

José Oberson und Nicole Gfeller

Ethnologie und berufliche Praxis

Arbeitsblätter des Instituts für Ethnologie der Universität Bern

Herausgegeben von:

Martina Rychen

Manuela Schmundt

Tatjana von Mühlener

Ueli Hostettler

Wolfgang Marschall

Institut für Ethnologie

Länggassstr. 49A, CH-3000 Bern 9

Fax +41 31 631 42 12

ISBN 3-906465-20-9

© José Oberson, Nicole Gfeller und Institut für Ethnologie der Universität Bern

URL: http://www.ethno.unibe.ch/arbeitsblaetter/AB20_Obe.pdf

This is the electronic edition of José Oberson and Nicole Gfeller, "Ethnologie und berufliche Praxis", Arbeitsblatt Nr. 20, Institut für Ethnologie, Universität Bern, Bern 2002

ISBN: 3-906465-20-9

Electronically published July 15, 2002

© José Oberson und Nicole Gfeller und Institut für Ethnologie der Universität Bern. All rights reserved.

This text may be copied freely and distributed either electronically or in printed form under the following conditions. You may not copy or distribute it in any other fashion without express written permission from me or the Institut für Ethnologie. Otherwise I encourage you to share this work widely and to link freely to it.

Conditions

You keep this copyright notice and list of conditions with any copy you make of the text.

You keep the preface and all chapters intact.

You do not charge money for the text or for access to reading or copying it.

That is, you may not include it in any collection, compendium, database, ftp site, CD ROM, etc. which requires payment or any world wide web site which requires payment or registration. You may not charge money for shipping the text or distributing it. If you give it away, these conditions must be intact.

For permission to copy or distribute in any other fashion, contact: information@ethno.unibe.ch

Inhaltsverzeichnis

ETHNOLOGIE UND BERUFLICHE PRAXIS	1
1 EINLEITUNG	1
1.1 Fragestellung	1
2 METHODISCHE ASPEKTE UND GRUNDLAGEN DER UNTERSUCHUNG	3
2.1 Methodische Schwierigkeiten	3
2.2 Die Untersuchung: Das Instrument	4
2.3 Das Sample: Die befragten StudienabsolventInnen	4
2.3.1 Rücklaufquoten und Geschlecht	5
2.3.2 Studienabschlussjahr, Studiendauer und 1. Nebenfach	5
EMPIRISCHE DATEN	7
3 ARBEITSFELDER DER BERNER ABSOLVENTINNEN UND ABSOLVENTEN	7
3.1 Arbeitgeber: 3 Haupttypen	7
3.2 Arbeitgeber in Feinkategorien	7
3.3 Arbeitsbereiche (Tätigkeitsfelder)	8
3.3.1 Ethnologische vs. nicht ethnologische Bereiche und Tätigkeiten	8
3.3.2 Arbeitsinhalt und -bereiche: 3 Haupttypen	9
3.3.3 Arbeitsinhalt und -bereiche näher betrachtet (Feinkategorien)	10
3.4 Fallbeispiele der beruflichen Praxis	12
4 ANFORDERUNGEN AN DIE AKTUELLE STELLE	17
5 AKTUELLE ARBEITSSITUATION	19
5.1 Erwerbstätige und nicht erwerbstätige EthnologInnen	19
5.1.1 Erwerbstätigkeit und Arbeitslosenquote versus Geschlecht	20
5.1.2 Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit vs. Alterskategorien	20
6 ERWERBSTÄTIGE ETHNOLOGINNEN UND ETHNOLOGEN	23
6.1 Mehrfachbeschäftigung der EthnologInnen	23
6.2 Der Einfluss von Alter und Geschlecht auf die Mehrfachbeschäftigung	23
6.2.1 Anzahl Stellen in Bezug zum Merkmal Alter	23
6.2.2 Anzahl Stellen in Bezug auf das Geschlecht	24
6.3 EthnologInnen mit nur <i>einer</i> Stelle	25
6.3.1 Beschäftigungsgrad bei Personen mit nur einer Stelle	25
6.3.2 Beschäftigungsgrad bei Personen mit nur 1 Stelle verglichen mit dem Alter	26
6.3.3 Beschäftigungsgrad von Ethnologen mit nur 1 Stelle verglichen mit dem der Ethnologinnen*	26
6.4 Beschäftigungsgrad der kinderlosen Ethnologinnen und Ethnologen die ausschliesslich eine Stelle haben	28
6.5 Zusammenfassung: Erwerbstätigkeit	29

7	AKTUELLE STELLE	31
7.1	Arbeitgeber	31
7.1.1	Arbeitgeber verglichen mit Alter	31
7.1.2	Arbeitgeber verglichen in Bezug auf den Beschäftigungsgrad	32
7.1.3	Zusammenfassung: Arbeitgeber	34
7.2	Tätigkeitsfelder der Ethnologie	34
7.2.1	Arbeitsinhalt und Geschlecht	35
7.2.2	Tätigkeitsfelder und Alter	35
7.2.3	Tätigkeitsfelder und Studienabschlussjahr	36
7.2.4	Tätigkeitsfelder und Alter bei Studienabschluss	37
7.2.5	Tätigkeitsfelder und Beschäftigungsgrad	38
7.2.6	Zusammenfassung	39
7.3	Hierarchie	42
7.3.1	Hierarchie und Geschlecht	43
7.3.2	Hierarchie und Alter	44
7.3.3	Hierarchie und Beschäftigungsgrad	45
7.3.4	Zusammenfassung	47
7.4	Lohn	47
7.4.1	Lohn und Geschlecht	48
7.4.2	Lohn verglichen mit Geschlecht und beruflicher Position	50
7.4.3	Lohn verglichen mit Alter	51
7.4.4	Lohn und Beschäftigungsgrad	51
7.4.5	Lohn und Arbeitgeber	52
7.4.6	Lohn, Arbeitgeber, berufliche Position und Geschlecht	53
7.4.7	Zusammenfassung	56
8	LINEARE REGRESSIONSANALYSE: LOHN	59
8.1	Abhängige Variable und unabhängige Variablen	59
8.2	Resultat der Regressionsanalyse	61
8.3	Interpretation der Ergebnisse	61
8.4	Modellrechnung	63
9	ALTERNATIVE BERUFLICHE ORIENTIERUNGEN UND QUALIFIKATIONEN	65
9.1	Berufswünsche und fehlende Qualifikationen	66
9.2	Fragen zu Berufswunsch und fehlenden Qualifikationen	66
10	DATENÜBERBLICK UND DISKUSSION	69
	BIBLIOGRAPHIE	73

Abbildungsverzeichnis

Tab. 1: Versandte Fragebogen, Rücklauf und Geschlecht.....	5
Tab. 2: Studienabschlüsse der Ethnologie von 1980 bis 2000*.....	5
Tab. 3: Studiendauer der BernerabsolventInnen nach Semesterzahl.....	5
Tab. 4: Nebenfachwahl: 1. Nebenfach.....	6
Tab. 5: Beschäftigungsfelder der AbsolventInnen nach Grosskategorien.....	7
Tab. 6: Beschäftigungsfelder der AbsolventInnen nach Feinkategorien.....	8
Tab. 7: "Wie stark fühlen Sie sich in Ihrer heutigen Tätigkeit als Ethnologin/Ethnologe?".....	9
Tab. 8: Arbeitsinhalt und -bereiche nach Grosskategorien.....	10
Tab. 9: Arbeitsinhalt und Arbeitsbereiche in Feinkategorien.....	12
Tab. 10: Anforderungen an die aktuelle Stelle.....	17
Tab. 11: Anforderungen der aktuellen Stelle: Antworten auf offene Frage.....	17
Tab. 12: Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit.....	19
Tab. 13: Erwerbstätigkeit und Geschlecht.....	20
Tab. 14: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit verglichen mit Alterskategorien.....	21
Tab. 15: Arbeitslosenquote in der Schweiz (im August 2000).....	21
Tab. 16: Mehrfachbeschäftigung.....	24
Tab. 17: Anzahl Stellen verglichen mit den Alterskategorien.....	24
Tab. 18: Anzahl Stellen und Geschlecht.....	25
Tab. 19: Beschäftigungsgrad der EthnologInnen mit ausschliesslich einer Stelle.....	27
Tab. 20: Beschäftigungsgrad der EthnologInnen (mit ausschliesslich einer Stelle) vs. Alter.....	27
Tab. 21: Mittlerer Beschäftigungsgrad bei EthnologInnen mit ausschliesslich einer Stelle.....	27
Tab. 22: Beschäftigungsgrad der EthnologInnen mit nur einer Stelle vs. Geschlecht.....	27
Tab. 23: Mittlerer Beschäftigungsgrad von EthnologInnen mit nur einer Stelle vs. Geschlecht.....	28
Tab. 24: Mittlerer Beschäftigungsgrad von kinderlosen EthnologInnen mit nur einer Stelle.....	28
Tab. 25: Arbeitgeber der Ethnologinnen und Ethnologen.....	33
Tab. 26: Arbeitgeber und Geschlecht.....	33
Tab. 27: Arbeitgeber und Alter.....	33
Tab. 28: Durchschnittsalter pro Arbeitgeber.....	33
Tab. 29: Mittlerer Beschäftigungsgrad pro Arbeitgeber.....	33
Tab. 30: Verteilung der EthnologInnen auf die drei Tätigkeitsfelder.....	36
Tab. 31: Arbeitsinhalt und Geschlecht.....	36
Tab. 32: Tätigkeitsfelder und Alter.....	36
Tab. 33: Tätigkeitsfelder und Studienabschlussjahr.....	37
Tab. 34: Tätigkeitsfelder und Alter bei Studienabschluss.....	38
Tab. 35: Arbeitsinhalt und Beschäftigungsgrad.....	39
Tab. 36: Arbeitsinhalt und durchschnittlicher Beschäftigungsgrad.....	39
Tab. 37: Arbeitsinhalt und Geschlecht.....	40
Tab. 38: Tätigkeitsfelder, Alter und Abschlussjahr.....	41
Tab. 39: Merkmale, welche das aufgeführte Tätigkeitsfeld am stärksten prägen.....	42

Tab. 40: Berufliche Positionen	44
Tab. 41: Berufliche Position und Geschlecht	44
Tab. 42: Berufliche Position und Geschlecht (Kader & Selbständige vereinigt = Kader*)	44
Tab. 43: Berufliche Position und Alter	46
Tab. 44: Mittleres Alter in den beruflichen Positionen	46
Tab. 45: Berufliche Position verglichen mit dem Beschäftigungsgrad	46
Tab. 46: Berufliche Position und durchschnittlicher Beschäftigungsgrad	46
Tab. 47: Lohnverteilung bei Ethnologinnen und Ethnologen	49
Tab. 48: Lohn und Geschlecht	49
Tab. 49: Durchschnittslohn der Ethnologinnen und der Ethnologen	49
Tab. 50: Durchschnittslohn der Personen mit Kader-/ Führungsfunktionen versus Geschlecht	50
Tab. 51: Durchschnittslohn der MitarbeiterInnen mit Fachfunktionen versus Geschlecht	50
Tab. 52: Lohn und Alter	52
Tab. 53: Mittelwertvergleich: Lohn und Alter	52
Tab. 54: Mittelwertvergleich: Lohn und Beschäftigungsgrad	52
Tab. 55: Mittelwertvergleich: Durchschnittslohn und Arbeitgeber	53
Tab. 56: Mittelwertvergleich: Lohn, Arbeitgeber und berufliche Position	53
Tab. 57: Mittelwerte: „Kaderlöhne“, Arbeitgeber und Geschlecht	54
Tab. 58: Mittelwerte: „MitarbeiterInnen-Löhne“, Arbeitgeber und Geschlecht	55
Tab. 59: Einfluss von beruflicher Position, Arbeitgeber, Alter & Geschlecht auf den Lohn	56
Tab. 60: Graphische Zusammenfassung der Variablen des Modells	60
Tab. 61: Resultat der Regressionsanalyse: Lohn	61
Tab. 62: Graphische Zusammenfassung der Variablen des Modells und der Einflussfaktoren	62
Tab. 63: Interpretation der Regressionsanalyse Lohn: 4 „Modell-Personen“	63
Tab. 64: "Berufswunsch, den Sie anstreben oder anstreben möchten? In welchem Bereich?"	67
Tab. 65: "Welche Qualifikationen fehlen Ihnen, um dieses Berufsziel zu verwirklichen?"	67

Ethnologie und berufliche Praxis

1 Einleitung

1.1 Fragestellung

Die Frage „*Was tut eigentlich ein Ethnologe?*“ beschäftigt viele Studierende, Lehrende und andere ethnologisch Tätige. Die vorliegende Arbeit geht von dieser Frage aus und soll dazu beitragen, sie zu klären. Im Mittelpunkt dieses Beitrages, dem eine umfassende Datenerhebung zugrunde liegt, stehen AbsolventInnen des akademischen Studienlehrganges des ethnologischen Institutes der Universität Bern. Die Ausführungen beinhalten eine Darstellung der ausgewerteten Datensätze zu folgenden Themenbereichen: Beschäftigungssegment, Arbeitgeber, Praxistypen, Hierarchiepositionen, geschlechtsspezifische Besonderheiten, berufliche Anforderungen, Beschäftigungsumfang und Aussagen zur Lohndiskussion. Bis zum Zeitpunkt der Erhebung, auf welcher die vorliegenden Auswertungen beruhen, war uns keine Untersuchung in einer umfassenden Form bekannt, die sich auf die beruflichen Tätigkeiten von EthnologInnen in der Schweiz konzentriert, welche über die Erfassung von NeuabsolventInnen hinaus geht. Deshalb sollte die Erhebung möglichst viele Bereiche einschliessen. Dies könnte bei späteren berufssoziologischen Arbeiten von Nutzen sein. Trotzdem sollte das Erhebungsinstrument auch hinsichtlich Umfang möglichst befragtenfreundlich sein. Der begangene Mittelweg schien uns ein gelungener Kompromiss. Eingeschlossen wurden alle AbsolventInnen des Hauptfachstudiums, seit es das Studium an der Universität Bern gibt. In diesem Sinn ist diese Untersuchung eine Vollerhebung, was sich angesichts der relativ kleinen ethnologischen „Berufsgemeinde“ aufdrängte.

An dieser Stelle möchten wir die Beharrlichkeit und Geduld der Befragten noch einmal ausdrücklich verdanken. Ausserdem genossen wir kompetente Unterstützung von verschiedenen Personen. Bedanken möchten wir uns deshalb bei Herrn Dr. Heinzpeter Znoj vom Ethnologischen Seminar der Universität Zürich für die Betreuung, seine wertvollen Anregungen und Ermutigungen. Zudem stand uns Herr Dr. Axel Franzen des soziologischen Institutes der Universität Bern bei statistischen Fragen zur Seite. Herr Prof. Josef Brüderl der Fakultät für Sozialwissenschaften in Mannheim wies uns ausserdem auf die von ihm betreute Münchner Absolventenstudie von SoziologInnen hin (Brüderl, Hinz und Jungbauer-Gans 1996). Sie diente uns in einigen Teilen als Bezugsrahmen.

2 Methodische Aspekte und Grundlagen der Untersuchung

2.1 Methodische Schwierigkeiten

Das Anliegen dieser Arbeit bestand zunächst einmal darin, ein empirisches Berufsprofil auf Grund der erhobenen Antworten der Praktizierenden zu illustrieren. Das Datenmaterial muss im vorliegenden Fall eines unscharfen Berufsprofils interpretativ ergänzt werden, was problematisch sein kann. Offen gestellte Fragen ohne vorgegebene Kategorienangebote müssen nachträglich in sinnvolle Kategorienfelder geordnet werden. Deshalb ist die Art der Fragestellung zentral, um die Brauchbarkeit der Daten zu erhöhen und den Interpretationsspielraum zu begrenzen. Ein standardisierter Fragebogen birgt die Gefahr, dass vor dem Hintergrund eines wenig bekannten Untersuchungsfeldes die berufliche Realität in ihrem ganzen Spektrum nicht angemessen reflektiert wird. Zur Erschliessung des Feldes mussten wir daher möglichst offene Frageverfahren anwenden. Für die Auswertung wurden diese Antworten nachträglich gebildeten Kategorien zugeteilt. Eine andere Herausforderung stellte in diesem Zusammenhang die Vielfalt an angegebener Tätigkeiten dar. Das Antwortverhalten ist nicht nur unterschiedlich transparent, sondern auch unterschiedlich umfassend. Während einige Befragte sich auf eine oder zwei Hauptkategorien von Tätigkeiten beschränkten, gaben andere eine Fülle von Arbeitsinhalten an. Zusammenfassend beeinträchtigen folgende Antwortverhalten eine analytisch transparente und realitätsnahe Erstellung von Kategorien:

- (a) *Die Antworten in einer vergleichenden Gesamtschau müssen in Bezug auf die verwendeten Begriffe für die Tätigkeiten und Berufsbezeichnungen nicht objektiv sein.*
- (b) *Die Antworten sind unterschiedlich konkret sowie*
- (c) *unterschiedlich umfassend.*
- (d) *Die Angaben im vergleichenden Überblick sind äusserst vielfältig, was auch eine Folge von (a) ist.*
- (e) *Den identischen Angaben im Vergleich müssen nicht unbedingt die gleichen realen Phänomene (z. B. konkrete Tätigkeiten) zugrunde liegen.*
- (f) *Sich unterscheidenden Angaben im Vergleich können die gleichen realen Phänomene zugrunde liegen.*

Aus den geschilderten Herausforderungen für die Datenverwertung und -interpretation versuchten wir trotzdem unsere Hauptansprüche zu verwirklichen: Beschreibung von Berufsfeldern und den mit ihnen verbundenen Tätigkeiten lizenzierter EthnologInnen sowie Kategorisierung dieser Berufsfelder und Tätigkeiten. Um Aussagen über Zusammenhänge zwischen Berufs- und Tätigkeitsfeldern und den soziodemografischen Merkmalen machen zu können, waren wir auf vereinfachende Kategorien angewiesen, die zuerst zu bilden waren. Diese werden in der Folge dargestellt.

2.2 Die Untersuchung: Das Instrument

Thematisch lässt sich der Fragebogen wie folgt untergliedern:

(1) Zuerst stellen wir Fragen betreffend die erste Stelle nach dem Studienabschluss. Hier wird der Übergang vom Studium ins Erwerbsleben sowie Methoden der Stellensuche angesprochen. Danach erfassen wir Daten zur aktuellen Stelle, wobei zwischen angestellter, selbständiger und arbeitsloser Erwerbssituation unterschieden wird. Diese Daten beziehen sich auf Arbeitssegment, Arbeitsinhalt, Anforderungsprofil, Beschäftigungsgrad und Einschätzung der beruflichen Zukunft. Der berufliche Werdegang wird mit einer chronologischen Tätigkeitsbiographie erhoben. Zudem sprechen wir auch Fragen der subjektiven beruflichen Identität und zur SEG (Schweizerische Ethnologische Gesellschaft) an.

(2) betrifft Fragen zum Studium: Allgemeine Daten, Gründe für die Studienwahl, Nebenfachwahl, Facharbeiten sowie Ausbildungen während und vor dem Studium.

(3) erfasst Antworten zu Tätigkeiten wie z. B. Arbeitstätigkeit, Praktika, Projektarbeiten u. ä. während des Studiums.

(4) erfasst Ausbildungen und allgemeine Tätigkeiten vor dem Studium.

(5) ist ein Rückblick auf das Studium und erfasst subjektive Bewertungen zur Fachadäquanz der Studieninhalte (Nutzen für den Beruf) und verknüpft damit Studium mit der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit.

(6) beinhaltet eine Auswahl von persönlichen Grunddaten zur allgemeinen Sozialstatistik wie Geschlecht, Geburtsjahr, Sprachen und Finanzierungsquellen für das Studium (soziodemographische Daten).

Um zu vermeiden, dass uns relevante Antwortvarianten bei einer Standardisierung verloren gehen, haben wir einige Fragen offen gestellt. Diese standardisierten wir dann nachträglich mittels Kategorienzuordnungen.

2.3 Das Sample: Die befragten StudienabsolventInnen

Die Auswahl der Befragten definierten wir folgendermassen: StudienabsolventInnen an der Universität Bern im Hauptfach Ethnologie, wobei wir alle Studienabschlüsse seit 1980 berücksichtigten. Unberücksichtigt blieben grundsätzlich unterschiedliche Studienreglemente, die in der entsprechenden Zeit wirksam waren. Das heisst auch, dass ein Studium mit direktem Doktoratsabschluss gegenüber einem Studium mit Lizentiatsabschluss nicht differenziert und damit bei Auswertungen gleichgesetzt wurde.

2.3.1 Rücklaufquoten und Geschlecht

Insgesamt haben wir 125 Fragebogen versandt. Diese Zahl umfasst alle oben beschriebenen AbsolventInnen. Von den versandten 125 Fragebogen sind 59 verwertbar bearbeitet zurück gesandt worden (vgl. Tab. 1). Das ist mit 47 % eine beachtliche Rücklaufquote (Diekmann 1995: 441). Wir interpretieren diese Tatsache als grosses Interesse der Befragten an den Ergebnissen dieser Studie. Rund zwei Drittel der angeschriebenen AbsolventInnen sind Frauen. Von den insgesamt angeschriebenen Männern haben 18 (43 %) den Fragebogen bearbeitet zurückgesandt. Bei den Frauen war der Rücklauf mit 41 Fragebogen (49 %) etwas höher.

	Anzahl nicht zurückgesandt	Anzahl zurückgesandt
Männer	24	18
Frauen	42	41
Total	66	59

Tab. 1: Versandte Fragebogen, Rücklauf und Geschlecht

(Total versandte Fragebogen= 125)

2.3.2 Studienabschlussjahr, Studiendauer und 1. Nebenfach

Die Zahl der Abschlüsse der StudienabgängerInnen in Bern ist stark steigend. Eine derartige Expansion der Ethnologie scheint eine junge Erscheinung zu sein, spiegelt jedoch den international feststellbaren Trend wieder (vgl. Tab. 2).

Die Anzahl der AbsolventInnen, die das Studium in der aktuell gültigen Regelstudienzeit von zehn Semestern abschliesst, ist relativ klein. Der Grossteil der antwortenden AbsolventInnen (knapp 60 %) benötigte für das Studium 12-16 Semester (vgl. Tab. 3).

Die Spitzenreiter der Fächer für das 1. Nebenfach sind Soziologie, Geschichte und Geographie. Auffällig ist daneben die beträchtliche Streuung auf verschiedenste Fächer ohne konzentrierte Nennungen bestimmter Disziplinen (vgl. Tab. 4).

Anzahl Studienabschlüsse an der Universität Bern (N=59)	1980 – 85	1986 – 90	1991 – 95	1995 – 2000*
	4	11	16	27

Tab. 2: Studienabschlüsse der Ethnologie von 1980 bis 2000* (*Jahr 2000: nicht vollständig)

Anzahl Semester	7 – 8	9 – 10	11 – 12	13 – 14	15 – 16	17 – 18	19 – 20	21 – 22
Häufigkeit (n=54)	2	6	9	14	11	8	2	2

Tab. 3: Studiendauer der Berner AbsolventInnen nach Semesterzahl

1. Nebenfach	Häufigkeit
Germanistik	3
Islamwissenschaften	3
Religionswissenschaften	3
Geographie	6

Tab. 4: Nebenfachwahl: 1. Nebenfach

1. Nebenfach	Häufigkeit
Geschichte	9
Soziologie	12
andere	22

(n=58)

Empirische Daten

3 Arbeitsfelder der Berner Absolventinnen und Absolventen

Was tun die befragten EthnologInnen in ihrer Berufspraxis? Diese Frage ist zentraler Ausgangspunkt unserer Arbeit. Wir gliederten die Berufspraxis in Kategorien von Arbeitsinhalten und Branchenbereichen auf. Diese Grosskategorien gliederten wir anschliessend in konkretere Feinkategorien auf. Schliesslich versuchten wir, die konkreten Arbeitsinhalte aufgrund der Angaben der Befragten anhand einiger ausgewählter Fallbeispiele zu dokumentieren.

3.1 Arbeitgeber: 3 Haupttypen

Die Absolventen lassen sich hinsichtlich ihres Arbeitsfeldes bzw. Arbeitgebersegmentes in drei Grosstypen aufgliedern (vgl. Tab. 5). Später werden wir Zusammenhänge zwischen verschiedenen Variablen und den Grosskategorien herstellen. Die Universität beschäftigt akademisch Tätige, die sich der Forschung und/oder der akademischen Lehre widmen. Staatliche Angestellte sind zu einem grossen Teil Angestellte im Bereich der EZA (Entwicklungszusammenarbeit), staatlich verwalteter Institutionen im Bereich Asyl- und Flüchtlingswesen sowie anderer Verwaltungsorgane auf kommunaler, kantonaler oder auf Bundesebene. Ein grosser Teil der im Privatsektor Beschäftigten arbeitet für NGO's im interkulturellen Bereich (Migration) oder der EZA.

