



SCHLUSSBERICHT – 21.03.2024

Löhne und Anstellungsbedingungen in den Kitas in der Stadt Zürich

Erhebung

Zuhanden des Sozialdepartements der Stadt Zürich, des Kita-Dialogs, kibesuisse und des VPOD

Impressum

Empfohlene Zitierweise

Autor: Ecoplan
Titel: Löhne und Anstellungsbedingungen in den Kitas in der Stadt Zürich
Untertitel: Erhebung
Auftraggeber: Sozialdepartement Stadt Zürich, Kita-Dialog, kibesuisse, VPOD
Ort: Bern
Datum: 21.03.2024

Steuergruppe

Thomas Meier, Kita-Dialog
Frédéric Baudin, Kita-Dialog
Maria Dörnenburg, kibesuisse
Martina Flühmann, VPOD
Natascha Wey, VPOD
Jasmin Gasser, VPOD
Stephan Alexander, Sozialdepartement Stadt Zürich
Silvio Foscan, Sozialdepartement Stadt Zürich

Projektteam Ecoplan

Philipp Walker
Sarina Steinmann
Maxie Bernhard

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

ECOPLAN AG

Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Bern
Tel +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Dätwylerstrasse 25
CH - 6460 Altdorf
Tel +41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

Inhaltsübersicht

	Inhaltsverzeichnis	5
1	Auftrag.....	6
2	Vorgehen.....	7
3	Rücklauf und Datenqualität.....	8
4	Anstellungsbedingungen	12
5	Löhne und Einflussfaktoren.....	26
6	Einordnung und Branchenvergleich	43
	Anhang A: Onlinebefragung Trägerschaften	52
	Anhang B: Anleitung zur Erhebung und Excelformular.....	60
	Anhang C: Stata Output.....	66
	Anhang D: LSE	70
	Anhang E: Sensitivitätsanalyse	72

FACTSHEET

ARBEITEN IN KITAS IN DER STADT ZÜRICH

AUFTRAG



Aktuelles Bild über **LÖHNE** und **ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN** in den Kitas der Stadt Zürich



Im gemeinsamen **AUFTRAG** vom Sozialdepartement Stadt Zürich, Kita-Dialog, kibesvisse, VPOD



Durchführung einer **ERHEBUNG** bei allen Trägerschaften mit mindestens einer Kita in der Stadt Zürich im August – Oktober 2023

TRÄGERSCHAFTEN

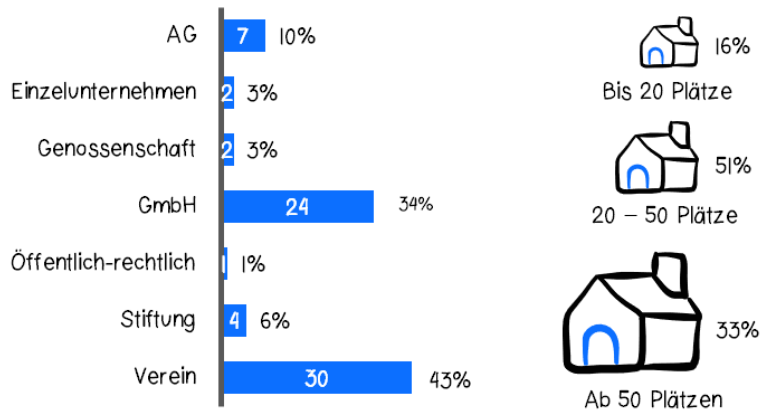
70



von 157 TRÄGERSCHAFTEN



Rücklauf: 45%



MITARBEITENDE

1'846



310



Total 2'156 MITARBEITENDE



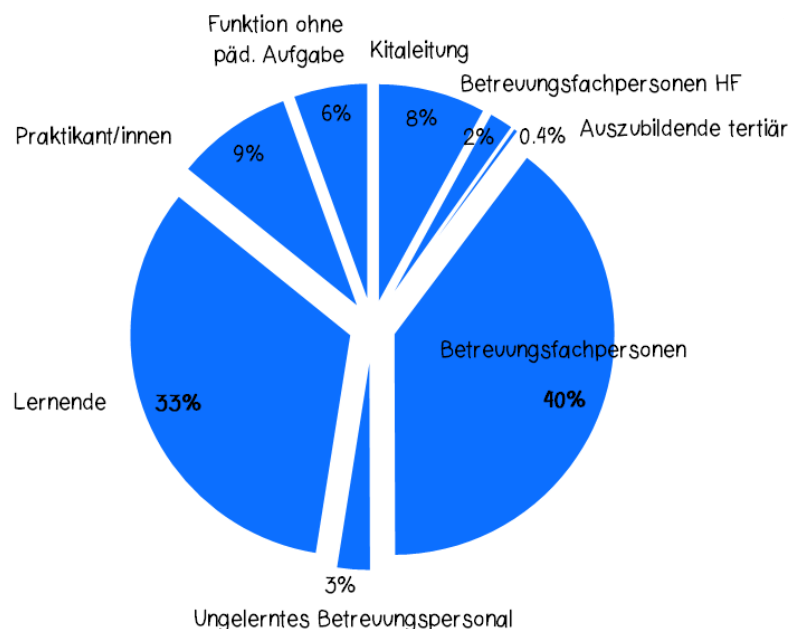
Ø-Beschäftigungsgrad 82%



Ø-Alter 34 Jahre
Median: 30 Jahre



Ø-Anzahl Dienstjahre 5.4
Median: 4 Jahre



ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN

Häufigstes Modell in den Kitas.....



42h-WOCHE



5 Wochen FERIEN



Bezahlte PAUSEN



ELTERNURLAUBE wie gesetzlich vorgeschrieben



Ausschliesslich Versicherung des obligatorischen Lohnanteils bei BERUFLICHER VORSORGE



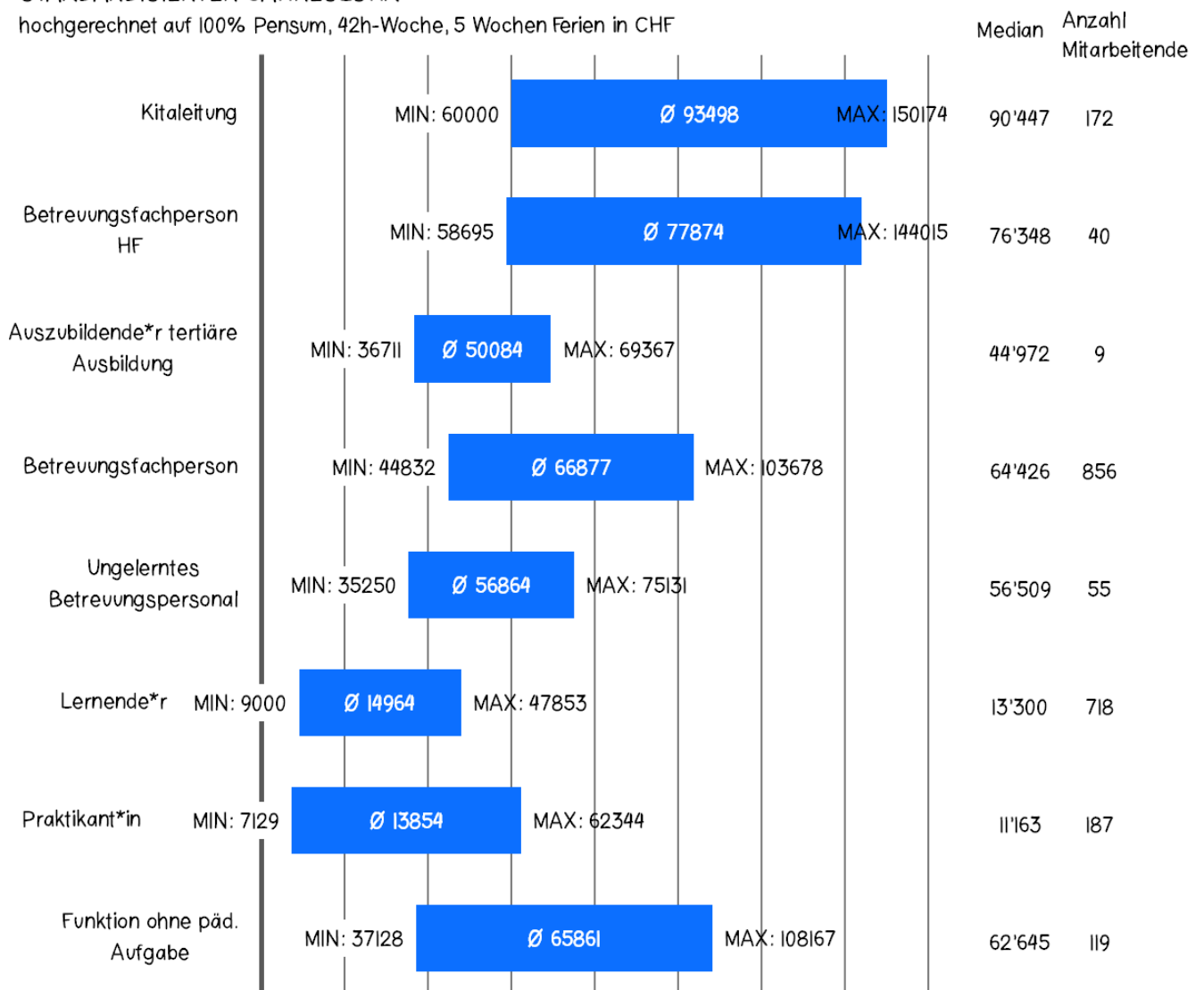
Vertragliche Vereinbarung zur Regelung der Lohnfortzahlung bei KRANKHEIT plus Abschluss einer Krankentaggeldversicherung



Zusatzversicherung nach UVG

STANDARDISIERTER JAHRESLOHN

hochgerechnet auf 100% Pensum, 42h-Woche, 5 Wochen Ferien in CHF



Inhaltsverzeichnis

	Inhaltsverzeichnis	5
1	Auftrag.....	6
2	Vorgehen.....	7
3	Rücklauf und Datenqualität.....	8
3.1	Rücklauf	8
3.2	Datenquellen und Datenqualität.....	11
4	Anstellungsbedingungen	12
4.1	Sollarbeitszeit, Ferienanspruch und Pausen	12
4.2	Lohnbestandteile.....	15
4.3	Regelung der beruflichen Vorsorge	20
4.4	Regelung von Absenzen	21
4.5	Probezeit und Kündigungsregeln	24
4.6	Weiterbildung	24
5	Löhne und Einflussfaktoren.....	26
5.1	Standardisierter Lohn - Gesamtbild	27
5.2	Vertiefte Analyse - Einflussfaktoren	30
6	Einordnung und Branchenvergleich	43
6.1	Vergleich mit der schulergänzenden Kinderbetreuung	43
6.2	Vergleich mit Daten aus der Lohnstrukturerhebung	44
	Anhang A: Onlinebefragung Trägerschaften	52
	Anhang B: Anleitung zur Erhebung und Excelformular.....	60
	Anhang C: Stata Output.....	66
	Anhang D: LSE	70
	Anhang E: Sensitivitätsanalyse	72

1 Auftrag

Das Sozialdepartement der Stadt Zürich, die am Kita-Dialog beteiligten Kitas, der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) und der Verband Kinderbetreuung Schweiz kibesuisse haben sich auf gemeinsame Perspektiven bezüglich Finanzierung und Sozialpartnerschaft für die nächsten Jahre verständigt, um die vorschulische Kinderbetreuung in der Stadt Zürich weiterzuentwickeln und die Qualität der Kinderbetreuung zu erhöhen. Da die Arbeitsbedingungen ein zentrales Qualitätsmerkmal sind, nehmen der VPOD und kibesuisse Verhandlungen für einen Gesamtarbeitsvertrag auf.

Um im Hinblick auf die Verhandlungen mehr Informationen über den Ist-Zustand zu erhalten, haben das Sozialdepartement der Stadt Zürich, der Kita-Dialog, kibesuisse und der VPOD Ecoplan beauftragt, die aktuellen Löhne und Anstellungsbedingungen in den Kitas in der Stadt Zürich zu erheben.

2 Vorgehen

Im Zentrum des Auftrages standen folgende Fragestellungen:

- Welche Löhne werden in den Kitas je nach Funktion bezahlt?
- Welche Anstellungsbedingungen herrschen in den Kitas vor?
- Welche Faktoren beeinflussen die Höhe des Lohns und die Anstellungsbedingungen?
- Wie sehen die Löhne in den Kitas im Vergleich zu ähnlichen Branchen aus?

Um diese Fragestellungen zu beantworten, sind wir wie folgt vorgegangen:



ERHEBUNG: Alle Trägerschaften mit mindestens einer Kita/einem Kitastandort in der Stadt Zürich wurden zur Erhebung eingeladen. Die Erhebung bei den Trägerschaften bestand aus zwei Teilen:

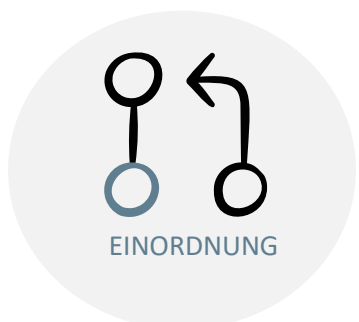
- Onlinebefragung zu den vorherrschenden Anstellungsbedingungen (siehe Fragebogen Anhang A).
- Ausfüllen eines Excelformulars mit personenbezogenen Angaben für alle Mitarbeitenden (siehe Excelformular Anhang B).

Die Trägerschaften wurden durch die Auftraggebenden über die Umfrage informiert und zur Teilnahme motiviert. Der Link zur Onlinebefragung und das Excelformular wurden anschliessend von uns zusammen mit einer ausführlichen Anleitung sowie einem Erklärvideo an alle Trägerschaften am 14. August 2023 versandt. Die Erhebung lief vom Mitte August bis Ende Oktober 2023. Um dem Rücklauf zu erhöhen, wurden neben schriftlichen Remindern auch telefonisch bei den Trägerschaften nachgefragt.



AUSWERTUNG, ANALYSE und DARSTELLUNG: Die bei den Trägerschaften erhobenen Angaben wurden anschliessend bereinigt, plausibilisiert, in eine Datenbank überführt und deskriptiv beschreiben. Um die Lohnangaben zwischen den Kitas vergleichen zu können, wurden sie standardisiert.

Um die Abhängigkeiten zwischen den personen- oder betriebsbezogenen Angaben und den Löhnen und Anstellungsbedingungen zu erkennen und die wichtigsten Einflussfaktoren zu identifizieren, haben wir eine Regressionsanalyse durchgeführt.



EINORDNUNG UND BRANCHENVERGLEICH: Die erhobenen Löhne in den Kitas in der Stadt Zürich haben wir einerseits mit kantonalen Daten zum Betreuungspersonal aus den Horten verglichen. Zudem haben wir Daten aus der Lohnstrukturhebung (LSE) beigezogen, um unsere Daten zu plausibilisieren.

3 Rücklauf und Datenqualität

3.1 Rücklauf

GESAMTER RÜCKLAUF

70 von 157 eingeladenen Trägerschaften haben an der Erhebung teilgenommen, was einer Rücklaufquote von 45% entspricht.

GRÖSSE

Sowohl kleine, mittelgrosse als auch grosse Trägerschaften wurden bei unserer Erhebung gleichermassen gut erreicht, mit Rücklaufquoten von 42.3% bis 45.1%.

Die mittelgrossen Trägerschaften sind im Sample am häufigsten vertreten. Rund jede zweite Trägerschaft gehört dieser Kategorie an. Etwa jede dritte Trägerschaft zählt zu den grossen Trägerschaften mit mehr als 50 Plätzen. Die kleinen Trägerschaften mit weniger als 20 Plätzen machen 16% der Trägerschaften in unserem Sample aus. Aufgrund des gleichmässigen Rücklaufs über diese Grössenkategorien entsprechen die Anteile im Sample nahezu den Anteilen an der Grundgesamtheit.

Grösse Trägerschaften	Total Trägerschaften	Anteil	Erreicht	Anteil im Sample	Rücklauf
klein (Bis 20 Plätze)	26	17%	11	16%	42.3%
Mittel (21 - 50 Plätze)	80	51%	36	51%	45.0%
Gross (ab 50 Plätzen)	51	32%	23	33%	45.1%

RECHTSFORM

Es wird zwischen 7 Rechtsformen unterschieden (siehe untenstehende Tabelle). Alle Rechtsformen sind in unserem Sample vertreten. Am häufigsten haben Vereine (43% des Samples), gefolgt von GmbH (33% des Samples) und AGs (10% des Samples) an der Erhebung teilgenommen. Die Rücklaufquoten je Rechtsform sind sehr unterschiedlich. Sie schwanken von 22% (Einzelunternehmen) bis 100% (Genossenschaften). Dies hat zur Folge, dass gewisse Rechtsformen im Sample unter- bzw. übervertreten sind. Dank der guten Rücklaufquote bei den Vereinen beispielsweise sind diese im Sample leicht übervertreten, während GmbHs eher untervertreten sind.

Rechtsform	Total Trägerschaften	Anteil Total	Erreicht	Anteil im Sample	Ø-Grösse	Verteilung Mitarbeitende	Rücklauf
AG	21	13%	7	10%	173	9%	33%
Einzelunternehmen	9	6%	2	3%	56	2%	22%
Genossenschaft	2	1%	2	3%	40	1%	100%
GmbH	70	45%	24	34%	86	21%	34%
Öffentlich-rechtlich	3	2%	1	1%	k.a.	10%	33%
Stiftung	6	4%	4	6%	295	23%	67%
Verein	46	29%	30	43%	93	35%	65%

SUBVENTIONSFORM

66 der 70 Trägerschaften im Sample werden durch das Sozialdepartement der Stadt Zürich subventioniert. Lediglich 3 der Trägerschaften im Sample erhalten keine Subventionen, eine Trägerschaft ist städtisch (bzw. öffentlich-rechtlich). Der Rücklauf beträgt bei den subventionierten Trägerschaften 45% und bei den nichtsubventionierten Trägerschaften lediglich 21%. Dadurch sind die nicht subventionierten Trägerschaften im Sample untervertreten.

Subvention	Total Trägerschaften	Anteil	Erreicht	Anteil im Sample	Rücklauf
Subventioniert SD	142	90%	66	94%	46%
Nicht subventioniert	14	9%	3	4%	21%
Städtisch	1	1%	1	1%	100%

MITARBEITENDE

Die Trägerschaften haben uns die Lohndaten von 2'156 Mitarbeitenden übermittelt. Dabei handelt es sich um die Angaben der Mitarbeitenden, welche im Referenzmonat Mai 2023

- von der Trägerschaft im Monatslohn angestellt waren (befristet oder unbefristet)
- an (mindestens) einem Standort in der Stadt Zürich gearbeitet haben
- einen (nicht reduzierten) Lohn erhalten haben (z.B. IV, Austritte, Mutterschaft, Kurzarbeit etc.) und
- keine standortsunabhängigen übergeordneten und zentralisierten Aufgaben für die Trägerschaft übernommen haben (wie z.B. HR-Personal, Geschäftsleitung)

Der Frauenanteil im Sample beträgt 86%. Im Schnitt sind die Mitarbeitenden (ohne Lernende/Praktikant/-innen) 34 Jahre alt (Median 30 Jahre) und seit 5.4 Jahren (Median 4 Jahre) bei ihrer Trägerschaft angestellt. 41% der Mitarbeitenden arbeiten 100%, das durchschnittliche Arbeitspensum beträgt 82%.

Nachfolgende Tabelle zeigt, in welchen Funktionen die Mitarbeitenden des Samples tätig sind. Die grösste Gruppe bilden die Betreuungsfachpersonen: 40% der Mitarbeitenden im Datensatz arbeiten als Betreuungsfachpersonen. 8% der Mitarbeitenden leiten eine Kita. Ein grosser

Anteil der Personen befindet sich noch in der Ausbildung, sei es als Lernende (33%) oder in einem Praktikum (9%).

Funktion	Beschrieb	Anzahl	Anteil
Kitaleitung	Die Kitaleitung ist verantwortlich für die pädagogische und betriebswirtschaftliche Führung eines oder mehrerer Kitastandorte(s).	172	8%
Betreuungsfachperson HF	Pädagogisch ausgebildetes Fachpersonal Niveau tertiär, u.a. Kindererzieher*in HF	40	2%
Auszubildende*r tertiäre Ausbildung	Betreuungsfachperson EFZ, welche aktuell eine tertiäre Ausbildung absolviert	9	0.4%
Betreuungsfachperson	Pädagogisch ausgebildetes Fachpersonal Niveau SEKII, u.a. Fachperson Betreuung EFZ u.a. mit oder ohne Team/Gruppenleitungs-Funktion	856	40%
Ungelerntes Betreuungspersonal	Pädagogisch nicht ausgebildetes Personal, welches jedoch Betreuungsaufgaben übernimmt	55	3%
Lernende*r	Lernende berufliche Grundbildung EFZ (3-jährige Lehre) (reguläre Lehre) und Lernende berufliche Grundbildung EFZ (2-jährige Lehre) (verkürzte Lehre)	718	33%
Praktikant*in	Mitarbeitende im Praktikum während oder vor Studium oder im Rahmen eines Berufsvorbereitungsjahres	187	9%
Funktionen ohne pädagogische Aufgaben	Dies umfasst bei der Trägerschaft angestelltes Küchenpersonal, Reinigungspersonal, Gärtner*in, Abwart*in, Admin. Personal	119	6%

Anmerkung: In der Erhebung wurde zwischen den Funktionen «Gruppenleitung/Teamleitung» und «Betreuungsfachpersonen» unterschieden. Die Ergebnisse der Erhebung haben jedoch gezeigt, dass diese Aufteilung über alle Trägerschaften gesehen nicht sinnvoll ist. Denn in einigen Trägerschaften wurden alle Betreuungsfachpersonen als Gruppen/Teamleiterinnen eingestuft, während in anderen Trägerschaften gar keine Unterteilung in Betreuungsfachpersonen und Gruppenleitung/Teamleitungen vorgenommen wird. Aufgrund dieser Uneinheitlichkeit weisen wir in den Auswertungen nur eine Funktion aus, nämlich «Betreuungsfachpersonen», welche auch Gruppen-/Teamleitende umfasst.

Da die Gesamtheit aller Mitarbeitenden in den Kitas in der Stadt Zürich unbekannt ist, lässt sich der Rücklauf in Bezug auf die Mitarbeitenden nur grob abschätzen. Gemäss Sozialdepartement arbeiten schätzungsweise 3'000 Mitarbeitende in den Kitas der Stadt Zürich. Ausgehend von dieser Schätzung konnte daher durch die Umfrage ein hoher Anteil von rund 70% der Mitarbeitenden erreicht werden.

3.2 Datenquellen und Datenqualität

Die Ergebnisse zu den Anstellungsbedingungen (siehe Kapitel 4) beruhen auf den Angaben von 70 Trägerschaften, welche die Onlinebefragung ausgefüllt haben. Grundlage für die Ergebnisse zu den Löhnen (siehe Kapitel 5) bilden die von den Trägerschaften gelieferten Excel-formulare mit den personenbezogenen Daten von 2'156 Mitarbeitenden.

Für die Auswertung der personenbezogenen Daten waren diverse Anpassungen an den Originaldatensätzen notwendig:

- Funktionsbezeichnung (Vereinheitlichung und Neuordnung)
- Ausbildungsniveaus (Korrekturen anhand Bezeichnungen)
- Anpassung des Grundlohns in Relation zu Pensum, Sollarbeitszeit und Ferienanspruch
- Streichen von offensichtlich unplausiblen Angaben wie z.B. Geburtsdatum 1.1.1900 (falls Korrektur durch Nachfrage nicht möglich)
- Ausschluss gewisser Mitarbeitenden nach Rücksprache mit Trägerschaft z.B. Mitarbeitende im Stundenlohn, Heimmitarbeitende/Krisenintervention oder Kindergarten-Mitarbeitende

Grundsätzlich ist die Datenbasis sehr gut. Es ist jedoch nicht auszuschliessen, dass einige Angaben in den Daten trotz diverser Plausibilisierungsrunden nach wie vor nicht korrekt sind, z.B. Ausbildungsangaben oder Funktionszuordnung.