Privat/ Nichtstaatlich	Staat	Universität	nicht erwerbstätig	unbekannt	<i>n</i>
45 %	34 %	12 %	7 %	2 %	59

Tab. 5: Beschäftigungsfelder der AbsolventInnen nach Grosskategorien

3.2 Arbeitgeber in Feinkategorien

Der öffentliche Dienst: Verwaltungen als wichtige Arbeitgeber

Das numerisch wichtigste Arbeitsfeld ist der öffentliche Bereich. Er umfasst rund 30 % der befragten Beschäftigten (vgl. Tab. 6). Beim wichtigsten Arbeitgeber, dem Bund, fallen vor allem Anstellungen bei der Direktion für Entwicklungszusammenarbeit (DEZA) und teilweise nicht näher bezeichnete Anstellungen bei Bundes- und Kantonsverwaltungsstellen ins Gewicht.

Die NGO's

Bei den NGO's sind zwei Schwerpunktfelder erkennbar (vgl. Tab. 6): Der grösste Teil dieser Beschäftigten stellt seine ethnologischen Kenntnisse überwiegend in den Dienst von Beratungen im Bereich Asylwesen, Migration und Integration. In den Antwortserien war

die Genauigkeit der Angaben zu den Arbeitgebern sehr unterschiedlich. Deshalb liessen sich diese Angaben nicht immer eindeutig zu den Arbeitgeberkategorien zuordnen.

Privatwirtschaftliche Unternehmen

14 % arbeiten in der Privatwirtschaft (vgl. Tab. 6). Die Beschäftigungsfelder in diesem Segment sind vielfältig: Kommunikationsleitung in einem Industriebetrieb, Kundenverantwortlicher im Aviatikbereich, Marketing in der Werbebranche, Journalismus oder Unternehmensberatung sind einige Beispiele, die für EthnologInnen eher unkonventionelle berufliche Laufbahnen darstellen.

Bundesverwaltung	NGO	Privatsektor	Universität	Verbände	Spital/Klinik	nicht Erwerbstätige und Unbekannte	<i>N</i>
30 %	29 %	14 %	12 %	3 %	3 %	9 %	59

Tab. 6: Beschäftigungsfelder der AbsolventInnen nach Feinkategorien

3.3 Arbeitsbereiche (Tätigkeitsfelder)

Hier erfolgt die Zuordnung der Arbeitsinhalte der Beschäftigten. Anschliessend wird erläutert, nach welchen Kriterien wir die *Nähe zur Ethnologie* der Arbeitsbereiche evaluierten.

3.3.1 Ethnologische versus nicht ethnologische Bereiche und Tätigkeiten

Wir gingen davon aus, dass der grösste Teil der AbsolventInnen nicht im akademischen Bereich beschäftigt ist. Nach einer ersten Sichtung der Antworten bestätigte sich dies bereits. Diese vermutete Praxisvielfalt soll erfasst werden. Wir wählten ein Drei-Schritt-Verfahren, um die Nähe zur Ethnologie der Arbeit zu ermitteln.

Schritt 1	Der Arbeitgeber
	Handelt es sich um einen eher typischen Arbeitgeber für StudienabsolventInnen der Ethnologie? Ist dieser Arbeitgeber in angewandt-ethnologischen Bereichen anzusiedeln? Ein Bundesamt, in welchem Migrationfragen eine Bedeutung haben, ist in einem der Ethnologie verbundenen Gebiet anzusiedeln, wohingegen ein Industriebetrieb als ethnologiefern eingeschätzt wurde.
Schritt 2	Der Arbeitsinhalt
	Der Arbeitsinhalt wurde als eher ethnologienah oder ethnologiefern bewertet hinsichtlich der angegebenen Tätigkeiten.
Schritt 3	Die subjektiv empfundene ethnologische Berufsidentität
	Die subjektiv empfundene Berufsidentität als EthnologIn war schliesslich die entscheidende Frage bei unklaren Fällen. Dafür standen die Antworten auf die Frage: „ <i>Wie stark fühlen Sie sich in Ihrer heutigen Tätigkeit als EthnologIn?</i> “ zur Verfügung. Die 5stufige Skalierung erlaubte die unten aufgeführte Antwortauswahl (vgl. Tab. 7).

Identifikation als EthnologIn	sehr stark	eher stark	mässig	eher nicht	überhaupt nicht	n
Anzahl Nennungen	7	20	16	3	8	54

Tab. 7: "Wie stark fühlen Sie sich in Ihrer heutigen Tätigkeit als Ethnologin/Ethnologe?"

3.3.2 Arbeitsinhalt und –bereiche: 3 Haupttypen

Ausserhalb der Universität führen fast gleich viele Personen ethnologenahe sowie ethnologieferne Arbeiten aus (vgl. Tab. 8). Zusammen mit der Beschäftigung an einer Universität übt eine Mehrzahl der Befragten eine ethnologenahe Tätigkeit aus (57%). *Unbekannte* Tätigkeitsinhalte sind solche, die aufgrund der Angaben nicht eindeutig erkennbar sind, jedoch mit Bezug auf die wenigen Angaben eher auf untypische Inhalte für EthnologInnen schliessen lassen.

Universitäre Tätigkeit

Es handelt sich um universitäre Forschungs- und Lehraufträge. Die beiden Bereiche können in kombinierter Form erscheinen.

Ethnologienae Tätigkeiten ausserhalb der Universität

44 % aller Beschäftigten setzt sich ausserhalb der Universität mit Arbeitsinhalten auseinander, die wir als eher ethnologienah bezeichnen (vgl. Tab. 8). Darunter fallen zwei klassische Arbeitsfelder für ausgebildete EthnologInnen: (a) Die Arbeit im Bereich Migration im weitesten Sinn: Interkulturelle Beratung, Führen von Durchgangszentren für Asylbewerber u. ä. (b) die Entwicklungszusammenarbeit. Andere Bereiche sind zum Beispiel: Sachbearbeitung ethnologienaher Dossiers, Sozialwesen, Schulwesen oder auch Redaktionstätigkeiten. Dazu gehören das Redigieren, Erstellen und Archivieren von Texten in ethnologienahen Bereichen. Kundenbetreuung und Öffentlichkeitsarbeit sind alternative Angaben.

Ethnologieferne Tätigkeiten

Auffällig ist die relativ grosse Zahl der Beschäftigten in ethnologiefernen oder nicht ethnologischen Bereichen. Dies betrifft 38 % der beschäftigten AbsolventInnen oder rund 43 %, wenn wir die 'Unbekannten' hinzufügen (vgl. Tab. 8). Hier sind Beschäftigungen im IT-Bereich vertreten, Personalberatung, Sachbearbeitung in Gesundheits-, Schul- und Sozialwesen sowie die Arbeit bei Medien, Kommunikationsunternehmen und in der Werbe- bzw. PR-Branche.

ethnologienah		ethnologiefern	unbekannt	n
universitär	ausseruniversitär			
13 %	44 %	38 %	5 %	55

Tab. 8: Arbeitsinhalt und -bereiche nach Grosskategorien

3.3.3 Arbeitsinhalt und -bereiche näher betrachtet

In der Folge werden die konkreten Angaben der Befragten mit Bezug auf die jeweiligen Beschäftigungsbereiche aufgeführt. Die Angaben beschränken sich auf eine Auswahl kennzeichnender Aktivitäten.

Lehre und Forschung: Beschreibung der Arbeitsinhalte

- Ausbildung und Beratung von Studierenden
- Durchführen von akademischen Lehrveranstaltungen für Studierende
- Eigene Forschungstätigkeit

Asylwesen und Migration: Beschreibung der Arbeitsinhalte

- Leitung eines Durchgangszentrums für Asylsuchende
- Allgemeine und Rechtsberatung für Asylsuchende
- Koordination von Kursen für Asylsuchende
- Öffentlichkeitsarbeit
- Beratung von Beschäftigten im Asylbereich
- Öffentlichkeitsarbeit, Gemeinwesenarbeit im Migrationbereich

Entwicklungszusammenarbeit

- Koordination von Länderprogrammen und Regionalprojekten (Programmverantwortung)
- Beratung von lokalen Partnerorganisationen (z. B. Bauernorganisationen)
- Projektmanagement: Konzeptionsarbeit, Planung, Umsetzung, Evaluation, Monitoring
- Finanzverwaltung; Projekt-Controlling
- Koordination von interdisziplinären Arbeitsgruppen innerhalb eines Programms
- Weiterbildung von Projekt- und Programmleitern
- Beratung von Organisationen

Sachbearbeitung; Personalberatung; Unternehmensberatung

- Koordination und Protokollierung von Sitzungen
- Sachbearbeitung und Administration von Projekten
- Koordination von Projekten und
- Bearbeiten von Gesuchen
- Sachbearbeitung Non-Profit-Unternehmen
- Beratung von Unternehmensabteilungen und Organisationseinheiten

Gesundheits- und Sozialwesen

- Entwicklungsplanung und Evaluation sozialpolitischer Massnahmen
- Koordination von Aidsprävention
- Beratung von Stellensuchenden; regionales Arbeitsvermittlungszentrum

Informatik

- Aufbau und Unterhaltung von Internetauftritten: Websitegestaltung und -support
- Beratung für Internetauftritte für Firmen und Organisationen
- Ausbildung Informatik; IT-Kurse
- Support von PC-Anwendern in sozialen Institutionen

Archiv, Medien, Kommunikation

- Koordination von Publikationen
- Mitarbeit 'Sektion Kommunikation' Bundesverwaltung
- Redaktionelles Überarbeiten von Texten; Online-Redakteur
- Archivieren von Beständen
- Texte verfassen für PR-Zwecke
- Freier Journalismus
- Verantwortung Kundenbeziehungen
- Koordination von Teams; Aufbau von Netzwerken

Public Relations; Werbung; Öffentlichkeitsarbeit

- Öffentlichkeitsarbeit
- Pressemitteilungen redigieren
- Pressekonferenzen organisieren

- Informationsveranstaltungen organisieren
- Koordination Werbeauftritt

Arbeitsinhalt/Arbeitsbereich		Arbeitsinhalt/Arbeitsbereich	
Asylwesen und Migration	19 %	Gesundheits-/Sozialwesen	11 %
Entwicklungszusammenarbeit	15 %	Informatik	4 %
Sach-/Personal- /Unternehmensberatung	15 %	PR/Werbung & Öffentlichkeitsarbeit	4 %
Lehre & Forschung	15 %	Unbekannt	4 %
Archiv/ Medien/ Kommunikation	13 %		

(n=55)

Tab. 9: Arbeitsinhalt und Arbeitsbereiche in Feinkategorien (ohne Berücksichtigung "ethnologischer Nähe")

3.4 Fallbeispiele der beruflichen Praxis

Nachfolgend werden anhand ausgewählter Beispiele verschiedene berufliche Tätigkeiten konkret vorgestellt. Auch ethnologiefernen Praxisillustrationen wird Rechnung getragen. Die Kurzpräsentationen schliessen Darstellungen über Stellenzugang, formale Anstellungsangaben, Anforderungsprofile sowie eine Beschreibung der Berufsbezeichnung, ausgeübte Tätigkeiten und Funktionen wie auch eine Umschreibung des Arbeitgebers ein.

A: Entwicklungszusammenarbeit: Programmverantwortliche Afrika

A arbeitet mit einem Beschäftigungsgrad von 80 % als Programmverantwortliche Afrika für eine NGO im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit. Sie ist seit 1997 angestellt als Mitarbeiterin mit Koordinationsfunktion. Gesucht wurde für die damalige Stellenbesetzung nicht ausdrücklich eine Ethnologin, sondern eine 'Programmverantwortliche EZA'. Die Anstellung erfolgte nach einer Bewerbung aufgrund einer Ausschreibung. Die Anstellung ist zeitlich unbefristet. Zum Anforderungsprofil gehören Sprachkenntnisse (Englisch, Französisch und Portugiesisch), neben einem Hochschulabschluss wurde Auslandserfahrung und Erfahrung in administrativen Angelegenheiten verlangt. A koordiniert Länderprogramme EZA für Afrika und ist als Beraterin von lokalen Partnerorganisationen tätig. Die Begleitung und Betreuung von Projekten der Partnerorganisationen (Bauernorganisationen; NGO) gehört ebenso zu ihrem Aufgabengebiet wie administrative und projektorganisationsbezogene Aktivitäten. A fühlt sich ‚eher stark‘ als Ethnologin. Arbeitsplatzsicherheit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bewertet A als gut bis sehr gut. Als wichtige Schlüsselqualifikationen und Fähigkeiten werden aufgeführt: Guter mündlicher, schriftlicher Ausdruck und kommunikative Fähigkeiten; Sozialkompetenz; Auslandserfahrung; Berufserfahrung; Fremdsprachen; selbständiges Arbeiten.

B: Universität: Wissenschaftliche Assistentin

B arbeitet als wissenschaftliche Assistentin zu einem Beschäftigungsgrad von 70 % für eine Universität. Die Stelle wurde nicht ausgeschrieben. B fand die befristete Stelle durch Kontakte zu Mitarbeitenden der Institution und spontane Bewerbung, d. h. Bewerbung ohne Ausschreibungsbezug. Das Anforderungsprofil der Stelle umfasst neben einem Hochschulabschluss spezifische Berufserfahrung, Englisch, Französisch sowie Kenntnisse qualitativer und quantitativer Erhebungsmethoden. Der Aufgabenbereich von B umfasst die Beratung und Ausbildung von Studierenden, die Durchführung von Übungen und anderen Lehrveranstaltungen. Zudem geht B eigener Forschungstätigkeit nach. B fühlt sich sehr stark als Ethnologin. Neben Fremdsprachen wie Englisch gibt B weitere als ‘wichtig bis sehr wichtig’ bewertete Schlüsselqualifikationen für EthnologInnen in der Praxis an: Computerkenntnisse, Selbständigkeit, breites Allgemeinwissen und Weiterbildungsbereitschaft. Weitere Kompetenzen sind gute mündliche, kommunikative und schriftliche Fähigkeiten, Kreativität und Berufserfahrung.

C: Sachbearbeiterin und Dokumentalistin / Dozentin für Medizinethnologie

C arbeitet seit 1987 als Dokumentalistin und Sachbearbeiterin zu 50 % für eine NGO. C fand die Stelle durch persönliche Kontakte. Das Anforderungsprofil der Stelle verlangte Auslandserfahrung, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse (Englisch, Französisch) an. Die Aufgabe von C besteht in der Koordination von Publikationen und Informationen sowie Archivarbeiten. Die Beratung einer breiten Öffentlichkeit einerseits und eines Fachpublikums andererseits gehört ebenso zum Aufgabenbereich wie die Ausbildung von PraktikantInnen von Dokumentationsfachhochschulen. Ausser dieser Haupttätigkeit wird C auch als Dozentin für Medizinethnologie eingesetzt. Diese Auftragssituation (als Selbständige) schätzt C in Zukunft tendenziell ‘schlechter als jetzt’ ein. Aber die generelle Arbeitsplatzsicherheit bewertet sie als ‘gleich gut wie jetzt’. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten werden leicht positiver bewertet (‘gut’). Andere Schlüsselqualifikationen für in der Praxis stehende Ethnologen führt C reichlich auf: Guter mündlicher und schriftlicher Ausdruck, kommunikative Fähigkeiten, Innovationsfreudigkeit, Berufserfahrung, Weiterbildungsbereitschaft, Auslandserfahrung, Sprachen und vernetztes Denken.

D: Schweizerisches Rotes Kreuz: Leitung eines Unterbringungszentrums für Asylsuchende

Seit Ende 1999 arbeitet D zu 80 % als Leiterin eines Zentrums für AsylbewerberInnen vom SRK. Auf diese Kaderstelle wurde sie durch persönliche Kontakte aufmerksam. Die Anstellung ist zeitlich befristet. Gesucht wurde nicht explizit eine Ethnologin, sondern eigentlich eher eine Fachkraft ‘Sozialarbeit’ oder Psychologie. Das Anforderungsprofil ist sehr umfassend: Sprachkenntnisse (Englisch, Französisch) und vor allem spezifische Erfahrungen wie Auslandserfahrung, Berufserfahrung, administrative Erfahrung und Führungserfahrung. Die Arbeitsinhalte bestehen aus Koordinationsarbeiten für Kurse und Informationsveranstaltungen, Beratung von AsylbewerberInnen, Ausbildung von Asylsuchenden

im Beschäftigungsprogramm, Leitung des Unterbringungszentrums, Öffentlichkeitsarbeit sowie administrative Tätigkeiten wie Buchhaltung u. ä. Die Arbeitsplatzsicherheit bewertet D etwa 'gleich wie jetzt', die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sogar als 'sehr gut'. D ist mit ihrer beruflichen Situation 'eher zufrieden'. Generelle Schlüsselqualifikationen für Ethnologielizenzierte findet D 'möglichst viele Fremdsprachen', ausserdem seien Sozialkompetenz, Innovationsfreudigkeit, kommunikative Fähigkeiten, Selbständigkeit, Computer-Anwender-Kenntnisse, Berufserfahrung, breites Allgemeinwissen, Weiterbildungsbereitschaft und Führungserfahrung erforderlich.

E: Bundesverwaltung: Wissenschaftlicher Mitarbeiter für Aidsprävention und Ernährung

E arbeitet seit 1992 zu 60 % als wissenschaftlicher Mitarbeiter für die Bundesverwaltung. Er wurde durch ein Zeitungsinserat auf die Stelle aufmerksam. Neben einem Hochschulabschluss wurden Administrationserfahrung und Sprachen (Englisch, Französisch) verlangt. In der Funktion als wissenschaftlicher Mitarbeiter (unbefristete Stelle) koordiniert E die Aidsprävention und Themen im Bereich Ernährung. Er erstellt Konzepte und führt Analysen und Planungen im Rahmen von Projektarbeiten durch. Die Arbeitsplatzsicherheit sowie die Einkommenslage beurteilt E eher 'schlechter als jetzt' und zeigt sich 'eher unzufrieden' mit der beruflichen Situation. Neben der beschriebenen beruflichen Aufgabe ist E ausserdem noch Hausmann und Taxichauffeur.

F: NGO: Rückkehrberatungsstelle

F arbeitet seit 1997 zu 90 % für eine NGO als Rückkehrberaterin für Asylsuchende. Die Stelle hat sie durch ein Zeitungsinserat gefunden. Das Anforderungsprofil umfasst ausser einem Hochschulabschluss Berufserfahrung im betreffenden Bereich und Sprachkenntnisse (Französisch, Englisch, Italienisch). Die Dauer der Stelle ist abhängig von der Projektdauer. Der Aufgabenbereich schliesst folgende Aktivitäten ein: Koordination der Rückkehraktivitäten der Asylsuchenden innerhalb des Kantons Bern; Beratung von Gemeinden, Durchgangszentren und Asylsuchenden; Ausbildung von zuständigen Stellen in den Gemeinden; Durchführen von Informationsveranstaltungen in Bezug auf die Rückkehrprogramme. Die Arbeitsplatzsicherheit sowie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bewertet F als 'gut'. Mit ihrer beruflichen Situation ist F zufrieden. Als Schlüsselkompetenzen betrachtet F mündliche Fähigkeiten, Sozialkompetenz sowie Fremdsprachenkenntnisse (Deutsch, Französisch, Englisch).

G: Webredaktorin/Projektleitung

Seit 1999 ist G als Webredaktorin für den Aufbau und Unterhalt von inhaltlichen Teilen einer Website verantwortlich. Zum Aufgabenbereich gehört ausserdem die Koordination von Ausstellungen und spezifischen Projekten zum Themenbereich Migration und Asylwesen. Diese Bundesstelle erhielt G durch persönliche Kontakte. Sie ist vertraglich befristet mit Verlängerungsoption. Ein Hochschulabschluss, Berufserfahrung, Französisch sowie Kenntnisse von Website-Gestaltung und Redaktionsaufgaben gehören zum Anforderungsprofil.

derungsprofil dieser Stelle. G schätzt die Arbeitsplatzsicherheit als 'gut' und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten als 'sehr gut' ein. Kreativität und Weiterbildungsbereitschaft bewertet G als 'sehr wichtig'. Weitere wichtige Schlüsselqualifikationen und Fähigkeiten: Guter schriftlicher Ausdruck, Sozialkompetenz, kommunikative Fähigkeiten und Selbständigkeit.

Weitere Kurzpräsentationen

Wie bereits angedeutet und aufgrund der Illustrationen ersichtlich ist Vielfalt ein besonderes Merkmal des ethnologischen Berufspanoramas: Nachfolgend ergänzen wir die bisherigen ausführlichen Beschreibungen mit weiteren Kurzpräsentationen:

- H:** *'Sozialwissenschaftlerin BFF': Durchführen von Entwicklungsplanung; Evaluation sozialpolitischer Massnahmen*
- I:** *'Manager Customer Relations': Qualitätssicherung, Kundenbeziehungen*
- J:** *'Informatik-Mitarbeiter' Non-Profit-Organisation: Problemlösungen im IT-Bereich*
- K:** *'Online-Redakteur': Erstellen von Homepages; Artikelrecherche; Artikel schreiben*
- L:** *'Konsulent EZA': Weiterbildung von Projekt- und Programmleitern; Evaluationen durchführen; Beratung von Organisationen; Koordination von Informationsflüssen*
- M:** *'Projektleiter Industrie': Projekt-Koordinatin im Bereich Kommunikation und Informatik; Beratung von Abteilungen und Organisationseinheiten.*
- N:** *'Fachfrau Marketing': Beratung; Werbung*
- O:** *'Gassenarbeiterin': Beratung von Jugendlichen und MigrantInnen*
- P:** *'Sachbearbeiterin' Koordinationsstelle Bund: Sekretariat stationäre Drogentherapien*
- Q:** *'Sachbearbeiterin 'Fair-Trade' und wissenschaftliche Mitarbeiterin': Koordination von verschiedenen Institutionen; Projekten; Öffentlichkeitsarbeit; Redaktionelle Arbeit; Konzeptarbeit*
- R:** *'Wissenschaftlich pädagogische Assistentin' Fachhochschule: Koordination von schulischen Zusammenarbeits-Projekten; Öffentlichkeitsarbeit für schulische Organisation, Erstellen von Abklärungsstudien; Organisieren von Symposien*

4 Anforderungen an die aktuelle Stelle

Hinter den beschriebenen Tätigkeitsfeldern verbergen sich eine Reihe von Anforderungsprofilen. Trotz der beachtlichen Vielfalt an Arbeitsinhalten und -bereichen ist eine Häufung von bestimmten Anforderungen feststellbar. Auf diese möchten wir in diesem Abschnitt genauer eingehen. Die Nennungen der Anforderungen beziehen sich auf die aktuelle Stelle mit dem höchsten Beschäftigungsgrad und auf Einschätzungen der Praktizierenden. Auf die Frage nach den Anforderungen der gegenwärtigen Stelle hatten die Befragten eine standardisierte Auswahl an Antworten zur Verfügung (vgl. Tab. 10). Ausserdem hatten sie die Möglichkeit, die Auswahl mit anderen Anforderungen zu ergänzen (vgl. Tab. 11).

Kenntnisse/ Erfahrungen	Anzahl Nennungen	Kenntnisse/ Erfahrungen	Anzahl Nennungen
Französisch	41	Kenntnisse qualitativer Methoden	10
Hochschulabschluss	37	Kenntnisse quantitativer Methoden	8
Berufserfahrung spez. Bereich	37	Italienisch	7
Englisch	36	andere/ div. Sprachen	5
Erfahrung in Administration	23	Spanisch	4
Auslandserfahrung	14		
Führungserfahrung	11		

(n=55)

Tab. 10: Anforderungen an die aktuelle Stelle (Mehrfachnennungen waren möglich)

Anforderungen (freie Formulierungen)	Anzahl Nennungen
Redaktionelle/Schreib-Fähigkeiten	5
Pädagogische und/oder didaktische Kenntnisse/ Erfahrungen	5
EDV-/spez. Computerkenntnisse	3
Soziale Kompetenz/Teamfähigkeit	3
Politisches Engagement/Erfahrung	3

Tab. 11: Anforderungen der aktuellen Stelle: Antworten auf offene Frage

Betrachtet man im Vergleich hierzu die Untersuchung des Bundesamtes für Statistik, die eine ähnliche Fragestellung behandelte und zwar, inwiefern bei den Arbeitsstellen der AbsolventInnen der Ethnologie und der Volkskunde ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird, so können wir einen markanten Unterschied feststellen. In der Studie des BFS hatte 1999 wie in den Jahren zuvor nur eine Minderheit d. h. 7 von 24 Erwerbstätigen (29 %) eine Stelle, für die ein Hochschulabschluss in Ethnologie oder Volkskunde erforderlich

war (BFS 1999)¹. In unserer Erhebung sind es hingegen rund 67 % der Erwerbstätigen. Der durchschnittlich längere Aufenthalt in der Praxis seit Studienabschluss könnte den Unterschied erklären.

¹„Das Bundesamt für Statistik (BFS) führt in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK), dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), der Arbeitsgemeinschaft für Akademische Berufs- und Studienberatung (AGAB) sowie weiteren Bundesämtern und kantonalen Institutionen alle zwei Jahre eine Befragung unter den Neuabsolventinnen und Neuabsolventen der Schweizer Hochschulen durch. Die neueste Untersuchung hat im Sommer 1999 stattgefunden. Befragt wurden alle 11'918 Personen, die im Jahr zuvor an einer universitären Hochschule der Schweiz einen Abschluss erworben haben. Von diesen haben 6788 (57 Prozent) geantwortet. Unter den Antwortenden befinden sich 33 Absolventinnen und Absolventen, die mit dem Hauptfach Ethnologie oder Volkskunde abgeschlossen haben, 25 Frauen und 8 Männer.“ (BFS 1999)

5 Aktuelle Arbeitssituation

In diesem Kapitel werden die Daten zur Erwerbstätigkeit und zur Arbeitslosigkeit präsentiert. Diese kurzgefasste Darstellung soll dazu dienen, dass man sich ein Bild machen kann, mit was für einer Personengruppe in den nächsten Kapiteln gearbeitet wird. Im Folgenden wird die Zahl der erwerbstätigen EthnologInnen jener der nicht erwerbstätigen Befragten gegenübergestellt. Anschliessend wird die Gruppe der erwerbstätigen EthnologInnen hinsichtlich ihrer Altersgruppen untersucht.

Damit jeweils verständlich ist, mit welcher Personengruppe, das heisst Grundmenge, gearbeitet wird, wird dies mit „N“ oder „n...“ beschrieben. Mit gross „N“ sind immer alle Personen gemeint, die den Fragebogen zurück gesandt haben. Mit klein „n“ wird nur eine Teilmenge bezeichnet. Beispiel: $n_{\text{erwerbstätig}}=55$.

Zu den Diagrammen: Die Zahl, die sich jeweils in Klammer unter dem (z. B.) Säulenwert befindet, stellt den absoluten Wert dar.

5.1 Erwerbstätige und nicht erwerbstätige EthnologInnen

Von den 6.8 % erwerbslosen Ethnologinnen und Ethnologen ist eine Person arbeitslos, eine ist in einem Arbeitslosenprogramm beschäftigt und zwei Personen suchen zur Zeit keine Erwerbstätigkeit, da sie anderen Aufgaben den Vorrang geben. Folglich sind in unserer Datenerhebung nur 2 von 59 StudienabgängerInnen arbeitslos. Die Arbeitslosenquote der Ethnologinnen und Ethnologen, welche das Studium in Bern abgeschlossen haben, liegt somit bei 3.5 % (vgl. Tab. 12).

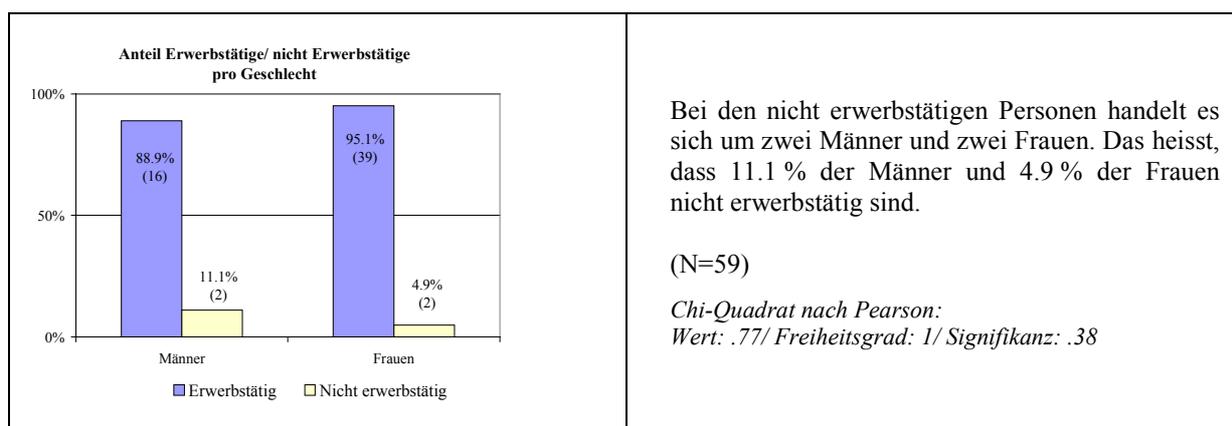
	%	Häufigkeit	Von den 59 Personen, welche den Fragebogen zurückgesandt haben, sind 55 erwerbstätig und 4 nicht erwerbstätig.
Erwerbstätig	93.0	55	
Nicht erwerbstätig	6.8	4	
gesamt (N)	100.0	59	

Tab. 12: Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit

Hier ein kurzer Vergleich mit der gesamten Schweiz und mit dem Kanton Bern: Die Arbeitslosenquote der Ethnologinnen und Ethnologen von der Universität Bern (erhoben im März 2000) liegt 1.7 % höher als die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote (SECO 2000: 9;16), welche im August 2000 einen Stand von 1.8 % hatte. Vergleicht man unsere Daten mit den Zahlen des Kantons Bern, so ist eine noch grössere Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten festzustellen. Die Arbeitslosenquote im Kanton Bern lag (im August 2000) bei 1.2 %, also 2.3 % unter derjenigen der Ethnologinnen und Ethnologen (SECO 2000: 11,16).

Diese Zahlen dürfen jedoch nicht über die Schwierigkeit des Berufseinstieges der EthnologInnen hinwegtäuschen. Gemäss der gesamtschweizerischen Sonderauswertung des BFS zur Beschäftigungssituation der Absolventinnen und Absolventen der Ethnologie und der Volkskunde haben fast zwei Drittel der Befragten die Angabe gemacht, dass sie bei der Arbeitssuche auf Schwierigkeiten gestossen sind. In dieser Studie zeigte sich auch, dass 18 Prozent der Befragten erwerbslos und auf Stellensuche sind. Der Anteil der stellenlosen EthnologInnen liegt mit 4 % deutlich höher als unter den Hochschulabgängern insgesamt (BFS 1999).

5.1.1 Erwerbstätigkeit und Arbeitslosenquote versus Geschlecht



Tab. 13: Erwerbstätigkeit und Geschlecht

Die zwei nicht erwerbstätigen Ethnologen sind arbeitslos (vgl. Tab. 13). Dies ergibt für die Männer eine Arbeitslosenquote von 12.5 Prozent. Bei den Ethnologinnen gibt es in unserer Untersuchung keine Arbeitslosigkeit.

Vergleich zur Arbeitslosenquote in der Schweiz

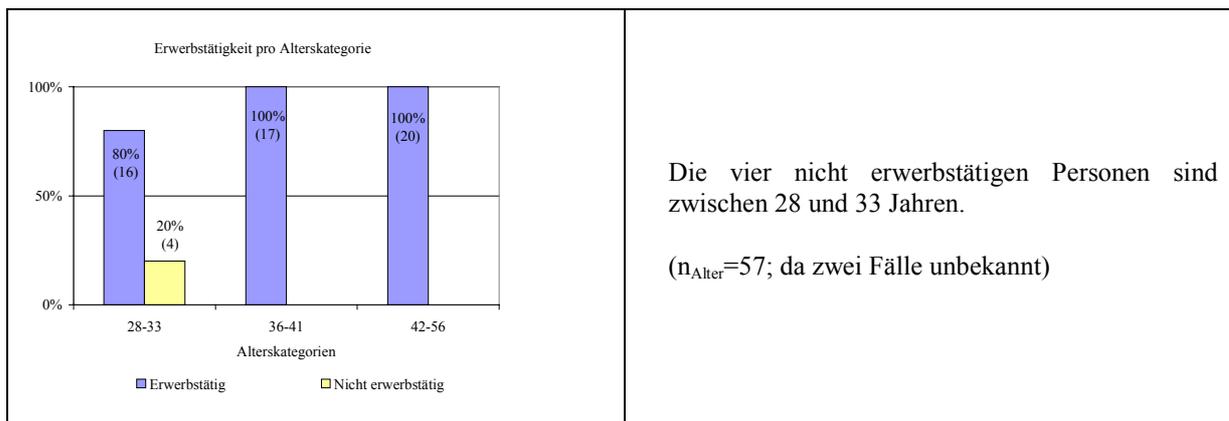
50.8 % aller Arbeitslosen Personen in der Schweiz (SECO 2000: 8-9), sind Frauen, das heisst, 49.2 % der Arbeitslosen sind Männer. Im Vergleich zu den Ethnologen ist hier eine gegensätzliche Tendenz zu beobachten (vgl. Tab. 13). In unserer Untersuchung sind es ausschliesslich Ethnologen, die von der Arbeitslosigkeit betroffen sind. Natürlich sind die beiden Ergebnisse nur mit Vorbehalt zu vergleichen, da in der gesamtschweizerischen Untersuchung alle Berufsgruppen berücksichtigt wurden.

5.1.2 Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit versus Alterskategorien

Alle Ethnologinnen und Ethnologen, die 36 Jahre oder älter sind, haben eine Anstellung (vgl. Tab. 14). Die beiden arbeitslosen Ethnologen sind im Durchschnitt 31-jährig. Der Altersdurchschnitt der erwerbstätigen Ethnologinnen und Ethnologen liegt bei 38.7 Jahre.

Die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote (im August 2000) liegt bei der Altersgruppe 35 bis 39-jährige mit 2.2 % am Höchsten. Die zweithöchste Arbeitslosenquote trifft die 30

bis 34-jährigen (2.1 %). So betrachtet liegen die Resultate unserer Erhebung nicht weit neben den gesamtschweizerischen Ergebnissen.



Tab. 14: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit verglichen mit Alterskategorien

Registrierte Arbeitslose nach Alter (CH)	%	Gesamtschweizerisch sind die meisten Arbeitslosen (63 %) Personen im Alter zwischen 25 bis 49 Jahren. (SECO 2000: 9,19)
15 – 24 Jahre	14.40	
25 – 49 Jahre	63.00	
50 Jahre und älter	22.60	

Tab. 15: Arbeitslosenquote in der Schweiz (im August 2000)

6 Erwerbstätige Ethnologinnen und Ethnologen

Dieses Kapitel befasst sich mit der Frage, wie viele Ethnologinnen und Ethnologen gleichzeitig an mehreren Stellen tätig sind.

Erwerbstätigkeit

Als erwerbstätige Personen werden die EthnologInnen bezeichnet, welche in einem Anstellungsverhältnis stehen, selbständig erwerbend sind oder Arbeit im Auftragsverhältnis verrichten. Nicht berücksichtigt als Erwerbstätige sind die PraktikantInnen, DoktorandInnen und Personen mit dem Status arbeitslos. Die Betreuung der eigenen Kinder und Familie wird nicht als Erwerbstätigkeit gezählt.

6.1 Mehrfachbeschäftigung der EthnologInnen

Mehr als ein Viertel der Ethnologinnen und Ethnologen haben zwei oder drei Stellen (vgl. Tab. 16). In den folgenden Abschnitten wird untersucht, welche Merkmale Ethnologinnen und Ethnologen mit ausschliesslich einer Anstellung bzw. mit mehreren Anstellungen aufweisen.

6.2 Der Einfluss von Alter und Geschlecht auf die Mehrfachbeschäftigung

Im Folgenden wird untersucht, ob Unterschiede bezüglich der Einfach-/Mehrfachbeschäftigung zwischen den Altersgruppen und dem Geschlecht festgestellt werden können. Sind zum Beispiel eher ältere Personen an ausschliesslich einer Stelle tätig? Oder sind es vor allem Männer, die nur eine Stelle haben?

6.2.1 Anzahl Stellen in Bezug zum Merkmal Alter

Hypothese:

Jüngere Ethnologinnen und Ethnologen sind häufiger an mehreren Stellen gleichzeitig beschäftigt als ältere.

Hinter dieser Hypothese liegen verschiedene Vermutungen. Eine davon ist, dass sich jüngere Ethnologen und Ethnologinnen vorerst an verschiedenen Stellen betätigen müssen (vor allem aus finanziellen Gründen), bis sie eine einzige Stelle finden, welche ihnen entspricht. Damit die Auswertung übersichtlicher wird, werden drei Alterskategorien gebildet und die Variable „Anzahl Stellen“ in zwei Gruppen eingeteilt (eine Stelle und mehr als eine Stelle; vgl. Tab. 17).

Die jüngeren EthnologInnen arbeiten tatsächlich häufiger an mehreren Arbeitsorten als die älteren. Die Unterschiede zwischen den Alterskategorien sind jedoch gering. Zwischen den jüngsten EthnologInnen und den 36- bis 41jährigen EthnologInnen liegt eine Differenz von

2 Prozent. Die Differenz zwischen den ältesten EthnologInnen und den 36- bis 41jährigen ist 4 Prozent. Diese Unterschiede sind statistisch nicht signifikant (vgl. Tab. 17).

6.2.2 Anzahl Stellen in Bezug auf das Geschlecht

Gibt es einen Unterschied zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Anzahl der Stellen, an welchen sie arbeiten?

Hypothese:

Ethnologinnen haben öfters mehrere Stellen gleichzeitig als Ethnologen.

Die Hypothese, dass die Männer häufiger an einer Stelle arbeiten als die Frauen, wird bei einem Signifikanzniveau $\alpha=5\%$ bestätigt. Es sind 30 Prozent mehr Männer, welche ausschliesslich an einer Stelle arbeiten. 36 Prozent der Frauen arbeiten an mehreren Stellen (vgl. Tab. 18).

Anzahl Stellen	%	Häufigkeit	
1 Stelle	73	40	73 % der erwerbstätigen Ethnologinnen und Ethnologen haben nur eine Stelle. 27 % sind mindestens an zwei Stellen beschäftigt.
2 Stellen	16	9	
3 Stellen	11	6	
gesamt (n)	100	56	

Tab. 16: Mehrfachbeschäftigung

Anzahl Stellen	28 – 33 J.	36 – 41 J.	42 – 56J.	
1 Stelle	69 % (11)	71 % (12)	75 % (15)	Je älter die Ethnologinnen und Ethnologen, desto häufiger haben sie nur eine Arbeitsstelle. ($n_{\text{erwerbstätig}}=53$)
2 – 3 Stellen	31 % (5)	29 % (5)	25 % (5)	
gesamt (n)	100 % (16)	100 % (17)	100 % (20)	

Tab. 17: Anzahl Stellen verglichen mit den Alterskategorien

Chi-Quadrat nach Pearson:
Wert: .19/ Freiheitsgrad: 2/ Signifikanz: .91

Anzahl Stellen	Männer	Frauen	
1 Stelle	94 % (15)	64 % (25)	Mehr als ein Drittel der Frauen arbeitet in mehreren Stellen. ($n_{\text{erwerbstätig}}=55$)
2 – 3 Stellen	6 % (1)	36 % (14)	
gesamt (n)	100 % (16)	100 % (39)	

Tab. 18: Anzahl Stellen und Geschlecht

Chi-Quadrat nach Pearson:
Wert: 5.03/ Freiheitsgrad: 1/ Signifikanz: .025

Um deutlicher darzustellen, welche Ethnologinnen und Ethnologen an nur einer Stelle arbeiten (und welche Merkmale beeinflussend wirken), wird diese Personengruppe im folgenden Kapitel noch genauer untersucht.

6.3 EthnologInnen mit nur *einer* Stelle

Anschliessend werden jene 73 % der EthnologInnen betrachtet, die nur an einer Stelle einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Sind diese vollzeitbeschäftigt? Unterscheidet sich der Beschäftigungsgrad der Männer und Frauen voneinander? Weiter gilt es zu prüfen, ob in Bezug auf den Beschäftigungsgrad das Alter eine Rolle spielt.

In den folgenden Auswertungen wird nicht mehr von der Grundmenge der Erwerbstätigen ($n_{\text{erwerbstätig}}=55$) ausgegangen, sondern nur noch von den EthnologInnen, die ausschliesslich eine Stelle haben. Diese Grundmenge ($n_{1\text{Stelle}}=40$) wird in diesem Kapitel der Einfachheit halber mit einem Sternchen* versehen.

6.3.1 Beschäftigungsgrad bei Personen mit nur einer Stelle

Vor dem Prüfen weiterer Hypothesen ist es aufschlussreich, sich den Beschäftigungsgrad der Ethnologinnen* und Ethnologen* anzusehen.

Der häufigste Beschäftigungsgrad der Ethnologinnen* und Ethnologen* liegt bei 70 bis 80 %. 35 Prozent der Befragten* haben eine 90 bis 100 % Stelle und 20 Prozent arbeiten zu 40 bis 60 % (vgl. Tab. 19).

6.3.2 Beschäftigungsgrad bei Personen mit nur 1 Stelle verglichen mit dem Alter

Hypothese:

Je älter die Ethnologinnen* und Ethnologen*, desto höher der Beschäftigungsgrad.

Diese Häufigkeitsverteilung zeigt, dass die 36- bis 41jährigen EthnologInnen* grösstenteils eine 90 bis 100 % Stellen innehaben. Der grösste Teil der 42- bis 56jährigen* arbeitet zu 70 bis 80 %. Aus der in Tab. 20 gezeigten Darstellung wird ersichtlich, dass die 70 bis 100 % Stellen von den älteren EthnologInnen* (36- bis 56jährige) häufiger besetzt sind als von den 28- bis 33jährigen*. Mit einem Mittelwert-Test wird unsere Hypothese nun statistisch geprüft.

Beim Betrachten des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der drei Altersgruppen zeigt sich, dass die 36- bis 41Jährigen durchschnittlich am meisten arbeiten (vgl. Tab. 21). Die Unterschiede sind gemäss einer einfachen Varianzanalyse ANOVA (F-Test) nicht signifikant (48.5 %). Die Hypothese „Je älter die EthnologInnen desto höher der Beschäftigungsgrad“ wird hiermit nicht bestätigt.

6.3.3 Beschäftigungsgrad von Ethnologen mit nur einer Stelle verglichen mit dem der Ethnologinnen*

Hier soll untersucht werden, ob Ethnologinnen* häufiger Teilzeitarbeit verrichten als Ethnologen*.

Hypothese:

Ethnologinnen* verrichten häufiger Teilzeitarbeit als die Ethnologen*.

Fasst man die beiden Kategorien mit dem höheren Beschäftigungsgrad zu einer Kategorie (Beschäftigungsgrad 70 bis 100 %) zusammen, sieht man den Unterschied zwischen Männern und Frauen noch deutlicher (vgl. Tab. 22). 72 % der Ethnologinnen haben eine Stelle mit einem Beschäftigungsgrad im Bereich von 70 bis 100 %. Im Vergleich dazu haben 93 % der Ethnologen eine Stelle mit einem Beschäftigungsgrad im gleichen Bereich. Betrachtet man die verschiedenen Anteile der Männer und Frauen in den drei Kategorien, so scheint sich die oben genannte Hypothese zu bestätigen. Ob dem so ist, wird im folgenden Mittelwertvergleich geprüft.

Im Durchschnitt arbeiten die Ethnologen* rund 87 % und die Ethnologinnen* 73 % (vgl. Tab. 23). Gemäss dem Mittelwert-Test wird die Hypothese, dass Ethnologinnen* häufiger Teilzeitarbeit als die Ethnologen* verrichten, mit einer Sicherheit von 98.2 % bestätigt.

Beschäftigungsgrad	%	Häufigkeit	Durchschnittlich sind Ethnologinnen* und Ethnologen* zu 78 % beschäftigt. (n _{1 Stelle} =40)
40 – 60 %	20	8	
70 – 80 %	45	18	
90 – 100 %	35	14	

Tab. 19: Beschäftigungsgrad der EthnologInnen mit ausschliesslich einer Stelle

Beschäftigungsgrad	28 – 33 J.	36 – 41 J.	42 – 56 J.	Die jüngsten Ethnologinnen und Ethnologen sind ungefähr zu gleichen Anteilen in den drei Beschäftigungskategorien verteilt. (n _{1 Stelle} =38)
40 – 60 %	36 % (4)	17 % (2)	13 % (2)	
70 – 80 %	36 % (4)	33 % (4)	53 % (8)	
90 – 100 %	27 % (3)	50 % (6)	33 % (5)	
gesamt (n)	100 % (11)	100 % (12)	100 % (15)	

Tab. 20: Beschäftigungsgrad der EthnologInnen (mit ausschliesslich einer Stelle) vs. Alter

Alterskategorie	Beschäftigungsgrad	Im Durchschnitt sind die 36- bis 41jährigen Ethnologinnen* und Ethnologen* zu 82 % beschäftigt. Die 28- bis 33jährigen arbeiten durchschnittlich 7 bis 10 % weniger als ihre älteren KollegInnen. (n _{1 Stelle} =38)
28 – 33 J.	72 % (11)	
36 – 41 J.	82 % (12)	
42 – 60 J.	79 % (15)	

Tab. 21: Mittlerer Beschäftigungsgrad bei EthnologInnen mit ausschliesslich einer Stelle (Mittelwertvergleich)

ANOVA F-Statistik für Mittelwertvergleich:
FG: (2,35)/ F-Wert .74/ Signifikanz: .49

Beschäftigungsgrad	Männer	Frauen	Während 60 Prozent der Männer 90- bis 100 %-Stellen haben, sind es nur 20 % bei den Frauen. (n _{1 Stelle} =40)
40 – 60 %	7 % (1)	28 % (7)	
70 – 80 %	33 % (5)	52 % (13)	
90 – 100 %	60 % (9)	20 % (5)	
gesamt (n)	100 % (15)	100 % (25)	

Tab. 22: Beschäftigungsgrad der EthnologInnen mit nur einer Stelle vs. Geschlecht

	Beschäftigungsgrad	Durchschnittlich haben Ethnologen* einen 14 % höheren Beschäftigungsgrad als Ethnologinnen*. (n _{1 Stelle} =40)
Männer	87 %	
Frauen	73 %	

Tab. 23: Mittlerer Beschäftigungsgrad von EthnologInnen mit nur einer Stelle vs. Geschlecht

ANOVA F-Statistik für Mittelwertvergleich:
FG: (1,38)/ F-Wert 6.17/ Signifikanz: .018

Das Ergebnis, dass Ethnologen* tatsächlich Anstellungen mit höherem Beschäftigungsgrad als ihre weiblichen Berufskolleginnen haben, mag vorerst vielleicht gar nicht überraschen. Es könnte ja sein, dass viele Ethnologinnen* anderen Aufgaben, wie zum Beispiel im Bereich der eigenen Kinder- und Familienbetreuung, ihre Zeit widmen und aus diesem Grund gar nicht an einer 100 % Stelle interessiert sind. Im nächsten Abschnitt wird abschliessend zum Thema Beschäftigungsgrad genau dieser Frage nachgegangen.

6.4 Beschäftigungsgrad der kinderlosen Ethnologinnen und Ethnologen die ausschliesslich eine Stelle haben

Wir gehen von der Annahme aus, dass Personen, welche Familie haben, häufig Teilzeit arbeiten, da sie sich nicht im gleichen zeitlichen Rahmen in der Arbeitswelt engagieren können oder wollen, wie dies ihre kinderlosen KollegInnen tun. Hier wollen wir jetzt prüfen, ob auch ein unterschiedlicher Beschäftigungsgrad zwischen Frauen* und Männern* festgestellt werden kann, welcher nicht vom Merkmal Kinderbetreuung beeinflusst wird. Zu diesem Zweck werden im folgenden Mittelwertvergleich alle Frauen und auch Männer, welche Kinder haben, ausgeschlossen. Die verwendete Grundmenge lautete nun: (n_{1Stelle/0Kinder}=23).

Hypothese:

Kinderlose Ethnologinnen mit ausschliesslich einer Stelle haben einen tieferen Beschäftigungsgrad als kinderlose Ethnologen mit einer Stelle.

Gemäss eines Mittelwert-Testes kann die Hypothese, dass kinderlose Ethnologinnen* häufiger Teilzeitarbeit verrichten als kinderlose Ethnologen*, mit einer Wahrscheinlichkeit von nur 85 % bestätigt werden (vgl. Tab. 24). Dies bedeutet, dass die Hypothese bei einem Signifikanzniveau $\alpha=5\%$ nicht bestätigt werden kann.

	Beschäftigungsgrad	Durchschnittlich haben kinderlose Ethnologen* einen um 10 % höheren Beschäftigungsgrad als kinderlose Ethnologinnen*. (n _{1 Stelle/ 0Kinder} =23)
Männer	86 % (7)	
Frauen	76 % (16)	

Tab. 24: Mittlerer Beschäftigungsgrad von kinderlosen EthnologInnen mit nur einer Stelle (Mittelwertvergleich)

ANOVA F-Statistik für Mittelwertvergleich:
FG: (1,21)/ F-Wert 2.18/ Signifikanz: .15

6.5 Zusammenfassung: Erwerbstätigkeit

Etwas mehr als ein Viertel (27 %) aller Ethnologinnen und Ethnologen, welche aktiv im Erwerbsleben stehen, arbeiten gleichzeitig an zwei oder drei Arbeitsstellen (vgl. Tab. 16). Ob sich die Ethnologinnen und Ethnologen ihren Unterhalt mit ausschliesslich einer Arbeitsstelle verdienen, oder ob sie dies mit mehreren Stellen gleichzeitig tun, steht nicht im Zusammenhang mit ihrem Alter. Das Geschlecht hingegen scheint eine wichtige Rolle zu spielen, denn die Frauen haben häufiger gleichzeitig mehrere Stellen als die Männer.