Trotz des guten Rücklaufs und Datenqualität müssen die nachfolgenden Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden. Da wir keine Vollerhebung erreichen konnten, besteht die Gefahr von Verzerrungen im Sample (Selection Bias). Diese Verzerrungen können die Validität sowie Generalisierbarkeit von Schlussfolgerungen aus den Daten beeinträchtigen.

Da die Gesamtheit der Mitarbeitenden nicht bekannt ist, kann auch keine Gewichtung der Ergebnisse erfolgen, um die Genauigkeit der Ergebnisse zu verbessern.

Vorsicht ist vor allem bei tieferen Aggregationsstufen bzw. Kreuzauswertungen geboten, weil diese aufgrund der teilweise tiefen Fallzahlen nicht mehr repräsentativ sind. Schlussfolgerungen für kleine Subgruppen z.B. Kitaleitende in Genossenschaften dürfen daher nur mit Zurückhaltung gezogen werden.

Dennoch: der gute Rücklauf erlaubt grundsätzlich repräsentative Aussagen, insbesondere auf höchster Aggregationsstufe und für grosse Subgruppen wie z.B. Betreuungsfachpersonen oder Kitaleitende. Unsere Plausibilisierung mit den LSE Daten (siehe Kapitel 6.2) zeigt, dass die von uns erhobenen Daten vergleichbar sind.

4 Anstellungsbedingungen

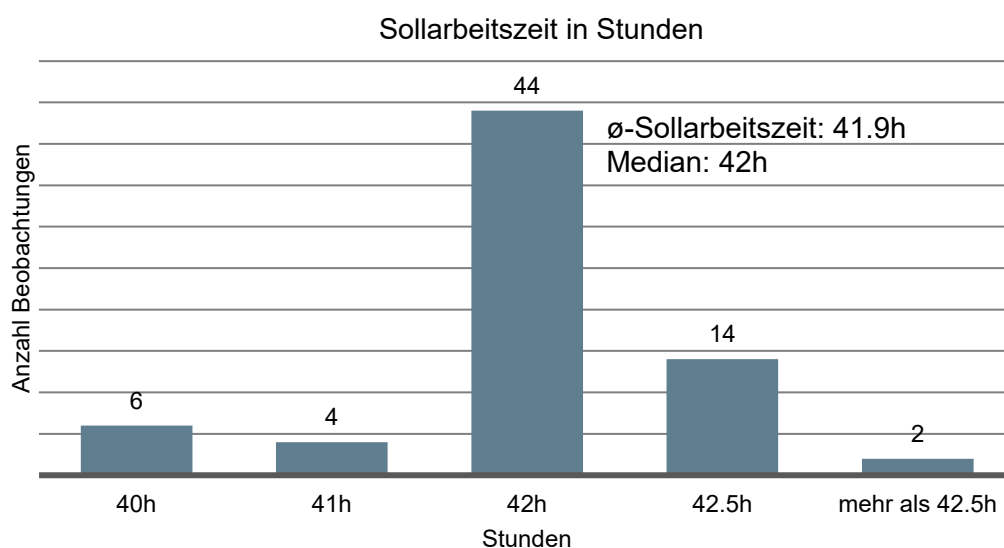
Anstellungsbedingungen bilden die Grundlage für die Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Sie umfassen verschiedene Aspekte, die deren Beziehung regeln. Dazu gehören u.a. die Arbeitszeit, determiniert durch die wöchentliche Sollarbeitszeit, der Ferienanspruch und die Pausenregelung, die Vergütung, das dafür eingesetzte Lohnsystem und die einzelnen Lohnbestandteile, die Sozialleistungen, die Regelung von Absenzen im Falle von Unfall, Krankheit oder Elternschaft und die Probezeit- und Kündigungsfristen. Gesamtheitlich tragen die Anstellungsbedingungen wesentlich zur Mitarbeitendenzufriedenheit und Arbeitgebendenattraktivität bei.

4.1 Sollarbeitszeit, Ferienanspruch und Pausen

SOLLARBEITSZEIT

Die Sollarbeitszeiten variieren bei den Trägerschaften im Sample zwischen 40 und 44 Stunden pro Woche, wobei die 42h-Woche am häufigsten anzutreffen ist. In 63% der Trägerschaften beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42h. Bei 23% der Trägerschaften übersteigt die Sollarbeitszeit 42h pro Woche, während bei 15% der Trägerschaften 40h oder 41h pro Woche gearbeitet wird. Auch über alle Mitarbeitenden im Sample betrachtet, ist das häufigste Modell eine 42h-Woche. 75% der Mitarbeitenden arbeiten 42h pro Woche. Die Sollarbeitszeiten variieren innerhalb der Rechtsformen und auch Grössen der Trägerschaft, betragen aber im Schnitt pro Grössen- oder Rechtsformkategorie 42h. Es ist kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Sollarbeitszeit und diesen Charakteristiken erkennbar.

Abbildung 1: Wöchentliche Sollarbeitszeit



SOLLARBEITSZEIT in Stunden

RECHTSFORM	MIN	MAX	ø	Anzahl
AG	42	42	42.0	7
Einzelunternehmen	42	42	42.0	2
Genossenschaft	41	42.5	41.8	2
GmbH	40	44	42.1	24
Öffentlich-rechtlich	42	42	42.0	1
Stiftung	40	42	41.5	4
Verein	40	42.5	41.8	30

SOLLARBEITSZEIT in Stunden

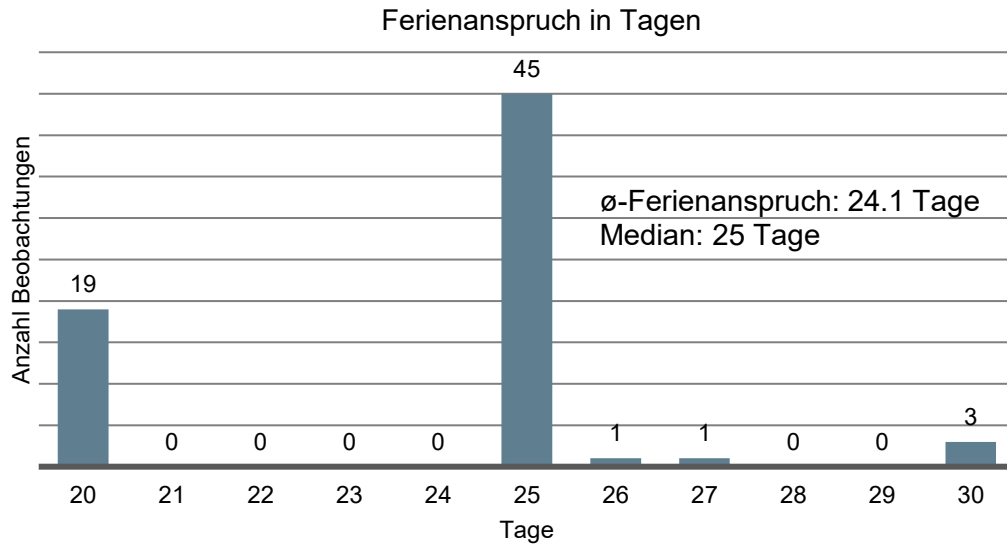
GRÖSSE	MIN	MAX	ø	Anzahl
Bis 20 Plätze	40	42.5	42	11
21 bis 50 Plätze	40	44	42	36
Mehr als 50 Plätze	40	43.45	42	23

FERIENSANSPRUCH¹

Die Ferienansprüche reichen von 20 bis 30 Tagen, wobei 20, 25 oder 30 Ferientage am gebräuchlichsten sind. 65% der Trägerschaften gewähren ihren Mitarbeitenden 25 Ferientage. Somit sind 5 Wochen der häufigste Ferienanspruch. In 28% der Trägerschaften sind 20 Ferientage, sprich 4 Wochen, üblich. Bei den übrigen 5% der Trägerschaften erhalten die Mitarbeitenden mehr als 25 Ferientage. Betrachtet über die Mitarbeitenden im Sample ergibt sich ein ähnliches Bild. Im Schnitt beträgt hier der Ferienanspruch 24.8 Tage und der Median 25 Tage. 76% der Mitarbeitenden erhalten 25 Ferientage. Wie bei den Sollarbeitszeiten variieren auch die Ferienansprüche innerhalb der Rechtsformen und Grössenkategorien. Im Schnitt sind kleinere Trägerschaften etwas grosszügiger bei der Anzahl gewährter Ferientage. Bei den Rechtsformen zeigt sich, dass bei der öffentlich-rechtlichen Trägerschaft mit im Schnitt 20 Tagen am wenigsten Ferientage gewährt werden. Private Trägerschaften sind diesbezüglich im Schnitt also grosszügiger.

¹ Inwieweit die gesetzlichen Feiertage den hier aufgeführten Ferientagen angerechnet wurden, ist unklar. Wir gehen jedoch davon aus, dass die meisten Trägerschaften bei ihren Angaben zu den Ferientagen die offiziellen Feiertage nicht miteingeschlossen haben.

Abbildung 2: Ferienanspruch



FERIENANSPRUCH in Tagen

RECHTSFORM	MIN	MAX	Ø	Anzahl
AG	20	30	24.3	7
Einzelunternehmen	20	25	22.5	2
Genossenschaft	25	25	25.0	2
GmbH	20	30	23.9	24
Öffentlich-rechtlich	20	20	20.0	1
Stiftung	25	25	25.0	4
Verein	20	40	24.3	30

FERIENANSPRUCH in Tagen

GRÖSSE	MIN	MAX	Ø	Anzahl
Bis 20 Plätze	20	40	25	11
21 bis 50 Plätze	20	30	24	36
Mehr als 50 Plätze	20	30	23	23

Entscheidend für die jährliche Arbeitszeit ist die Kombination zwischen Sollarbeitszeit und Ferienanspruch. Die häufigste Kombination ist eine Sollarbeitszeit von 42h und 5 Wochen Ferien. 38% der Trägerschaften haben dieses Modell. Am zweithäufigsten ist eine 42h Woche und 4 Wochen Ferien (19% der Trägerschaften). Nachfolgende Tabelle zeigt die Häufigkeiten der gewählten Modelle in den Trägerschaften in unserem Datensatz.

Anteil vers. Modelle Sollarbeitszeit in Stunden	Ferienanspruch in Tagen			
	20	25	26/27	30
40	1%	6%	0%	0%
41	1%	6%	0%	0%
42	19%	38%	3%	3%
42.5	4%	14%	0%	1%
mehr als 42.5h	1%	1%	0%	0%

PAUSEN

In 54% der Trägerschaften sind bezahlte Pausen vorgesehen. Die Dauer der bezahlten Pausen wurde nicht erhoben. Betrachtet nach Rechtsform und Grösse zeigen sich auch hier Unterschiede. Die Daten weisen darauf hin, dass in grösseren Trägerschaften Pausen eher bezahlt werden als in kleineren Trägerschaften.

RECHTSFORM	Ja	Ja, teilweise	Nein	Anzahl	Anteil ja/ja teilweise
AG	4	2	1	7	86%
Einzelunternehmen	2	0	0	2	100%
Genossenschaft	1	0	1	2	50%
GmbH	10	0	14	24	42%
Öffentlich-rechtlich	0	1	0	1	100%
Stiftung	1	0	2	4	25%
Verein	12	4	14	30	53%

GRÖSSE	Ja	Ja, teilweise	Nein	Anzahl	Anteil ja/ja teilweise
Bis 20 Plätze	5	0	5	11	45%
21 bis 50 Plätze	12	3	17	36	42%
Mehr als 50 Plätze	13	4	10	23	74%

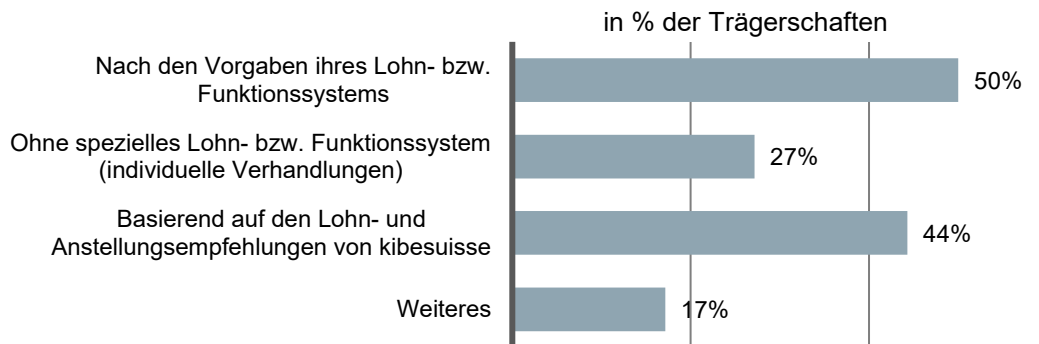
4.2 Lohnbestandteile

LOHNSYSTEM

Die Trägerschaften ziehen unterschiedliche Grundlagen zur Festlegung ihrer Löhne bei. Rund die Hälfte der Trägerschaften legen ihre Löhne gemäss Vorgaben eines eigenen Lohn- und Funktionssystems fest. 44% der Trägerschaften berufen sich bei der Festlegung der Löhne auf die Lohn- und Anstellungsempfehlungen von kibesuisse. Auch die Mindestlohnvorgaben des

Sozialdepartements der Stadt Zürich sind eine wichtige Referenz. In 27% der Trägerschaften werden die Löhne individuell ausgehandelt, es besteht kein offizielles Lohn- und Funktionssystem.

Abbildung 3: Lohnsystem

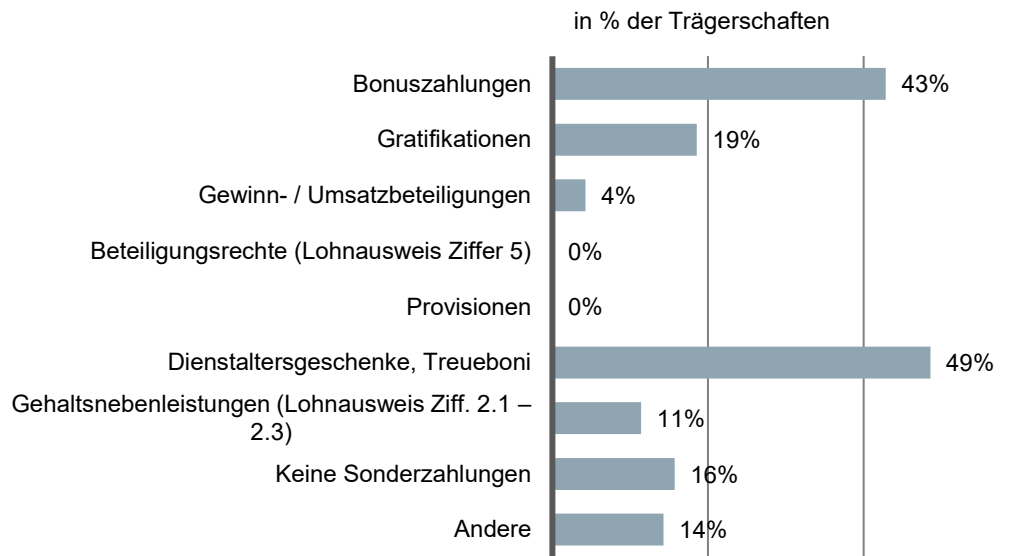


Anmerkung: Mehrfachantworten möglich

Bei drei Viertel der Trägerschaften mit Lohn- bzw. Funktionssystem sind Lohnentwicklungen vorgesehen. Diese Lohnentwicklungen hängen dabei von verschiedenen Faktoren ab, am häufigsten vom Dienstalter, der ausgeübten Funktion oder individuellen Leistungen.

SONDERZAHLUNGEN

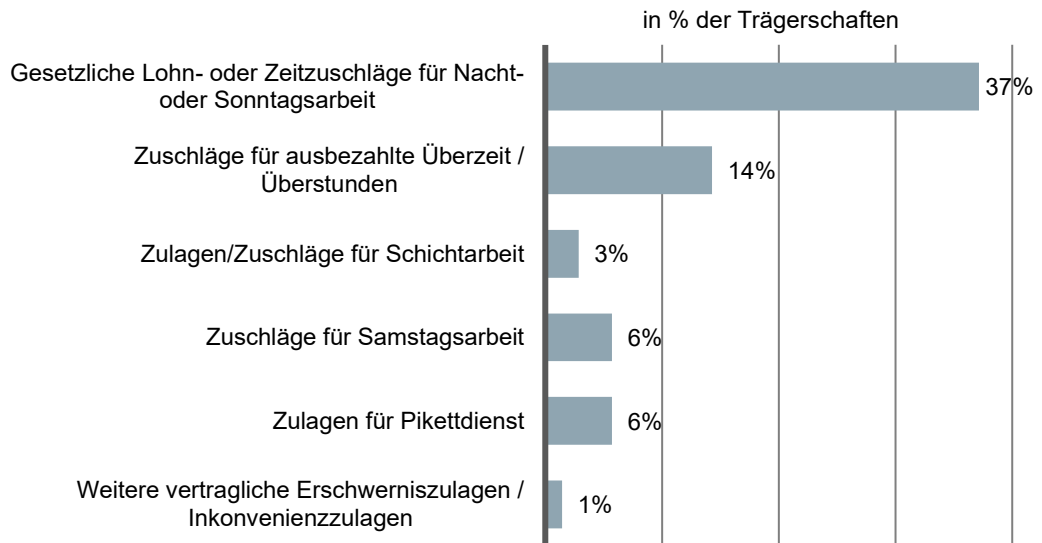
In rund 9 von 10 Trägerschaften sind Sonderzahlungen vorgesehen. Es handelt sich dabei primär um Bonuszahlungen/Gratifikationen und Dienstaltersgeschenke. Gewinn- und Umsatzbeteiligungen sind eher selten. Hingegen werden andere Zusatzleistungen entgolten, wie beispielsweise Gesundheitsboni bei geringen Krankheitsausfällen, Sonderprämien für besondere Lebensereignisse (Hochzeit, Geburt) oder das Bezahlen des Halbtax.

Abbildung 4: Sonderzahlungen

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich

ZULAGEN

Zulagen sind bei den Kitas in der Stadt Zürich eher weniger verbreitet. 36% der Trägerschaften sehen gesetzliche Lohn- oder Zeitzuschläge für Nacht- oder Sonntagsarbeit vor. 14% der Trägerschaften sagen aus, dass sie grundsätzlich Zuschläge für ausbezahlte Überstunden gewähren.

Abbildung 5: Zulagen

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich

13. MONATSLOHN²

68% der Trägerschaften gewähren einen 13. Monatslohn. Im Datensatz erhalten 72% der Mitarbeitenden einen 13. Monatslohn. In Genossenschaften, öffentlich-rechtlichen Institutionen und Vereinen ist die Auszahlung eines 13. Monatslohnes üblicher als in anderen Rechtsformen. Desweiteren wird in grösseren Trägerschaften häufiger ein 13. Monatslohn ausbezahlt.

² Anmerkung: Ob ein 13. Monatslohn ausbezahlt wird oder nicht, sagt nichts über die gesamte Lohnsumme aus, sondern nur in wie vielen «Raten» diese ausbezahlt wird.

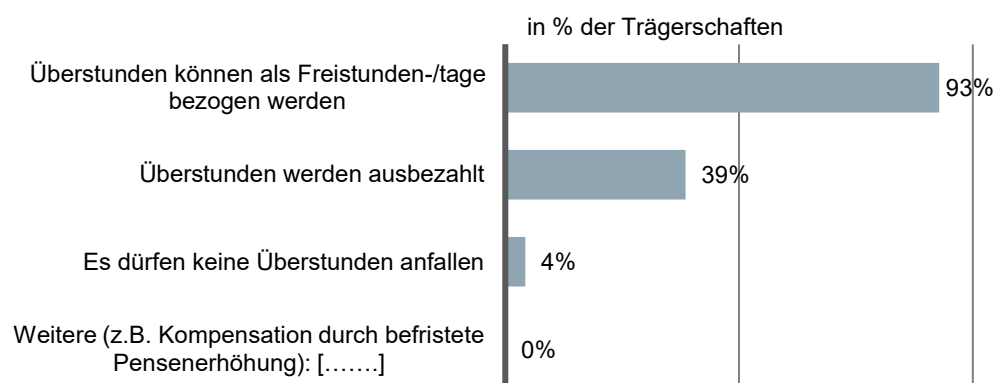
Abbildung 6: 13. Monatslohn

13. MONATSLOHN			
RECHTSFORM	GEWÄHRT	ANZAHL TOTAL	ANTEIL
AG	3	7	43%
Einzelunternehmen	1	2	50%
Genossenschaft	2	2	100%
GmbH	12	24	50%
Öffentlich-rechtlich	1	1	100%
Stiftung	3	4	75%
Verein	25	30	83%

13. MONATSLOHN			
GRÖSSE	GEWÄHRT	ANZAHL TOTAL	ANTEIL
Bis 20 Plätze	5	11	45%
21 bis 50 Plätze	22	36	61%
Mehr als 50 Plätze	20	23	87%

ÜBERSTUNDEN

Überstunden können bei fast allen Trägerschaften als Freistunden/-tage bezogen werden. Bei Nichtbezug der Überstunden werden diese ausbezahlt (bei 39% der Trägerschaften), jedoch grossmehrheitlich ohne Lohnzuschlag (bei 72% der Trägerschaften).

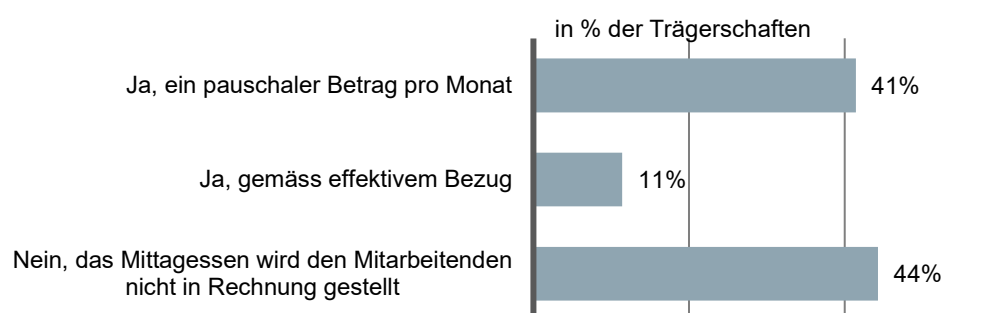
Abbildung 7: Überstundenregelung

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich

MITTAGESSEN

55% der Trägerschaften stellen den Mitarbeitenden das Mittagessen in Rechnung. Dies geschieht mehrheitlich durch einen pauschalen Betrag und seltener gemäss effektivem Bezug. Bei 43% der Trägerschaften wird das Mittagessen nicht verrechnet. Kleinere Trägerschaften stellen ihren Mitarbeitenden eher seltener das Mittagessen in Rechnung (30% der kleinen Trägerschaften mit) als grössere Trägerschaften. Innerhalb der jeweiligen Rechtsformen gelten unterschiedliche Regelungen.