Betrachtet man nur diejenigen Ethnologinnen und Ethnologen, welche ausschliesslich an einer Arbeitstelle tätig sind, kann festgestellt werden, dass im Bezug auf die Höhe des Beschäftigungsgrades auch hier das Geschlecht eine Rolle spielt. Die Männer haben einen um 14 % höheren Beschäftigungsgrad als die Frauen (vgl. Tab. 23).

Da vermutet wurde, dass Kinderbetreuung die Höhe des Beschäftigungsgrades beeinflussen könnte und diese Arbeit in unserer Gesellschaft vorwiegend von Frauen geleistet wird, wurden die Ethnologinnen und Ethnologen, die Kinder haben, aus der nächsten Untersuchungsgruppe ausgeschlossen. Aber auch die kinderlosen Männer (mit ausschliesslich einer Stelle) haben im Durchschnitt eine 10 % höhere Beschäftigungsrate als ihre kinderlosen Kolleginnen (vgl. Tab. 24).

Hier stellen sich jetzt Fragen nach dem Grund dieses Unterschieds. Auch wenn das Signifikanzniveau bei 0.15 liegt (die Hypothese kann auf dem Signifikanzniveau von $\alpha=5\%$ nicht bestätigt werden), ist es berechtigt, sich über diesen Unterschied Gedanken zu machen. Verschiedene Hypothesen wären interessant. Vielleicht haben die Ethnologinnen kein Interesse an einem höheren Anstellungsgrad oder ein Mann wird auf dem Stellenmarkt einer Frau bevorzugt, wenn es sich um einen „Vollzeitjob“ handelt. Oder umgekehrt, Frauen werden für Teilzeitarbeit bevorzugt, weil die Männer zu schnell abspringen, um ihre Karriere zu verfolgen. Weitere Hypothesen könnten sicher noch angeführt werden.

7 Aktuelle Stelle

In diesem Kapitel wird die aktuelle Arbeitsstelle der erwerbstätigen Ethnologinnen und Ethnologen näher angesehen. Wie im vorherigen Kapitel dargelegt wurde, arbeiten 27 % der EthnologInnen an mehreren Arbeitsstellen (vgl. Tab. 16). Für die weiteren Auswertungen in diesem Kapitel wird die Stelle mit dem höchsten Beschäftigungsgrad berücksichtigt. In den nun folgenden Kapiteln wird nun wieder von der Grundmenge aller Erwerbstätigen ($n_{\text{erwerbstätig}}=55$) ausgegangen.

Um einen groben Überblick zu ermöglichen, werden als erstes einige Merkmale in Bezug auf den Arbeitgeber vorgestellt (Geschlecht, Alter, Beschäftigungsgrad). Anschliessend werden in Abschnitt 0 die Arbeitsstellen in ähnlicher Form auf ihren Inhalt untersucht.

7.1 Arbeitgeber

In diesem Abschnitt soll dargestellt werden, bei welchen Arbeitgebern die Ethnologinnen und Ethnologen beschäftigt sind (vgl. Tab. 25) und in welchem Verhältnis sich die Frauen und Männer auf diese verteilen (vgl. Tab. 26). In einem der ersten Teile dieser Arbeit wurden unterschiedlichste Arbeitsgebiete der EthnologInnen bereits detaillierter vorgestellt. In diesem Teil wird nur noch mit den zwei Arbeitgeberkategorien „Privat“ und „Staat“ gearbeitet. Um Missverständnisse zu vermeiden, soll hier noch einmal kurz die Aufteilung der Kategorien „Privat“ und „Staat“ erläutert werden. In die Kategorie „Staat“ werden Arbeitsstellen folgender Arbeitgeber eingeteilt: Stadt, Gemeinde, Kanton, Bund, Universität und Spitäler. Die Kategorie „Privat“ beinhaltet alle privaten Unternehmen sowie NGO's. Ob die Einteilung der NGO's zu den privaten Institutionen gerechtfertigt ist, mag umstritten sein, da unter den NGO's Stiftungen und Organisationen sind, welche mehr oder weniger von staatlichen Geldern unterstützt werden. Dennoch haben wir uns für diese Einteilung entschieden, da es uns auf Grund der Angaben nicht möglich war, alle Organisationen zu identifizieren und die genauere Untersuchung der einzelnen Organisationen einen zu grossen Zeitaufwand bedeutet hätte.

7.1.1 Arbeitgeber verglichen mit Alter

In diesem Abschnitt soll untersucht werden, ob ältere und jüngere Ethnologinnen und Ethnologen gleich häufig beim Staat wie bei der Privatwirtschaft arbeiten.

Hypothese:

Ältere EthnologInnen sind häufiger beim Staat angestellt als jüngere.

Aus der Darstellung (vgl. Tab. 27) wird ersichtlich, dass junge Ethnologinnen und Ethnologen häufiger in der Privatwirtschaft arbeiten als ältere. Mit einem Mittelwertvergleich (vgl. Tab. 28) soll die bereits formulierte Hypothese getestet werden.

Die Hypothese wird mit einer Signifikanz von 8.7 % bestätigt. Das bedeutet jedoch, dass die Hypothese bei einem Signifikanzniveau $\alpha=5\%$ verworfen wird.

Die Frage, weshalb ältere Ethnologinnen und Ethnologen tendenziell häufiger beim Staat arbeiten, kann hier nicht beantwortet werden (vgl. Tab. 28). Man kann verschiedenste Vermutungen anstellen:

- Ethnologen müssen zuerst in der Privatwirtschaft Erfahrungen sammeln, bevor sie eine Arbeit beim Staat finden.
- Das Arbeitsangebot oder das Berufsbild für EthnologInnen hat sich gewandelt. Deshalb werden heutzutage Ethnologinnen und Ethnologen vermehrt in der Privatwirtschaft gesucht.
- Eine Arbeit beim Bund ist nicht mehr mit dem gleich hohen Prestige und den selben Lohnvorteilen wie früher verbunden. Der Anreiz, eine Stelle beim Staat anzustreben, ist nicht mehr gleich stark wie früher.

7.1.2 Arbeitgeber verglichen in Bezug auf den Beschäftigungsgrad

Das letzte Merkmal, welches in diesem Kapitel noch untersucht werden soll, ist jenes des Beschäftigungsgrades.

Hypothese:

Die Privatwirtschaft stellt Ethnologinnen und Ethnologen mehr Teilzeitstellen zur Verfügung als der Staat.

Die Hypothese wurde auf Grund der zuvor gewonnenen Erkenntnisse gebildet. Gemäss der vorherigen Untersuchungen arbeiten 73 % der 28- bis 33jährigen EthnologInnen in der Privatwirtschaft (vgl. Tab. 27) und in Kapitel 6.3.2 (Vergleich des mittleren Beschäftigungsgrades der EthnologInnen mit ausschliesslich einer Stelle in Bezug auf das Alter) wurde festgestellt, dass die EthnologInnen zwischen 28 und 33 Jahren den durchschnittlich tiefsten Beschäftigungsgrad aufwiesen (vgl. Tab. 21).

Obwohl die vorhergehenden Ergebnisse dazu veranlassen, diese Hypothese aufzustellen (Ethnologinnen und Ethnologen in der Privatwirtschaft arbeiten weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen beim Staat), wird sie bei einem Signifikanzniveau $\alpha=5\%$ deutlich entkräftet (vgl. Tab. 29).

Arbeitgeber	%	Häufigkeit	Es arbeiten genau gleich viele EthnologInnen beim Staat wie in der Privatwirtschaft. Eine Person konnte nicht zugeordnet werden.
Staat	49	27	
Privat	49	27	
unbekannt	2	1	
gesamt (n _{erwerbstätig})	100	55	

Tab. 25: Arbeitgeber der Ethnologinnen und Ethnologen

Arbeitgeber	Männer	Frauen	Genau die Hälfte aller Männer arbeiten beim Staat; die andere Hälfte ist im privaten Sektor tätig. Für die Frauen gilt dasselbe. (n _{erwerbstätig} =54)
Staat	50 % (8)	50 % (19)	
Privat	50 % (8)	50 % (19)	
gesamt (n _{erwerbstätig})	100 % (16)	100 % (38)	

Tab. 26: Arbeitgeber und Geschlecht

Arbeitgeber	28 – 33 j.	36 – 41 j.	42 – 56 j.	Die älteren Ethnologinnen und Ethnologen arbeiten häufiger beim Staat als die jüngeren. (n _{erwerbstätig} =52)
Staat	27 % (4)	59 % (10)	60 % (12)	
Privat	73 % (11)	41 % (7)	40 % (8)	
gesamt (n _{erwerbstätig})	100 % (15)	100 % (17)	100 % (20)	

Tab. 27: Arbeitgeber und Alter

Chi-Quadrat nach Pearson:
Wert: 4.6/ Freiheitsgrad: 2/ Signifikanz: .1

Arbeitgeber	Durchschnittsalter	Im Durchschnitt sind Ethnologinnen und Ethnologen, welche beim Staat arbeiten 3 Jahre älter als diejenigen, die in der Privatwirtschaft arbeiten. (n _{erwerbstätig} =52)
Staat	40.3 Jahre	
Privat	37.3 Jahre	

Tab. 28: Durchschnittsalter pro Arbeitgeber

ANOVA F-Statistik für Mittelwertvergleich:
FG: (1,50)/ F-Wert: 3.053/ Signifikanz: .087

Arbeitgeber	Mittlerer Beschäftigungsgrad	Ethnologinnen und Ethnologen, welche beim Staat angestellt sind, haben im Durchschnitt einen um 5.56 % höheren Beschäftigungsgrad als EthnologInnen in der Privatwirtschaft. (n _{erwerbstätig} =54)
Staat	76.67 %	
Privat	71.11 %	

Tab. 29: Mittlerer Beschäftigungsgrad pro Arbeitgeber (Mittelwertvergleich)

ANOVA F-Statistik für Mittelwertvergleich:
FG: (1,52)/ F-Wert: 1.438/ Signifikanz: .236

7.1.3 Zusammenfassung: Arbeitgeber

Ethnologen arbeiten zu gleichen Teilen beim Staat und in der Privatwirtschaft. Das Geschlecht spielt dabei keine Rolle, denn es sind beide Geschlechter bei beiden Arbeitgebern gleich stark vertreten. Weiter konnte festgestellt werden, dass die Ethnologinnen und Ethnologen beim Bund durchschnittlich älter sind als jene in der Privatwirtschaft (jedoch nicht signifikant). Eine Antwort auf die Frage, warum dem so ist, kann hier nicht gegeben werden. Als letztes wurde gezeigt, dass der Beschäftigungsgrad bei Staatsangestellten im Mittel leicht höher liegt als bei den Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft. Dieser Unterschied ist statistisch jedoch nicht signifikant.

7.2 Tätigkeitsfelder der Ethnologie

Wie wir bereits wissen, sind die Ethnologinnen und Ethnologen in den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen tätig (vgl. Kap. 3.3.3, Tab. 9). In den folgenden Analysen wird nicht mit einer fein aufgegliederten Kategorisierung gearbeitet, sondern mit den drei Grosskategorien: Forschung und Lehre an der *Universität*, *ethnologische Tätigkeiten ausserhalb der Universität* und *nicht ethnologische Tätigkeiten* (vgl. Kap. 3.3.2).

Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass die Kategorien „ethnologische und nicht ethnologische Tätigkeiten“ wohl analytisch, aber nach unserem Ermessen erschaffene Kategorien sind. Im ersten Teil dieses Kapitels soll untersucht werden, wie die erwerbstätigen Ethnologinnen und Ethnologen über die drei genannten Grosskategorien (Tätigkeitsfelder) verteilt sind (vgl. Tab. 30). Anschliessend werden die drei Arbeitsbereiche in Zusammenhang mit den Querschnittsmerkmalen Alter, Geschlecht, Studienabschlussjahr und –alter sowie mit dem Beschäftigungsgrad dargestellt.

Von insgesamt 55 erwerbstätigen Ethnologinnen und Ethnologen konnten drei Personen den Kategorien wegen fehlender Angaben nicht eindeutig zugeordnet werden. Diese drei werden in den folgenden Analysen ausgeschlossen. Demzufolge wird mit einer Grundmenge von 52 EthnologInnen gearbeitet ($n_{\text{erwerbstätig}}=52$).

Die Anteile von Personen mit einer ethnologischen respektive nicht ethnologischen Tätigkeiten ausserhalb der Universität sind relativ ausgeglichen, wobei die in ethnologischen Bereichen Tätigen etwas stärker vertreten sind (5.8 %). 13.5 % arbeiten an der Universität im Bereich Forschung und Lehre (vgl. Tab. 30). Es ist anzunehmen, dass sich die meisten, die im Rahmen der Universität arbeiten, mit ethnologischen Inhalten befassen. Vereinigt man (gestützt auf diese Annahme) die Gruppe „Universität“ mit der Gruppe „Ethnologische Tätigkeiten“, resultiert daraus eine Gruppe von aufgerundet 60 %, die sich mit ethnologischen Inhalten befasst. Der Rest, rund 40 % der Ethnologinnen und Ethnologen, üben eine Arbeit aus, die mit keinem ethnologischen Inhalt in Zusammenhang gebracht werden kann.

7.2.1 Arbeitsinhalt und Geschlecht

Im kommenden Teil wird untersucht, ob der Anteil von Männern und Frauen in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern unterschiedlich ist (vgl. Tab. 31).

Nicht ethnologische Tätigkeiten werden von Frauen und Männern nahezu gleich häufig ausgeübt. In den ethnologischen Tätigkeiten ausserhalb der Universität sind 10.1 % mehr Männer als Frauen zu finden. Geht man davon aus, dass sich Ethnologinnen und Ethnologen aus dem universitären Arbeitsbereich mit ethnologischem Inhalt auseinandersetzen, so haben beinahe gleich viele Frauen und Männer eine Arbeitsstelle mit ethnologischem Inhalt. In dieser Analyse kann also kein geschlechtsspezifischer Unterschied in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit festgestellt werden. Betrachtet man die Gruppe von Ethnologinnen und Ethnologen welche in Lehre und Forschung an der Universität tätig ist etwas näher und vergleicht sie mit den restlichen Erwerbstätigen (alle ausserhalb der Universität), so kann man tendenziell einen geschlechtsspezifischen Unterschied erkennen. Die Männer sind im Vergleich zu den anderen Tätigkeitsfeldern an der Universität untervertreten, jedoch ist dieser Unterschied statistisch nicht signifikant.

7.2.2 Tätigkeitsfelder und Alter

In diesem Abschnitt soll untersucht werden, ob zwischen den Tätigkeitsfeldern Unterschiede bezüglich des Alters der EthnologInnen festgestellt werden können (vgl. Tab. 32).

Ethnologinnen und Ethnologen zwischen 41 und 56 Jahren sind häufiger in nicht ethnologischen Tätigkeiten anzutreffen als die 28- bis 40jährigen. Im universitären Arbeitsbereich sind beide Altersgruppen annähernd gleich stark vertreten. Vereint man die Gruppe „Universität“ mit der Gruppe „Ethnologische Tätigkeiten“, so haben 64.3 % der 28- bis 40jährigen eine Stelle, die sich mit ethnologischen Inhalten befasst. Dies ist ein 14.3 % höherer Anteil als bei den älteren Personen (41 bis 56 Jahre). Somit kann hier die Tendenz festgestellt werden, dass sich jüngere Ethnologinnen und Ethnologen häufiger mit einer „ethnologischen Arbeit“ auseinandersetzen als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen. Der Unterschied ist statistisch jedoch nicht signifikant.

Mittelwertvergleich

Betrachtet man das vorherrschende Durchschnittsalter in den drei Tätigkeitsfeldern, so kann festgestellt werden, dass Ethnologinnen und Ethnologen, welche eine Arbeit ohne ethnologischen Inhalt ausführen, durchschnittlich am ältesten sind (\bar{x} 39.7 Jahre). Erwerbstätige, die eine Arbeit mit ethnologischem Inhalt ausserhalb der Universität ausüben, sind durchschnittlich 38 Jahre alt und ihre KollegInnen an der Universität im Bereich Lehre und Forschung 39.5 Jahre. Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind statistisch nicht signifikant.

Wie die Analyse zeigt, sind die Altersdifferenzen nicht sehr gross. Die Tendenz, dass sich jüngere Ethnologinnen und Ethnologen häufiger mit einer „ethnologischen Arbeit“ auseinandersetzen als ihre älteren KollegInnen, bleibt ersichtlich.

Arbeitsinhalt	Prozent (Häufigkeit)	Der grösste Teil der Ethnologinnen und Ethnologen hat eine Stelle, in welcher sie ethnologischen Tätigkeiten nachgehen. (n _{erwerbstätig} =52)
ethnologische Tätigkeit	46.2 (24)	
nicht ethnologische Tätigkeit	40.4 (21)	
Universität	13.5 (7)	

Tab. 30: Verteilung der EthnologInnen auf die drei Tätigkeitsfelder

Arbeitsinhalt	Männer	Frauen	85.7 % der Stellen im universitären Arbeitsbereich sind von Ethnologinnen besetzt. (7 Personen = 100 %) (n _{erwerbstätig} =52)
ethnologische Tätigkeit	53.3 % (8)	43.2 % (16)	
nicht ethnologische Tätigkeit	40.0 % (6)	40.5 % (15)	
Universität	6.7 % (1)	16.2 % (6)	

Tab. 31: Arbeitsinhalt und Geschlecht

Chi-Quadrat nach Pearson:
Wert: .959/ Freiheitsgrad: 2/ Signifikanz: .619

Arbeitsinhalt	28 – 40 J.	41 – 56 J.	Jüngere EthnologInnen haben häufiger eine Stelle mit ethnologischem Inhalt als die älteren. (n _{erwerbstätig} =50)
ethnologische Tätigkeit	53.6 % (15)	36.4 % (8)	
nicht ethnologische Tätigkeit	35.7 % (10)	50.0 % (11)	
Universität	10.7 % (3)	13.6 % (3)	

Tab. 32: Tätigkeitsfelder und Alter

Chi-Quadrat nach Pearson:
Wert: 1.479/ Freiheitsgrad: 2/ Signifikanz: .477

7.2.3 Tätigkeitsfelder und Studienabschlussjahr

In diesem Abschnitt soll untersucht werden, ob das Studienabschlussjahr auf die Wahl des Tätigkeitsfeldes einen Einfluss ausübt (vgl. Tab. 33).

Der Anteil an Ethnologinnen und Ethnologen, die heute eine Arbeit mit ethnologischem Inhalt ausführen (Tätigkeitsfelder: Lehre & Forschung an der Universität vereinigt mit ausseruniversitären ethnologischen Tätigkeiten) und in den letzten zehn Jahren ihr Studium abgeschlossen haben (1991 – 2000), liegt 12 % höher als jener ihrer KollegInnen, welche ihr Ethnologiestudium in den Jahren 1980 – 1990 beendet haben. Dieser Unterschied ist jedoch statistisch nicht signifikant.

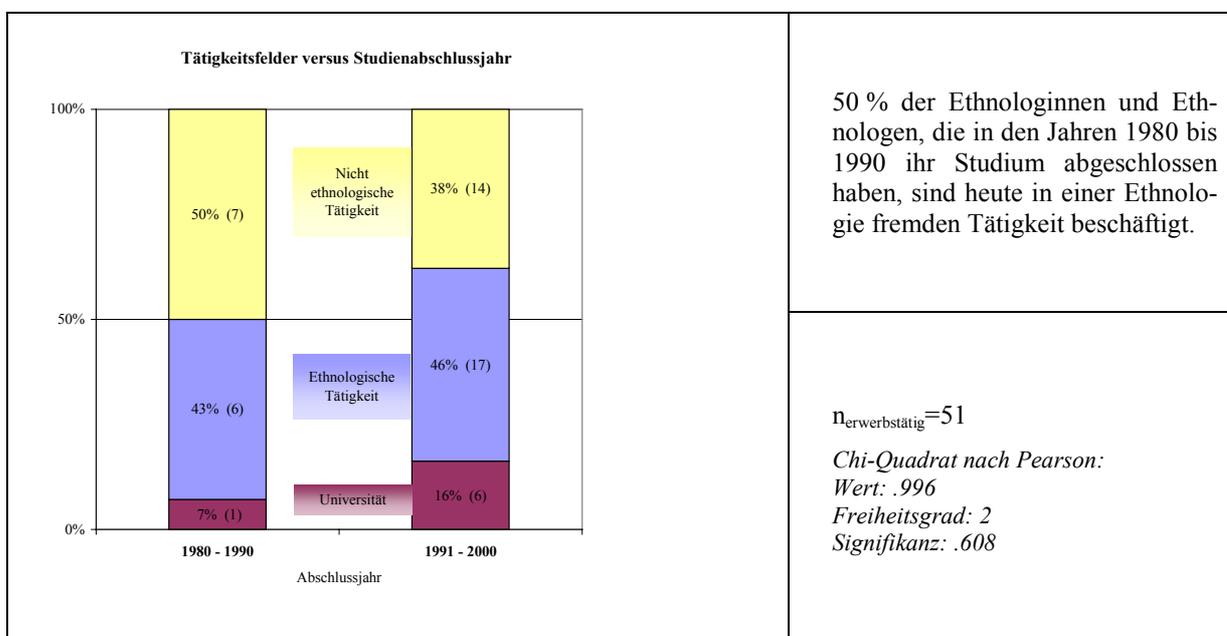
7.2.4 Tätigkeitsfelder und Alter bei Studienabschluss

Hier soll untersucht werden, ob das Alter zum Zeitpunkt des Studienabschlusses einen Einfluss auf die Wahl des Tätigkeitsfeldes ausübt (vgl. Tab. 34).

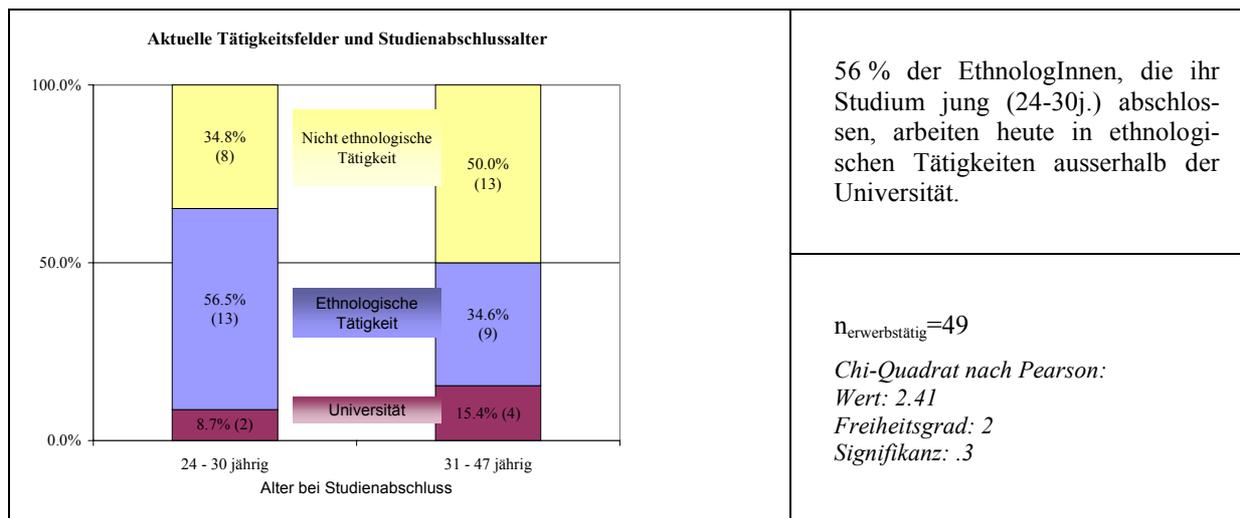
Genau die Hälfte der älteren Studienabgänger (31 – 47J.) hat heute eine nicht ethnologische Arbeit, wogegen der Anteil der jüngeren nur 34,8 % beträgt. Auch diese Unterschiede sind statistisch nicht signifikant.

Mittelwertvergleich

Das durchschnittliche Alter bei Abschluss des Ethnologiestudiums beträgt für Personen, die heute eine Arbeit mit ethnologischem Inhalt ausserhalb der Universität ausführen 30,9 Jahre, für Personen die heute in Lehre und Forschung an der Universität tätig sind 32,3, und für diejenigen, die sich bei ihrer Arbeit mit keinem ethnologischen Inhalt auseinandersetzen, 32,5 Jahre. Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant verschieden.



Tab. 33: Tätigkeitsfelder und Studienabschlussjahr



Tab. 34: Tätigkeitsfelder und Alter bei Studienabschluss

Ein Vergleich und Schlussfolgerungen zu den Aspekten Tätigkeitsfelder, Studienabschlussjahr und -Studienabschlussalter wird in der Zusammenfassung dieses Kapitels vorgenommen.

7.2.5 Tätigkeitsfelder und Beschäftigungsgrad

Hypothese:

Ethnologinnen und Ethnologen, welche eine Arbeit mit ethnologischem Inhalt ausführen, haben einen tieferen Beschäftigungsgrad als ihre KollegInnen.