Abbildung 8: Mahlzeitenentschädigung



4.3 Regelung der beruflichen Vorsorge

In der Schweiz sind alle Arbeitnehmenden mit einem AHV-pflichtigen Jahreslohn über der Einstiegsschwelle von 22'050 CHF in der beruflichen Vorsorge (2. Säule) versichert.³ In 69% der Trägerschaften wird ausschliesslich der obligatorische Lohnanteil zwischen 25'725 und 88'200 CHF versichert. Bei 22 bzw. 31% der Trägerschaften geht die Versicherung über den obligatorischen Lohnanteil hinaus. Häufig wird dabei ein reduzierter Koordinationsabzug gemäss Beschäftigungsgrad gewährt oder es erfolgt kein Koordinationsabzug (anstelle des gesetzlichen Koordinationsabzugs von 25'725 CHF) – diese Regelung findet in 17 der 22 Trägerschaften Anwendung. Zusätzlich versichern 9 der 22 Trägerschaften einen höheren maximal versicherten Lohn von über 88'200 CHF. Zudem haben 7 der 22 Trägerschaften eine niedrigere Schwelle für den minimal versicherten Lohn von 22'050 CHF festgelegt. Kleinere Trägerschaften versichern häufiger nur den obligatorischen Lohnanteil (90% der kleinen Trägerschaften). In Stiftungen, Vereinen und AGs wird häufiger mehr als der obligatorische Anteil versichert als in den anderen Rechtsformen.

In der Mehrheit der Fälle, konkret in 84% der Trägerschaften, trägt der Arbeitgeber 50% der Beiträge an die 2. Säule. Folglich übernehmen 16% der Trägerschaften einen höheren Anteil.

³ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/grundlagen-und-gesetze/grundlagen/organisation-und-finanzierung.html>

4.4 Regelung von Absenzen

KRANKHEIT

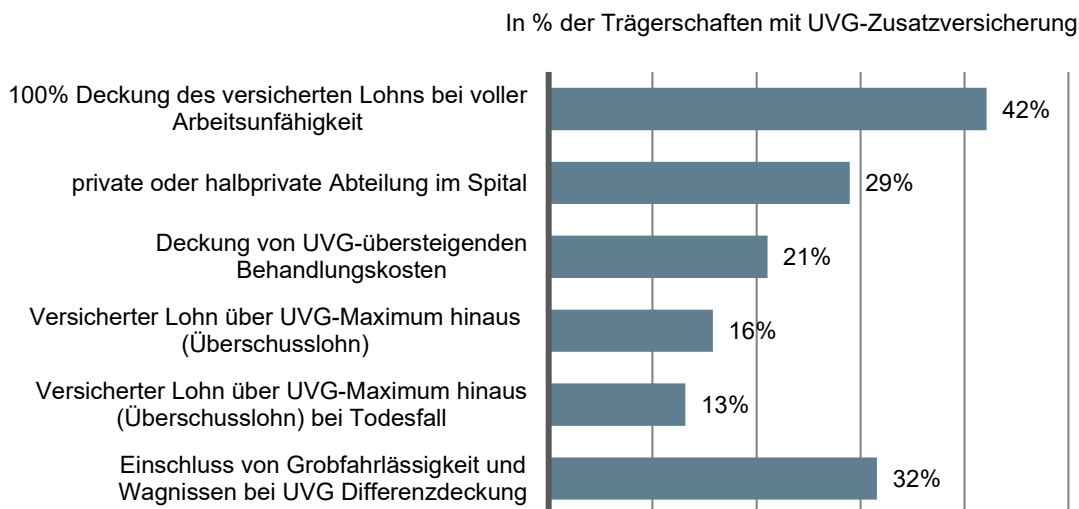
Drei Viertel der Trägerschaften haben eine vertragliche Vereinbarung zur Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit. Somit hat jede vierte Trägerschaft keine vertragliche Vereinbarung und eine Regelung gemäss OR (Art. 324a Abs. 1 OR). Hierbei spielt die Grösse der Trägerschaft keine Rolle, der Anteil der Trägerschaften mit einer vertraglichen Vereinbarung ist in allen drei Grössenkategorien ähnlich. Der Anteil der Trägerschaften ohne vertragliche Vereinbarung ist bei Einzelunternehmen, AGs und GmbH etwas höher als bei den anderen Rechtsformen.

97% der Trägerschaften haben eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Die überwiegende Mehrheit dieser Trägerschaften übernimmt genau die Hälfte der Versicherungsprämie, einige wenige Trägerschaften übernehmen mehr als diesen Minimalanteil.

Bei 97% der Trägerschaften müssen die Mitarbeitenden nach einer gewissen Zeit ein Arztzeugnis vorlegen. Bei 60% der Trägerschaften ist dies nach dem 3ten Tag notwendig, in einigen jedoch bereits ab dem 1ten (15%) oder 2ten Tag (18%) der Fall. Bei 5 Trägerschaften gelten andere Regelungen.

UNFALL

54% der Trägerschaften haben eine Zusatzversicherung nach UVG (Unfallversicherungsgesetz) abgeschlossen. Am häufigsten wird dabei die 100%ige Deckung des versicherten Lohns gewählt, was bei 42% der Trägerschaften mit einer UVG-Zusatzversicherung der Fall ist. Zusätzliche Deckungselemente wie die Einbeziehung von grober Fahrlässigkeit und Wagnissen bei der UVG-Differenzdeckung sowie die (halb-)private Abteilung im Spital werden ebenfalls häufig als Zusatzoptionen versichert.

Abbildung 9: Deckungselemente UVG-Zusatzversicherung

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich

MUTTERSCHAFT- UND VATERSCHAFTSURLAUB

In der Schweiz sind 14 Wochen Mutterschaftsurlaub und 2 Wochen Vaterschaftsurlaub zu 80% Entlöhnung gesetzlich verankert.

64% der Trägerschaften beschränken sich auf diese 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Etwas mehr als jede dritte Trägerschaft erhöht den Mutterschaftsurlaub auf 16 Wochen und eine Trägerschaft gewährt sogar 18 Wochen Mutterschaftsurlaub. Der Bezug der überobligatorischen Wochen ist mehrheitlich nicht an Bedingungen geknüpft. Falls doch, dann werden die zusätzlichen Wochen an eine bestimmte Anzahl Mindestdienstjahre geknüpft (z.B. erst nach dem 3. Dienstjahr) oder die zusätzlichen Wochen werden bei einer vorgeburtlichen Arbeitsunfähigkeit angerechnet. Bei Genossenschaften, öffentlich-rechtlichen Trägerschaften und Stiftungen sind zusätzliche Urlaubswochen häufiger als bei den anderen Rechtsformen. Bei grösseren Trägerschaften werden Müttern ebenfalls häufiger zusätzliche Wochen Mutterschaftsurlaub gewährt als bei kleineren Trägerschaften.

Die gesetzlich vorgegebenen 14 Wochen Mutterschaftsurlaub werden bei 67% der Trägerschaften wie gesetzlich vorgeschrieben zu 80% entlohnt. Jede dritte Trägerschaft bezahlt ihren Mitarbeiterinnen den vollen Lohn oder zumindest 90% des Lohns. Dies sind gleichzeitig auch mehrheitlich diejenigen Trägerschaften, die ihren Mitarbeiterinnen zusätzliche Urlaubswochen gewähren. Während nämlich zwei von drei Trägerschaften mit mehr als 14 Wochen Urlaub den Urlaub zu mehr als 90% entlohnen, trifft dies bei den Trägerschaften mit genau 14 Wochen nur auf jede Sechste Trägerschaft zu.

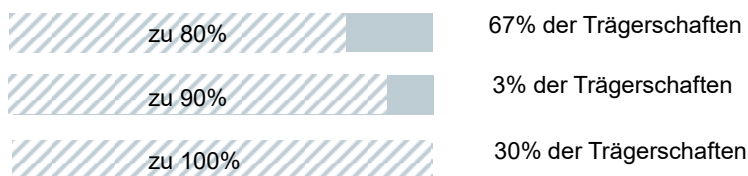
Bei den Vätern gewähren 88% der Trägerschaften die gesetzlich vorgeschriebenen 2 Wochen Vaterschaftsurlaub. Die zwei Urlaubswochen werden von 62% der Trägerschaften mit 80% entlohnt, 38% der Trägerschaften entgelten den Vätern den vollen Lohn. 12% der Trägerschaften verlängern den Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen auf 4 Wochen. Die eine Hälfte dieser Trägerschaften entgeltet diese zwei zusätzlichen Wochen zu 80%, die andere Hälfte zu 100%.

Abbildung 10: Regelung Mutter- und Vaterschaftsurlaub

MUTTERSCHAFTSURLAUB



Entlöhnung der gesetzlich vorgegebenen 14 Wochen:



VATERSCHAFTSURLAUB



Entlöhnung der gesetzlich vorgegebenen 2 Wochen:



REGELUNG LOHNFORTZAHLUNG BEI MILITÄR-, SCHUTZ-UND ZIVILDIENTST

88% der 70 Trägerschaften regeln die Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst wie gesetzlich vorgeschrieben gemäss Erwerbsersatzordnung. 12% der Trägerschaften haben zusätzliche Leistungen.

UNBEZAHLTER URLAUB

94% der 70 Trägerschaften ermöglichen ihren Mitarbeitenden grundsätzlich einen unbezahlten Urlaub. Bei jeder dritten Trägerschaft ist der Bezug jedoch an Bedingungen geknüpft.

4.5 Probezeit und Kündigungsregeln

Bei 97% der 70 Trägerschaften dauert die Probezeit 3 Monate.

Die maximale Kündigungsfrist beträgt mehrheitlich 3 Monate. In jeder fünften Trägerschaften ist die Kündigungsfrist mit einem bzw. zwei Monaten kürzer, bei drei Trägerschaften mit 4 bzw. 6 Monaten länger.

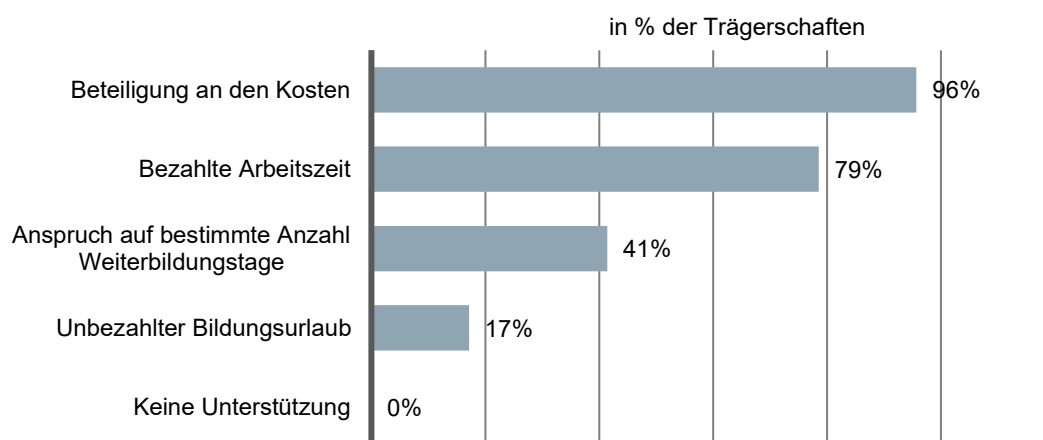
Die maximale Kündigungsfrist gilt bei

- 50% der Trägerschaften ab dem 1ten Jahr,
- bei 27% der Trägerschaften ab dem 2ten Jahr,
- Bei 2% der Trägerschaften gleich ab Einstellungsbeginn
- Bei den restlichen 21% Trägerschaften nach dem 3ten oder weiteren Jahren

4.6 Weiterbildung

Alle der 70 Trägerschaften sehen vor, die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden in irgendeiner Weise zu unterstützen.⁴ 96% der Trägerschaften geben an, dass sie sich an den Weiterbildungskosten beteiligen würden. 79% der Trägerschaften würden den Mitarbeitenden ermöglichen, die Weiterbildung zumindest teilweise während der Arbeitszeit zu absolvieren.

⁴ Es kann keine Aussage dazu gemacht werden, inwiefern die Trägerschaften tatsächlich Weiterbildungskosten übernehmen und dies nicht nur beabsichtigen.

Abbildung 11: Unterstützung der Weiterbildung

5 Löhne und Einflussfaktoren

Um die Angaben zwischen den Trägerschaften vergleichen zu können, wurden die Lohnangaben wie folgt standardisiert: Die im Referenzmonat Mai 2023 erhobenen monatlichen Bruttolöhne (Grundlohn, Zulagen, Sonderzahlungen, Anteil 13. Monatslohn) wurden auf ein 100% Pensum, eine 42h-Woche, 5 Wochen Ferien und auf ein Jahr hochgerechnet. Bei der Standardisierung haben wir uns am häufigsten Modell (42h-Wochen, 5 Ferienwochen) in unserem Datensatz orientiert.

Nachfolgend weisen wir jeweils die Durchschnittswerte, die Minima, Maxima und Mediane der standardisierten Löhne je Funktion aus. Zudem untersuchen wir mittels Regressionen, ob und wie der Lohn von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird (siehe Exkurs) und inwieweit zum Beispiel Lohndifferenzen auf Unterschiede in den verschiedenen lohnrelevanten Merkmalen zurückgeführt werden können. Die vertiefte Analyse nach Einflussfaktoren werden wir nur für die Funktionen „Kitaleitung“ und „Betreuungsfachperson“ durchführen, weil für diese zwei Funktionen genügend Beobachtungen vorliegen, um belastbare Aussagen machen zu können.

Exkurs Regressionsanalyse

In der ökonomischen Theorie (Humankapitaltheorie nach Becker 1964 und Mincer 1974) ist die Lohnhöhe einer Person abhängig von unterschiedlichen Faktoren, wovon insbesondere die Ausbildung und die Erfahrung eine zentrale Rolle einnehmen. Dieser Zusammenhang wird üblicherweise in der Mincer-Lohnfunktion dargestellt:

$$\ln(\text{Lohn})_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Ausbildung}_i + \beta_2 \cdot \text{Erfahrung}_i + \beta_3 \cdot \text{Erfahrung}_i^2 + \text{weitere Variablen}_i + \epsilon_i$$

wobei der natürliche Logarithmus¹ des Lohns $\ln(w)$ die zu erklärende Variable (Zielvariable) darstellt und ϵ den Störterm bezeichnet, der alle Faktoren umfasst, die nicht beobachtet werden können, resp. nicht durch die Ausbildung und Berufserfahrung erklärt werden. β_0 - β_3 sind die unbekannt, zu schätzenden Koeffizienten, welche den Einfluss der wichtigsten Komponenten des Humankapitals - Ausbildung und Arbeitserfahrung - auf den Lohn messen.

Die Lohnfunktion haben wir ergänzt durch weitere Variablen wie trägerschaftsspezifische Faktoren (z.B. Rechtsform und Grösse einer Trägerschaft) oder personenbezogene Faktoren (z.B. Alter, Ausbildung, Geschlecht, Dienstjahre). Anhand der Regression haben wir Hypothesen über die Beziehung zwischen den Variablen getestet und die statistische Signifikanz der Beziehung bestimmt (Inferenz). Sprich, wir haben überprüft, ob es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Lohn und anderen Faktoren wie z.B. die Erfahrung gibt und wie stark dieser Zusammenhang ist. Die Analyse wurde in Stata durchgeführt und die Reproduktion und der Nachvollzug durch ein kommentiertes Skript sichergestellt. Für die Outputtabellen siehe Anhang C.

Wichtige Anmerkung: Einige Subgruppen können vergleichsweise geringe Fallzahlen aufweisen. Geringe Fallzahlen können die statistische Robustheit und repräsentative Aussagekraft beeinträchtigen. Insbesondere in Subgruppen mit wenigen Beobachtungen (z.B. Subgruppe «Kitaleitende in Genossenschaften») besteht das Risiko einer verzerrten oder instabilen Schätzung von Effekten, was zu einer eingeschränkten Generalisierbarkeit der Ergebnisse führen kann. Daher ist bei der Interpretation der Resultate, insbesondere von kleinen Subgruppen, Vorsicht geboten. Schlussfolgerungen für kleine Untergruppen dürfen daher nur mit Zurückhaltung gezogen werden. Die Resultate für die vergleichsweise grossen Subgruppen Kitaleitung und Betreuungsfachpersonen erachten wir als belastbar.

5.1 Standardisierter Lohn - Gesamtbild

Nachfolgende Abbildung 12 zeigt für jede Funktion die Lohnspanne (blauer Balken), den Durchschnitt und den Median. Bei den Betreuungsfachpersonen erstreckt sich der Jahreslohn von 44'832 bis 103'678 CHF. Der durchschnittliche Lohn einer Betreuungsfachperson liegt bei 66'877 CHF, der Median leicht darunter bei 64'426 CHF pro Jahr. Bei den Kitaleitenden variieren die Jahreslöhne von minimal 60'000 CHF bis maximal 150'174. Im Schnitt beträgt der Jahreslohn einer Kitaleitung in unserem Datensatz 93'498 CHF und der Median 90'447 CHF. Die Spanne zwischen minimalem und maximalem Lohn innerhalb einer Funktion sind bei allen Funktionen sehr hoch. Bei den Lernenden sind Aussagen zum durchschnittlichen Lohn schwierig, da hier neben den Löhnen der regulären Lernenden auch diejenigen der Lernenden in verkürzten Lehren beinhaltet sind, welche meist höher ausfallen. Andererseits wird auch nicht differenziert nach Lehrjahr, wodurch die Löhne von Lernenden aller Lehrjahre zusammen ausgewiesen werden.

Anzumerken ist, dass die Resultate aussagekräftiger sind, je mehr Beobachtungen vorhanden sind. Für einige Funktionen haben wir leider nur wenige Beobachtungen, z.B. Funktion «Auszubildende*r tertiäre Ausbildung» mit lediglich 9 Beobachtungen. Aufgrund des kleinen Mengengerüsts sind die Resultate für diese Funktion nicht belastbar.

Abbildung 12: Übersicht standardisierte Löhne nach Funktion

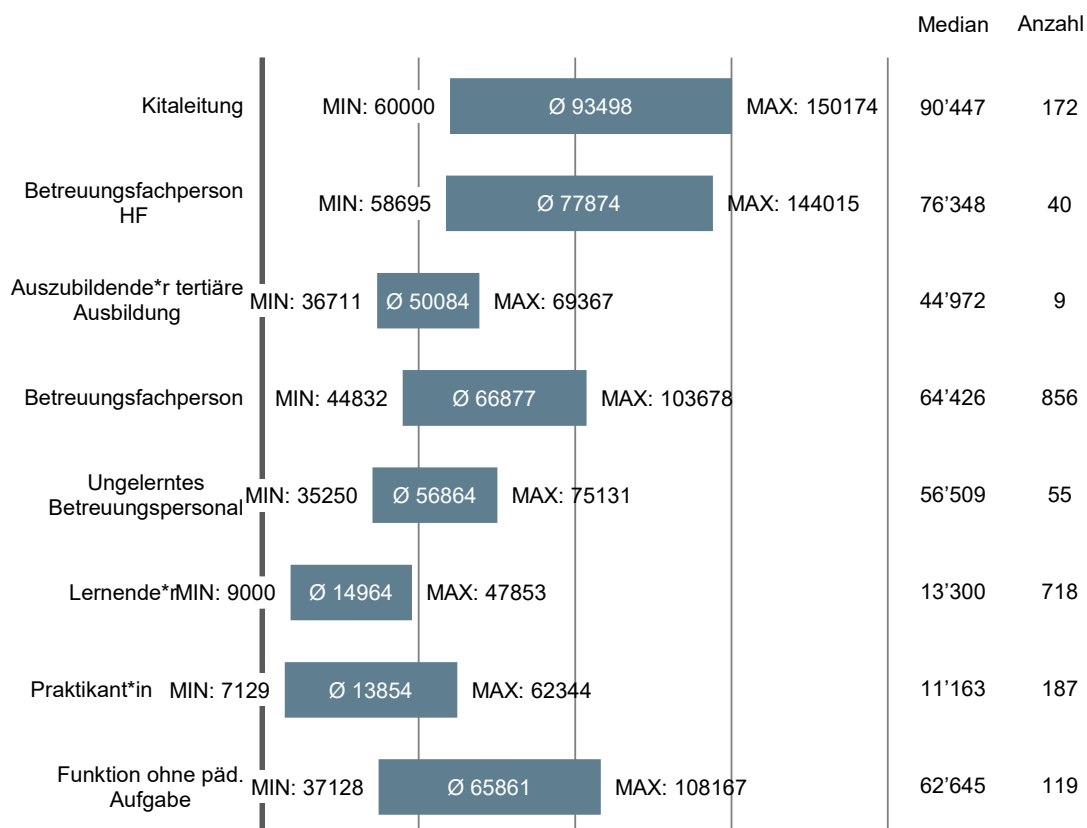
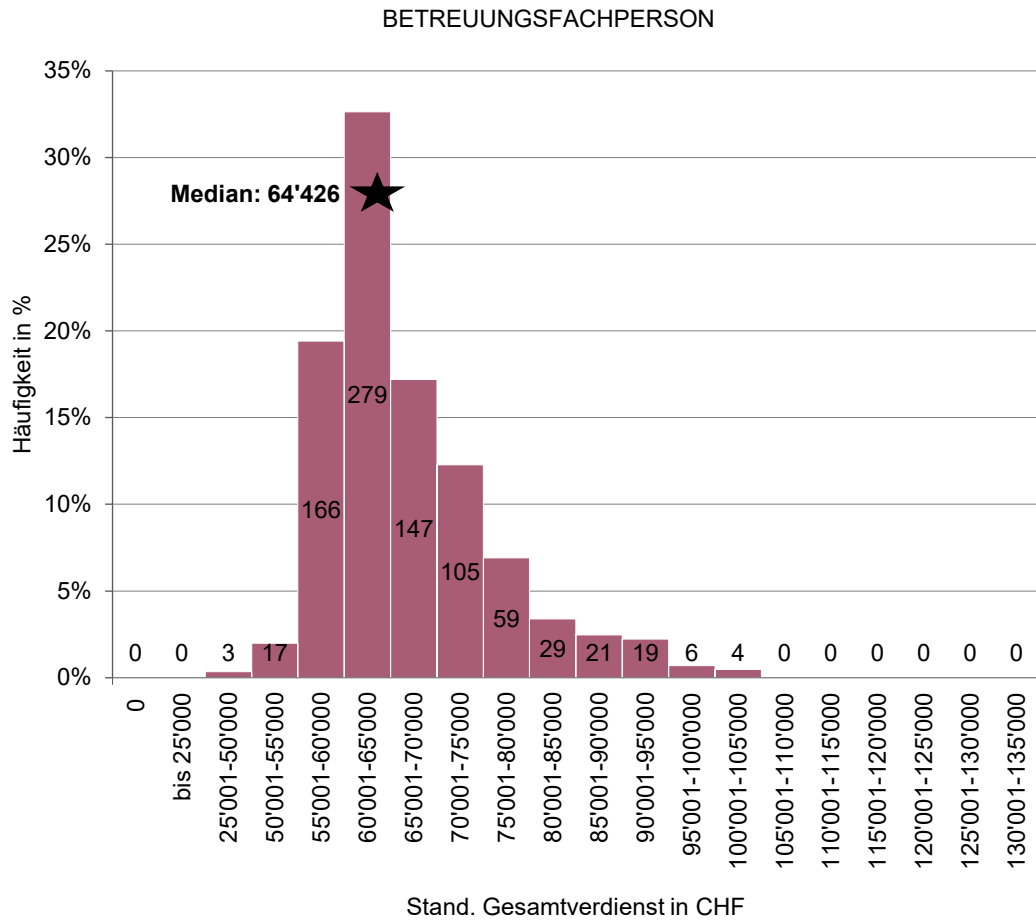
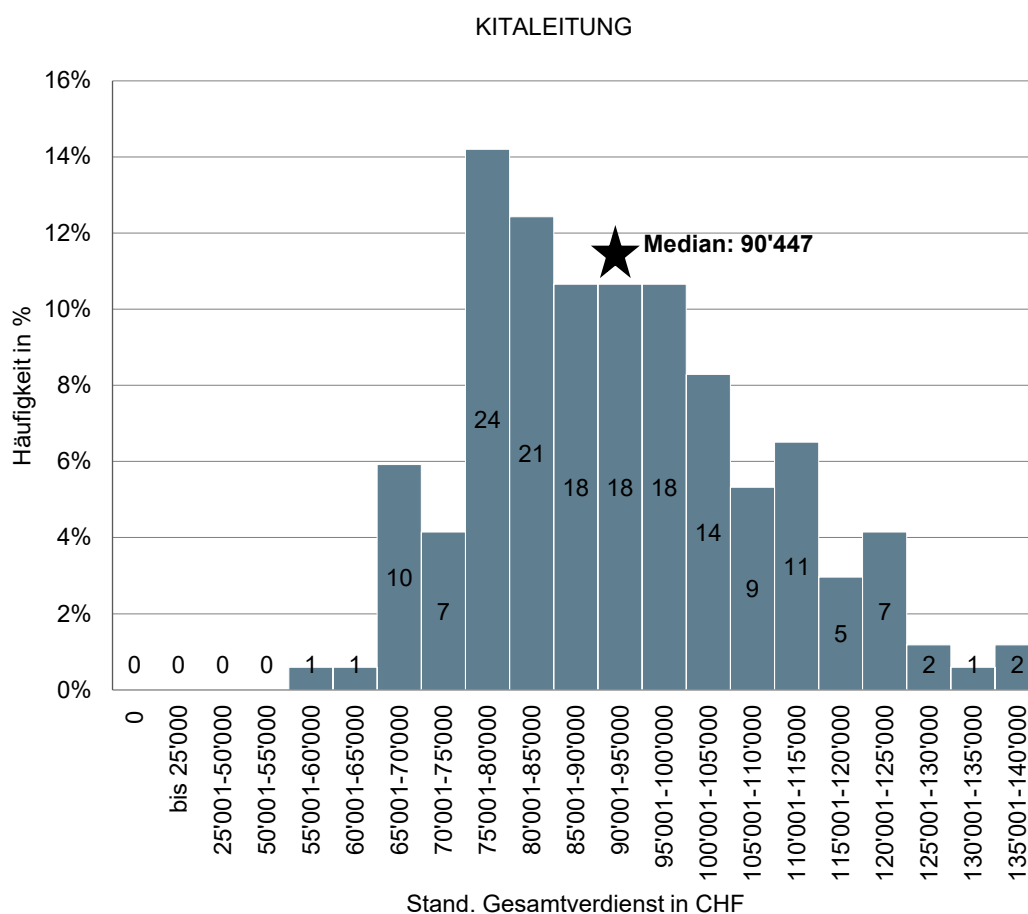


Abbildung 13 zeigt die Verteilung der Löhne innerhalb der Funktionen «Betreuungsfachperson» und «Kitaleitung». Die x-Achse repräsentiert die Lohnklassen, während die y-Achse die Häufigkeit der Mitarbeitenden in jeder Lohnklasse darstellt. Wie in den Histogrammen veranschaulicht, sind die Löhne in beiden Funktionen normalverteilt. Die Histogramme illustrieren zudem die grosse Lohnspanne bei den Kitaleitenden. Im Vergleich hierzu konzentrieren sich die Löhne der Betreuungsfachpersonen auf weniger Gehaltsklassen.

Abbildung 13: Histogramme





Anmerkung Darstellungsweise:

- Ziffer in Balken: Anzahl Beobachtungen

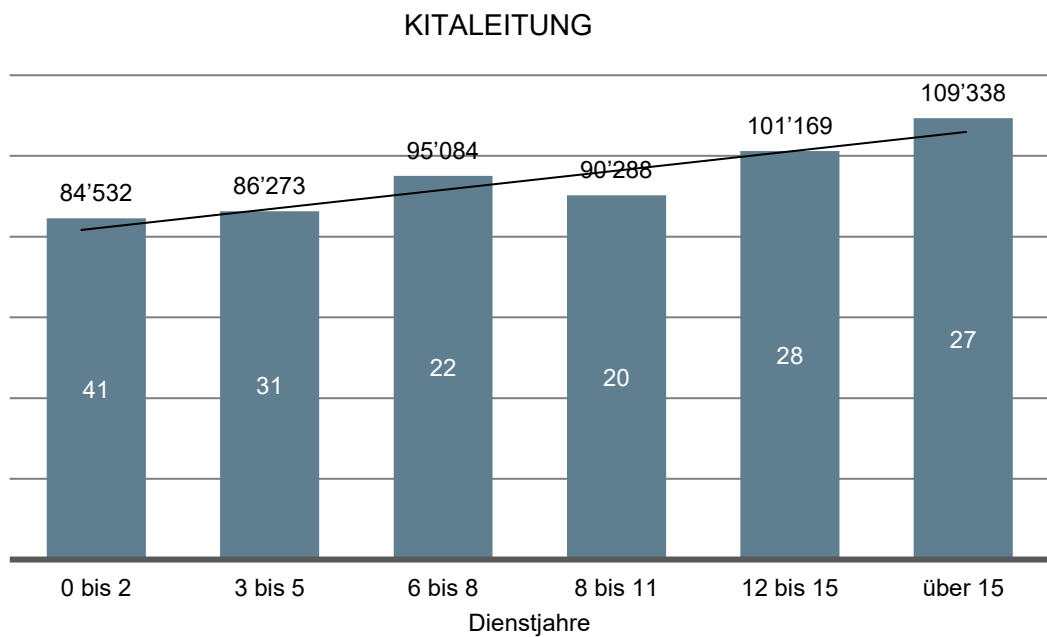
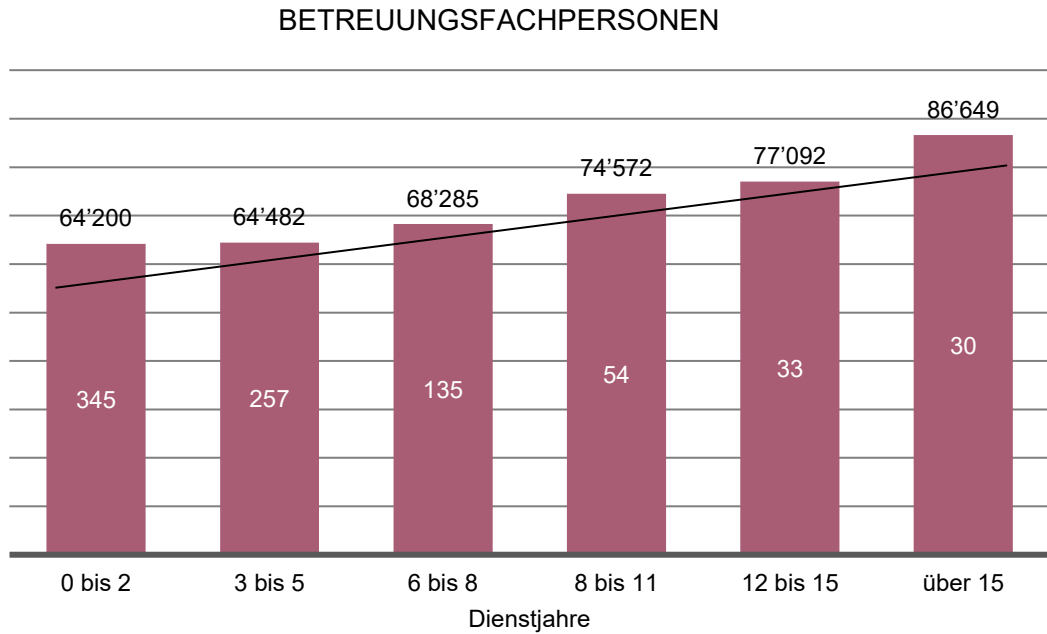
5.2 Vertiefte Analyse - Einflussfaktoren

Nachfolgend werten wir die standardisierten Löhne nach verschiedenen Faktoren aus und untersuchen, ob ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Faktoren und den Löhnen besteht.

DIENSTALTER

Im Schnitt sind Betreuungsfachpersonen seit 4.6 Jahren und Kitaleitende seit 8.9 Jahren im Betrieb tätig. Der standardisierte Lohn der Betreuungspersonen und Kitaleitenden steigt kontinuierlich mit der Anzahl Dienstjahre. Wie eine Regression bestätigt, handelt es sich hierbei um einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Lohn und Anzahl Dienstjahren. In der höchsten Dienstalterskategorie mit über 15 Jahren liegt der Lohn bei den Betreuungsfachpersonen und Kitaleitenden etwa 35% bzw. 29% höher im Vergleich zu den Anfangsjahren im Unternehmen (Kategorie 0-2 Dienstjahre).

Abbildung 14: Standardisierter Lohn – Dienstjahre



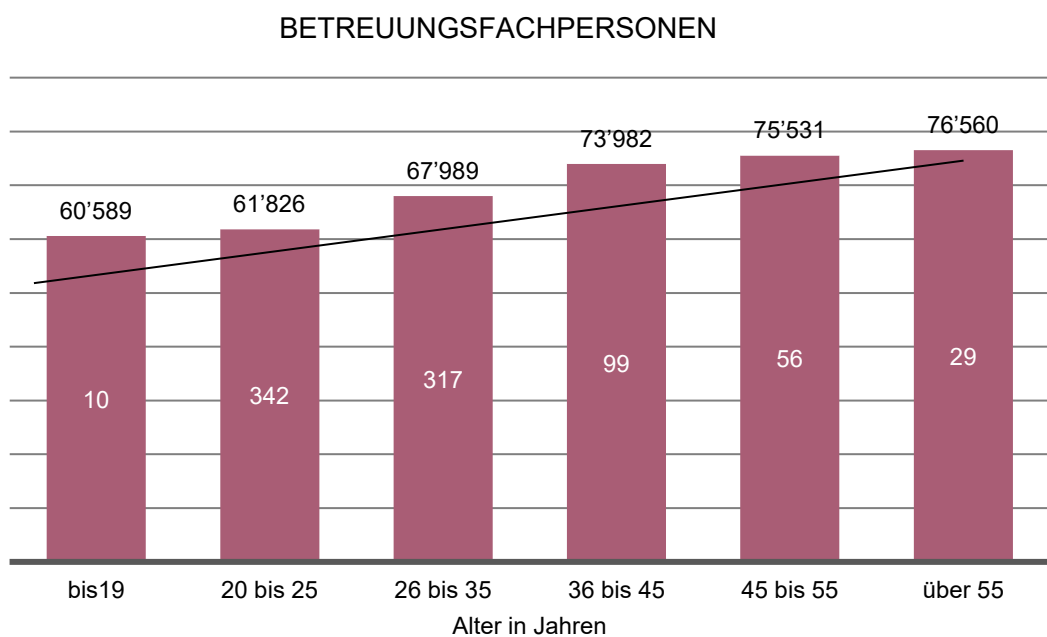
Anmerkung Darstellungsweise:

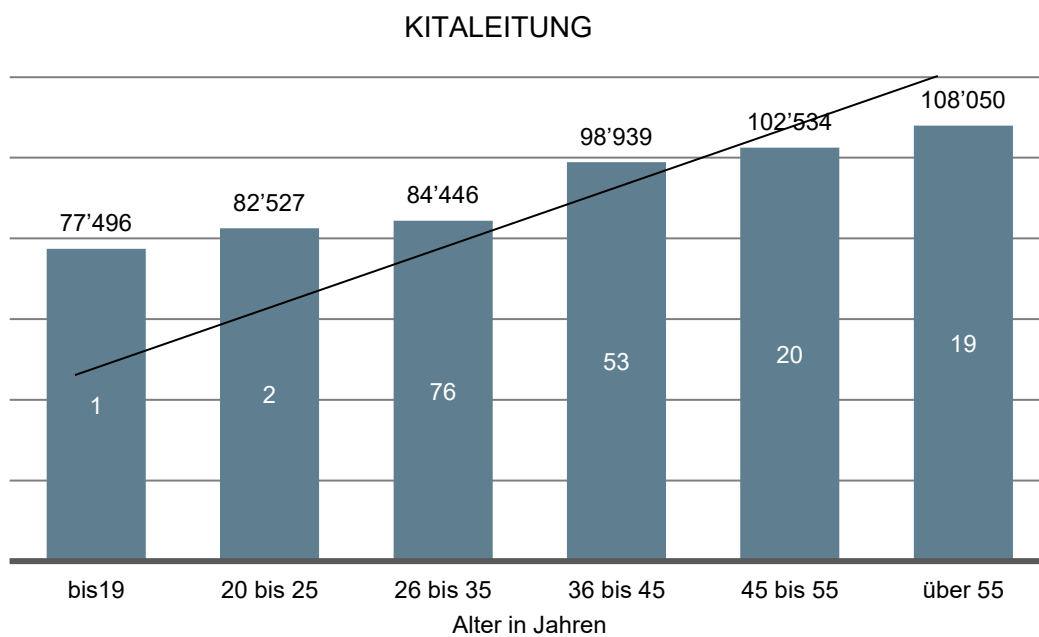
- Ziffer in Balken: Anzahl Beobachtungen
- Ziffer auf Balken: Standardisierter durchschnittlicher Lohn in CHF

ALTER

Die Betreuungsfachpersonen in unserem Sample sind im Schnitt 30.2 Jahre alt. Die Kitaleitenden sind leicht älter, mit einem Durchschnittsalter von 38.6 Jahren. Der standardisierte Lohn steigt sowohl bei den Kitaleitenden als auch bei den Betreuungsfachpersonen mit dem Alter stetig an. Eine Regression bestätigt, dass dieser positive Zusammenhang zwischen Lohn und Alter signifikant ist. In der höchsten Alterskategorie mit über 55 Jahren liegt der Lohn bei den Betreuungsfachpersonen und Kitaleitenden um 29% bzw. 39% höher als in der tiefsten Alterskategorie der unter 20 Jährigen.

Abbildung 15: Standardisierter Lohn - Alter





Anmerkung Darstellungsweise:

- Ziffer in Balken: Anzahl Beobachtungen
- Ziffer auf Balken: Standardisierter durchschnittlicher Lohn in CHF

AUSBILDUNG

Für jeden Mitarbeitenden wurde die höchste abgeschlossene Ausbildung als eine Zahl von 1 bis 8 erfasst, die der nachfolgenden Definition entspricht:

Abbildung 16: Ausbildungsniveaus

Ausbildungs- niveau	Beschreibung
Tertiär: Hochschule	
1	Universitäre Hochschule (Uni, ETH)
2	Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) oder gleichwertige Ausbildung
Tertiär: Höhere Berufsausbildung	
3	Höhere Berufsausbildung mit eidgenössischem Fachausweis, Diplom oder höherer Fachprüfung/Meisterdiplom, Höhere Fachschule HF , HTL, HWV, HFG, IES oder gleichwertige Ausbildung (auch ausländische Diplome). <i>Beispiel: Kindererzieher*in Höhere Fachschule (KE HF)</i>
Sekundarstufe II	
4	Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen (Primarlehrerseminar)
5	Gymnasiale Maturität , Berufsmaturität, Fachmaturität oder gleichwertige Ausbildung (auch ausländische Diplome)
6	Abgeschlossene Berufsausbildung (EFZ), berufliche Grundbildung (EBA) oder gleichwertige Ausbildung (auch ausländische Diplome) <i>Beispiel: Fachperson Betreuung EFZ (FaBe)</i>
Obligatorische Schule	
7	Ausschliesslich unternehmensinterne, durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation nicht anerkannte Berufsbildung
8	Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsbildung

Bei den Betreuungsfachpersonen sind die Bildungshintergründe sehr homogen. 97% der Betreuungsfachpersonen haben als höchste Ausbildung eine Berufsbildung abgeschlossen. Insgesamt nur 21 der total 835 Betreuungsfachpersonen in unserem Sample weisen einen höheren Abschluss aus, darunter anteilmässig etwa gleich viele einen Hochschulabschluss, eine höhere Berufsbildung bzw. Lehrerpatent/Maturität. Von 21 Betreuungsfachpersonen im Datensatz fehlt uns das Ausbildungsniveau. Betreuungsfachpersonen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung verdienen im Schnitt 67'045 CHF, was leicht über dem Schnitt von 66'877 CHF über alle Ausbildungsniveaus ist. Die Löhne der Betreuungsfachpersonen mit höherem Abschluss liegen im Schnitt mit Ausnahme der Fachpersonen mit Fachhochschulabschluss und Maturität⁵ leicht höher. Diese Aussage lässt sich aber nicht verallgemeinern, da die Anzahl Beobachtungen zu gering ist.

⁵ Diese Personen haben neben der Maturität auch einen EFZ-Abschluss, sind also „Fachpersonen“.

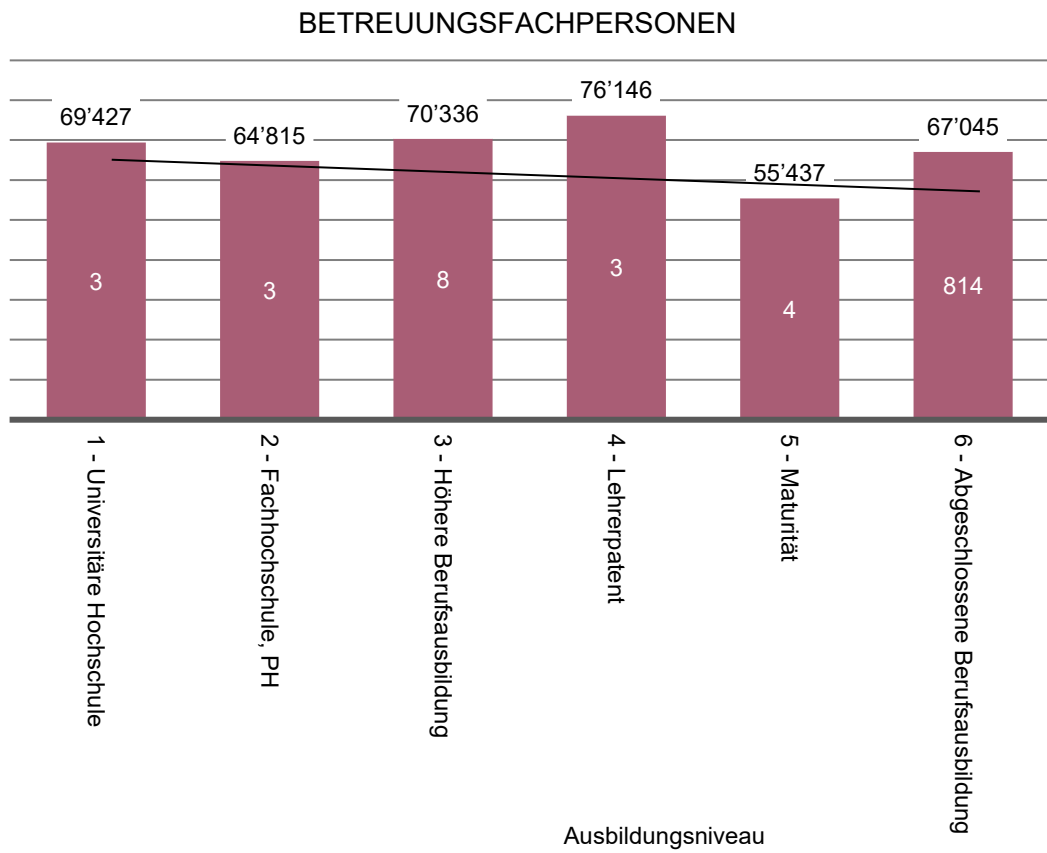
Bei den Kitaleitenden sind die Bildungshintergründe heterogener. Rund 40% der Kitaleitenden haben als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Berufslehre abgeschlossen. Anteilsmässig leicht mehr Kitaleitende verfügen über eine höhere Berufsbildung. Die restlichen 14% der Kitaleitenden besitzen einen Hochschulabschluss. Anzumerken ist hier, dass die Zuteilung der Ausbildungsniveaus bei den Kitaleitenden wohl mit einigen Unsicherheiten behaftet ist. Wir befürchten, dass einige der Kitaleitenden in der Kategorie «abgeschlossene Berufsbildung» wohl über eine höhere Berufsbildung verfügen, jedoch in unserem Datensatz nicht als solche eingestuft wurden. Wiederrum andere mit höheren Berufsbildung verfügen wohl nicht über einen eidgenössisch anerkannten Abschluss als solchen, sondern lediglich über ein «Leadership» Zertifikat oder ähnliches, welches nicht eidgenössisch anerkannt ist. Folglich sind die absoluten Zahlen hier mit Vorsicht zu interpretieren.

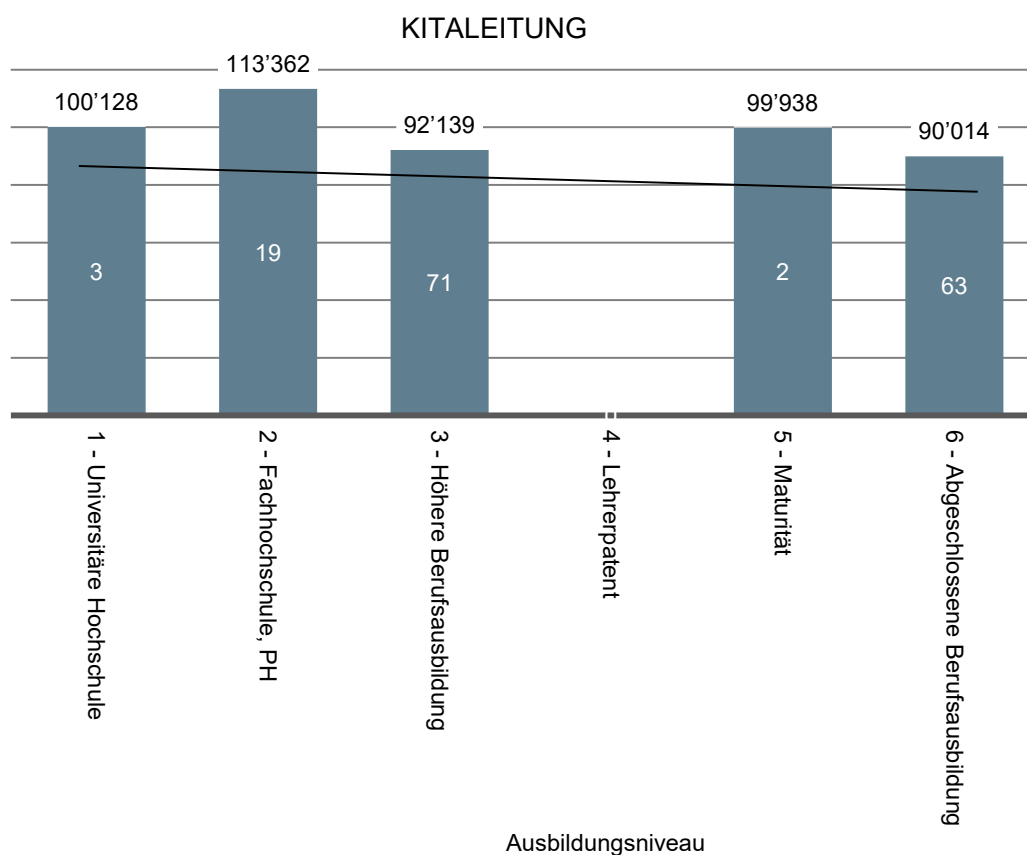
Kitaleitende mit einer beruflichen Grundbildung haben im Schnitt einen Lohn von 90'014 CHF pro Jahr. Bei Kitaleitenden mit einer höheren Ausbildung liegt der Schnitt etwas höher bei rund 96'800 CHF. Auch hier haben wir aber teilweise zu wenige Beobachtungen, um repräsentative Aussagen zum Zusammenhang zwischen Ausbildung und Lohn machen zu können.