Die Hypothese entspringt dem Gedanken, dass die ethnologischen Stellen, welche angeboten werden, häufig keine Vollzeitstellen sind, da das Schaffen solcher Stellen von Staat und Privatwirtschaft nur vorsichtig vorangetrieben wird. Andererseits könnte es für Ethnologinnen und Ethnologen, welche ausserhalb ihrem Studiengebiet arbeiten, einfacher sein, eine Vollzeitstelle zu finden, da das Stellenangebot breiter ist.

57.1 % der EthnologInnen, die sich im universitären Arbeitsbereich betätigen, haben eine 70- bis 80 %-Stelle. Die meisten 90- bis 100 %-Stellen haben Ethnologinnen und Ethnologen, welche eine Arbeit mit ethnologischem Inhalt ausführen. Aus dieser Darstellung scheint hervorzugehen, dass die Zahlen in die entgegengesetzte Richtung deuten, als in der Hypothese vermutet wurde (vgl. Tab. 35). Dies soll mit einem Mittelwertvergleich noch näher betrachtet werden (vgl. Tab. 36).

EthnologInnen, welche sich bei ihrer Arbeit mit ethnologischem Inhalt befassen, arbeiten zwar durchschnittlich 3.7 % weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem universitären Bereich, jedoch 8.7 % mehr als die Personen mit nicht ethnologischen Tätigkeiten. Die Hypothese (Ethnologinnen und Ethnologen welche eine Arbeit mit ethnologischem Inhalt ausführen, haben einen tieferen Beschäftigungsgrad als ihre KollegInnen) kann nicht bestätigt werden. Das Gegenteil kann festgestellt werden. Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind

gemäss einer einfachen Varianzanalyse ANOVA (F-Test) nicht signifikant. Fasst man den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der „universitären Personen“ und ethnologisch arbeitenden Personen zusammen (78.2 %), liegt der Unterschied zu den nicht ethnologisch arbeitenden Personengruppe sogar bei 10.6 Stellenprozenten.

Beschäftigungsgrad	ethnologische Tätigkeit	nicht ethnologische Tätigkeit	Universität	Ethnologinnen und Ethnologen, die eine Arbeit ohne ethnologischen Inhalt ausführen, arbeiten am häufigsten 40 bis 60 %. (n _{erwerbstätig} =52)
40 – 60 %	20.8 % (5)	47.6 % (10)	14.3 % (1)	
70 – 80 %	50.0 % (12)	38.1 % (8)	57.1 % (4)	
90 – 100 %	29.2 % (7)	14.3 % (3)	28.6 % (2)	
gesamt (n _{erwerbstätig})	100.0 % (24)	100.0 % (21)	100.0 % (7)	

Tab. 35: Arbeitsinhalt und Beschäftigungsgrad

Chi-Quadrat nach Pearson:
Wert: 5.062/ Freiheitsgrad: 4/ Signifikanz: .281

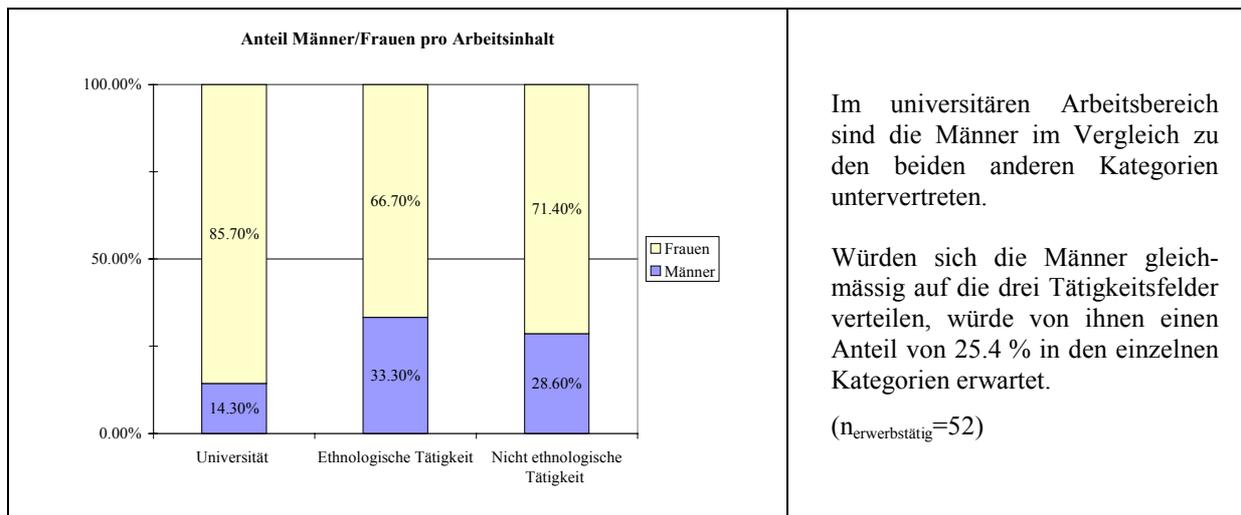
Arbeitsinhalt	Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad	Ethnologinnen und Ethnologen, welche im universitären Bereich arbeiten, haben Stellen mit dem durchschnittlich höchsten Beschäftigungsgrad (80 %) (n _{erwerbstätig} =52)
ethnologische Tätigkeit	76.3 %	
nicht ethnologische Tätigkeit	67.6 %	
Universität	80.0 %	

Tab. 36: Mittelwertvergleich: Arbeitsinhalt und durchschnittlicher Beschäftigungsgrad

ANOVA F-Statistik für Mittelwertvergleich:
FG: (2,49)/ F-Wert: 2.17/ Signifikanz: .125

7.2.6 Zusammenfassung

Der grösste Teil der erwerbstätigen Ethnologinnen und Ethnologen hat gemäss unserer Kriterien eine Arbeitsstelle mit ethnologischem Inhalt. Ob die erwerbstätige Person eine Frau oder ein Mann ist, spielt für das Merkmal ethnologische oder nicht ethnologische Arbeit keine Rolle. Einen auffallenden Unterschied gibt es dennoch. Von den 7 Personen (100 %), die an der Universität arbeiten, ist nur gerade eine (14.3 %) ein Mann, die restlichen Stellen sind von Frauen (85.7 %) besetzt (vgl. Tab. 37).



Tab. 37: Arbeitsinhalt und Geschlecht

Die Vermutung, dass Personen mit ethnologischen Tätigkeiten einen tieferen Beschäftigungsgrad haben als alle anderen Kategorien, trifft nicht zu (vgl. Tab. 36). Das Gegenteil ist der Fall. Die Alternativ-Hypothese könnte lauten: EthnologInnen, welche eine Arbeit mit ethnologischem Inhalt ausführen, weisen durchschnittlich einen höheren Beschäftigungsgrad auf als die restlichen EthnologInnen. Was könnte eine mögliche Erklärung sein, weshalb eine Tendenz in Richtung Alternativhypothese vorhanden ist? Die naheliegendste Erklärung ist im Bereich der Arbeitsmotivation und den Arbeitsvorstellungen und -zielen zu finden. Vielleicht wollen gerade diejenigen Personen, die den Wunsch haben, ihr Erlerntes in der Praxis umzusetzen, möglichst einen Vollzeitjob. Die EthnologInnen, die eher kleinere Arbeitsengagements auf sich nehmen, sind möglicherweise gar nicht an einer ethnologischen Arbeit interessiert, oder es gibt weniger ethnologische Stellen mit niedrigerem Beschäftigungsgrad. Eine weitere Möglichkeit könnte sein, dass es StudienabgängerInnen gibt, die vorläufig ihre Existenz mit einer Teilzeitstelle sichern und auf der Suche nach einem ihren Vorstellungen entsprechenden Arbeit sind. Um mehr dazu sagen zu können, müsste man die EthnologInnen in den verschiedenen Gruppen genauer betrachten. Vielleicht liegt die Antwort auch anderswo.

Abschliessend ein zusammenfassender Vergleich der Ergebnisse aus den Abschnitten Tätigkeitsfelder und **Studienabschlussjahr** (0) und dem Abschnitt (0) Tätigkeitsfelder und **Studienabschlussalter** (vgl. Tab. 38).

In dieser Analyse sollen hauptsächlich die Merkmale innerhalb der gleichen Abschlussperiode untereinander verglichen werden.

Ethnologinnen und Ethnologen mit Studienabschluss zwischen 1991 und 2000:

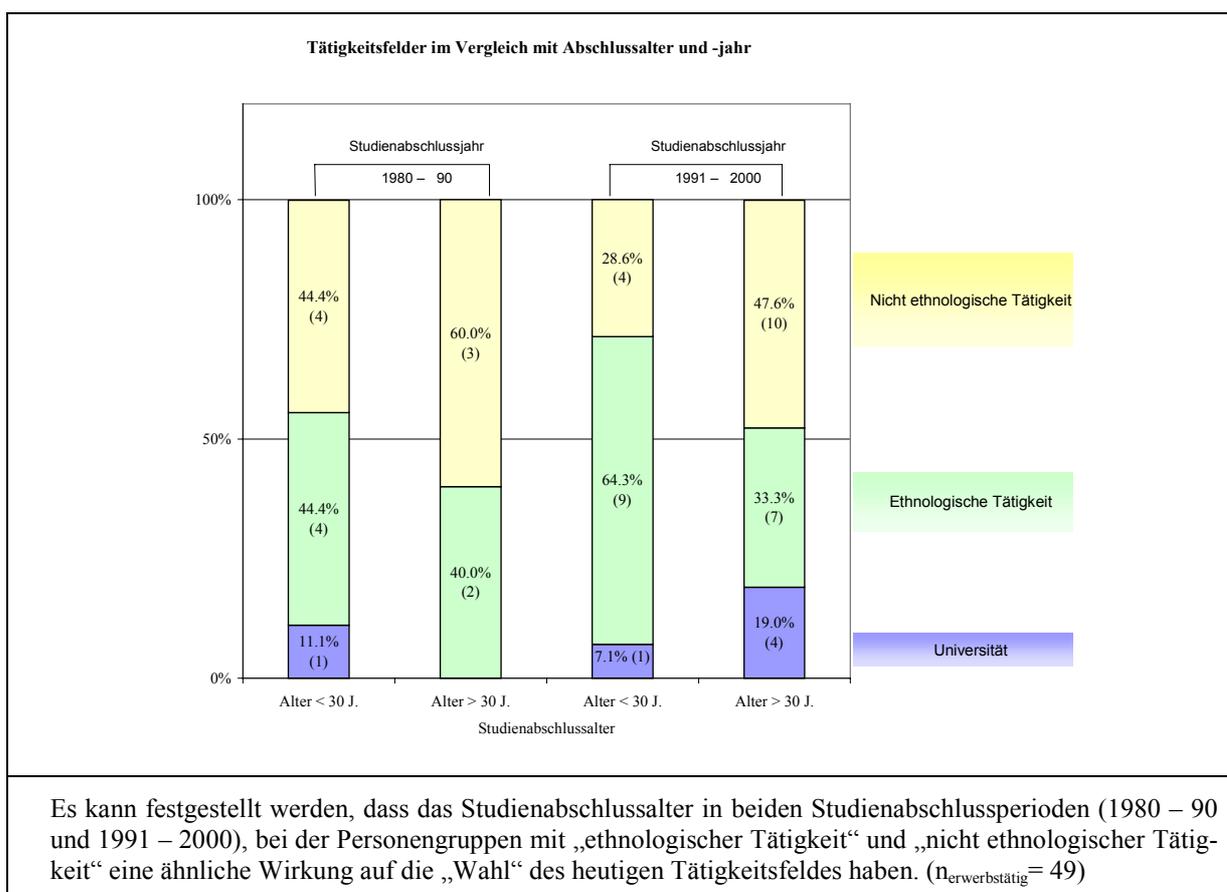
Die AbsolventInnen, welche jung (bis und mit dreissig Jahre) abschlossen, haben heute grösstenteils (64.3 %) eine Arbeit mit ethnologischem Inhalt. Rechnet man die Personen aus Lehre und Forschung dazu, so sind es sogar 71.4 %. Die älter Abschliessenden (älter als dreissig Jahre) arbeiten fast zur Hälfte in einer nicht ethnologischen Tätigkeit. Interessant ist auch die Feststellung, dass vor allem die in höherem Alter Abschliessenden heute an der Universität beschäftigt sind.

Ethnologinnen und Ethnologen mit Studienabschluss zwischen 1980 und 1990:

Ethnologische und nicht ethnologische Stellen sind unter den jung Abschiessenden je zur Hälfte aufgeteilt. Nur gerade eine einzige Person (<30 Jahre) ist an der Universität tätig. Interessant ist zu sehen, dass älter Abschiessende heute zu 60 % in einer Ethnologie fremden Tätigkeit angesiedelt sind und der kleinere Teil von ihnen (40 %) „ethnologisch“ arbeitet.

Vermutungen warum StudienabgängerInnen aus der Periode 1980 – 1990 heute häufiger in nicht ethnologischen Tätigkeiten anzutreffen sind als ihre KollegInnen aus der 1991 – 2000 Abschlussperiode:

- Es befinden sich Wiedereinsteigerinnen darunter, welche nicht in ihr ursprüngliches Arbeitsgebiet zurückkehren konnten oder wollten.
- Es befinden sich Personen darunter, die sich im Laufe der Zeit neu orientiert haben.
- Es sind heute (in den Jahren 1991 – 2000) mehr ethnologische Stellen auf dem Arbeitsmarkt vorhanden als früher, und somit hatte damals nur eine beschränkte Anzahl der Ethnologinnen und Ethnologen die Möglichkeit, in ihr Fachgebiet einzusteigen.



Tab. 38: Tätigkeitsfelder, Alter und Abschlussjahr

Welche Merkmale prägen welches Tätigkeitsfeld am stärksten?

Die Tabelle ist wie folgt zu lesen (vgl. Tab. 39). Beispiel: Der grösste Teil der Personen, die heute an der Universität arbeiten, erfüllt die Merkmale...

Tätigkeitsfeld	Merkmale	Anteil
UNIVERSITÄT	- Abschlussalter > 30 Jahre und - Studienabschluss zwischen 1991 und 2000	66 %
ETHNOLOGISCHE Tätigkeit	- Abschlussalter < 30 Jahre und - Studienabschluss zwischen 1991 und 2000	41 %
NICHT ethnologische Tätigkeit	- Abschlussalter > 30 Jahre und - Studienabschluss zwischen 1991 und 2000	48 %

Tab. 39: Merkmale, welche das aufgeführte Tätigkeitsfeld am stärksten prägen

Eine allgemeine Bemerkung noch: Es muss berücksichtigt werden, dass sich die Anteile der Tätigkeitsfelder aus der Gruppe der Studienabschlussperiode 1991 – 2000 im Laufe der Jahre sicher noch verändern können, da es sich um eher junge Erwerbstätige handelt. Es ist anzunehmen, dass Personen die schon länger ihr Studium abgeschlossen haben auch tendenziell älter sind, und je älter die erwerbstätigen Personen sind, desto seltener werden sie wahrscheinlich die Arbeitsstelle wechseln. Es wäre interessant, in zehn Jahren zu untersuchen, ob eine anteilmässige Verschiebung der Tätigkeitsfelder beobachtet werden kann.

7.3 Hierarchie

In diesem Kapitel soll als erstes analysiert werden, in welchen Hierarchiestufen sich die Ethnologinnen und Ethnologen an ihren Arbeitsstellen befinden (vgl. Tab. 40). Anschliessend wird das Kriterium „Hierarchie“ mit den gleichen Querschnittsmerkmalen wie in Kapitel 7.1 (Geschlecht, Alter und Beschäftigungsgrad) in Bezug gesetzt. Wir unterscheiden in unserer Analyse nur drei Hierarchietypen: Kader-/Führungspositionen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie selbständig erwerbende Personen. In der Kategorie Kader/Führungspositionen sind die Personen eingeschlossen, welche leitende Funktionen ausüben. Dazu gehören: Kaderangehörige, Abteilungs- und GruppenleiterInnen und leitende Angestellte. Eine vierte Gruppe (sonstiges), die in diesem Kapitel nicht näher betrachtet wird, besteht aus einem Praktikanten und einer Person mit dem Status StipendiatIn. Die Grundmenge der erwerbstätigen EthnologInnen setzt sich somit aus 53 Personen zusammen ($n_{\text{erwerbstätig}}=53$).

Um in das Kapitel Hierarchie einzusteigen, wird als erstes dargestellt wie sich die Ethnologinnen und Ethnologen über die verschiedenen beruflichen Positionen verteilen (vgl. Tab. 40).

In den vorangehenden Auswertungen wurde jeweils nur von den erwerbstätigen Ethnologinnen und Ethnologen gesprochen. In dieser Analyse wird ersichtlich, dass sich unter allen Erwerbstätigen 7.5 % selbständig erwerbende Personen befinden und demzufolge 92.5 % im angestellten Arbeitsverhältnis stehen. Etwa ein Viertel sind Angestellte in einer Kaderposition.

In den folgenden Analysen wird zum Teil die Kategorie Kader-/Führungsposition und selbständig Erwerbende zu einer Kategorie (Kader*) vereinigt. Bei Betrachtung von Tab. 40 bedeutet dies, dass sich rund ein Drittel (33.9 %) in einer Kaderposition befindet.

7.3.1 Hierarchie und Geschlecht

Hier soll untersucht werden, ob es Unterschiede zwischen den Männern und Frauen in Bezug auf die drei beruflichen Positionen gibt (vgl. Tab. 41). In der schweizerischen Arbeitswelt sind, trotz Anstrengungen seitens der Politik und Gesellschaft, die Kaderstellen immer noch häufiger von Männern besetzt. Ob sich dies unter den Ethnologinnen und Ethnologen auch so verhält, soll in der folgenden Analyse geprüft werden.

Hypothese:

Ethnologen haben häufiger einer Kaderstelle als die Ethnologinnen.

Wie vermutet, sind deutliche Differenzen zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die beruflichen Positionen zu erkennen. 74 % der Ethnologinnen sind als Mitarbeiterinnen ohne Führungsfunktionen tätig, wogegen nur 43 % der Männer auf gleicher beruflicher Hierarchiestufe arbeiten. Der Geschlechteranteil bei den selbständig erwerbenden ist nicht so unterschiedlich (9 %), wie dies bei den Kaderpositionen der Fall ist (vgl. Tab. 41). Obwohl die Unterschiede zwischen den drei Kategorien deutlich zum Vorschein kommen, wird die Hypothese bei einem Signifikanzniveau $\alpha=5\%$ verworfen.

Vereinigt man die Kategorie der Kader- und Führungspositionen mit der Kategorie selbständig erwerbend (Kader*), ergeben sich folgende Prozentsatzdifferenzen (vgl. Tab. 42).

Mit diesem inhaltlich gerechtfertigten Zusammenzug von Kategorien wird der Unterschied zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die berufliche Position noch deutlicher aufgezeigt. Statistisch kann gesagt werden, dass unsere Hypothese jetzt bei einem Signifikanzniveau $p=3.3\%$ unterstützt wird.

Berufliche Position	Prozent (Häufigkeit)	66.1 % der Personen arbeiten als MitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis und haben keine Führungsfunktion. (n _{erwerbstätig} =53)
MitarbeiterIn mit Fachfunktionen	66.1 (35)	
Kader-/Führungsposition	26.4 (14)	
Selbständig	7.5 (4)	

Tab. 40: Berufliche Positionen

Berufliche Position	Männer	Frauen	43 % der Ethnologen haben eine Kaderstelle; dies sind 22 % mehr Kaderstellen als bei den Ethnologinnen. (n _{erwerbstätig} =53)
MitarbeiterIn mit Fachfunktionen	43 % (6)	74 % (29)	
Kader-/Führungsposition	43 % (6)	21 % (8)	
Selbständig	14 % (2)	5 % (2)	
gesamt (n _{erwerbstätig})	100 % (14)	100 % (39)	

Tab. 41: Berufliche Position und Geschlecht

Chi-Quadrat nach Pearson:
Wert: 4.64/ Freiheitsgrad: 2/ Signifikanz: .098

Berufliche Position	Männer	Frauen	Es gibt 31.5 % weniger Ethnologinnen in den Kaderstellen* als Ethnologen. (n _{erwerbstätig} =53)
MitarbeiterIn mit Fachfunktionen	42.9 % (6)	74.4 % (29)	
Selbständige & Kader-/Führungsposition	57.1 % (8)	25.6 % (10)	
gesamt (n _{erwerbstätig})	100 % (14)	100 % (39)	

Tab. 42: Berufliche Position und Geschlecht (Kader & Selbständige vereinigt = Kader*)

Chi-Quadrat nach Pearson:
Wert: 4.558/ Freiheitsgrad: 1/ Signifikanz: .033

7.3.2 Hierarchie und Alter

Hypothese:

Ältere Ethnologinnen und Ethnologen sind eher in Kaderpositionen anzutreffen als jüngere.

In dieser Analyse ist eine eindeutig unsere Hypothese stützende Tendenz ersichtlich. Es gibt 22.8 % mehr „alte“ EthnologInnen in Kaderstellen als junge (vgl. Tab. 43). Die Hypothese wird bei einem Signifikanzniveau $\alpha = 5\%$ jedoch nicht bestätigt.

Mit einem Mittelwertvergleich sollen die exakten Altersdurchschnitte in den beiden Hierarchiestufen dargestellt werden (vgl. Tab. 44). Obwohl eine mittlere Differenz von 2 Jahren zwischen der Kategorie Kader* und Fachfunktion liegt, kann die Hypothese auch bei diesem Mittelwertvergleich empirisch nicht bestätigt werden.

7.3.3 Hierarchie und Beschäftigungsgrad

Hier wollen wir untersuchen, wie sich die drei Hierarchiestufen auf die Kategorien „Beschäftigungsgrad“ verteilen und ob dabei Unterschiede festzustellen sind (vgl. Tab. 45). Mit der folgenden Hypothese wird vermutet, dass es für Personen mit Kaderstellen wie auch für selbständig Erwerbende schwieriger ist, Teilzeit zu arbeiten, als für angestellte Ethnologinnen und Ethnologen in Fachfunktionen.

Hypothese:

Ethnologinnen und Ethnologen auf tieferer Hierarchiestufe haben einen tieferen Beschäftigungsgrad als Ethnologinnen und Ethnologen in höheren beruflichen Positionen.

Selbständig erwerbende Ethnologinnen und Ethnologen sind in allen drei Beschäftigungsgrad-Kategorien vertreten. In der Kategorie mit dem tiefsten Beschäftigungsgrad (40–60 %) sind sie prozentual sogar am stärksten vertreten. In diesem Vergleich wollen wir jedoch vor allem Personen aus Kader-/Führungspositionen und diejenigen mit dem Berufsstatus Fachkraft (MitarbeiterIn) näher betrachten. Wie in unserer Hypothese vermutet wurde, sind EthnologInnen in Kaderstellen häufiger in 70–80 %- und 90–100 %-Stellen anzutreffen als EthnologInnen mit Fachfunktionen. MitarbeiterInnen mit Fachfunktionen arbeiten am häufigsten 70–80 %. Eine Bemerkung zu der höchsten Hierarchiestufe: Obwohl die „Kader-EthnologInnen“ anteilmässig bei den 90–100 %-Stellen am stärksten vertreten sind, sind es nur gerade rund 36 % von ihnen, die in dieser Berufsposition eine volle Stelle (90–100 %) besetzen. Im Gesamten sind Kaderstellen jedoch fast ausschliesslich 70–100 %-Stellen (vgl. Tab. 45). Bei den selbständig Erwerbenden handelt es sich um EthnologInnen, welche Auftragsarbeiten und Beratungen im ethnologischen und nicht ethnologischen Bereich durchführen. Dies erklärt auch, warum bei ihnen der Beschäftigungsgrad so unterschiedlich ist.

Die Differenzen zwischen den Kategorien sind zu klein, um statistisch signifikant zu sein. Dennoch lässt sich sagen, dass die Zahlen der Kategorien Kader-/Führungsposition und MitarbeiterIn in die in der Hypothese vermutete Richtung weisen.

Mit einem Mittelwertvergleich (T-Test) wollen wir den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der Kategorie Kader- und Führungspositionen und MitarbeiterIn mit Fachfunktionen vergleichen (vgl. Tab. 46). Die selbständig Erwerbenden werden bei diesem Vergleich ausgeschlossen ($n_{\text{erwerbstätig/ohne Selbständige}}=49$).

Ethnologinnen und Ethnologen aus Kader-/Führungspositionen haben durchschnittlich einen 10.5 % höheren Beschäftigungsgrad, als ihre KollegInnen in Fachfunktionen. Die Hypothese wird auf einem Signifikanzniveau $\alpha=5$ % gestützt.