Eine Regression zeigt dann auch, dass bei der Ausbildung der Zusammenhang zwischen Lohn und Ausbildung nicht eindeutig bzw. nur schwach positiv ist. Dies kann u.a. daran liegen, dass es eine geringe Variation in den Bildungsniveaus gibt (insb. bei Betreuungsfachpersonen). Wenn eine Stichprobe hauptsächlich aus Personen mit ähnlichem Bildungsniveau besteht, ist es schwieriger, signifikante Unterschiede im Lohn in Bezug auf die Bildung zu identifizieren. Ein weiteres Problem könnte bei den Kitaleitenden die mit 158 Beobachtungen vergleichsweise kleine Stichprobengrösse sein, was die Fähigkeit des Modells signifikante Unterschiede zu ausfindig zu machen, beeinträchtigt.

Basierend auf der uns vorliegenden Datenlage wagen wir die Aussage, dass die Ausbildung (solange eine abgeschlossene Berufsbildung vorhanden ist) nur einen geringfügigen Einfluss auf die Höhe des Lohnes der Betreuungsfachpersonen und Kitaleitenden hat.

Abbildung 17: Standardisierter Lohn - Ausbildung



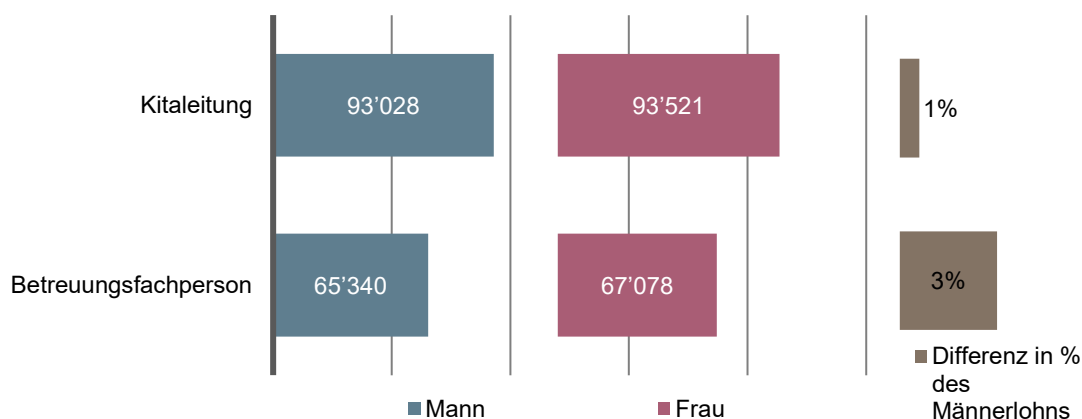


Anmerkung Darstellungsweise:

- Ziffer in Balken: Anzahl Beobachtungen
- Ziffer auf Balken: Standardisierter durchschnittlicher Lohn in CHF

GESCHLECHT

Betreuungsfachfrauen verdienen im Schnitt 67'078 CHF pro Jahr. Der Lohn ihrer männlichen Kollegen liegt im Mittel um 3% tiefer bei 65'340 CHF. Bei den Kitaleitenden verdienen Kitaleiterinnen durchschnittlich 93'521 CHF und somit 1% mehr als Kitaleiter mit einem Durchschnittslohn von 93'028 CHF. Diese Lohnunterschiede sind sehr klein und lassen sich insbesondere bei den Betreuungsfachpersonen u.a. durch das leicht höhere Alter der Frauen erklären. Bei den Kitaleitenden haben wir zudem lediglich 8 Männer im Sample. Wie eine Regression zeigt, gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Lohn und Geschlecht. Das Geschlecht hat also keinen signifikanten Einfluss auf die Höhe des Lohnes.

Abbildung 18: Standardisierter Lohn - Geschlecht

Anmerkung Darstellungsweise:

Ziffer in Balken: Standardisierter durchschnittlicher Lohn in CHF

Geschlechteraufteilung Kitaleitende: 8 Männer, 164 Frauen, Geschlechteraufteilung Betreuungsfachpersonen: 99 Männer, 757 Frauen

RECHTSFORM

Die durchschnittlichen Löhne der Betreuungsfachpersonen und Kitaleitenden unterscheiden sich nach Rechtsform. Die Löhne der Betreuungsfachpersonen und Kitaleitenden sind im Schnitt in öffentlich-rechtlichen Institutionen höher als in privaten Unternehmen. Kitaleitende in öffentlich-rechtlichen Institutionen verdienen durchschnittlich 29% mehr als Kitaleitende in privaten Unternehmen. Bei den Betreuungsfachpersonen ist der Lohnunterschied zwischen öffentlich-rechtlichen Institutionen und privaten Unternehmen mit 22% etwas geringer. Ein Teil dieser Lohn Differenz lässt sich dadurch erklären, dass die Mitarbeitenden in öffentlich-rechtlichen Institutionen im Schnitt etwas älter sind und gleichzeitig auch etwas länger im Unternehmen tätig sind.

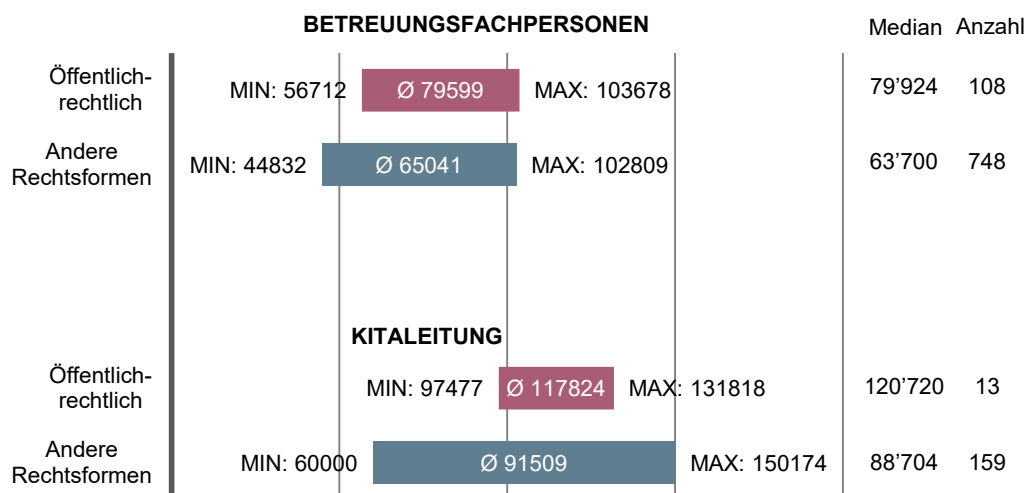
Die Bandbreite in den Löhnen ist aber auch in öffentlich-rechtlichen Institutionen sehr gross. So variieren die Löhne der Betreuungsfachpersonen von minimal 56'712 CHF bis maximal 103'678 CHF. In anderen Rechtsformen, wie bspw. Genossenschaften und Einzelunternehmen variieren die Löhne weniger stark. Auch liegt der Minimallohn der Betreuungsfachpersonen in öffentlich-rechtlichen Institutionen mit 56'712 CHF unter dem Minimallohn z.B. in Genossenschaften mit 60'984 CHF oder Stiftungen mit 57'486 CHF. Bei den Kitaleitenden liegen die Löhne in öffentlich-rechtlichen Institutionen deutlich näher zusammen als in Trägerschaften mit anderen Rechtsformen. Die Bandbreite in privaten Unternehmen erstreckt sich hier von minimal 60'000 bis zu 150'174 CHF, während in öffentlich rechtlichen Institutionen die Löhne «nur» zwischen 97'477 CHF und 131'818 CHF schwanken.

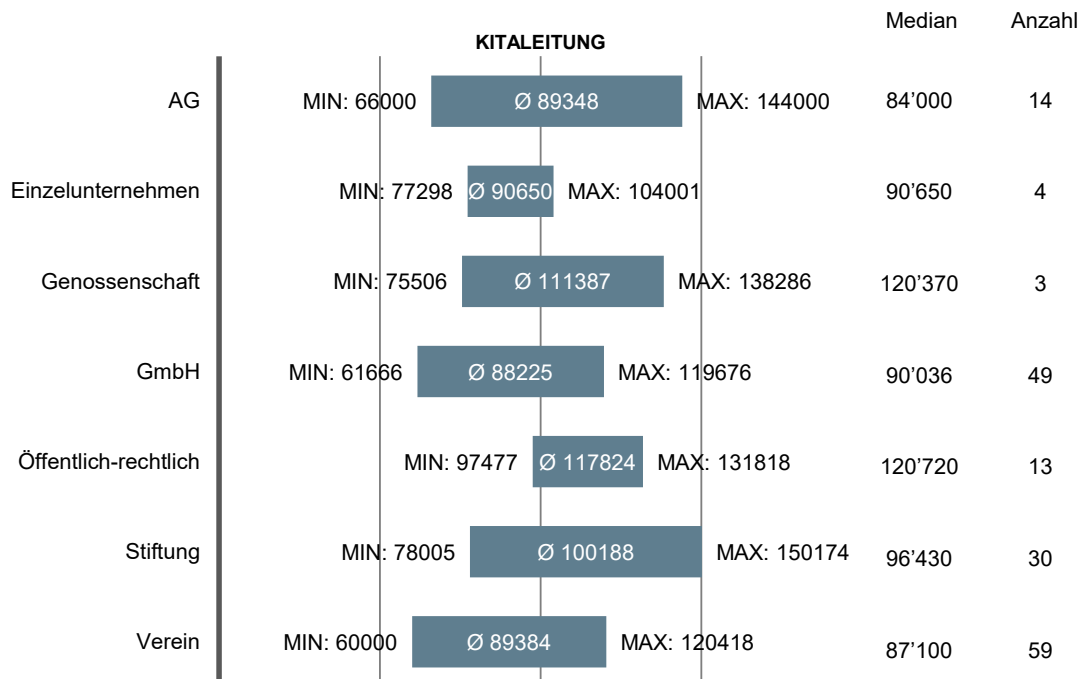
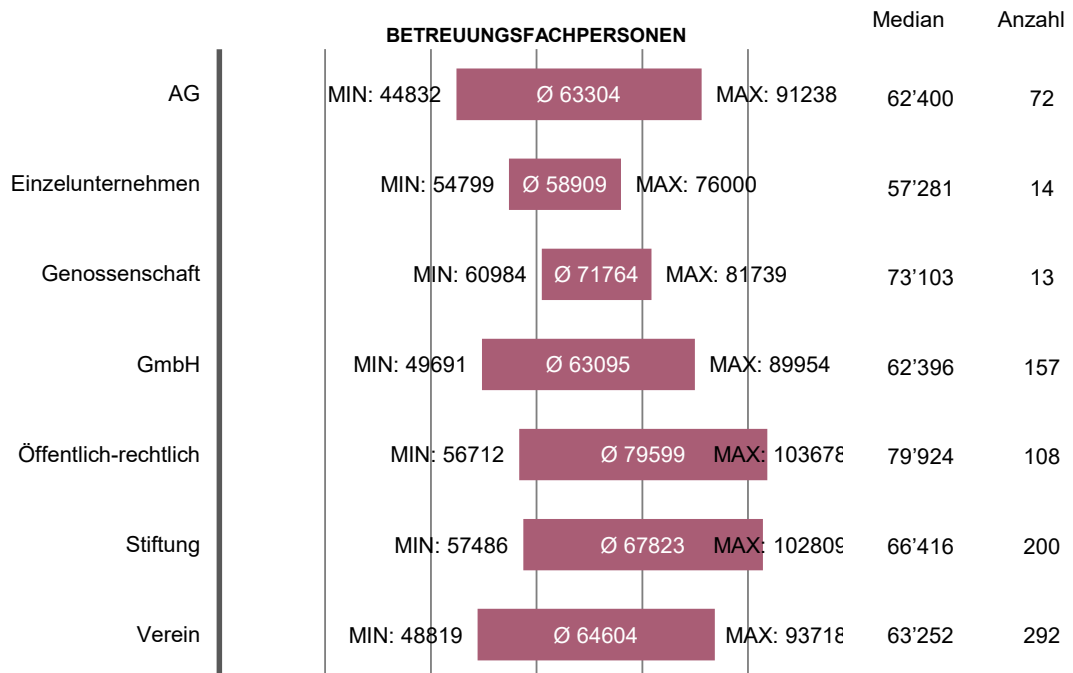
Die Rechtsform einer Trägerschaft hat einen signifikanten Einfluss auf die Löhne der Mitarbeitenden sowohl für Betreuungsfachpersonen als auch Kitaleitende, dies bestätigt auch eine Regression. Anzumerken ist auch hier, dass aufgrund der wenigen Beobachtungen in

gewissen Rechtsformen wie z.B. Einzelunternehmen und AGs Vorsicht bei der Verallgemeinerung geboten ist. Bei den Genossenschaften jedoch nicht, denn die hier abgebildeten Beobachtungen repräsentieren die Genossenschaften zu 100%.

Weiter könnte der unterdurchschnittliche Rücklauf bei den Rechtsformen AG, Einzelunternehmen und GmbH (siehe Kapitel 3.1) und somit bei den Rechtsformen mit vergleichsweise tieferen Durchschnittslöhnen (vgl. Abbildung 19) ein Indiz dafür sein, dass die Löhne nach oben verzerrt sind bzw. dass die Löhne im Schnitt überschätzt werden. Wie eine Sensitivitätsanalyse jedoch zeigt, dürfte die Verzerrung insgesamt eher geringfügig sein, sprich es gibt keinen eindeutigen Hinweis darauf, dass der Durchschnittswert über alle Kitas deutlich überschätzt wird (siehe hierzu auch Sensitivitätsanalyse im Anhang E).

Abbildung 19: Standardisierte Löhne – Rechtsform



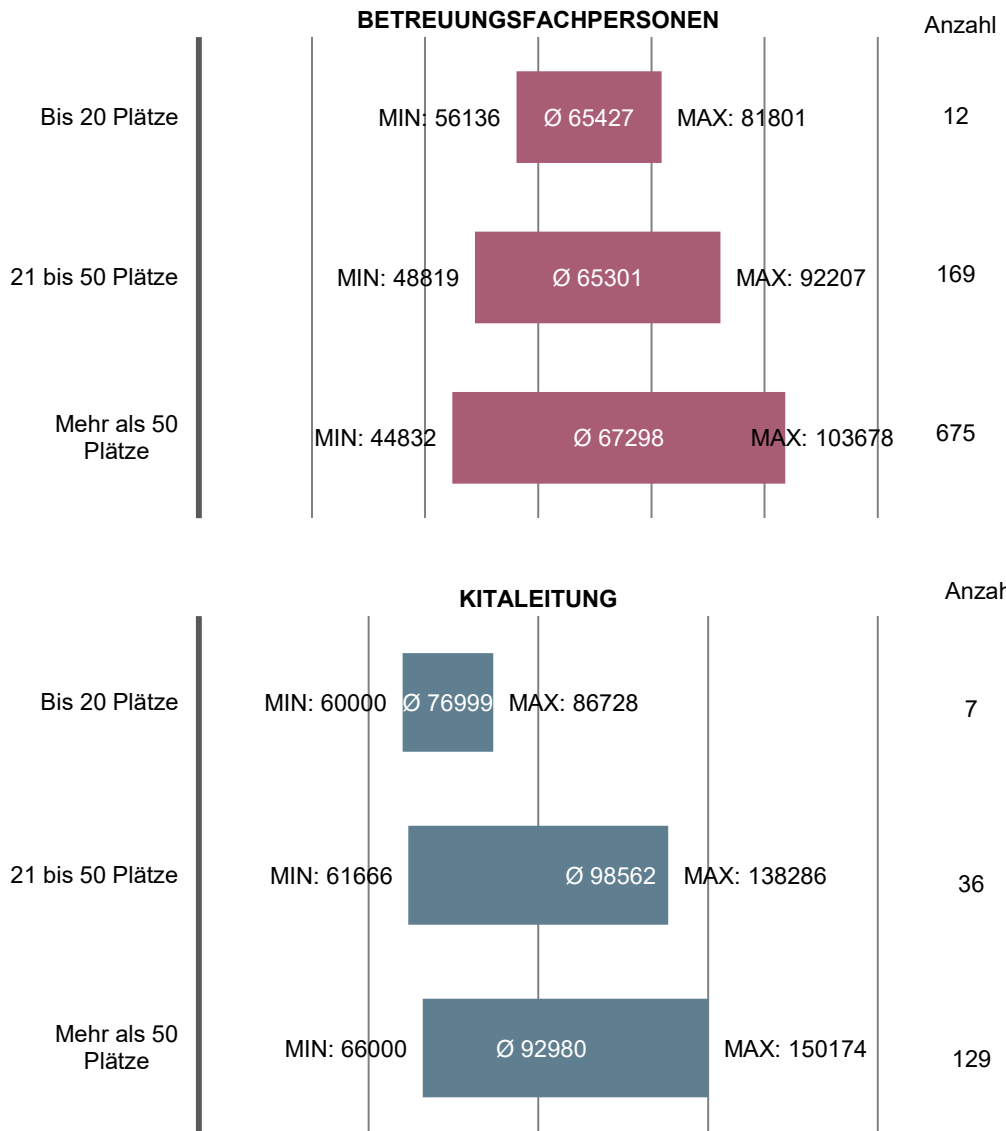


GRÖSSE

Bei den Kitaleitenden unterscheiden sich die Löhne je nach Grössenkatgorie. Am geringsten fallen die Löhne der Kitaleitenden im Schnitt bei den kleinsten Trägerschaften aus, am höchsten bei den mittleren Trägerschaften. Für Betreuungsfachpersonen liegen die Löhne in allen Grössenkatgorien hingegen sehr nahe beieinander. Im Schnitt am höchsten sind die Löhne der Betreuungsfachpersonen in Trägerschaften mit mehr als 50 Plätzen. Im Schnitt am tiefsten fallen die Löhne für Betreuungspersonen in kleinen Trägerschaften aus.

Zwischen den Löhnen und der Grösse einer Trägerschaft gibt es weder für Betreuungsfachpersonen noch Kitaleitende einen signifikanten Zusammenhang. Die Löhne unterscheiden sich zwar nach Grössenkatgorie (insb. bei den Kitaleitenden), jedoch sind diese Unterschiede nicht signifikant.

Abbildung 20: Standardisierte Lohn - Grösse

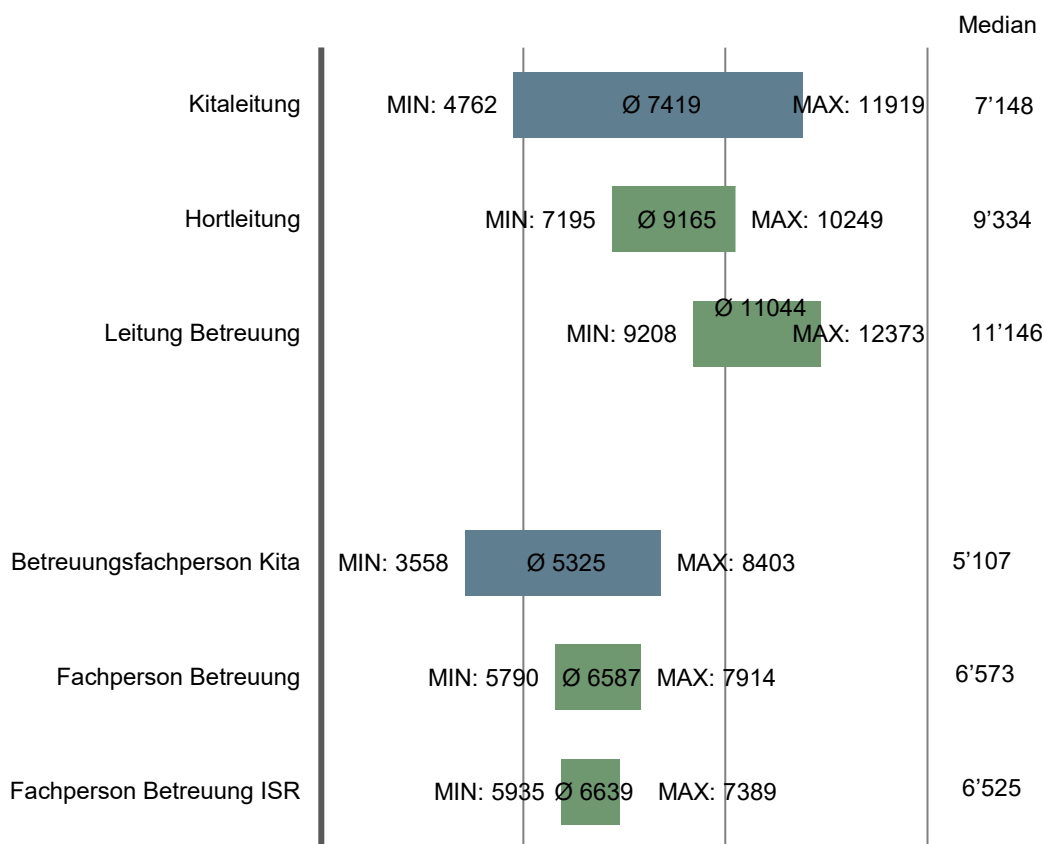


6 Einordnung und Branchenvergleich

Nachfolgend vergleichen wir die von uns erhobenen Löhne des Kitapersonals einerseits mit den Löhnen der Mitarbeitenden in der schulergänzenden Kinderbetreuung in der Stadt Zürich und andererseits mit Daten aus der Lohnstrukturerhebung (LSE). Weiteres erlaubt uns, unsere erhobenen Daten einzuordnen, in einen regionalen Kontext (Stadt – Umland) zu stellen und mit anderen Branchen zu vergleichen. Vergleiche über Branchen (inkl. schulergänzende Kinderbetreuung) sind allerdings nur begrenzt aussagekräftig, da in den verschiedenen Branchen unterschiedliche Anforderungen z.B. an die Ausbildung und unterschiedliche Belastungen bestehen.

6.1 Vergleich mit der schulergänzenden Kinderbetreuung

Ein Vergleich zwischen unseren erhobenen Löhnen in den Kitas und den Löhnen des schulergänzenden Betreuungspersonals in der Stadt Zürich offenbart deutliche Unterschiede. Die standardisierten Löhne des schulergänzenden Betreuungspersonals in der Stadt Zürich liegen sowohl für die Betreuung als auch für die Leitung deutlich über diejenigen in der familienergänzenden Betreuung (siehe Abbildung 21). Im Schnitt verdient in unserem Sample eine Kitaleitende 7'419 CHF monatlich, während in der schulergänzenden Kinderbetreuung der Lohn einer Hortleitung bei 9'165 CHF und der Lohn einer Leitung Betreuung bei 11'044 CHF monatlich liegt. Verglichen mit der Kitaleitung verdient die Leitung Betreuung im Mittel also rund 49% mehr. Bei den Betreuungsfachpersonen in den Kitas beträgt der durchschnittliche Lohn 5'325 CHF, während sich der mittlere Lohn bei einer Fachperson Betreuung in der schulergänzenden Betreuung auf 6'587 CHF beläuft. Die Lohndifferenz ist hier zwar geringer, im Schnitt verdienen Betreuungsfachpersonen in schulergänzenden Institutionen aber dennoch 24% mehr als Betreuungsfachpersonen in Kitas.

Abbildung 21: Vergleich Löhne – schulergänzende und familienergänzende Kinderbetreuung

Bem: ISR = Integrierte Sonderschulung

6.2 Vergleich mit Daten aus der Lohnstrukturerhebung⁶

Die von uns erhobenen Daten zu den Löhnen in den Kitas der Stadt Zürich haben wir mit ausgewählten Daten aus der Lohnstrukturerhebung (LSE) verglichen. Die Daten sind aber nur bedingt miteinander vergleichbar, da die LSE-Daten nur stark aggregiert verfügbar sind. Die beste Approximation für einen Vergleich mit unseren Zahlen bildet die Branche «Sozialwesen (ohne Heime)» (Noga 88). Diese Branche beinhaltet u.a. Dienstleistungen der Tagesbetreuung von Kindern. Sie umfasst aber auch die soziale Betreuung älterer Menschen und Personen mit Beeinträchtigung und sonstiger Dienstleistungen im Sozialwesen bspw. im Zusammenhang mit Migration, Arbeitslosigkeit etc. Neben den Kitas sind in dieser Klasse folglich auch weitere Dienstleistungen im Sozialwesen enthalten, was die Zahlen nur bedingt mit unseren Ergebnissen vergleichbar macht. Die LSE-Daten lassen sich zusätzlich nach Beruf auswerten. Auch hier stehen aber nur aggregierte Gruppen zur Verfügung. Am ehesten vergleichbar mit unseren Funktionen «Kitaleitung» und «Betreuungsfachpersonen» sind die ISCO-Gruppen 13 (Führungskräfte) und 53 (Betreuungsberufe) (nachfolgend «Betreuung» genannt).

⁶ Siehe Anhang D für Kennzahlen der LSE-Datenbank

Für den Vergleich mit den LSE-Daten mussten wir unsere erhobenen Löhne zudem auf eine 40h-Woche standardisieren. Daher haben wir in den nachfolgenden Zahlen eine Diskrepanz zu den in Kapitel 5 präsentierten Zahlen, welche auf eine 42h-Stundenwoche standardisiert sind.

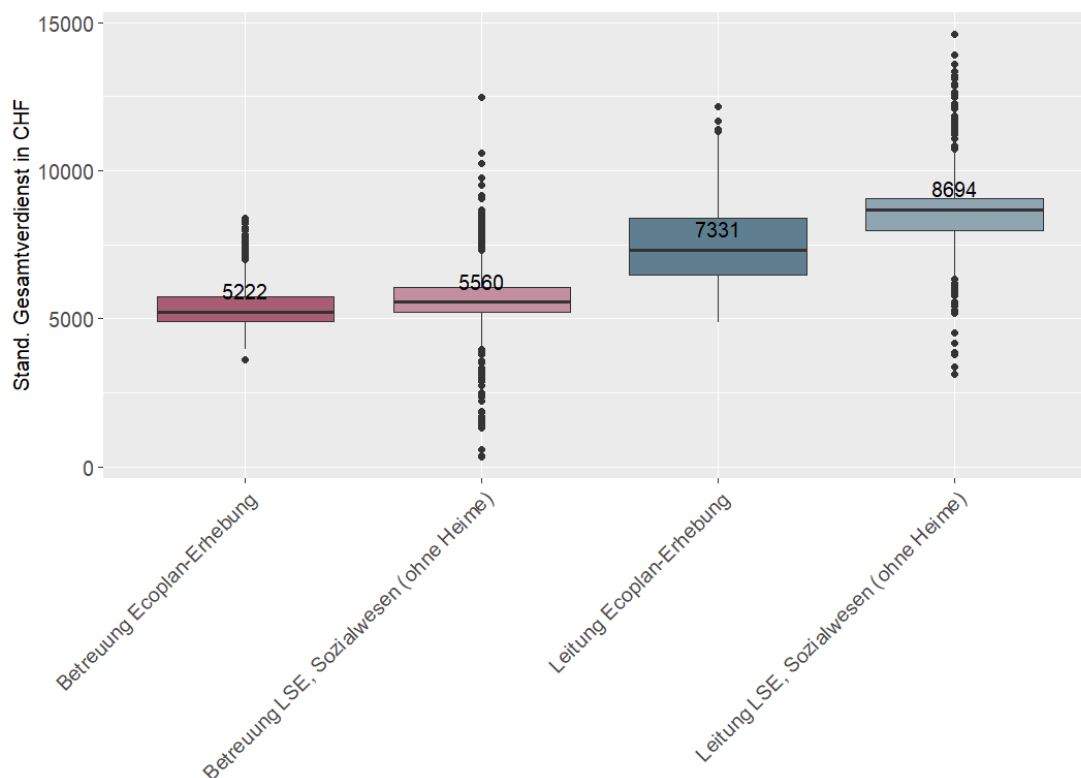
Anmerkung zur Datenqualität der LSE-Daten: Insgesamt ist in den LSE-Daten eine grosse Streuung feststellbar. Es gibt gerade bei der Betreuung einige unplausible Ausreisser im Datensatz, die selbst nach Rücksprache mit dem BFS nicht erklärt werden konnten. Dank der sehr hohen Stichprobenzahl der LSE-Erhebung eignen sich die Daten trotzdem gut für einen Vergleich. Zudem betrachten wir als Vergleichsgrösse mehrheitlich den Median, welcher gegenüber Ausreissern robuster ist als der Durchschnitt.

a) Standardisierter Lohn – Gesamtbild

In einem ersten Schritt haben wir unsere erhobenen Löhne für die Betreuungsfachpersonen und Kitaleitenden mit den LSE-Daten für die Branche «Sozialwesen (ohne Heime)» und die ISCO-Codes Betreuung bzw. Leitung verglichen.

Wie untenstehende Abbildung zeigt, liegen für die Stadt Zürich die Medianlöhne der Betreuungsfachpersonen in unserem Sample sehr nahe bei denjenigen der Vergleichsgrösse im LSE-Datensatz. Die Medianlöhne für die Funktion «Leitung» in der LSE-Datenbank sind hingegen höher als für die Kitaleitung in unserem Datensatz.

Abbildung 22: Gesamtverdienst in Kitas in der Stadt Zürich (Ecoplan-Erhebung) und im Sozialwesen (ohne Heime) in der Stadt Zürich (LSE-Daten)



Anmerkung: Abgebildete Zahlen in der Graphik entsprechen den Medianlöhnen in CHF.

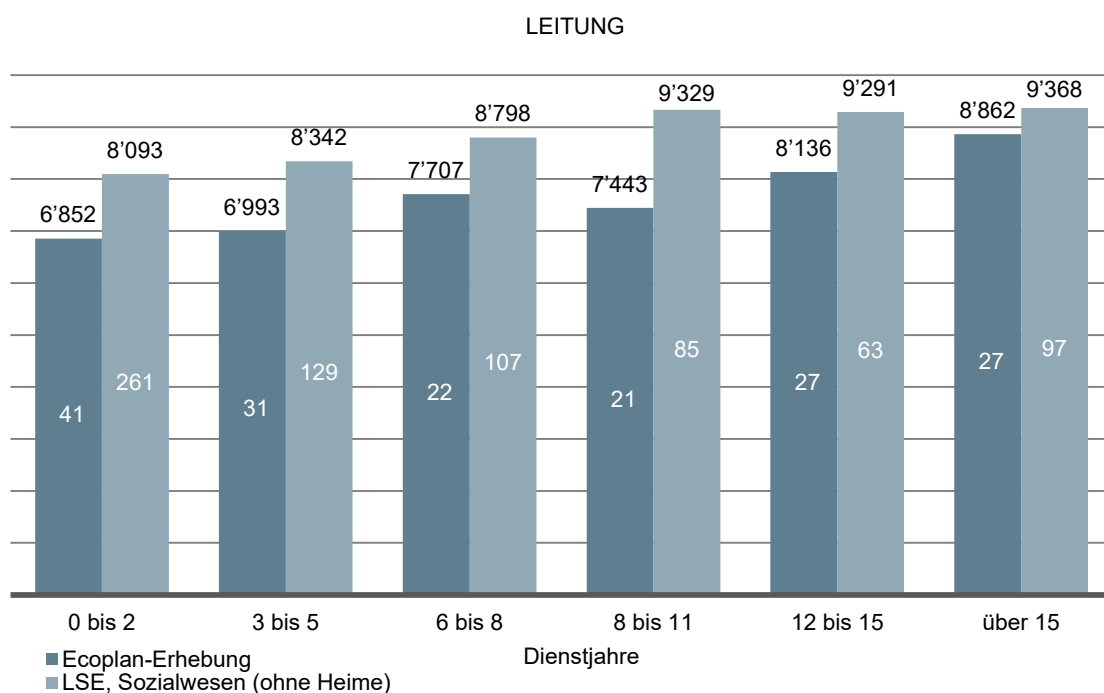
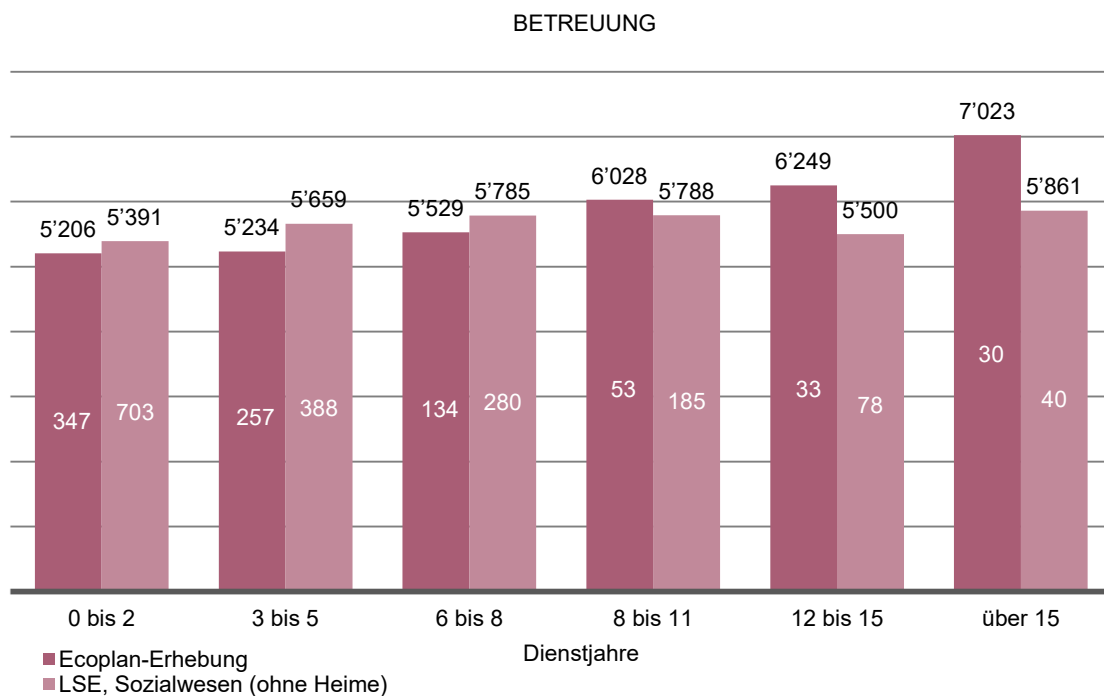
b) Vertiefte Analyse – Faktoren

Nachfolgend haben wir die durchschnittlichen Löhne unserer Erhebung und diejenigen der LSE-Datenbank zur Branche «Sozialwesen ohne Heime» nach verschiedenen Faktoren ausgewertet. Dabei betrachten wir auch hier jeweils die zwei Gruppen «Betreuung» und «Leitung».

DIENSTALTER

Eine Auswertung der Daten nach Dienstalter zeigt, dass die durchschnittlichen Löhne in den Kitas in unserem Sample in den ersten Dienstalterskategorien bis 8 Dienstjahre unter denjenigen des Sozialwesens (LSE-Datensatz) liegen. Mit mehr als 8 Dienstjahren liegen die Löhne in den Kitas in unserem Sample jedoch höher als im Sozialwesen. Folglich nehmen die von uns erhobenen Löhne in den Kitas mit steigenden Dienstjahren stärker zu als die Löhne im LSE-Datensatz für die Branche Sozialwesen (ohne Heime) (siehe Abbildung 23). In der Betreuung steigt der durchschnittliche Lohn in den Kitas vom Einstieg bis zur höchsten Dienstalterskategorie um 34%, während er in der Betreuung im Sozialwesen (ohne Heime) nur um knapp 9% zunimmt. In den Leitungsfunktionen zeigt sich ein Anstieg um 29% in unserem Sample bzw. 16% im LSE-Datensatz zum Sozialwesen ohne Heime.

Abbildung 23: Standardisierter Lohn – Dienstjahre

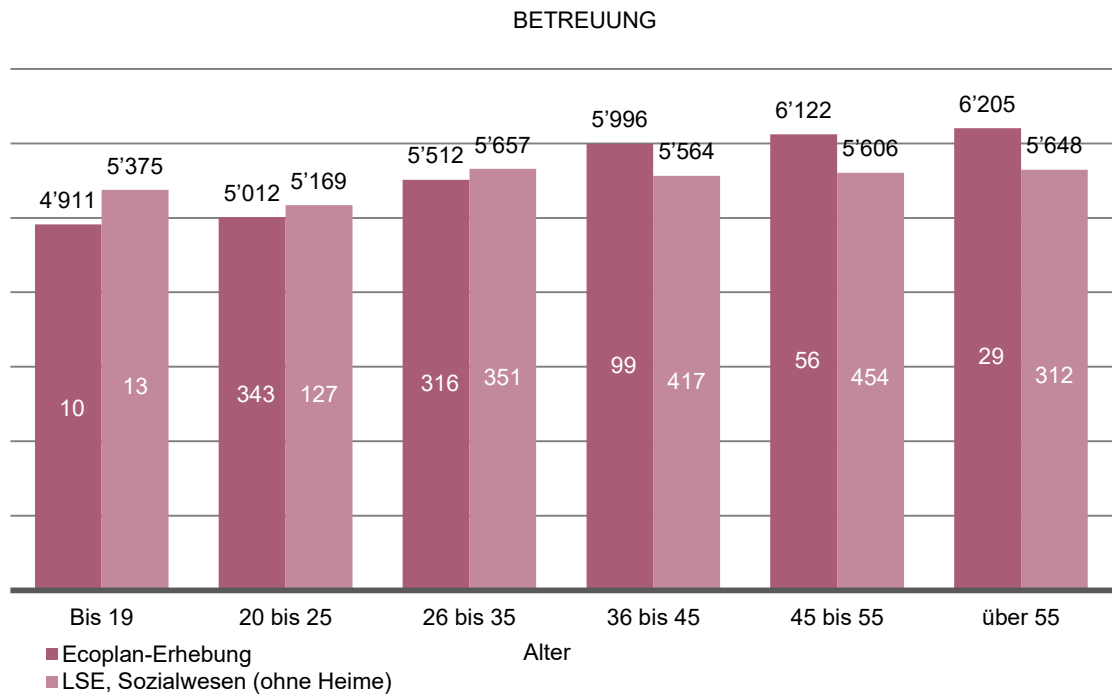


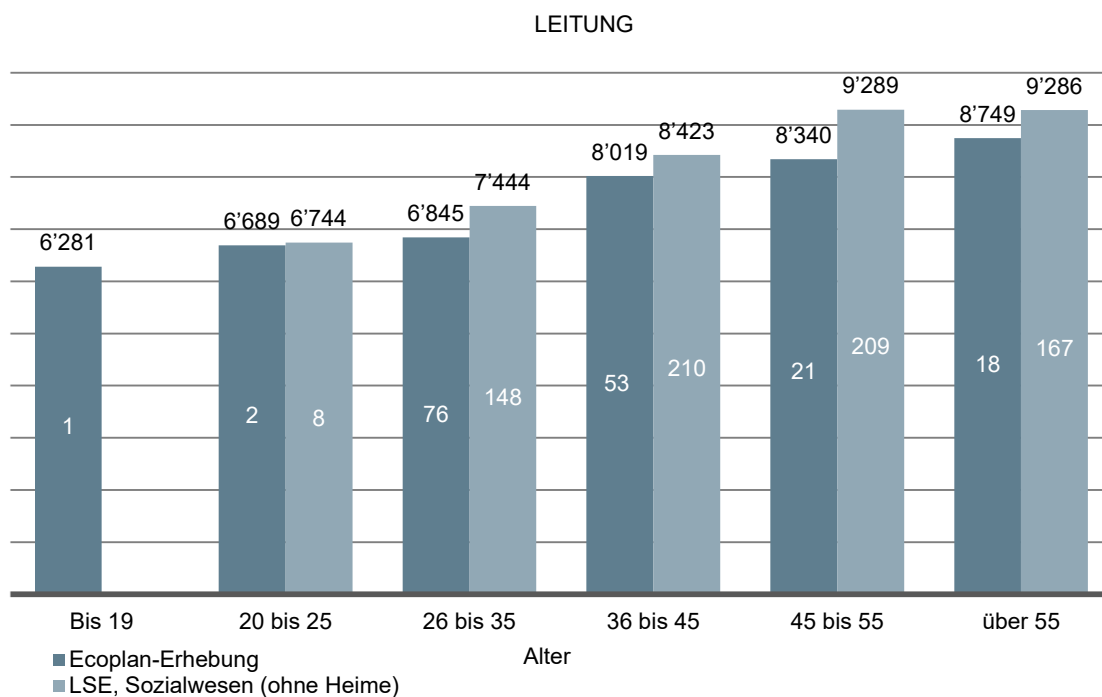
Anmerkung zur Darstellung: Die Ziffer in den Balken beschreibt die Anzahl Beobachtungen. Die Ziffer oberhalb der Balken zeigt den durchschnittlichen monatlichen Gesamtverdienst in CHF

ALTER

Werden die Löhne nach Alter ausgewertet, so zeigt sich ähnlich wie bei den Dienstjahren, dass für Betreuungspersonen in unserem Sample die durchschnittlichen Löhne stärker mit dem Alter ansteigen als in den LSE-Daten zum Sozialwesen (ohne Heime). Bei den Leitungsfunktionen ist die Lohnentwicklung in Kitas und dem Sozialwesen gemäss LSE jedoch ähnlich.

Abbildung 24: Standardisierter Lohn – Alter



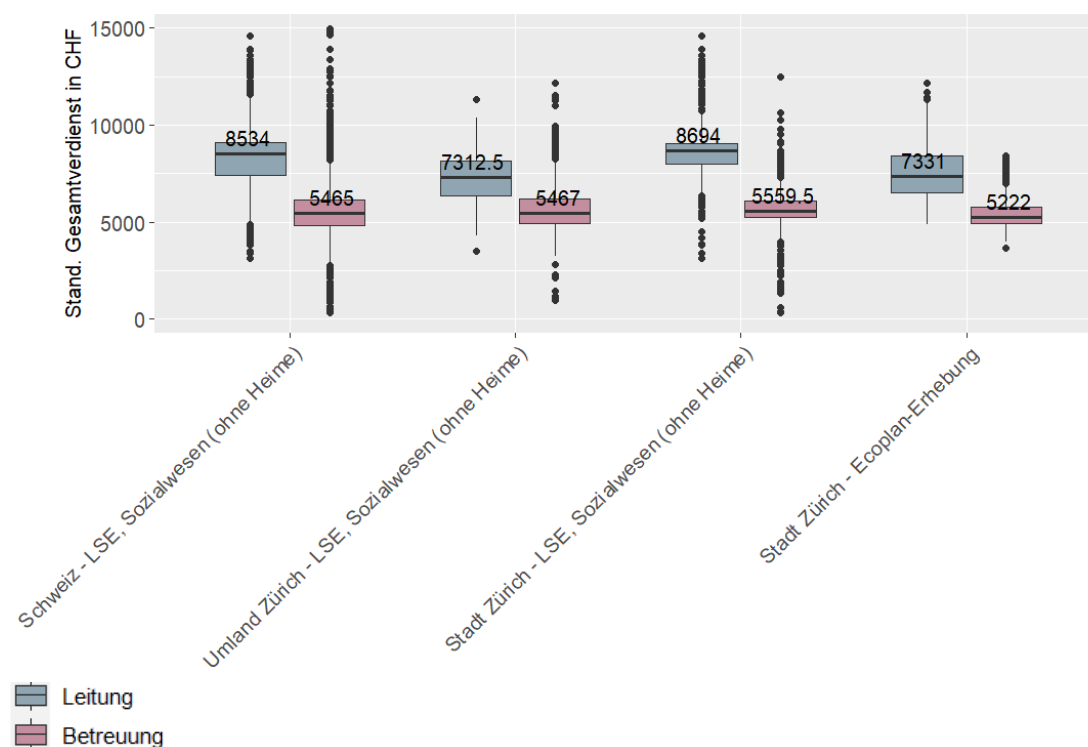


Anmerkung zur Darstellung: Die Ziffer in den Balken beschreibt die Anzahl Beobachtungen. Die Ziffer oberhalb der Balken zeigt den durchschnittlichen monatlichen Gesamtverdienst in CHF

REGIONEN

Abbildung 25 stellt die Löhne im Sozialwesen (ohne Heime) aus der LSE-Datenbank für die gesamte Schweiz, das Zürcher Umland und die Stadt Zürich unseren erhobenen Löhnen für das Kitapersonal in der Stadt Zürich gegenüber. Das Lohnniveau in den Kitas in unserem Sample ist am ehesten mit dem Lohnniveau im Sozialwesen ohne Heime im Umland des Kantons Zürich vergleichbar. Der Gesamtverdienst der Kitamitarbeitenden gemäss unserer Erhebung ist demnach niedriger im Vergleich zu Angestellten im Sozialwesen ohne Heime in der Stadt Zürich und in der Gesamtschweiz. Die Lohnunterschiede zeigen sich v.a. bei Leitungsfunktionen und weniger stark bei Betreuungsfachpersonen.

Abbildung 25: Vergleich des Gesamtverdiensts in Betreuung und Leitung im Sozialwesen (ohne Heime) (LSE) in den verschiedenen Regionen und in den Kitas der Stadt Zürich (Ecoplan-Erhebung)



Anmerkung: Abgebildete Zahlen in der Graphik entsprechen den Medianlöhnen in CHF.

BRANCHEN

Die LSE-Datenbank erlaubt uns auch einen Vergleich der Löhne im Sozialwesen (ohne Heime) mit anderen Branchen. Am ehesten mit der Branche «Sozialwesen ohne Heime» vergleichbar ist die Branche «Erziehung und Unterricht». Ein Vergleich mit der Branche «Gesundheitswesen» bietet sich ebenfalls an, da sich die Tätigkeiten und Anforderungen in diesen zwei Branchen ähneln. Als Vergleichsbranchen ziehen wir zudem noch die klassischen Frauenbranchen «Detailhandel» und «Gastronomie⁷» sowie eine typische Männerbranche «Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen» hinzu. Wichtig anzumerken ist, dass die nachfolgend ausgewiesenen Löhne für die Branche «Sozialwesen ohne Heime» nicht mit den Löhnen der Kitas der Stadt Zürich gleichzusetzen sind, da wie bereits erwähnt, in den LSE-Daten neben der Kinderbetreuung auch andere Subbranchen in der Branche «Sozialwesen ohne Heime» eingeschlossen sind.