Berufliche Position	28 – 40 J.	41 – 56 J.	Kaderstellen* sind häufiger von älteren Ethnologinnen und Ethnologen (41–56 Jahre) als von den jüngeren (28–41 Jahren) besetzt. (n _{erwerbstätig} =51)
MitarbeiterIn mit Fachfunktionen	75.0 % (21)	52.2 % (12)	
Selbständige & Kader-/ Führungsposition	25.0 % (7)	47.8 % (11)	
gesamt (n _{erwerbstätig})	100 % (28)	100 % (23)	

Tab. 43: Berufliche Position und Alter

Chi-Quadrat nach Pearson:
Wert: 2.881/ Freiheitsgrad: 1/ Signifikanz: .09

Berufliche Position	Durchschnittsalter	Die Altersdifferenz zwischen den beiden Berufspositionen beträgt 2 Jahre. (n _{erwerbstätig} =51)
MitarbeiterIn mit Fachfunktionen	38 Jahre	
Selbständige & Kader-/ Führungsposition	40 Jahre	

Tab. 44: Mittleres Alter in den beruflichen Positionen (Mittelwertvergleich)

T-Test für die Mittelwertgleichheit:
FG: 49/ T-Wert: 1.033/ Signifikanz: .307

Beschäftigungsgrad	MA mit Fachfunktionen	Kader-/ Führungsposition	Selbständig
40 – 60 %	37 % (13)	7 % (1)	50 % (2)
70 – 80 %	46 % (16)	57 % (8)	25 % (1)
90 – 100 %	17 % (6)	36 % (5)	25 % (1)
gesamt (n _{erwerbstätig} =53)	100 % (35)	100 % (14)	100 % (4)

Tab. 45: Berufliche Position verglichen mit dem Beschäftigungsgrad

Chi-Quadrat nach Pearson:
Wert: 5.805/ Freiheitsgrad: 4/ Signifikanz: .214

Berufliche Position	durchschnittlicher Beschäftigungsgrad	(n _{erwerbstätig/ohne Selbständige} =49)
MitarbeiterIn mit Fachfunktionen	70.9 %	
Kader-/Führungsposition	81.4 %	

Tab. 46: Mittelwertvergleich : Berufliche Position und durchschnittlicher Beschäftigungsgrad

T-Test für die Mittelwertgleichheit:
FG: 47/ T-Wert: 2.088/ Signifikanz: .042

7.3.4 Zusammenfassung

Etwa ein Drittel der Ethnologinnen und Ethnologen hat eine Kaderstelle oder ist selbständig erwerbend (vgl. Tab. 40). Nach unserer Analyse spielt es für die berufliche Position eine wesentliche Rolle, ob die berufstätige Person eine Ethnologin oder ein Ethnologe ist. 57.1 % der Ethnologen haben eine Kaderstelle (Kader*). Weniger als halb so viele Ethnologinnen (25.6 %) arbeiten in einer gleich hohen beruflichen Position (vgl. Tab. 42). Der statistisch signifikante Unterschied zwischen den Geschlechtern wird jedoch kaum ein Merkmal sein, welches ausschliesslich charakteristisch für die StudienabgängerInnen der Ethnologie ist. Die Frage, weshalb die Ethnologen in Kaderstellen übervertreten respektive die Ethnologinnen untervertreten sind, ist eine Diskussion, die geführt werden muss; sie kann aber mit dem vorhandenen Datenmaterial nicht beantwortet werden.

Ähnlich wie in anderen Berufsgattungen sind die Ethnologinnen und Ethnologen, welche selbständig erwerbend sind oder eine Kaderfunktion ausüben, älter als ihre KollegInnen mit tieferen Berufspositionen (vgl. Tab. 44). Der Einfluss des Alters auf die Hierarchie-Zugehörigkeit ist statistisch jedoch nicht signifikant. Die unterschiedliche Höhe des Beschäftigungsgrads zwischen den beiden Hierarchiestufen (Kader* und Mitarbeiter) entspricht der geäusserten Vermutung. Die Hypothese, dass Ethnologinnen und Ethnologen aus tieferen Hierarchiestufen einen tieferen Beschäftigungsgrad haben als jene aus höheren beruflichen Positionen, bestätigt sich bei einem Signifikanzniveau von $p=4.2\%$, wobei in diesem Vergleich die selbständig Erwerbenden ausgenommen sind (vgl. Tab. 46).

7.4 Lohn

Es sollen hier einige prägnante Aussagen zur Thematik Lohn gemacht werden, in dem wieder die Merkmale, Geschlecht, Alter, Beschäftigungsgrad und Arbeitgeber mit dem Lohn in Beziehung gesetzt werden. Zusätzlich wird der Lohn für die verschiedenen beruflichen Positionen und Arbeitgeber näher betrachtet. Dabei handelt es sich um eine sehr weitläufige und spannende Diskussion. Da diese Arbeit jedoch möglichst viele Aspekte berücksichtigen will und einen Überblick über möglichst viele Themengebiete geben möchte, soll dieses Kapitel nicht viel ausführlicher als die vorangehenden werden.

Die Betrachtungen zum Lohn berücksichtigen immer den monatlichen Nettolohn für die zur Erhebungsperiode ausgeübten (aktuellen) Tätigkeit. Damit die Löhne untereinander vergleichbar sind, werden sie alle auf eine 100 %-Stelle umgerechnet. Wie in vorangegangenen Kapiteln beziehen wir uns bei Personen mit mehreren Arbeitsstellen nur auf die Tätigkeit mit dem höchsten Beschäftigungsgrad.

Es gibt viele Möglichkeiten, Lohngruppen zu bilden. Wir haben uns für die Einteilung in Quartile² entschieden (vgl. Tab. 47).

Im Durchschnitt haben die EthnologInnen einen Nettolohn von rund sFr. 6'250 im Monat. Dieser durchschnittliche Nettolohn liegt leicht über dem Modal³- und dem Zentralwert⁴, welche bei sFr. 6'000 liegen (Basis: 100 %). Im nächsten Abschnitt soll untersucht werden, ob es einen Unterschied zwischen dem Verdienst der Frauen und dem der Männer gibt, und, wenn dem so ist, wie gross die Differenzen ausfallen.

7.4.1 Lohn und Geschlecht

Hypothese:

Ethnologinnen haben einen tieferen Lohn als ihre männlichen Kollegen.

Das Bundesamt für Statistik (BFS 2000) hat Untersuchungen veröffentlicht, in denen festgehalten wird, dass Frauen bei gleichem Anforderungsniveau am Arbeitsplatz einen tieferen Lohn beziehen. Ein weiteres Ergebnis dieser Untersuchungen ist, dass Universitäts- und Hochschulabgängerinnen in der Schweiz durchschnittlich 22 % weniger als Männer mit dem selben Abschluss verdienen. Eine Rolle spielt auch die berufliche Stellung. Die Lohndifferenz der Frauen gegenüber den Männern liegt bei der untersten Kaderstufe bei 16 % und dem mittleren und oberen Kader bei 21 % (BFS 2000).

In diesem Abschnitt werden wir vorerst nur den Lohn zwischen den beiden Geschlechtern vergleichen, ohne die Aspekte Kader, Anforderungsprofil und Alter (in Bezug auf Geschlecht) zu berücksichtigen. Es soll ein erster Einblick in die verschiedenen Löhne, die bezogen werden, gewährt werden, ohne dass andere beeinflussende Faktoren beachtet werden.

Die Analyse scheint zu bestätigen, dass die Ethnologinnen weniger verdienen als die Ethnologen (vgl. Tab. 48). Die Löhne der Ethnologinnen sind relativ gleichmässig über die Kategorien von sFr. 4'200 bis 7'000 verteilt, einzig bei der höchsten Lohnkategorie (sFr. 7'001-9'000) sind die Ethnologinnen auffallend seltener (13.1 %) vertreten. Der Lohnunterschied zwischen Ethnologinnen und Ethnologen soll mit einem Mittelwertvergleich (T-Test) näher betrachtet werden (vgl. Tab. 49).

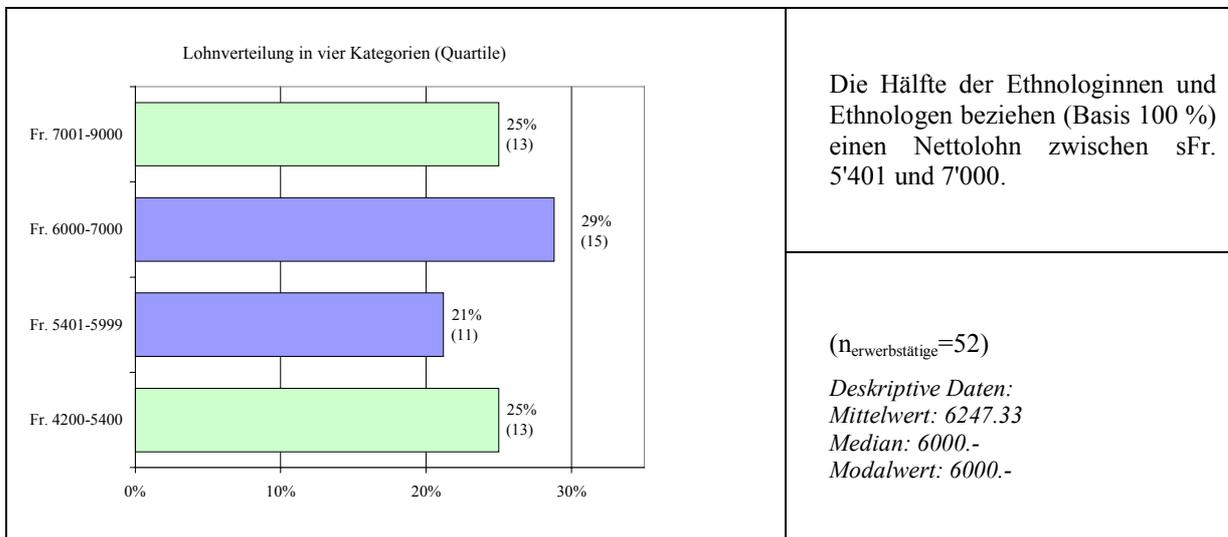
Der Mittelwertvergleich zeigt eine deutliche Lohndifferenz von sFr. 1'179 zwischen den Ethnologinnen und Ethnologen auf. Das Signifikanzniveau dieses Vergleiches liegt bei $p=0.2\%$. Dies bedeutet, dass unsere Hypothese (Ethnologinnen haben einen tieferen Lohn als ihre männlichen Kollegen) bestätigt wird. Dieser markante Unterschied darf bei dieser

² Die Daten werden so unterteilt, dass vier Intervalle entstehen, welche möglichst gleich viele Fälle beinhalten.

³ Modalwert: Der am häufigsten vorkommende Wert in einer Verteilung.

⁴ Zentralwert (Median): Der in der Mitte stehende beobachtete Wert, bei einer geordneten Reihenfolge (sog. 50 %-Quartil).

Analyse jedoch nicht überbewertet werden, da hier andere Faktoren nicht mit einbezogen sind, welche diesen Unterschied verursachen könnten (Scheinkorrelation). Im folgenden Abschnitt soll nun der Faktoren „berufliche Position“, bei dem man davon ausgehen kann, dass er die Lohnhöhe beeinflusst, in Zusammenhang mit Geschlecht näher betrachtet werden.



Tab. 47: Lohnverteilung bei Ethnologinnen und Ethnologen

Nettolohn (SFr.)	Männer	Frauen
4'200 – 5'400	14.3 % (2)	28.9 % (11)
5'401 – 5'999	7.1 % (1)	26.3 % (10)
6'000 – 7'000	21.4 % (3)	31.6 % (12)
7'001 – 9'000	57.1 % (8)	13.2 % (5)
gesamt (n _{erwerbstätig})	100 % (14)	100 % (38)

Der grösste Teil der Männer (57.1 %) bezieht einen monatlichen Nettolohn zwischen sFr. 7'001 und 9'000. Der am häufigsten von Frauen bezogene monatliche Nettolohn (31.6 %) liegt zwischen sFr. 6'000 und 7'000. (Basis 100 %).

(n_{erwerbstätig}=52)

Tab. 48: Lohn und Geschlecht

Chi-Quadrat nach Pearson:
 Wert: 10.94/ Freiheitsgrad: 3/ Signifikanz: .012

	durchschnittlicher mtl. Nettolohn (Basis 100 %)
Männer	7'109 SFr.
Frauen	5'930 SFr.

Ethnologen verdienen durchschnittlich (gerundet) sFr. 1'180 mehr als ihre Kolleginnen.

(n_{erwerbstätig}=52)

Tab. 49: Durchschnittslohn der Ethnologinnen und der Ethnologen (Mittelwertvergleich)

T-Test für die Mittelwertgleichheit:
 FG: 50/ T-Wert: 3.333/ Signifikanz: .002

7.4.2 Lohn verglichen mit Geschlecht und der beruflichen Position

Dieser Abschnitt untersucht die Auswirkungen des Einflussfaktors „Berufliche Position“ auf das Lohnniveau der Frauen und Männer. Dazu wird das Merkmal Geschlecht in den zwei Gruppen Personen mit Führungs- und Kaderfunktionen (vgl. Tab. 50) sowie MitarbeiterInnen mit Fachfunktionen (vgl. Tab. 51) untersucht. Eine Bemerkung zu den selbständig erwerbenden Ethnologinnen und Ethnologen: Sie haben einen durchschnittlichen Nettolohn von sFr. 7'494 (Basis 100 %), dieser Durchschnittslohn basiert jedoch auf Angaben von drei selbständigen Personen (von vier). Da es sich um eine so kleine Gruppe handelt, werden sie in diesem Abschnitt nicht näher betrachtet.

	Kader- / Führungsfunktionen <i>durchschnittlicher mtl. Nettolohn</i>	Auf dieser Hierarchiestufe besteht ein Lohnunterschied von sFr. 1'593 zwischen den Ethnologinnen und Ethnologen. ($n_{\text{Kaderpersonen/ohne Selbständige}} = 14$)
Männer	7'676 SFr. (6)	
Frauen	6'083 SFr. (8)	

Tab. 50: Durchschnittslohn der Personen mit Kader-/Führungsfunktionen versus Geschlecht (Basis 100 %)

T-Test für die Mittelwertgleichheit:
FG: 12/ T-Wert: 2.857/ Signifikanz: .014

	MA mit Fachfunktionen <i>durchschnittlicher mtl. Nettolohn</i>	In dieser beruflichen Position besteht zwischen den Ethnologinnen und Ethnologen ein Lohnunterschied von sFr. 1'020. ($n_{\text{MitarbeiterInnen}} = 34$)
Männer	6'872 SFr. (6)	
Frauen	5'852 SFr. (28)	

Tab. 51: Durchschnittslohn der MitarbeiterInnen mit Fachfunktionen versus Geschlecht (Basis 100 %)

T-Test für die Mittelwertgleichheit:
FG: 32/ T-Wert: 2.165/ Signifikanz: .038

Die beiden Analysen zeigen, dass Ethnologinnen in Kader- und Führungsfunktionen wie auch die Ethnologinnen mit Fachfunktionen durchschnittlich einen tieferen Nettolohn beziehen, als ihre Kollegen (vgl. Tab. 50 und Tab. 51). In beiden Analysen sind die Löhne signifikant voneinander verschieden. Betrachtet man den Lohnunterschied zwischen den beiden beruflichen Positionen, so kann folgendes festgestellt werden: Ethnologen in einer Kaderstelle verdienen im Monat durchschnittlich sFr. 804 mehr als ihre männlichen Kollegen als Mitarbeiter mit Fachfunktionen. Bei den Frauen ist diese Differenz viel geringer. Eine Ethnologin in einer Kaderposition verdient nur sFr. 231 mehr als ihre Kollegin, die eine Arbeit als Mitarbeiterin mit Fachfunktionen ausübt. Die oben erfolgte Untersuchung zeigt auf, dass die berufliche Position nicht die Ursache für die unterschiedlichen Löhne von Männern und Frauen ist.

7.4.3 Lohn verglichen mit Alter

Hier soll untersucht werden, ob des Alter der Ethnologinnen und Ethnologen einen Einfluss auf den Lohnansatz hat. Der Lohnvergleich wird bei zwei Altersgruppen vollzogen (vgl. Tab. 52).

Hypothese:

Ältere Ethnologinnen und Ethnologen haben einen höheren Lohnansatz als jüngere.

Bei dieser Darstellung fällt auf, dass die älteren EthnologInnen (41–56 J.) am häufigsten in der obersten Lohnklasse vertreten sind, bei den jüngeren EthnologInnen (28–40 J.) ist dies bei der niedrigsten Lohnkategorie der Fall. Die Ergebnisse zeigen in die erwartete Richtung. Wie gross die Lohndifferenz zwischen älteren und jüngeren EthnologInnen ist, wird im Mittelwertvergleich (vgl. Tab. 53) dargestellt.

In diesem Vergleich ist die Zunahme des Lohns mit steigendem Alter augenfällig. Die jüngsten Ethnologinnen und Ethnologen verdienen im Durchschnitt sFr. 846 weniger als ihre KollegInnen im Alter zwischen 36 und 41 Jahren und durchschnittlich sFr. 1'577 weniger als die ältesten Ethnologinnen und Ethnologen (42 bis 56 Jahre). Statistisch sind die Lohnmittelwerte der drei Alterskategorien signifikant voneinander verschieden.

7.4.4 Lohn und Beschäftigungsgrad

Hypothese:

Je höher der Beschäftigungsgrad einer Stelle, desto höher der Lohnansatz.

Die mittlere Lohndifferenz zwischen den Ethnologinnen und Ethnologen, welche eine 90–100 %-Stelle haben, beträgt zu den 70–80 %-Stellen sFr. 1'180 und zu den 40–60 %-Stellen sFr. 1'373. Eine relativ kleine Lohndifferenz (sFr. 193) liegt zwischen den Stellen mit einem Beschäftigungsgrad von 70–80 % und den 40–60 %-Stellen (vgl. Tab. 54). Die Hypothese (je höher der Beschäftigungsgrad einer Stelle, desto höher der Lohnansatz) kann bestätigt werden. Die Unterschiede zwischen den Lohnmittelwerten sind statistisch signifikant.

Nettolohn (SFr.)	28 – 40 J.	41 – 56 J.	Der grösste Teil (35.7 %) der EthnologInnen im Alter von 28 bis 40 Jahren verdient zwischen sFr. 4'200 und 6'000. (n _{erwerbstätig} =49)
4'200 – 5'400	35.7 % (10)	9.5 % (2)	
5'401 – 5'999	32.1 % (9)	9.5 % (2)	
6'000 – 7'000	21.4 % (6)	33.3 % (7)	
7'001 – 9'000	10.7 % (3)	47.6 % (10)	
gesamt (n _{erwerbstätig})	100 % (28)	100 % (21)	

Tab. 52: Lohn und Alter (mtl. Nettolohn, Basis: 100 %)

Chi-Quadrat nach Pearson:
Wert: 12.897/ Freiheitsgrad: 3/ Signifikanz: .005

Alterskategorie	durchschnittlicher mtl. Nettolohn	Ethnologinnen und Ethnologen im Alter zwischen 42 bis 56 Jahre haben durchschnittlich den höchsten Lohnansatz. (n _{erwerbstätig} =49)
28 – 33 J.	5'427 SFr.	
36 – 41 J.	6'273 SFr.	
42 – 56 J.	7'004 SFr.	

Tab. 53: Mittelwertvergleich: Lohn und Alter (Basis 100 %)

ANOVA F-Statistik für Mittelwertvergleich:
FG: (2,47)/ F-Wert: 8.901/ Signifikanz: .001

Beschäftigungsgrad	durchschnittlicher mtl. Nettolohn	Den höchsten Nettolohn (Basis: 100 %) beziehen die Ethnologinnen und Ethnologen, welche eine 90–100 %-Stelle haben. (n _{erwerbstätig} =52)
40 – 60 %	5'864 SFr.	
70 – 80 %	6'057 SFr.	
90 – 100 %	7'237 SFr.	

Tab. 54: Mittelwertvergleich: Lohn und Beschäftigungsgrad (Basis 100 %)

ANOVA F-Statistik für Mittelwertvergleich:
FG: (2,49)/ F-Wert: 5.36/ Signifikanz: .008

7.4.5 Lohn und Arbeitgeber

Hier vergleichen wir die Merkmale, Arbeitgeber, Lohn und Geschlecht genauer unter die Lupe. Wir vermuten, dass der Staat höhere Löhne als die Privatwirtschaft bezahlt (vgl. Tab. 55). In der zweiten Analyse interessiert uns insbesondere, ob die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen beim Staat gleich hoch ausfällt wie in der Privatwirtschaft. In den beiden folgenden Analysen werden die selbständig erwerbenden Ethnologinnen und Ethnologen ausgeschlossen.

Hypothese:

EthnologInnen, die beim „Staat“ angestellt sind haben den höheren Lohnansatz als ihre KollegInnen aus der Privatwirtschaft.

Wie in unserer Hypothese vermutet liegt der Durchschnittslohn bei den „Staatsangestellten“ höher als in der Privatwirtschaft (vgl. Tab. 55). Der Unterschied zwischen den Lohnmittelwerten ist jedoch statistisch nicht signifikant ($p=11.7\%$). Ob diese Differenz von einer unterschiedlichen Verteilung der Kaderstellen auf die Privatwirtschaft und die Staatsstellen herrührt, wird sich im folgenden Abschnitt herausstellen.

Arbeitgeber	durchschnittlicher mtl. Nettolohn	EthnologInnen, die beim Staat arbeiten, verdienen durchschnittlich sFr. 554 mehr als ihre KollegInnen in der Privatwirtschaft. ($n_{\text{Angestellte/ohne Selbständige}}=47$)
Staat	6'510 SFr. (25)	
Privat	5'956 SFr. (22)	

Tab. 55: Mittelwertvergleich (T-Test): Durchschnittslohn und Arbeitgeber (Basis: 100 %)

T-Test für die Mittelwertgleichheit:
FG: 45/ T-Wert: 1.597/ Signifikanz: .117

7.4.6 Lohn, Arbeitgeber, berufliche Position und Geschlecht

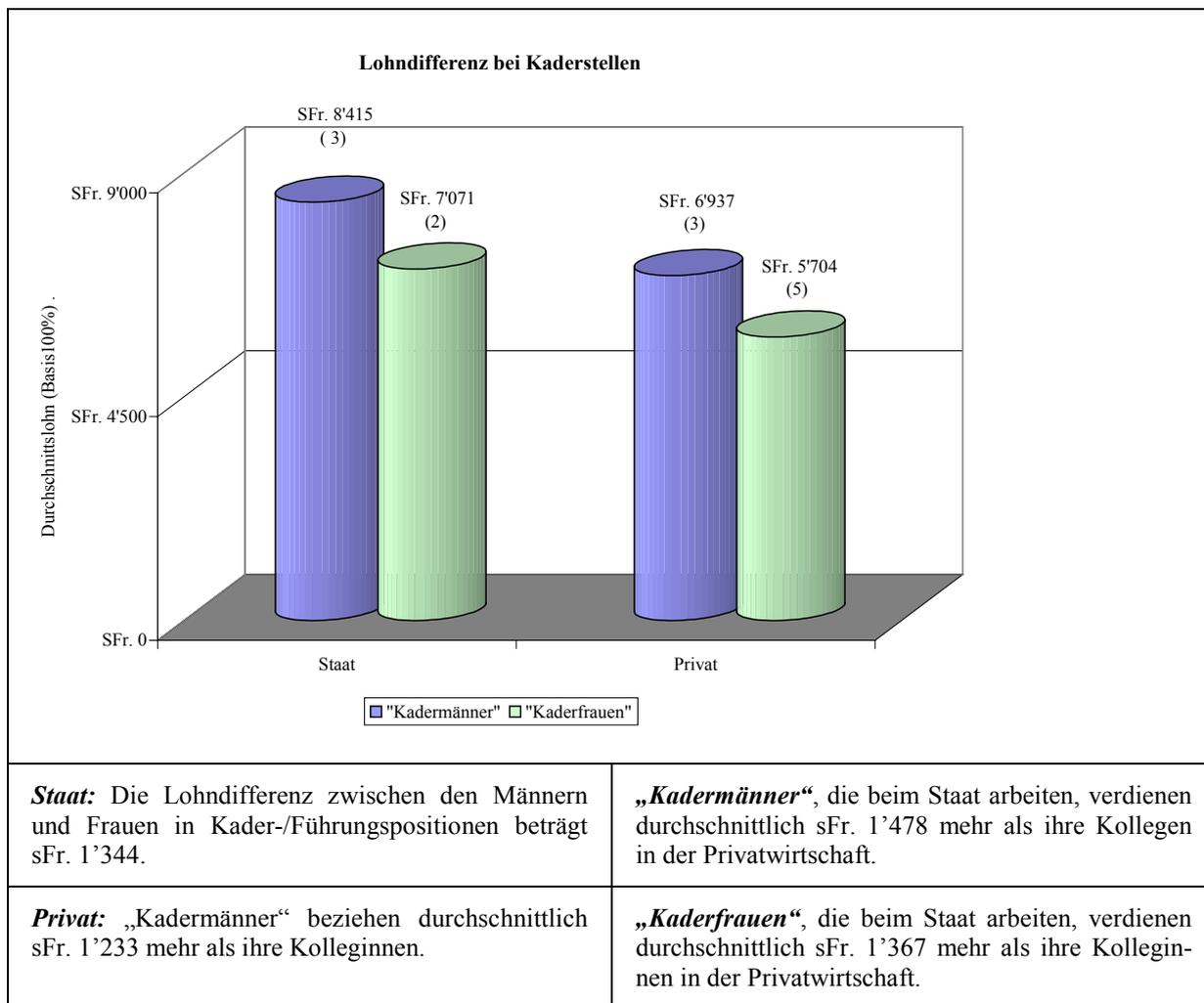
In diesem Teil soll diese Lohndifferenz näher untersucht werden. Wir betrachten die Merkmale berufliche Position, Geschlecht und Lohn (vgl. Tab. 56).