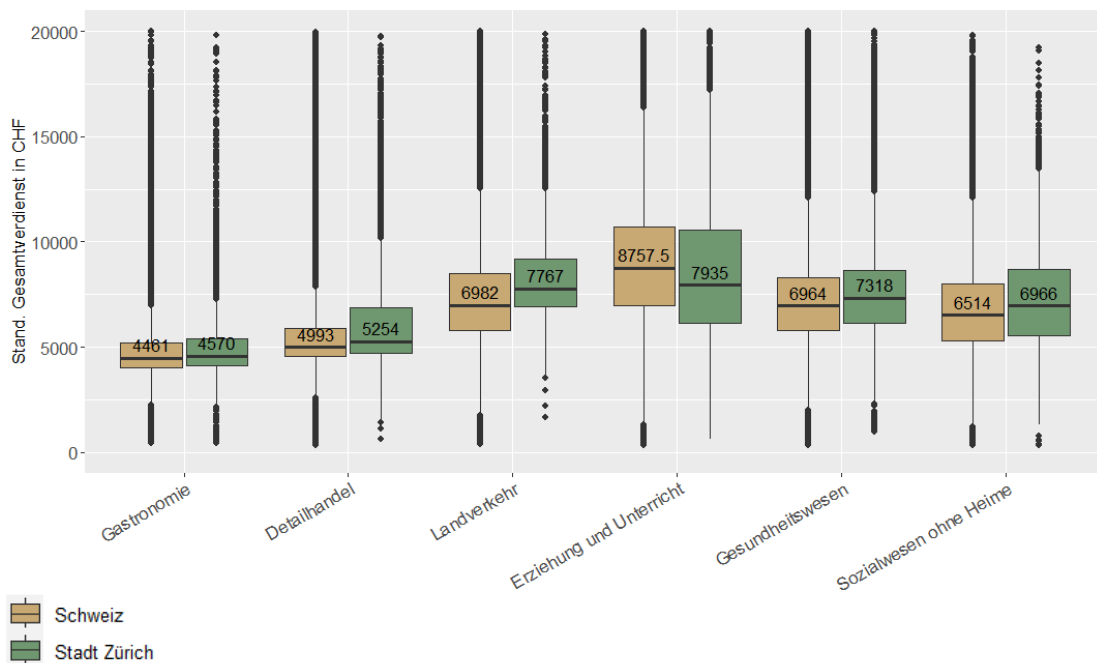
Abbildung 26 illustriert die standardisierten Löhne für die ausgewählten Branchen einerseits für die gesamte Schweiz und andererseits für die Stadt Zürich. In allen Vergleichsbranchen ausser in der Branche «Erziehung und Unterricht» ist das Lohnniveau in der Stadt Zürich höher im Vergleich zur Gesamtschweiz. Die Löhne in der Branche «Sozialwesen ohne Heime» sind

⁷ Mit Ausnahme des Berufs Koch, dort überwiegt der Männeranteil.

schweizweit wie auch innerhalb der Stadt Zürich tiefer als in den meisten Vergleichsbranchen. Nur in den als Niedriglohnbranchen bekannten Branchen «Detailhandel» und «Gastronomie» sind die Löhne noch tiefer. Das Lohnniveau in der Branche «Sozialwesen ohne Heime» ist am ehesten vergleichbar mit jenem im Gesundheitswesen.

Wie die Auswertung zeigt, ist das Lohnniveau im Erziehungswesen markant höher als im Sozialwesen: Im Vergleich zur gesamten Schweiz, sind die Löhne im Erziehungswesen im Schnitt um 34% höher als im Sozialwesen. In der Stadt Zürich ist der Unterschied im Medianlohn zwischen Erziehungswesen und Sozialwesen mit 13% zwar kleiner, aber immer noch beträchtlich.

Abbildung 26: Gesamtverdienst der Vergleichsbranchen in der Schweiz und in der Stadt Zürich



Anmerkung: Abgebildete Zahlen in der Graphik entsprechen den Medianlöhnen in CHF.

Anhang A: Onlinebefragung Trägerschaften

Allgemeine Angaben zu Ihrer Trägerschaft													
Personalien	<p>A1 Personalien</p> <hr/> <p>Name</p> <hr/> <p>Email</p> <hr/> <p>Trägerschaft</p> <hr/> <p>Vermerk: Diese Angaben werden nur für allfällige Rückfragen verwendet</p>												
Rechtsform	<p>A2 Welche Rechtsform hat Ihre Trägerschaft?</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> AG</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Einzelunternehmen</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Genossenschaft</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> GmbH</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Öffentlich-rechtlich</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Stiftung</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Verein</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Weiteres:</p> <hr/>												
Anzahl Standorte und Namen der Standorte	<p>A3 Wie viele Standorte hatte Ihre Trägerschaft im Mai 2023?</p> <hr/> <p>Anzahl Standorte schweizweit</p> <hr/> <p>Davon Anzahl Standorte in der Stadt Zürich</p> <hr/> <p>A4 Bitte führen Sie nachfolgend alle Standorte in der Stadt Zürich auf: <i>Bitte Postleitzahl des Standortes / der verschiedenen Standorte angeben (nicht Postfach).</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Standort</th> <th>Postleitzahl</th> <th>Name</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> </tbody> </table>	Standort	Postleitzahl	Name	1	2
Standort	Postleitzahl	Name											
1											
2											
.....											
Grösse der Trägerschaft	<p>A5 Wie viele Betreuungsplätze waren im Mai 2023 in Ihrer Trägerschaft gesamthaft bewilligt?</p> <hr/> <p>Gesamthaft bewilligte Plätze (schweizweit)</p> <hr/>												

Übergeordnete Leistungsstrukturen	<p>A6 Hat Ihre Trägerschaft übergeordnete Leistungsstrukturen? <i>Anmerkung: Mit übergeordneten Leistungsstrukturen ist gemeint, dass gewisse Aufgaben von einer zentralen Stelle für die gesamte Trägerschaft bzw. alle Standorte übernommen bzw. an diese zentrale Stelle ausgelagert werden (z.B. Finanzen, Personalwesen, Marketing, Kundenservice etc.).</i></p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Nein</p> <hr/>															
Mitarbeitende im Stundenlohn	<p>A7 Waren bei Ihnen im Mai 2023 an den Standorten in der Stadt Zürich Mitarbeitende im Stundenlohn angestellt?</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Nein</p> <hr/> <p>Falls ja:</p> <p>A8 Wie viele Mitarbeitende waren im Mai 2023 an den Standorten in der Stadt Zürich gesamthaft im Stundelohn beschäftigt? Für wie viele Stunden waren diese Mitarbeitende für Sie im Einsatz?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Art</th> <th colspan="3" style="border-bottom: 1px solid black;">Anzahl</th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Anzahl Stunden</th> </tr> <tr> <th></th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Frauen</th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Männer</th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Divers</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Mitarbeitende im Stundenlohn</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">.....</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">.....</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">.....</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">.....</td> </tr> </tbody> </table>	Art	Anzahl			Anzahl Stunden		Frauen	Männer	Divers		Mitarbeitende im Stundenlohn
Art	Anzahl			Anzahl Stunden												
	Frauen	Männer	Divers													
Mitarbeitende im Stundenlohn												
<p>Anmerkung: Führen Sie nachfolgend diejenige Regelung auf, die an den Standorten in der Stadt Zürich am häufigsten zur Anwendung kommt.</p>																
Arbeitszeit																
Wöchentliche Soll-Arbeitszeit	<p>B1 Wie viele Wochenstunden beträgt die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit?</p> <hr/> <p>Stundenanzahl pro Woche bei Beschäftigungsgrad von 100%.</p> <hr/> <p>B2 Gibt es Ausnahmen für gewisse Mitarbeitende / Funktionen?</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Nein</p> <hr/> <p>B3 Für wen gibt es Ausnahmen und was sind die Stundenzahlen?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="border-bottom: 1px solid black;"></th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Funktion</th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Stundenzahl</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Ausnahme 1</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">.....</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">.....</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Ausnahme 2</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">.....</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">.....</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">.....</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;"></td> <td style="border-bottom: 1px solid black;"></td> </tr> </tbody> </table>		Funktion	Stundenzahl	Ausnahme 1	Ausnahme 2					
	Funktion	Stundenzahl														
Ausnahme 1														
Ausnahme 2														
.....																

<p>Pausen</p>	<p>B4 Sind in Ihrer Pausenregelung auch bezahlte Pausen vorgesehen?</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja,</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja, teilweise</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Nein</p> <hr/>												
<p>Ferienanspruch</p>	<p>B5 Wie hoch ist der betriebsübliche Ferienanspruch? (z.B. 4 Wochen = 20 Tage)</p> <hr/> <p>Anzahl Ferientage pro Jahr bei Beschäftigungsgrad von 100%</p> <hr/> <p>B6 Gibt es Ausnahmen für gewisse Mitarbeitende / Funktionen, die nicht altersabhängig sind?</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Nein</p> <hr/> <p>B7 Für wen gibt es Ausnahmen und was ist die Anzahl Ferientage?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 35%;">Funktion</th> <th style="width: 35%;">Anzahl Ferientage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ausnahme 1</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>Ausnahme 2</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> </tbody> </table>		Funktion	Anzahl Ferientage	Ausnahme 1	Ausnahme 2
	Funktion	Anzahl Ferientage											
Ausnahme 1											
Ausnahme 2											
.....											
<p>Angaben zum Lohnsystem</p>													
<p>Festlegen der Löhne</p>	<p>C1 Wie werden die Löhne Ihrer Mitarbeitenden festgelegt (ohne Lernende)? [Mehrfachantworten]</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Nach den Vorgaben unseres Lohn- bzw. Funktionssystems</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ohne spezielles Lohn- bzw. Funktionssystem (individuelle Verhandlungen)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Basierend auf den Lohn- und Anstellungsempfehlungen von KIBESUISSE</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Weiteres [.....]</p> <hr/> <p>Falls Lohnsystem vorhanden:</p> <p>C2 Sind Lohnentwicklungen im Lohn-bzw. Funktionssystem vorgesehen?</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Nein</p> <hr/> <p>Falls ja bei Lohnentwicklungen:</p>												

	<p>C3 Von welchen Faktoren hängt die Lohnentwicklung ab? Offenes Textfeld [.....]</p>
<p>Ausbildungsverantwortung</p>	<p>C4 Wird die Übernahme der Berufsbildungsverantwortung in Ihrer Trägerschaft speziell abgegolten? <i>Anmerkung: Berufsbildungsverantwortliche Person und Berufsbildner*in</i></p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja, pauschaler Beitrag pro Lernende*r</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja, pauschaler Beitrag pro Monat/Jahr</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja, prozentualer Anteil am Arbeitspensum pro Lernende*r</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja, prozentualer Anteil am Arbeitspensum unabhängig von Anzahl Lernenden</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Nein, wird nicht speziell entgeltet</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Wir haben niemanden, der die Berufsbildungsverantwortung übernimmt</p> <hr/>
<p>Lohnbestandteile</p>	
<p>Zulagen</p>	<p>D1 Erhalten Ihre Mitarbeitenden Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie andere Erschwerniszulagen? Bitte zutreffendes ankreuzen [Mehrfachantworten]</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Gesetzliche Lohn- oder Zeitzuschläge für Nacht- oder Sonntagsarbeit gemäss Arbeitsgesetz (Art 17b Abs.1 und 2 und Art 19 Abs. 2 ArG)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Zuschläge für ausbezahlte Überzeit / Überstunden</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Zulagen/Zuschläge für Schichtarbeit</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Zuschläge für Samstagarbeit</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Zulagen für Pikettdienst</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Weitere vertragliche Erschwerniszulagen / Inkonvenienzzulagen</p> <hr/>
<p>Sonderzahlungen</p>	<p>D2 Erhalten Ihre Mitarbeitenden Sonderzahlungen, die unregelmässig (halbjährlich, jährlich, sporadisch) ausbezahlt werden? Bitte zutreffendes ankreuzen [Mehrfachantwort]</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Bonuszahlungen</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Gratifikationen</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Gewinn- / Umsatzbeteiligungen</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Beteiligungsrechte (Lohnausweis Ziffer 5)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Provisionen</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Dienstaltersgeschenke, Treueboni</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Gehaltsnebenleistungen (Lohnausweis Ziff. 2.1 – 2.3)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Andere, nämlich [.....]</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Keine Sonderzahlungen</p> <hr/>

Weitere Monatslöhne	<p>D3 Erhalten Ihre Mitarbeitenden weitere Monatslöhne?</p> <hr/> <input type="checkbox"/> 13ter Monatslohn <hr/> <input type="checkbox"/> 14ter Monatslohn <hr/> <input type="checkbox"/> Weitere (15te und mehr) <hr/> <input type="checkbox"/> Nein <hr/>
Überstunden	<p>D4 Wie wird mit Überstunden umgegangen? [Mehrfachantworten]</p> <hr/> <input type="checkbox"/> Überstunden können als Freistunden-/tage bezogen werden <hr/> <input type="checkbox"/> Überstunden werden ausbezahlt <hr/> <input type="checkbox"/> Es dürfen keine Überstunden anfallen <hr/> <input type="checkbox"/> Weitere (z.B. Kompensation durch befristete Pensenerhöhung): [.....] <hr/> <p>Falls Überstunden ausbezahlt:</p> <p>D5 Werden die Überstunden mit einem Lohnzuschlag entschädigt?</p> <hr/> <input type="checkbox"/> Ja, für alle Mitarbeitenden <hr/> <input type="checkbox"/> Ja, aber mit Ausnahme gewisser Mitarbeitender [.....] <hr/> <input type="checkbox"/> Nein <hr/>
Mahlzeitenentschädigung	<p>D6 Wird den Mitarbeitenden für das Mittagessen in der Kita Rechnung gestellt?</p> <hr/> <input type="checkbox"/> Ja, ein pauschaler Betrag in der Höhe vonCHF pro Monat <hr/> <input type="checkbox"/> Ja, gemäss effektivem Bezug <hr/> <input type="checkbox"/> Nein, das Mittagessen wird den Mitarbeitenden nicht in Rechnung gestellt <hr/>
Sozialabgaben	
Regelung berufliche Vorsorge	<p>E1 In der Schweiz sind alle Mitarbeitenden mit einem AHV-pflichtigen Jahreslohn über der Eintrittsschwelle von 22'050 CHF in der beruflichen Vorsorge (2. Säule) versichert. Welcher Lohn ist bei Ihnen für die berufliche Vorsorge versichert?</p> <hr/> <input type="checkbox"/> Nur der obligatorischer Lohnanteil zwischen 25'725 CHF und 88'200 CHF <hr/> <input type="checkbox"/> Mehr als der obligatorische Lohnanteil <hr/> <p>Falls mehr als der obligatorische Lohnanteil:</p> <p>E2 Was gilt zusätzlich? [Mehrfachantworten]</p> <hr/> <input type="checkbox"/> Ein reduzierter Koordinationsabzug gemäss Beschäftigungsgrad oder kein Koordinationsabzug (anstelle des gesetzlichen Koordinationsabzug von fix 25'725 CHF) <hr/> <input type="checkbox"/> Tiefere Schwelle für den minimalversicherten Lohn von 22'050 CHF <hr/>

	<p><input type="checkbox"/> Höherer maximal versicherter Lohn (über 88'200 CHF)</p> <hr/> <p>E3 Welchen Anteil der Beiträge an die 2.Säule übernimmt der Arbeitgeber?</p> <hr/> <p>Anteil Arbeitgeber in %</p> <hr/>
Regelung von Absenzen	
<p>Regelung bei Krankheit</p>	<p>F1 Wie ist die Lohnfortzahlung bei Krankheit geregelt?</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Keine vertragliche Vereinbarung, Regelung gemäss OR (Art. 324a Abs. 1 OR)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Vertragliche Vereinbarung</p> <hr/> <p>F2 Wurde eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen?</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Nein</p> <hr/> <p>Falls ja:</p> <p>F3 Welcher Anteil der Versicherungsprämie übernimmt der Arbeitgeber?</p> <hr/> <p>Anteil Arbeitgeber in %</p> <hr/>
<p>Regelung bei Unfall</p>	<p>F4 Wurde eine UVG-Zusatzversicherung abgeschlossen?</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Nein</p> <hr/> <p>Falls ja:</p> <p>F5 Für was wurde eine UVG-Zusatzversicherung abgeschlossen? [Mehrfachantwort]</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> 100% Deckung des versicherten Lohns bei voller Arbeitsunfähigkeit</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> private oder halbprivate Abteilung im Spital</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Deckung von UVG-übersteigenden Behandlungskosten</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Versicherter Lohn über UVG-Maximum hinaus (Überschusslohn)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Versicherter Lohn über UVG-Maximum hinaus (Überschusslohn) bei Todesfall</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Einschluss von Grobfahrlässigkeit und Wagnissen bei UVG Differenzdeckung</p> <hr/>

Regelung betreffend Arztzeugnissen und vertrauensärztlichen Untersuchungen	<p>F6 Kontrollsysteme für Krankheits- und Unfallabsenzen Sind Mitarbeitende verpflichtet, ab einer bestimmten Anzahl Tagen Arbeitsverhinderung ein Arztzeugnis vorzulegen?</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Ja, nach folgender Anzahl Tagen [.....]</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Nein</p> <hr/> <p>F7 Bestehen andere Kontrollsysteme? Offenes Textfeld [.....]</p>
Regelung Schwangerschafts-/Mutterschaftsabsenzen	<p>F8 Wie viele Wochen Mutterschaftsurlaub werden insgesamt bezahlt?</p> <hr/> <p>Anzahl Wochen</p> <hr/> <p>F9 Welcher Anteil des Lohns wird während des Mutterschaftsurlaubs bezahlt?</p> <hr/> <p>Gesetzliche 14 Anzahl Wochen zu% Entlöhnung</p> <hr/> <p>Weitere ____ Anzahl Wochen zu% Entlöhnung</p> <hr/> <p>Weitere ____ Anzahl Wochen zu% Entlöhnung</p> <hr/> <p>Falls mehr als 14 Wochen: F10 Ist der Bezug des überobligatorischen Teils an Bedingungen geknüpft? Offenes Textfeld [.....]</p>
Vaterschaftsabsenzen	<p>F11 Wie viele Wochen Vaterschaftsurlaub werden insgesamt bezahlt?</p> <hr/> <p>Anzahl Wochen</p> <hr/> <p>F12 Welcher Anteil des Lohns wird während des Vaterschaftsurlaubes bezahlt?</p> <hr/> <p>Gesetzliche 2 Anzahl Wochen zu% Entlöhnung</p> <hr/> <p>Weitere ____ Anzahl Wochen zu% Entlöhnung</p> <hr/> <p>Weitere ____ Anzahl Wochen zu% Entlöhnung</p> <hr/> <p>Falls mehr als 14 Wochen: F13 Ist der Bezug des überobligatorischen Teils an Bedingungen geknüpft? Offenes Textfeld [.....]</p>
Regelung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst	<p>F14 Wie ist die Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst geregelt?</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Wie gesetzlich vorgeschrieben gemäss Erwerbsersatzordnung (EOG)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Zusätzliche Leistungen wie z.B. Lohnfortzahlung zu 100%</p> <hr/>

Unbezahlte Urlaube	<p>F15 Ist der Bezug eines unbezahlten Urlaubes möglich?</p> <hr/> <input type="checkbox"/> Ja, der Bezug ist möglich und an keine Bedingungen geknüpft <hr/> <input type="checkbox"/> Ja, der Bezug ist möglich, jedoch an Bedingungen geknüpft z.B. erst nach 3 Dienstjahren möglich <hr/> <input type="checkbox"/> Nein <hr/>
Probezeit und Kündigungsregeln	
Probezeit	<p>G1 Wie lange dauert die Probezeit in Ihrem Unternehmen?</p> <hr/> <p>Anzahl Monate <hr/> </p>
Kündigungsregelung	<p>G2 Maximale Kündigungsfrist für primäres Betreuungspersonal</p> <hr/> <p>Ab welchem Jahr gilt die maximale Kündigungsfrist? (Jahre)</p> <hr/> <p>Wie hoch ist ab dann die Kündigungsfrist? (Monate)</p> <hr/> <p>G3 Gibt es bezüglich Kündigungstermin Einschränkungen (z.B. Kündigung nur per Ende Schuljahr oder nur halbjährlich). Bitte präzisieren Sie. Offenes Textfeld [.....]</p>
Unterstützung von Weiterbildung	
Weiterbildung	<p>H1 Wie wird die Weiterbildung Ihrer Mitarbeitenden unterstützt? [Mehrfachantworten]</p> <hr/> <input type="checkbox"/> Wir beteiligen uns an den Kosten der Weiterbildung (z.B. Übernahme eines Teils der Kurskosten) <hr/> <input type="checkbox"/> Wir ermöglichen den Mitarbeitenden, die Weiterbildung (teilweise) während der Arbeitszeit zu absolvieren (bezahlte Arbeitszeit) <hr/> <input type="checkbox"/> Wir gewähren den Mitarbeitenden einen unbezahlten Urlaub (unbezahlter Bildungsurlaub) <hr/> <input type="checkbox"/> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine bestimmte Anzahl Weiterbildungstage pro Jahr <hr/> <input type="checkbox"/> Wir können die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden nicht unterstützen <hr/> <input type="checkbox"/> Anderes [.....] <hr/>

Anhang B: Anleitung zur Erhebung und Excelformular

Einführung

In Teil A der Erhebung werden Sie gebeten, die Lohnangaben Ihrer Mitarbeitenden in einem vorgegebenen Excel namens «Excel-Datenblatt» zu erfassen. Nachfolgende Erläuterungen sollen Ihnen bei der Erfassung der Daten helfen. Wir beschreiben nachfolgend

- Für welchen Monat Sie die Angaben erfassen müssen --> siehe hierzu Abschnitt «**Referenzmonat**»
- für welche Mitarbeitende Sie die Angaben erfassen müssen (und für welche nicht) --> siehe hierzu Abschnitt «**zu erfassende Mitarbeitende**»
- welche Angaben Sie erfassen müssen und in welchem Format die Angaben angegeben werden müssen --> siehe hierzu Abschnitt «**zu erfassende Angaben**»

Referenzmonat

Die Angaben sind für den **Referenzmonat Mai 2023** anzugeben.

Zu erfassende Mitarbeitende

Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden Ihrer Trägerschaft zu erfassen, die im Referenzmonat Mai 2023

- von der Trägerschaft im **Monatslohn** angestellt waren (befristet oder unbefristet),
- an (mindestens) **einem Standort in der Stadt Zürich** gearbeitet haben und
- einen (nicht reduzierten) Lohn erhalten haben.

Nicht zu erfassen sind

- Mitarbeitende, welche übergeordnete, zentralisierte (standortsunabhängige) Aufgaben für die gesamte Trägerschaft übernehmen (wie z.B. Geschäftsleitung, HR-Personal) und folglich nicht einem Standort in der Stadt Zürich zugeordnet werden können
- Mitarbeitende, die im Mai 2023 keinen Lohn erhalten haben
- Mitarbeitende, die im Stundenlohn angestellt sind
- Mitarbeitende, die im Verlaufe des Referenzmonats Mai 2023 aufgrund von Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Militärdienst etc., eine Verringerung des ausbezahlten Lohnes hatten
- Mitarbeitende, die im Verlaufe des Referenzmonats Mai 2023 ein- oder ausgetreten sind
- Mitarbeitende, welche IV beziehen
- Personen, die im Auftrag / Mandat arbeiten (ein anderes Rechtsverhältnis haben als einen Arbeitsvertrag)
- Mitarbeitende in Kurzarbeit

Anmerkung: Regelung für Mitarbeitende, die neben ihrer Anstellung im Monatslohn auch noch im Stundenlohn angestellt sind (z.B. Ferienvertretung im Stundenlohn): Der Lohn für die geleisteten Stunden im Stundenlohn ist **nicht** zu erfassen.

Zu erfassende Angaben

Im Excel «Excel-Datenblatt» wird in den einzelnen Spalten aufgeführt, welche Angaben Ihrer Mitarbeitenden wir von Ihnen für den Mai 2023 benötigen. In der Abbildung unten sehen Sie die Überschriften dieser Spalten:

Persönliche Merkmale							Stellenmerkmale				Lohnangaben & Sozialabgaben						Bemerkungen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Laufnummer	Kitastandort	Alter	Geschlecht	Dienstjahre	Ausbildungsniveau	Ausbildungsbezeichnung	Funktion (ausgeübter Beruf)	Soll-Arbeitszeit	Beschäftigungsgrad	Ferienanspruch	Grundlohn	Zulagen	Familienzulagen	13. Monatslohn	Sonderzahlungen	Beiträge AHV, IV, EO, ALV (1.Säule) und NBUV	Ordentliche Beiträge an die berufliche Vorsorge (2.Säule) ohne Einkäufe	Zusatzfunktion	Abgeltung Zusatzfunktion	Weitere Bemerkungen

Spaltenüberschriften Excel-Datenblatt

Nachfolgend beschreiben wir die benötigten Angaben bzw. die einzelnen Spalten des Excel-Datenblatts im Detail:

Persönliche Merkmale (Spalten A bis G)

Spalte	Kennzahl
A	Laufnummer Teilen Sie jedem Mitarbeitenden eine eindeutige Laufnummer oder ein eindeutiges Kürzel zu (z.B. A01 etc.).
B	Kitastandort Geben Sie für jeden Mitarbeitenden den primären Arbeitsort (Name des Standortes bzw. der Kita) an. Für Mitarbeitende, welche an mehreren Standorten eingesetzt werden (z.B. Springer/-innen im Monatslohn) oder Mitarbeitende, welche für mehrere Standorte verantwortlich sind (z.B. Kitaleitung), ist das Feld beim Standort offen zu lassen.
C	Alter Geben Sie das vollständige Geburtsdatum jedes Mitarbeitenden im Format TT.MM.JJJJ an.