Arbeitgeber und berufliche Position	durchschnittlicher mtl. Nettolohn	
Kader-/Führungsposition STAAT	7'878 SFr. (5)	T-Test für die Mittelwertgleichheit: FG: 11/ T-Wert: 2.893/ Signifikanz: .015 ($n_{\text{Kaderangestellte/ohne Selbständige}}=13$)
Kader-/Führungsposition PRIVAT	6'166 SFr. (8)	
MitarbeiterIn mit Fachfkt. STAAT	6'168 SFr. (20)	T-Test für die Mittelwertgleichheit: FG: 32/ T-Wert: .86/ Signifikanz: .396 ($n_{\text{MitarbeiterIn}}=34$)
MitarbeiterIn mit Fachfkt. PRIVAT	5'836 SFr. (14)	

Tab. 56: Mittelwertvergleich (T-Test): Lohn, Arbeitgeber und berufliche Position (Basis: 100 %)

Die monatliche Nettolohndifferenz zwischen Kaderangestellten beim Staat und Kaderangestellten in der Privatwirtschaft beträgt sFr. 1'712. Diese Lohndifferenz ist statistisch hoch signifikant ($p=1.5\%$). Bei den MitarbeiterInnen mit Fachfunktionen ist die Lohndifferenz wesentlich kleiner; sie beträgt sFr. 332. Es besteht keine Signifikanz ($p=39.6\%$). Ein augenfälliges Ergebnis ist, dass die Lohndifferenz zwischen Kaderangestellten und den MitarbeiterInnen in der Privatwirtschaft (sFr. 330) viel geringer ist, als jene bei den Staatsangestellten (sFr. 1'710). In der nächsten Analyse wird untersucht, wie hoch die Kaderlöhne für Männer und Frauen, jeweils in der Privatwirtschaft und beim Staat sind (vgl.

Tab. 57). Dasselbe wird bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Fachfunktionen betrachtet (vgl. Tab. 58).

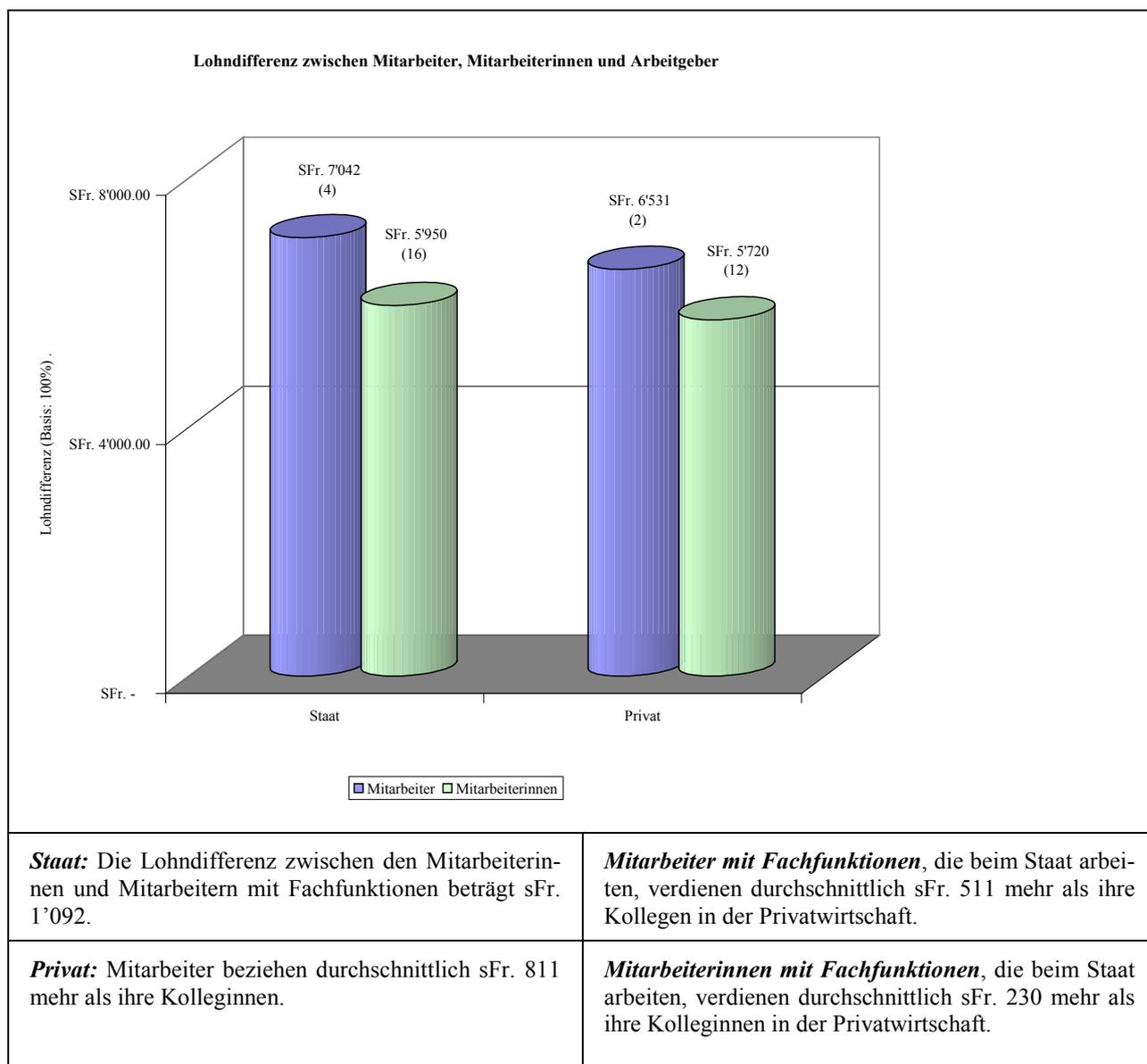


Staat: Die Lohndifferenz zwischen den Männern und Frauen in Kader-/Führungspositionen beträgt sFr. 1'344.	„Kadermänner“ , die beim Staat arbeiten, verdienen durchschnittlich sFr. 1'478 mehr als ihre Kollegen in der Privatwirtschaft.
Privat: „Kadermänner“ beziehen durchschnittlich sFr. 1'233 mehr als ihre Kolleginnen.	„Kaderfrauen“ , die beim Staat arbeiten, verdienen durchschnittlich sFr. 1'367 mehr als ihre Kolleginnen in der Privatwirtschaft.

Tab. 57: Mittelwerte: „Kaderlöhne“, Arbeitgeber und Geschlecht (Basis: 100 %) (n_{Kaderangestellte/ohne Selbständige}=13)

Da die Anzahl der Personen mit Kader-/Führungspositionen so klein ist, wurde auf ein Mittelwertvergleich (T-Test) verzichtet. Hier einige beschreibende Aussagen (vgl. Tab. 57):

- a) Frauen und Männer in den Kader-/Führungspositionen sind beim Staat durchschnittlich besser bezahlt als in der Privatwirtschaft.
- b) Die Lohndifferenz zwischen den beiden Geschlechtern fällt in der Privatwirtschaft kleiner aus (sFr. 111) als beim Staat.
- c) „Kadermänner“ in der Privatwirtschaft haben nahezu einen gleich hohen Lohnansatz wie die „Kaderfrauen“ beim Staat (Diff. sFr. 134).



Tab. 58: Mittelwerte: „MitarbeiterInnen-Löhne“, Arbeitgeber und Geschlecht (Basis: 100 %)

(n_{MitarbeiterIn}=34)

Einige beschreibende Aussagen (vgl. Tab. 58):

- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Fachfunktionen beim Staat sind durchschnittlich etwas höher entlohnt als ihre KollegInnen in der Privatwirtschaft.
- Die Lohndifferenz zwischen den beiden Geschlechtern fällt in der Privatwirtschaft kleiner aus (sFr. 281) als beim Staat.
- Mitarbeiter in der Privatwirtschaft haben einen höheren Lohnansatz, als die Mitarbeiterinnen beim Staat (Diff. sFr. 581).

Es stellt sich jetzt die Frage, ob nicht zum Beispiel die „Kadermänner“ beim Staat durchschnittlich älter sind als ihre Kolleginnen und sich ein Teil der Lohndifferenz durch ein

unterschiedliches Alter begründen lässt. Dasselbe muss zwischen den Staatsangestellten und den Angestellten in der Privatwirtschaft geprüft werden (vgl. Aussage a.).

Wir wollen also abschliessend untersuchen, ob das Alter in den behandelten Kategorien einen Einfluss auf die Lohndifferenzen haben könnte.

		STAAT		PRIVAT	
Arbeitgeber	Geschlecht	Ø Lohn (sFr.)	Ø Alter	Ø Lohn (sFr.)	Ø Alter
Kader-/ Führungs- position	♂	8'415	43	6'936	37
	♀	7'071	49	5'703	37
MA mit Fach- funktionen	♂	7'041	42	6'531	42
	♀	5'950	38	5'720	36

Tab. 59: Einfluss der Faktoren: Berufliche Position, Arbeitgeber, Alter & Geschlecht auf den mtl. Nettolohn (Basis: 100 %)

(n_{Kaderangestellte/ohne Selbständige}=13)
und (n_{MitarbeiterIn}=34)

Betrachtet man das Durchschnittsalter der Kadermänner und -frauen beim Staat, so wird deutlich, dass das Alter nicht der Grund für den tieferen Lohn der Kaderfrauen sein kann, da diese Frauen im Durchschnitt 6 Jahre älter sind als ihre Kollegen. Auch bei den Kaderstellen in der Privatwirtschaft hat das Alter keinen Einfluss auf die bestehende Lohndifferenz, da das durchschnittliche Alter bei den Männern und Frauen 37 Jahre beträgt. Die Mitarbeiter mit Fachfunktionen sind sowohl beim Staat wie auch in der Privatwirtschaft älter als die Frauen (Staat 4J./Privat 6J.). Es scheint möglich, dass die Lohndifferenz (sFr. 811) zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Privatwirtschaft mit der Altersdifferenz erklärt werden könnte (Ø 6 Jahre), jedoch beim Staat ist sie zu klein (Ø 4 Jahre), als dass mit ihr die Lohndifferenz von sFr. 1091 erklärt werden kann (vgl. Tab. 59).

7.4.7 Zusammenfassung

Ethnologinnen und Ethnologen verdienen (auf 100 %-Stellen hochgerechnet) im Mittel sFr. 6'247 (monatlicher Nettolohn, vgl. Tab. 47). In der Studie des Bundesamtes für Statistik wird festgestellt, dass gesamtschweizerisch die StudienabgängerInnen der Ethnologie und Volkskunde von 1998 ein unterdurchschnittliches Einkommen im Vergleich zu allen anderen HochschulabgängerInnen aufweisen. Ihr durchschnittliches jährliches Bruttoeinkommen liegt mit sFr. 55'000 um sFr. 13'000 tiefer (BFS 1999). Unsere Daten sind nicht direkt vergleichbar mit den Daten der Studie vom BFS, da es sich in unserer Studie nicht ausschliesslich um NeuabsolventInnen handelt und der monatliche Nettolohn erhoben wurde.

Beim Lohnvergleich zwischen den Ethnologinnen und den Ethnologen wurde ersichtlich, dass eine markante Lohndifferenz zwischen den beiden Geschlechtern besteht. Die Ethnologinnen verdienen im Durchschnitt 16.58 % weniger als ihre männlichen Kollegen (vgl. Tab. 49). Obwohl das BFS ähnliche Differenzen (bei gleichem Anforderungsniveau am Arbeitsplatz) festgestellt hat, kann hier noch nicht davon ausgegangen werden, dass die von uns festgestellte signifikante Differenz einzig und allein vom Merkmal Geschlecht abhängt. Wir können jedoch sagen, dass innerhalb der selben Hierarchiestufen signifikante Unterschiede zwischen den Löhnen von Ethnologen und ihren Kolleginnen bestehen (vgl. Tab. 50, Tab. 51). Das bedeutet, dass die festzustellenden Lohnunterschiede zwischen Ethnologinnen und Ethnologen nicht vom Merkmal berufliche Position abhängen. Wir konnten aus unseren Daten ebenfalls beobachten, dass die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen auf der Kaderstufe grösser ist, als zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Fachfunktionen. Wird vom Durchschnittslohn der Männer ausgegangen, so verdienen die Frauen in Kaderstellen 20.75 % und als Mitarbeiterinnen mit Fachfunktionen 14.84 % weniger als ihre Kollegen.

Auch das Alter und die Höhe des Beschäftigungsgrads haben einen signifikanten Einfluss auf den Lohn (vgl. Tab. 53). In der obigen Analyse wurde festgestellt, dass mit zunehmendem Beschäftigungsgrad der Lohnansatz steigt. Die Lohndifferenzen zwischen den 90-100 %-Angestellten zu den prozentual tiefer angestellten Ethnologinnen und Ethnologen betragen im Durchschnitt mindestens sFr. 1'180.- (vgl. Tab. 54). Für dieses Ergebnis können verschiedene mögliche Erklärungen gefunden werden. Folgende Argumente könnten erklären, warum Stellen mit höherem Beschäftigungsgrad besser entlohnt werden:

Je höher der Beschäftigungsgrad, desto:

- höher das Anforderungsprofil
- grösser ist die zu tragende Verantwortung
- mehr Selbständigkeit wird erwartet
- effizienter und ganzheitlicher können Arbeiten verrichtet werden
- desto grösser ist der Anteil an Personen mit Kader- und Führungspositionen

Im letzten Abschnitt stellten wir fest, dass der Staat durchschnittlich höhere Löhne zahlt als die Privatwirtschaft (vgl. Kapitel 7.4.5). Was uns jedoch erstaunt ist, dass beim Staat eine grössere Lohndiskrepanz zwischen den Geschlechtern herrscht als in der Privatwirtschaft. Selbst unter Einbezug des Faktors Alter sieht man, dass bei den EthnologInnen mit Kader-/Führungspositionen nicht das Alter für die Lohndifferenzen verantwortlich sein kann. Blickt man auf die Ergebnisse des Kapitels Lohn zurück, so zeigt sich, wie bereits zu Beginn des Kapitels vermutet wurde, dass der Lohn zu einem grossen Teil vom Merkmal Geschlecht und nicht von anderen Faktoren abhängen muss.

8 Lineare Regressionsanalyse: Lohn

Mit dieser Analyse wollen wir versuchen, die Lohndifferenzen mit Hilfe ausgewählter Einflussfaktoren zu erklären. Für diese Regressionsanalyse wählten wir aus unseren Daten Variablen aus, von denen wir erwarten, dass sie die Höhe des Lohnes beeinträchtigen. Ein grosser Teil der Variablen wurden anhand der Resultate ausgewählt.

8.1 Abhängige Variable und unabhängige Variablen

Abhängige Variable: monatlicher Nettolohn (Basis: 100 %).

Unabhängigen Variablen: Sie sind in drei, nach Kriterien geordnete Gruppen (A, B, C) gegliedert.

A. Soziodemografische Variablen

Es werden zwei soziodemographische Variablen ins Modell aufgenommen:

A.1 Geschlecht: Es handelt sich um eine Dummy-Variable⁵. Die Männer erhalten den Wert null, die Frauen den Wert eins.

A.2 Abschlussjahr des Ethnologiestudiums: Es ist eine metrische Variable⁶. Sie misst die Zeitspanne (in Jahren), die zwischen dem Studienabschluss der Ethnologie und dem Erhebungsdatum liegt (Frühjahr 2000).

B. Arbeitsbedingungen

Es werden folgende drei Variablen zu den Arbeitsbedingungen ins Modell aufgenommen:

B.1 Berufliche Position: Dies ist eine Dummy-Variable. MitarbeiterInnen mit Fachfunktionen erhalten den Wert null, EthnologInnen in Kader-/Führungspositionen den Wert eins.

B.2 Beschäftigungsgrad: Dies ist eine metrische Variable, sie gibt die Stellenprozente an.

B.3 Arbeitgeber: Dies ist eine Dummy-Variable. EthnologInnen aus der Privatwirtschaft erhalten den Wert null, EthnologInnen, die beim Staat arbeiten, den Wert eins.

C. Anforderungsprofil

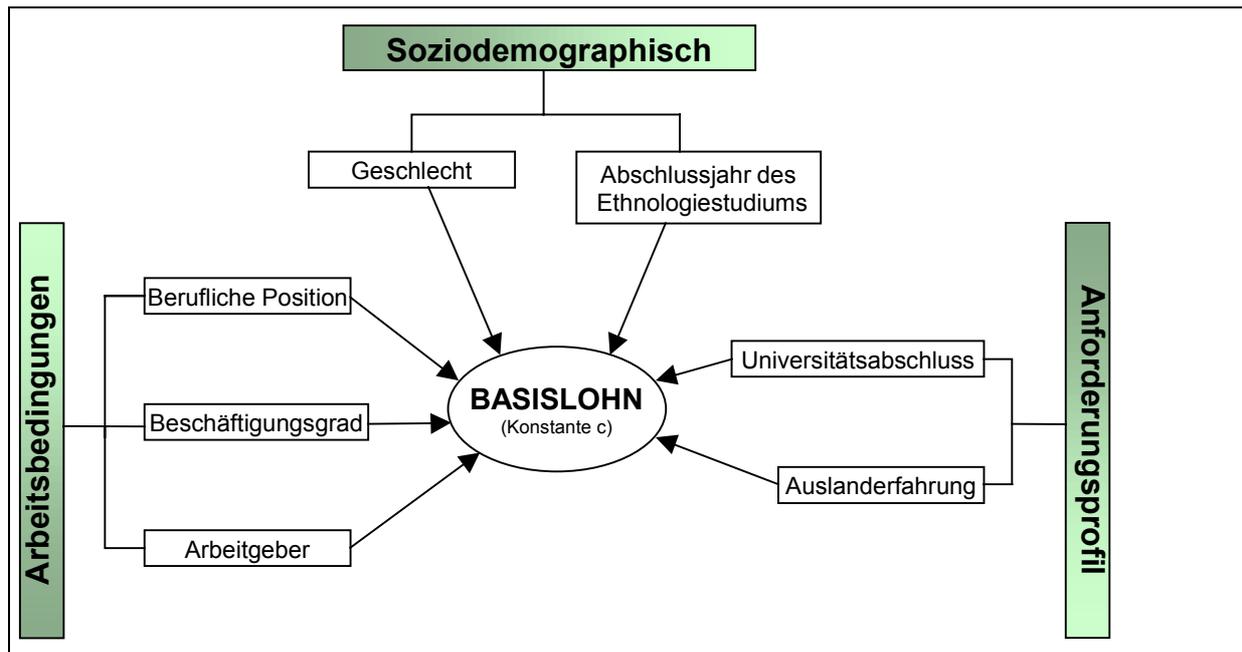
Es werden zwei Variablen zum Anforderungsprofil ins Modell aufgenommen:

⁵ Dichotome Variable mit der Ausprägung null und eins, welche sich gegenseitig ausschliessen (Bsp: 0= männlich / 1= weiblich)

⁶ Die Variablen können in einer bestimmten Reihenfolge geordnet werden und die Abstände zwischen ihnen exakt gemessen werden. (Benninghaus 1992: 21ff)

C.1 Anforderungsprofil Universitätsabschluss: Dies ist eine Dummy-Variable. EthnologInnen, die eine Erwerbstätigkeit ausüben, die keinen Universitätsabschluss erfordert, erhalten den Wert null. EthnologInnen, die eine Stelle haben, welche einen Universitätsabschluss erfordert, erhalten den Wert eins.

C.2 Anforderungsprofil Auslandserfahrung: Dies ist eine Dummy-Variable. EthnologInnen, die keine Auslandserfahrung für ihre Arbeitsstelle vorweisen müssen, erhalten den Wert null. EthnologInnen, die eine Stelle haben, welche Auslandserfahrung erfordert, erhalten den Wert eins.



Tab. 60: Graphische Zusammenfassung der Variablen des Modells

8.2 Resultat der Regressionsanalyse

Unter Einbezug der vorgestellten Variablen ergeben sich folgende Werte:

Variablen Gruppe	Variable	Ausprägung	Geschätzter Einfluss in Franken	Signifikanz
	Konstante		5140 SFr.	.000
Soziodemographische Variablen	Geschlecht	0; Männer 1; Frauen	-715 SFr.	.033
	Abschlussjahr des Ethnologiestudiums	Metrisch in Jahren	83 SFr.	.008
Arbeitsbedingungen	Berufliche Position	0; MA mit Fachfunktion 1; Kader-/ Führungspos.	420 SFr.	.164
	Beschäftigungsgrad	Metrisch in Prozenten	7 SFr.	.441
	Arbeitgeber	0; Privat 1; Staat	209 SFr.	.439
Stellenprofil	Universitätsabschluss	0; ohne 1; mit	402 SFr.	.154
	Auslandserfahrung	0; ohne 1; mit	425 SFr.	.168

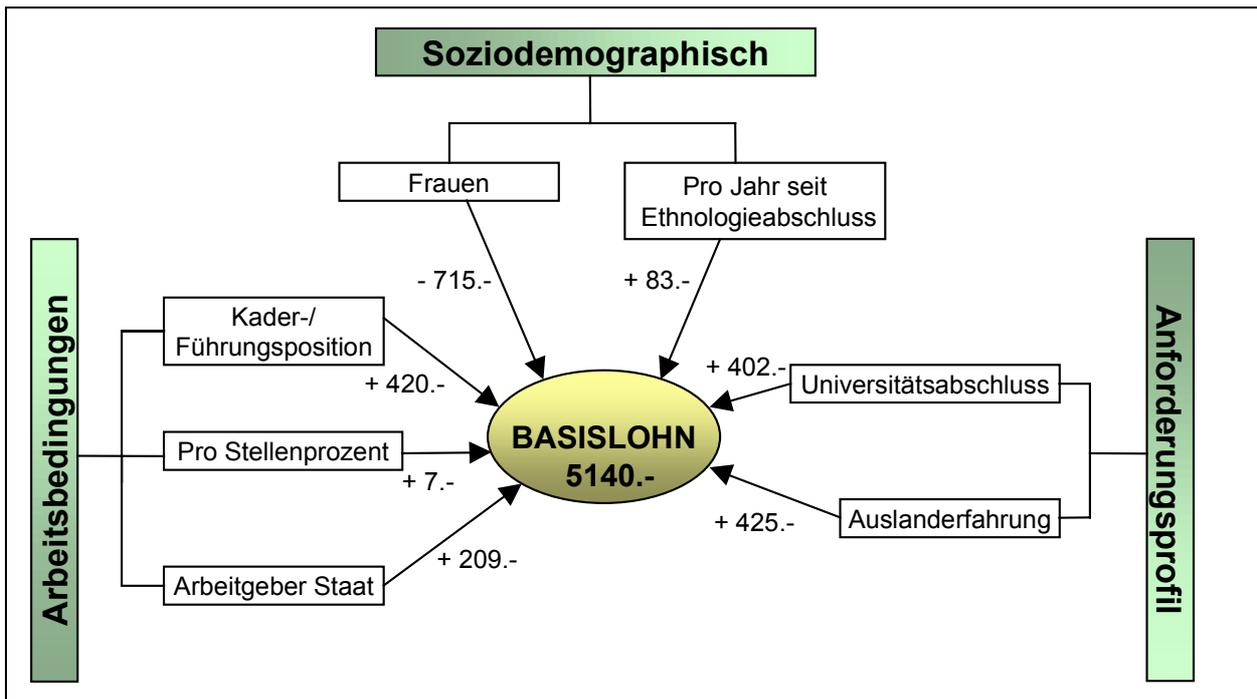
Tab. 61: Resultat der Regressionsanalyse: Lohn

8.3 Interpretation der Ergebnisse

Die vorgestellten Variablen erklären zu 47 % die unterschiedlichen Löhne⁷. Dies ist ein befriedigendes Ergebnis.

Alle unabhängigen Variablen haben den von uns erwarteten Einfluss. Die beiden Variablen, die den signifikantesten Einfluss auf den Lohn ausüben, sind das Geschlecht ($p=3.3\%$) sowie die Variable Abschlussjahr des Ethnologiestudiums ($p=0.8\%$). Um die Ergebnisse zu veranschaulichen, werden die Einflussfaktoren in die graphische Modellübersicht übertragen und an vier Beispiele durchgespielt.

⁷ Modellzusammenfassung: n (gültig) = 49; Bestimmtheitsmass $R^2 = .55$; Korrigiertes $R^2 = .47$; Mindestens ein Koeffizient ist von Null verschieden (ANOVA F-Test: $df = 7$, F-Wert = 7.05, $p < .001$).



Tab. 62: Graphische Zusammenfassung der Variablen des Modells und der Einflussfaktoren

8.4 Modellrechnung

Nach der Vorstellung der Berechnungsgrundlagen wird anhand von vier „Modell-Personen“ illustriert, welchen geschätzten Lohn diese durch ihre persönlichen Merkmale erhalten (vgl. Tab. 63). Die letzte Spalte gibt jeweils die geschätzte Höhe des Lohnes (monatlicher Nettolohn auf 100 % aufgerechnet) an. Die Berechnungen werden anhand der bereits vorgestellten Faktoren ausgearbeitet.

	Konstante Lohn	Geschlecht	Abschluss Ethnologie seit x Jahre	Berufl. Position	Beschäfti- gungsgrad	Arbeit- geber	Uniab- schluss	Ausland- erfahrung	gesch. Lohn
Person A		Mann	4 J.	MA	80 %	Staat	ja	nein	
	5'140.-	0	332.-	0	560.-	209.-	402.-	0	6'643.-
Person B		Frau	4 J.	MA	80 %	Staat	ja	nein	
	5'140.-	-715.-	332.-	0	560.-	209.-	402.-	0	5'928.-
Person C		Mann	10 J.	MA	80 %	Staat	ja	nein	
	5'140.-	0	830.-	0	560.-	209.-	402.-	0	7'141.-
Person D		Frau	10 J.	Kader	80 %	Privat	ja	ja	
	5'140	-715.-	830.-	420.-	560.-	0	402.-	425.-	7'062.-

Tab. 63: Interpretation der Regressionsanalyse Lohn: 4 „Modell-Personen“
(MA= MitarbeiterIn mit Fachfunktionen)

Die Zellen, welche bei Person B und C fett hervorgehoben sind, bezeichnen jeweils veränderte Annahmen im Vergleich zur Modell-Person A.

Zwischen den Modell-Personen A und B können wir die geschätzte geschlechtsspezifische Lohndifferenz von sFr. 715 feststellen. Vergleicht man die Personen A und C, so wird deutlich, dass auch die Zeitspanne, die zwischen Studienabschluss und dem heutigen Zeitpunkt liegt, eine wesentliche Rolle für die Höhe des Lohns spielt. Person C, bei welcher der Studienabschluss bereits 6 Jahre länger zurück liegt als bei Person A, verdient durchschnittlich sFr. 498 mehr als ihr Kollege A.

Vergleicht man die Frau D, welche eine Kaderstelle (80 %) in der Privatwirtschaft hat, für ihre Arbeit einen Universitätsabschluss sowie Auslandserfahrung mitbringen muss und ihr Studium bereits vor zehn Jahren abgeschlossen hat, mit dem Mann C, so stellen wir eine

Lohndifferenz (sFr. 79) zu Gunsten von C fest. Dadurch, dass Person D eine Frau ist und sie in der Privatwirtschaft tätig ist, fällt ihr Lohn tiefer aus als jener des Mannes C, der weniger Qualifikationen mitbringt als sie und dessen berufliche Position tiefer als die ihrige angesiedelt ist.

Mit dem oben dargestellten Modell kann man auf einfachste Art und Weise den geschätzten monatlichen Nettolohn (Basis: 100 %) einer Modellperson mit den zur Auswahl stehenden Variablen nach Belieben verändern und berechnen.

9 Alternative berufliche Orientierungen und Qualifikationen

Können wir davon ausgehen, dass die in der Praxis Beschäftigten eine bestimmte Tätigkeit ausüben, weil sie diese bewusst gesucht und folglich auch gefunden haben? Diese bewusst rhetorisch gestellte Frage verdeutlicht eine brennende Problematik bei einer Berufsgruppe mit einem unspezifischen und vielfältigen Berufsbild. Aus dieser und ähnlichen Überlegungen ist bei der Interpretation der hier verwerteten Daten Vorsicht geboten. Folgende Interpretationsvarianten sind möglich:

- (a) EthnologInnen haben eine klare Vorstellung, was sie tun möchten und was sie zu bieten haben und setzen diese Vorstellung auf dem Arbeitsmarkt um.
- (b) EthnologInnen haben eine klare Vorstellung, was sie tun möchten, sind sich aber nicht sicher, ob ihr Qualifikationsangebot im angepeilten Praxisgebiet relevant ist und/oder die Art sowie die Qualität ihrer spezifischen Kenntnisse und Erfahrungen genügt.
- (c) EthnologInnen haben keine klare Vorstellung, was sie tun möchten, sind sich aber bewusst, dass sie auf einem Gebiet qualifizierende Kenntnisse haben. Sie sind überzeugt davon, dass sie bestimmte, weniger spezifische Qualifikationen besitzen, die einem generellen Nachfragetrend auf dem Arbeitsmarkt entsprechen.
- (d) EthnologInnen haben keine klare Vorstellung, was sie tun möchten und sind unsicher, ob ihre Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt auf einem spezifischen Gebiet oder generell relevant sind und daher nachgefragt werden.
- (e) EthnologInnen haben eine klare Vorstellung, was sie tun möchten. Sie sind sich einerseits dessen bewusst, was sie anzubieten haben. Andererseits wissen sie genau, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen ihnen fehlen. Sie versuchen, diesen Qualifikationsmangel möglichst durch eine qualifizierende Zusatzausbildung und/oder praktische Erfahrung zu kompensieren.

Diese möglichen Auslegungen müssen berücksichtigt werden. Denn wir können wohl kaum davon ausgehen, dass EthnologInnen in einem Praxisfeld ‘Unterschupf’ finden, weil sie erstens genau dieses Praxisfeld gesucht haben und dass zweitens vom Arbeitgeber genau diese ‘ethnologischen Qualifikationen’ gesucht werden. Man muss vielmehr davon ausgehen, dass viele EthnologInnen Tätigkeiten nachgehen, die sie nicht in erster Linie gesucht haben, sondern angenommen haben, weil sie ihren Praxiswunsch nicht verwirklichen konnten oder diesen nicht klar kennen. Ausserdem kann zudem vermutet werden, dass EthnologInnen aufgrund ihres unscharfen Berufsbildes eine sehr flexible Berufsorientierung haben. Ein solcher “flexibler Habitus” kann ebenso oder möglicherweise eher dafür verantwortlich sein, dass viele EthnologInnen in ethnologiefernen Arbeitsbereichen tätig sind. Reflektiert dies eine Nachfrage nach spezifischen ethnologischen Qualifikationen der Marktnachfrage oder eine weiterbildungsorientierte Flexibilität der beschäftigten Ethnolo-

gInnen? In diesem Zusammenhang ist eine Aussage der Sonderstudie des schweizerischen Bundesamtes für Statistik interessant: Das BFS hat dort ermittelt, dass 18 Prozent der befragten Absolventinnen und Absolventen der Ethnologie und der Volkskunde wegen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt auf eine Stelle ausgewichen sind, die wenig oder nichts mit Ethnologie bzw. Volkskunde zu tun hat (BFS 1999). Es ist deshalb auch nicht erstaunlich, dass 7 von 22 (29 %) Ethnologen und Volkskundler angeben, dass sie hinsichtlich ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten nicht ihrer Ausbildung entsprechend beschäftigt sind (ebd.).

Diese Überlegungen sollen verdeutlichen, dass Zahlen nicht einfach den Spiegel eines ausgeglichenen Arbeitsmarktgleichgewichtes darstellen. Andere Dynamiken müssen mindestens eingeräumt werden. Die Unterstellung einer "Ethnologisierung" des einschlägigen Arbeitsmarktes im Sinne einer grossen Nachfrage nach "ethnologischen" Qualitäten, weil zunehmende AbsolventInnen offenbar "marktauglich" sind, d. h. eine Stelle finden, wäre etwas vorschnell und ohne Grundlage. Andererseits muss auch festgestellt werden, dass eine stark zunehmende Zahl von StudienabgängerInnen der Ethnologie in der näheren Vergangenheit nicht in einem ähnlich bedeutenden Anstieg von erwerbslosen EthnologInnen resultiert. Die polarisierenden Thesen eines "arbeitsmarktflexiblen Habitus" der EthnologInnen gegenüber einer starken Nachfragezunahme nach ethnologischem Wissen und ethnologisch spezifischen Erfahrungen müsste zuerst genauer untersucht werden. Qualitative Forschungstechniken, die individuelle Motive für Erwerbsbiographien aufdecken, sind für diese Fragestellungen sicher geeigneter.

9.1 Berufswünsche und fehlende Qualifikationen

Aus den zuvor geschilderten Vorbehalten gegenüber vorschnellen Interpretationen der vorliegenden Datendokumentation entstanden auch die Fragen: Wenn wir unterstellen, dass viele EthnologInnen in der Praxis eine alternative berufliche Situation vorziehen würden, wie sähe diese Alternative aus und was wären die Gründe für die Nicht-Realisierung solcher Präferenzen?

9.2 Fragen zu Berufswunsch und eventuell fehlenden Qualifikationen

Die folgenden Fragen sollen allfällige Berufswünsche der befragten AbsolventInnen abklären und ausserdem die angestrebten beruflichen Praxisbereiche dokumentieren, falls die Frage nach einem alternativen Praxiswunsch positiv beantwortet wurde:

“Haben Sie einen Berufswunsch, den Sie anstreben oder anstreben möchten?”

NEIN: 28 Personen (48 %)

JA: 30 Personen (52 %)

(n=58)

Über die Hälfte gibt an, eine andere als die gegenwärtige Tätigkeit anzustreben. In welchen Praxisbereichen liegen nun aber diese angestrebten Praxisziele? Aufgenommen wurden alle angegebenen Angaben (vgl. Tab. 64). In einer anschliessenden Frage geht es um den Mangel an spezifischen Qualifikationen, Kenntnissen und Erfahrungen, welche die Verwirklichung des angestrebten Praxisziels erschweren oder verhindern (vgl. Tab. 65).

Berufe & Arbeitsbereiche	Anzahl Nennungen	Berufe & Arbeitsbereiche	Anzahl Nennungen
Diverses	7	Personalberatung	2
Entwicklungszusammenarbeit	6	Lehre/ Professur	2
Forschung	4	PM: Projekt-Arbeit	2
Integration/ multikult. Bereich	4	Auslandarbeit	1
Journalismus	2		

$n_{\text{anstreben}}=30$

Tab. 64: "Haben Sie einen Berufswunsch, den Sie anstreben oder anstreben möchten? In welchem Bereich?"

Fehlende Qualifikationen	Anzahl Nennungen	Fehlende Qualifikationen	Anzahl Nennungen
Berufs-Praxis	12	Netzwerk	2
Diverses	8	PC-Kenntnisse: profund	2
Dissertation/ Habilitation	3	Auslandserfahrung	2
PM: Projekterfahrung	3	Sprachkenntnisse	1
Führungserfahrung	2		

$n_{\text{anstreben}}=30$

Tab. 65: "Welche Qualifikationen fehlen Ihnen, um dieses Berufsziel zu verwirklichen?" (Mehrfachnennungen möglich)

Entwicklungszusammenarbeit, Forschung sowie Tätigkeiten im multikulturellen Bereich werden am häufigsten als Wunschbereiche für berufliche Aktivitäten genannt. Zur Verwirklichung dieser Wünsche fehlt mit Abstand spezifische Berufspraxis. "Diverse" Angaben sind Zusammenfassungen von Angaben mit weniger als 2 Nennungen. Es gilt zu berücksichtigen, dass sich die Fragen auf die Ebene eines geäusserten Wunsches beziehen. Ob dieser Wunsch tatsächlich angestrebtes Ziel in der beruflichen Lebensplanung ist, kann nicht unbedingt angenommen werden.

10 Datenüberblick und Diskussion

Zum Schluss dieser Ausführungen wollen wir wieder auf unsere Ausgangsfrage „Was tun eigentlich Ethnologinnen und Ethnologen“ zurück kommen. Hinter dem Begriff Ethnologie steht mehr als nur eine Berufsbezeichnung. Dahinter verbirgt sich eine beachtliche Vielfalt von Tätigkeiten und Praxisfeldern. Die Vielfalt scheint die debattenreiche und bewegte Geschichte einer Disziplin abzubilden. Abschliessend werden wir kurz die berufliche Situation und die Ausbildungsgrundlage der Ethnologie kritisch diskutieren. Unsere Vollerhebung berücksichtigt alle Studienabschlüsse an der Universität Bern seit 1980. Von 125 versandten Fragebogen wurden 47 % zurückgeschickt. Bei den angeschriebenen Ethnologinnen war die Rücklaufquote leicht höher als jene der Ethnologen. Die Ethnologie scheint zu expandieren: Die Zahl der Abschlüsse in Bern ist stark steigend. Die gegenwärtig gültige Regelstudienzeit von 10 Semestern wurde von einem Grossteil der Befragten überschritten. 60 % der Studierenden schliesst mit einer durchschnittlichen Studienzeit von 12-16 Semestern ab. Die beliebtesten Nebenfächer sind Soziologie, Geschichte und Geographie.

Die zentrale Fragestellung zielte darauf ab, die Arbeitsfelder und Arbeitsinhalte der EthnologInnen aufzuzeigen. Die Beschäftigten lassen sich auf 3 Arbeitgebertypen verteilen: 45 % sind in privaten/nichtstaatlichen, 34 % in staatlichen und 12 % an Universitäten wiederzufinden. Bei näherer Betrachtung der drei Haupttypen zeigt sich ein breites Spektrum an anschaulichen Arbeitgeberkategorien. Die EthnologInnen sind in folgenden Segmenten beschäftigt: Die Bundesverwaltung beschäftigt 30 %, die NGO's 29 %, andere privaten Sektoren 14 %, die Universität 12 %, diverse Verbände 3 % und Spitäler/ Kliniken 3 %. Die restlichen 9 % der EthnologInnen konnten keiner Kategorie zugeordnet werden oder waren nicht erwerbstätig. Ausserdem zeigt die Betrachtung der Arbeitsbereiche unter dem Aspekt der *Nähe zur Ethnologie* folgende Aufgliederung: EthnologInnen sind etwas häufiger in ethnologienahen als in nicht-ethnologischen Tätigkeitsfeldern anzutreffen, vor allem, wenn man die Anstellungen im universitären Bereich mitberücksichtigt. Ethnologenahe Arbeit findet sich neben der Universität vor allem in den Bereichen „Asylwesen und Migration“ sowie „Entwicklungszusammenarbeit“. Wo arbeiten die bisher in grösseren Kategorien eingeteilten EthnologInnen konkret? Die Feinkategorien zeigen folgendes Bild: 19 % arbeiten im Bereich Asylwesen und Migration, 15 % in der Entwicklungszusammenarbeit, 15 % in der Sach-, Personal- und Unternehmensberatung, 15 % in Lehre und Forschung, 13 % in den Bereichen Archiv, Medien und Kommunikation, 11 % im Gesundheits- und Sozialwesen. Die Übrigen finden sich in den Bereichen Informatik, PR/Werbung und Öffentlichkeitsarbeit sowie in unbekanntem Arbeitsgebieten. Die berufliche Praxis wurde anhand von Fallbeispielen dargestellt (Kapitel 3.4). Hinter den beschriebenen Tätigkeitsfeldern verbergen sich eine Reihe von Anforderungsprofilen. Die am meisten nachgefragten Qualifikationen der aktuell ausgeübten Tätigkeit sind Sprachen (v.a. Französisch und Englisch), ein Hochschulabschluss, Berufserfahrung in spezifischen Arbeitsbereichen sowie Erfahrungen in administrativen Tätigkeiten. Andere Anforderun-

gen mit etwas weniger Nennungen sind Auslandserfahrung, Führungserfahrung, Kenntnisse qualitativer und quantitativer Methoden und redaktionelle Fähigkeiten.

Die Betrachtung der allgemeinen Erwerbssituation weist 3.5 % der von uns Befragten als arbeitslos aus, wobei die nur Männer betrifft, die jünger als 36 Jahre alt sind. Die Arbeitslosenquote liegt nur wenig höher als das gesamtschweizerische Mittel zu dieser Zeit. Von den Erwerbstätigen sind etwas mehr als ein Viertel aller EthnologInnen gleichzeitig an zwei oder drei Arbeitsstellen beschäftigt. Allerdings sind die Frauen signifikant häufiger mehrfach beschäftigt. Bei Betrachtung der Personen mit ausschliesslich einer Arbeitsstelle weisen die Männer einen signifikant höheren Beschäftigungsgrad auf als die Frauen, selbst bei Berücksichtigung der familiären Situation (Kinder). Die Hypothese, dass Ethnologen häufiger in einer Kaderstelle wiederzufinden sind als Ethnologinnen, lässt sich nach Auswertung der Daten empirisch bestätigen. 57.1 % der männlichen Beschäftigten haben eine Kaderstelle, wohingegen nur 25.6 % der weiblichen Beschäftigten in einer gleich hohen beruflichen Position angestellt sind. Die Aussagen bei der Lohndiskussion sind in Zusammenhang mit der Geschlechterfrage besonders aussagekräftig. Zwischen den beiden Geschlechtern besteht eine markante Lohndifferenz. Die Ethnologinnen verdienen im Durchschnitt 16.6 % weniger als ihre männlichen Berufskollegen. Mit Sicherheit kann man sagen: Die beobachteten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern hängen nicht vom Merkmal berufliche Position ab. Frauen in Kaderstellen verdienen rund 21 % weniger als männliche Ethnologen. Mitarbeiterinnen mit Fachfunktionen haben ein rund 15 % niedrigeres Gehalt als Mitarbeiter. Die lineare Regressionsanalyse (Kapitel 8) illustriert, welche Merkmale den Lohn beeinflussen. Das Merkmal Geschlecht beeinflusst die Lohnhöhe am stärksten. Unabhängig vom geschlechtsbedingten Lohnunterschied beträgt der durchschnittliche Lohn aller Beschäftigten sFr. 6'247 (monatlicher Nettolohn, auf eine 100 %-Stelle hochgerechnet).

Dass beinahe die Hälfte der im ausseruniversitären Bereich beschäftigten EthnologInnen in ethnologiefernen Bereichen arbeiten, hat uns erstaunt und wirft die Frage nach dem Warum auf:

- Ist dies eine Eigenheit des Ethnologie-Studiums, oder eine allgemein feststellbare Tendenz bei AbsolventInnen einer philosophisch-historischen Fakultät?
- Sind auf dem Arbeitsmarkt die von EthnologInnen erworbenen Qualifikationen auch in Praxisfeldern gefragt, die nur wenig oder gar nichts mit Ethnologie zu tun haben?
- Sind die StudienabsolventInnen von ihrer akademischen Ausbildung und den damit verbundenen Berufsaussichten nicht befriedigt und suchen nach anderen Berufsperspektiven?
- Existiert ein Mangel an Arbeitsplätzen, in denen im Studium erworbenes spezifisch ethnologisches Wissen gefragt ist?

- Werden EthnologInnen im Arbeitsmarkt für ethnologienahe Tätigkeiten von Bewerbern mit universitären Abschlüssen aus anderen Fakultäten (Sozialwissenschaften) vermehrt konkurrenziert und verdrängt? (Abgrenzung gegenüber anderen Sozialwissenschaften?)

In Bezug auf die letzte Frage ist zu erwähnen, dass die Soziologie, welche je nach Themenschwerpunkt der Ethnologie sehr nahe stehen kann, als erstes Nebenfach am häufigsten gewählt wurde (ca. 22 %, 12 Personen). Von den 10 Personen, die ausserhalb der Universität arbeiten, sind 80 % in ethnologienahen Feldern tätig. Dies legt den Schluss nahe, dass die Ergänzung eines Ethnologiestudiums durch Soziologie im Nebenfach die Chancen erhöhen, nach dem Studium eine ethnologienahe Arbeit zu finden. Umgekehrt kann vermutet werden, dass SoziologInnen ebenso in diesem Arbeitsmarkt anzutreffen sind. Im Unterschied zu Ethnologie bietet die Soziologie vermehrt die Gelegenheit, auch quantitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden zu erlernen, was auf dem Arbeitsmarkt vermehrt gefragt sein könnte. Bringen Ethnologinnen und Ethnologen, die sich nicht in einem Nischenmarkt betätigen können oder wollen (der ganz spezifische Kenntnisse erfordert wie z. B. Länder- und regionalspezifische Kenntnisse), hinreichende Kenntnisse und Fähigkeiten mit, um den Anforderungen auf dem anspruchsvollen Stellenmarkt zu genügen? Dazu ist anzumerken, dass von den fehlenden Qualifikationen, um ein angestrebtes Berufziel (mehrheitlich ethnologienah) zu erreichen, am meisten die fehlende Berufspraxis genannt wurde, welche nicht von der Universität vermittelt werden kann. Diese und andere Aussagen aus dieser Untersuchung drängen eine kritische Auseinandersetzung mit der Praxistauglichkeit der akademischen Ausbildung auf. Ein an Praxistauglichkeit orientiertes Studium nimmt Anforderungen der ethnologischen Berufspraxis auf und hinterfragt die Gründe für Qualifikationsmängel der AbsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt. Der erwähnte Mangel an Berufserfahrung und Praxisnähe kann den beruflichen Einstieg erschweren. Praktika in ethnologienahen Bereichen und die Mitarbeit in aktuellen Projekten während des Studiums könnten diesem Defizit entgegenwirken. Dies müsste jedoch im verbindlichen Studienreglement festgelegt werden. Praxisangebote müssten abgeklärt werden. Dies erfordert den Aufbau eines Netzwerkes mit einschlägigen Arbeitgebern, die institutionalisierte Praxismöglichkeiten zusichern können. Als Praxisanbieter drängen sich vor allem NGO's, Bundesverwaltungen (z. B. DEZA; BUWAL; BFF u. a.) und weitere Institutionen auf, die in den Bereichen Migration, Entwicklungszusammenarbeit, Sozialarbeit und bereichsverwandten Feldern tätig sind. Die Gelegenheit, Anregungen für ein praxisnäheres Studium zu geben, nahmen viele der Befragten in den offen gestellten Fragen wahr. Dabei werden vor allem zwei Kenntnis- und Erfahrungsdefizite mehrfach erwähnt. Einerseits wird auf den Mangel an Erfahrung und Kenntnissen in Projektarbeit und Projektleitung hingewiesen. Kenntnisse im Projektmanagement müssten erst nach dem Studium erworben werden und erschwerten den Praxiseinstieg. Andererseits wurden von den Beschäftigten auch Kenntnisse von Erhebungsmethoden (qualitativ und quantitativ) als Stellenanforderung aufgeführt. Dies wird im Rahmen des bestehenden Studienangebotes der Ethnologie in ungenügender Masse angeboten.

BIBLIOGRAPHIE

Benninghaus, Hans 1992: Deskriptive Statistik. In: Scheuch, Erwin K. und Heinz Sahner (Hg.): Statistik für Soziologen. Stuttgart: Teubner.

Bollig, Michael und Chrisoph Brumann 1998: Ethnologen im Beruf. Eine Untersuchung des Kölner Instituts für Völkerkunde.

<rrz.uni-koeln.de/phil-fak/voelkerkunde/lehre/Chancen>

Brüderl, Josef, Thomas Hinz und Monika Jungbauer-Gans (1996): Langfristig erfolgreich. Münchner Soziologinnen und Soziologen auf dem Arbeitsmarkt. *Soziologie* 3: 5–23.

BFS Bundesamt für Statistik (Hg.) 1998 : Die Beschäftigungssituation der Neuabsolventinnen und Neuabsolventen der Schweizer Hochschulen 1997. Neuchâtel: BFS.

BFS Bundesamt für Statistik 2000: Gleichstellung: Lohn nach Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes. <www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber16/thema/dthe1621.htm>.

Diekmann, Andreas 1995: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek: Rowohlt.

Eckstein, Peter 1999: Angewandte Statistik mit SPSS. Praktische Einführung für Wirtschaftswissenschaftler. Wiesbaden: Gabler.

SECO Staatssekretariat für Wirtschaft 2000: Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Bern: seco. (Pressedokumentation 19. September 2000)

URL: http://www.ethno.unibe.ch/arbeitsblaetter/AB20_Obe.pdf

This is the electronic edition of José Oberson and Nicole Gfeller, "Ethnologie und berufliche Praxis", Arbeitsblatt Nr. 20, Institut für Ethnologie, Universität Bern, Bern 2002

ISBN: 3-906465-20-9

Electronically published July 15, 2002

© José Oberson und Nicole Gfeller und Institut für Ethnologie der Universität Bern. All rights reserved.

This text may be copied freely and distributed either electronically or in printed form under the following conditions. You may not copy or distribute it in any other fashion without express written permission from me or the Institut für Ethnologie. Otherwise I encourage you to share this work widely and to link freely to it.

Conditions

You keep this copyright notice and list of conditions with any copy you make of the text.

You keep the preface and all chapters intact.

You do not charge money for the text or for access to reading or copying it.

That is, you may not include it in any collection, compendium, database, ftp site, CD ROM, etc. which requires payment or any world wide web site which requires payment or registration. You may not charge money for shipping the text or distributing it. If you give it away, these conditions must be intact.

For permission to copy or distribute in any other fashion, contact: information@ethno.unibe.ch