D Geschlecht
Benutzen Sie für die Angabe des Geschlechts die Codierung 1 = Mann, 2 = Frau und 3 = Divers.

E Dienstjahre
Erfassen Sie für jeden Mitarbeitenden das Eintrittsdatum in die Trägerschaft im Format TT.MM.JJJJ.
Hinweis: Zu erfassen ist das Datum des ersten Eintritts, unabhängig davon, für welche Funktion dieser Eintritt erfolgte. Das Wechseln der Funktion innerhalb des Unternehmens sowie das Beschäftigungspensum werden bei der Berechnung des Dienstalters nicht berücksichtigt (z.B. von der Lehre in eine Festanstellung).

F Ausbildungsniveau
Erfassen Sie für jeden Mitarbeitenden die höchste abgeschlossene Ausbildung als eine Zahl von 1 bis 8, die den nachfolgenden Definitionen entsprechen:

Ausbildungs-
niveau

Tertiär: Hochschule

- | | |
|---|---|
| 1 | Universitäre Hochschule (Uni , ETH) |
| 2 | Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) oder gleichwertige Ausbildung |

Tertiär: Höhere Berufsausbildung

- | | |
|---|--|
| 3 | Höhere Berufsausbildung mit eidgenössischem Fachausweis, Diplom oder höherer Fachprüfung/Meisterdiplom, Höhere Fachschule HF , HTL, HWV, HFG, IES oder gleichwertige Ausbildung (auch ausländische Diplome).
<i>Beispiel: Kindererzieher*in Höhere Fachschule (KE HF)</i> |
|---|--|

Sekundarstufe II

- | | |
|---|---|
| 4 | Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen (Primarlehrerseminar) |
| 5 | Gymnasiale Maturität , Berufsmaturität, Fachmaturität oder gleichwertige Ausbildung (auch ausländische Diplome) |
| 6 | Abgeschlossene Berufsausbildung (EFZ), berufliche Grundbildung (EBA) oder gleichwertige Ausbildung (auch ausländische Diplome)
<i>Beispiel: Fachperson Betreuung EFZ (FaBe)</i> |

Obligatorische Schule

- | | |
|---|---|
| 7 | Ausschliesslich unternehmensinterne, durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation nicht anerkannte Berufsbildung |
| 8 | Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsbildung |

G Ausbildungsbezeichnung
Geben Sie für jeden Mitarbeitenden die Bezeichnung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung an (z.B. FaBe)

Stellenmerkmale (Spalten H bis K)

H Funktion (ausgeübter Beruf)

Ordnen Sie jedem Mitarbeitenden eine Funktion gemäss untenstehender Liste zu. Zusatzfunktionen (wie z.B. Stellvertretung Kitaleitung, Ausbildungsverantwortung) sind bei den Bemerkungen in Spalte S zu vermerken, sofern die Zusatzfunktion speziell entgeltet wird. Pro Mitarbeitende kann nur eine Funktion angegeben werden. Ordnen Sie diejenige Funktion zu, in welcher die Mitarbeitende primär arbeitet.

Funktion	Beschrieb
Kitaleitung	Die Kitaleitung ist verantwortlich für die pädagogische und betriebswirtschaftliche Führung eines oder mehrerer Kitastandorte(s). Hinweis Unterschied zu Geschäftsleitung: In

	Trägerschaften mit nur einer Kita/einem Standort entspricht die Kitaleitung der Geschäftsleitung. Bei grösseren Trägerschaften mit mehreren Standorten hat (meist) jeder Standort eine eigene Kitaleitung. In diesem Fall umfasst die Geschäftsleitung die operative Gesamtleitung der gesamten Trägerschaft und ist nicht im Excel-Datenblatt aufzuführen.
Team/Gruppenleitung	Die Aufgaben und Kompetenzen einer Gruppenleitung sind unterschiedlich und hängen stark mit der Grösse einer Einrichtung und dem pädagogischen Konzept zusammen (z.B. altersgetrennte Gruppen). Grundsätzlich sind mit der Gruppenleitung Mitarbeitende gemeint, welche für ein Team/eine Gruppe verantwortlich sind oder auch stellvertretend die Kitaleitung innehaben.
Betreuungsfachperson HF	Pädagogisch ausgebildetes Fachpersonal Niveau tertiär, u.a. Kindererzieher*in HF
Betreuungsfachperson EFZ	Pädagogisch ausgebildetes Fachpersonal Niveau SEKII, u.a. Fachperson Betreuung EFZ
Ungelerntes Betreuungspersonal	Pädagogisch nicht ausgebildetes Personal, welches jedoch Betreuungsaufgaben übernimmt
Auszubildende*r tertiäre Ausbildung	Betreuungsfachperson EFZ, welche aktuell eine tertiäre Ausbildung absolviert
Lernende*r (reguläre Lehre)	Lernende berufliche Grundbildung EFZ (3-jährige Lehre)
Lernende*r (verkürzte Lehre)	Lernende berufliche Grundbildung EFZ (2-jährige Lehre)
Praktikant*in	Mitarbeitende im Praktikum während oder vor Studium oder im Rahmen eines Berufsvorbereitungsjahres
Funktionen ohne pädagogische Aufgaben	Dies umfasst bei der Trägerschaft angestelltes Küchenpersonal, Reinigungspersonal, Gärtner*in, Abwart*in
Weitere	Für Personen, welche sich nicht zuordnen lassen, mit Bemerkung zu ergänzen

I Soll-Arbeitszeit

Geben Sie die wöchentliche Soll-Arbeitszeit für jeden Mitarbeitenden in Stunden pro Woche an. Es ist die Soll-Arbeitszeit für eine Vollzeitstelle anzugeben.

Häufige Soll-Arbeitszeiten sind: 40h oder 42.5h

Beispiel: Für alle Fabe EFZ gilt eine Soll-Arbeitszeit von 42h. Dies muss so für alle Fabe EFZ vermerkt werden, unabhängig vom Pensum.

J Beschäftigungsgrad

Erfassen Sie das Arbeitspensum für jeden Mitarbeitenden als Prozentzahl. Der Wert sollte mit dem vertraglichen Beschäftigungsgrad übereinstimmen (d.h. ohne allfällige Überstunden oder Überzeit).

K Anzahl Ferientage pro Kalenderjahr (Ferienanspruch)

Geben Sie für jeden Mitarbeitenden die Anzahl Ferientage pro Kalenderjahr und pro Vollzeitstelle an, auf welche der Mitarbeitende Anrecht hat.

Anmerkung: Es sind nicht die nach Beschäftigungsgrad oder Beschäftigungszeitraum tatsächlich bezogenen Ferientage anzugeben.

Beispiel: Person mit 80% Pensum hat 5 Wochen Ferien zugute, d.h. einen Ferienanspruch von 25 Tagen.

Lohnangaben und Sozialabgaben (Spalten L bis R)

Nachfolgend bitten wir Sie, folgende Lohnbestandteile zu erfassen:

- Grundlohn
- Gesetzliche Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie andere Erschwerniszulagen (z.B. Schichtarbeit, Pikettdienst, weitere Inkonvenienzzulagen), ggfs. Zuschläge für ausbezahlte Überzeit/Überstunden
- Anteil des 13. Monatslohnes
- Sonderzahlungen, die regelmässig (monatlich) oder unregelmässig (halbjährlich, jährlich, sporadisch) ausbezahlt werden wie z. B. Bonuszahlungen, Gratifikationen, Gewinn- oder Umsatzbeteiligungen und Beteiligungsrechte (Lohnausweis Ziffer 5), Provisionen,

Trinkgelder, Honorare, Prämien und Gehaltsnebenleistungen (Lohnausweis Ziffern 2.1 bis 2.3)

Es sind jeweils die **Bruttoerträge** der Lohnbestände anzugeben, d.h. vor Abzug der Sozialabgaben (AHV, IV, EO, ALV, NBUV), der Beiträge (ordentliche Beiträge und Einkauf) an die berufliche Vorsorge (2. Säule) und vor Abzug der Quellensteuer (Bruttolohn).

Beachten Sie, dass sich die erfassten Lohnbestandteile für jeden Mitarbeitenden auf das angegebene Arbeitspensum beziehen, also nicht auf eine Vollzeitstelle hochgerechnet werden müssen. Die Angaben werden von uns standardisiert (d.h. auf Vollzeit und die häufigste betriebsübliche Wochenarbeitszeit umgerechnet).

Für Mitarbeitende, die neben ihrer Anstellung im Monatslohn auch noch im Stundenlohn angestellt sind (z.B. Ferienvertretung), ist der Lohn für die geleisteten Stunden im Stundenlohn **nicht** zu erfassen.

-
- L Grundlohn**
Erfassen Sie den im Mai 2023 ausbezahlten Grundlohn gemäss effektivem Arbeitspensum. Zulagen, Sonderzahlungen und der 13. Monatslohn werden nicht zum Grundlohn gezählt.
-
- M Zulagen**
Unter Zulagen werden Schicht-, Sonntags-, und Nacharbeitszulagen sowie andere Erschwerniszulagen (z.B. Schichtarbeit, Pikettdienst, weitere Inkonvenienzzulagen) verstanden. In der Regel werden Zulagen monatlich, d.h. regelmässig ausbezahlt. Bitte erfassen Sie für jeden Mitarbeitenden die gesetzlichen Zulagen für den Mai 2023.
-
- N Familienzulagen**
Vermerken Sie für jeden Mitarbeitenden die im Mai 2023 ausgezahlten Familienzulagen in Form von Kinderzulagen, Ausbildungszulagen, Haushaltszulagen oder Betreuungszulagen.
-
- O 13. Monatslohn und ff.:**
Geben Sie für jeden Mitarbeitenden den Anteil des 13ten Monatslohns an, d.h. ein Zwölftel des Grundlohnes, falls der 13. Monatslohn einem Monatslohn entspricht. Gehen sie für die weiteren Monatslöhne z.B. 14ten Monatslohn gleich vor.
Beispiel: Person in Vollzeit mit Grundlohn 6000 CHF / MT --> Anteil 13. Monatslohn für Mai 2023 = 6'000 CHF / 12 = 500 CHF.
-
- P Sonderzahlungen**
Als Sonderzahlungen gelten Zahlungen die in der Regel unregelmässig (halbjährlich, jährlich, sporadisch) ausbezahlt werden. Darunter fallen
- Unregelmässige Leistungen, die Mitarbeitende erhalten wie Bonuszahlungen, leistungsbezogene Gratifikationen, Gewinn- oder Umsatzbeteiligungen, Antritts- und Abgangsentschädigungen, Treueprämien, Dienstaltersprämien und-geschenke, pauschale Umzugsentschädigungen, Weihnachtsgratifikationen, Verwaltungsratsentschädigungen (Sitzungsgelder, Tantiemen usw)
 - Gehaltsnebenleistungen gemäss den Ziffern 2 und 5 des Lohnausweises
 - Verpflegung und Unterkunft (Ziffer 2.1 des Lohnausweises)
 - Privatanteil Geschäftswagen (Ziffer 2.2 des Lohnausweises)
 - Andere Gehaltsnebenleistungen (Ziffer 2.3 des Lohnausweises)
 - Beteiligungsrechte (Ziffer 5 des Lohnausweises)
 - Kapitaleleistungen mit Vorsorgecharakter, die Mitarbeitende direkt von Arbeitgeber erhält
 - Weitere vom Arbeitnehmer fakultativ übernommene Leistungen
- Erfassen Sie für jeden Mitarbeitenden sämtliche Sonderzahlungen zu einem Zwölftel des während 12 Monaten ausbezahlten Gesamtbetrages.
Beispiel: Kita X: Referenzmonat = Mai 2023, Zeitpunkt letzte Auszahlung der Sonderzahlungen März 2023 --> Zu erfassende Sonderzahlungen = Sonderzahlungen März 2023/12
-
- Q Sozialabgaben 1: Beiträge AHV, IV, EO, ALV, NBUV**
Tragen Sie hier die vom Bruttolohn des Monats Mai 2023 zurückbehaltenen Beiträge für AHV/IV/EO/ALV/NBUV (Arbeitnehmeranteil) ein
-
- R Sozialabgaben 2: Ordentliche Beiträge an die berufliche Vorsorge BVG (2. Säule)**
Geben Sie bitte die vom Bruttolohn des Monats Mai 2023 zurückbehaltenen ordentlichen Beiträge (Arbeitnehmeranteil) für die berufliche Vorsorge BVG (2. Säule) an, die gemäss Gesetz, Statut oder Reglement an eine Vorsorgeeinrichtung einbezahlt werden. Beiträge für den Einkauf sind hier nicht anzugeben.

Bemerkungen (Spalten T bis V)

- S** Für Mitarbeitende mit Zusatzfunktionen, welche speziell entlohnt wird, vermerken Sie hier bitte

um welche Zusatzfunktion es sich handelt.

T	Für Mitarbeitende mit Zusatzfunktionen, welche speziell entlohnt wird, vermerken Sie hier bitte wie die Zusatzfunktion entlohnt wird.
U	Hier können Sie weitere Bemerkungen pro Mitarbeitende hinzufügen

Vorgehen bei Erfassung

- Öffnen Sie das der Einladung beigefügte Excel namens «Excel-Datenblatt».
- Geben Sie die Daten für alle zu erfassenden Mitarbeitenden für den Mai 2023 ein. Füllen Sie dabei pro Mitarbeitende eine Zeile aus. Die Struktur des Excel-Datenblatts darf nicht verändert werden.

Die Mehrheit der Angaben können Sie direkt aus Ihrem Lohnbuchhaltungssystem exportieren und ins Excel-Datenblatt importieren. Beachten Sie hierbei jedoch folgendes:

- Anonymisieren Sie den Datensatz, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind (Vergabe von Laufnummern an Mitarbeitende)
- Achten Sie darauf, dass die Angaben im vorgegebenen Format abgefüllt werden
- Ergänzen Sie bitte die fehlenden Angaben, sprich diejenigen Angaben, welche evtl. nicht im Lohnbuchhaltungssystem hinterlegt wurden.

Wir bitten Sie, das Excel-Datenblatt möglichst vollständig auszufüllen. Jede Angabe ist für uns hilfreich und wertvoll. Wir sind uns bewusst, dass dies mit einem sehr grossen Aufwand für Sie verbunden ist. Alternativ können wir Ihnen auch anbieten, dass Sie uns einen anonymisierten Auszug aus der Lohnbuchhaltung zukommen lassen (im Excel-Format) und wir diesen für Sie in das Excel-Datenblatt abfüllen.

- Das ausgefüllte Excel-Datenblatt können Sie uns entweder per Mail an steinmann@ecoplan.ch zusenden oder direkt am Schluss der Onlinebefragung zu Teil B ins Tool hochladen.

Anhang C: Stata Output

BETREUUNGSFACHPERSONEN

```

Linear regression              Number of obs   =      823
                              F(16, 806)     =      70.11
                              Prob > F              =      0.0000
                              R-squared              =      0.5743
                              Root MSE           =      .0847

```

InLohn	Coefficient	Robust std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]	
AnzahlDienstjahre	.0070209	.0008278	8.48	0.000	.0053961	.0086458
Alter	.0047207	.0004092	11.54	0.000	.0039176	.0055239
RechtsformKategorie						
1	.0023127	.0114411	0.20	0.840	-.0201452	.0247706
2	-.0535647	.019941	-2.69	0.007	-.0927071	-.0144223
3	.075086	.027373	2.74	0.006	.0213552	.1288169
4	-.0169148	.0093361	-1.81	0.070	-.0352407	.0014112
5	.1552637	.0116284	13.35	0.000	.1324383	.1780892
6	.0446874	.0072232	6.19	0.000	.0305089	.058866
GrössenKategorie						
1	.0381308	.0382979	1.00	0.320	-.0370446	.1133061
3	.0041743	.0087216	0.48	0.632	-.0129455	.021294
Geschlecht	.0154463	.0081969	1.88	0.060	-.0006434	.031536
Ausbildungs niveau						
1	-.0495213	.0181681	-2.73	0.007	-.0851836	-.013859
2	.0197323	.023615	0.84	0.404	-.0266219	.0660865
3	.0580645	.0648084	0.90	0.371	-.0691486	.1852776
4	.0372126	.117931	0.32	0.752	-.1942756	.2687008
5	-.0962255	.0368773	-2.61	0.009	-.1686123	-.0238387
_cons	8.383939	.0209817	399.58	0.000	8.342754	8.425125

Linear regression

Number of obs	=	825
F(12, 812)	=	80.38
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.5621
Root MSE	=	.08559

InLohn	Coefficient	Robust std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]	
Erwerbsjahre	.0149621	.001168	12.81	0.000	.0126695	.0172547
Erwerbsjahre2	-.000231	.0000288	-8.01	0.000	-.0002876	-.0001744
Ausbildungsjahre	.0029931	.0094719	0.32	0.752	-.0155991	.0215853
RechtsformKategorie						
1	.0073708	.012002	0.61	0.539	-.0161877	.0309293
2	-.051763	.0188392	-2.75	0.006	-.0887423	-.0147838
3	.092985	.0210363	4.42	0.000	.051693	.1342769
4	-.0171048	.0095871	-1.78	0.075	-.0359232	.0017136
5	.1732309	.0109741	15.79	0.000	.15169	.1947719
6	.0448695	.0070791	6.34	0.000	.030974	.058765
GrössenKategorie						
1	.029376	.0363906	0.81	0.420	-.0420549	.1008068
3	.0034283	.0090549	0.38	0.705	-.0143455	.0212022
Geschlecht	.0140594	.0089928	1.56	0.118	-.0035925	.0317112
_cons	8.398141	.1128415	74.42	0.000	8.176646	8.619637

KITALEITUNG

Linear regression

Number of obs	=	155
F(15, 139)	=	13.54
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.6041
Root MSE	=	.12355

lnLohn	Coefficient	Robust std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]	
AnzahlDienstjahre	.0042274	.0017638	2.40	0.018	.00074	.0077148
Alter	.008793	.0014168	6.21	0.000	.0059918	.0115942
RechtsformKategorie						
1	.0912275	.0668396	1.36	0.174	-.0409262	.2233813
2	.0997115	.0369779	2.70	0.008	.0265995	.1728234
3	.045704	.1259679	0.36	0.717	-.2033569	.294765
4	.0446091	.0273665	1.63	0.105	-.0094995	.0987176
5	.1385781	.0597976	2.32	0.022	.0203477	.2568085
6	.1333933	.0287459	4.64	0.000	.0765575	.1902291
GrössenKategorie						
1	-.0984988	.0578545	-1.70	0.091	-.2128873	.0158897
3	-.0043082	.0373518	-0.12	0.908	-.0781593	.069543
Geschlecht	.0777267	.0647217	1.20	0.232	-.0502396	.205693
Ausbildungs niveau						
1	.1426884	.082051	1.74	0.084	-.0195409	.3049178
2	.0839799	.05672	1.48	0.141	-.0281656	.1961255
5	.0336975	.1011695	0.33	0.740	-.1663326	.2337276
6	-.0376648	.0233883	-1.61	0.110	-.0839075	.008578
_cons	8.376291	.1545446	54.20	0.000	8.070729	8.681853

Linear regression	Number of obs	=	157
	F(12, 144)	=	25.56
	Prob > F	=	0.0000
	R-squared	=	0.5870
	Root MSE	=	.12421

InLohn	Coefficient	Robust std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]	
Erwerbsjahre	.0167585	.0043195	3.88	0.000	.0082207	.0252963
Erwerbsjahre2	-.0001473	.0000937	-1.57	0.118	-.0003325	.000038
Ausbildungsjahre	.0368268	.0094835	3.88	0.000	.0180819	.0555716
RechtsformKategorie						
1	.0817493	.0676291	1.21	0.229	-.0519247	.2154233
2	.0841864	.0275532	3.06	0.003	.0297254	.1386474
3	.0866991	.1410391	0.61	0.540	-.1920754	.3654735
4	.0359083	.0257517	1.39	0.165	-.014992	.0868085
5	.2054184	.0309318	6.64	0.000	.1442793	.2665574
6	.140176	.0297933	4.70	0.000	.0812873	.1990648
GrössenKategorie						
1	-.1267541	.0532589	-2.38	0.019	-.2320244	-.0214838
3	-.0256201	.0335572	-0.76	0.446	-.0919484	.0407083
Geschlecht	.0638238	.0640683	1.00	0.321	-.062812	.1904596
_cons	8.04735	.2010757	40.02	0.000	7.649908	8.444791

Anhang D: LSE

Bundesamt für Statistik
Lohnstrukturerhebung 2020
ausgewählte Variablen, Wirtschaft insgesamt
Anzahl Beobachtungen : 2109377 / Anzahl Variablen : 42

Name	Label	Typ
alter	Lebensalter	num
anzlohn	Anzahl Lohnangaben pro Unternehmen	num
ausbild	Ausbildung	char
berufst	Berufliche Stellung	char
bezstd	Bezahlte Stunden	num
blimok	Bruttolohn im Monat Oktober	num
dienstja	Dienstjahre	num
entid_n	Unternehmensidentifikator	num
fs03	Art des Vertrags	char
fs04	Grundlage der Lohnberechnung	char
geschle	Geschlecht	char
gewibgrs	Standardisiertes Stichprobengewicht	num
gewicht	Stichprobengewicht	num
gr	Grossregion	char
ibgr	Individueller Beschäftigungsgrad	num
id	Identifikator der Beobachtung	num
isco19_2	Ausgeübter Beruf, CH-ISCO-19 (2-stellig)	char
iwaz	Individuelle wöchentliche Arbeitszeit	num
k_untgroe	Unternehmensgrössenklasse	char
lohnver	Lohnvereinbarung	char
mbls	Standardisierter Bruttomonatslohn ohne Überstunden	num
mnlui	Nettomonatslohn mit Überstunden	num
natkat	Nationalität (CH) oder Aufenthaltsbewilligung	char
nog_2_08_pub	Wirtschaftsbranche, NOGA 2008 (2-stellig), Stichprobengruppierungen für Publikation	char
noga08_pub_2	Wirtschaftsbranche, NOGA 2008 (2-stellig), Original, für Publikation	char
nrep	Anzahl der antwortenden Unternehmen pro Schicht	num
privoef	Unterscheidung der Sektoren privat und öffentlich	char
sonderza	Unregelmässige Leistungen (Sonderzahlungen)	num
sozabg	Sozialabgaben	num
stra_n	Schichtungsvariable	num
th	Korrigierte Antwortrate inter-Unternehmen	num
thi	Korrigierte Antwortrate intra-Unternehmen	num
va_ps07_19	Kompetenzniveau	char
verduz	Verdienst aus Überstunden	num
xiiimloh	13. Monatslohn	num
zivsta	Zivilstand	char
zulagen	Zulagen	num
arbkt0	Unternehmenskanton	char
bae_an	Arbeitsmarkregionen	char
msreg_an	MS-Regionen	num

Bundesamt für Statistik
Lohnstrukturerhebung 2020
ausgewählte Variablen, Wirtschaft insgesamt
Anzahl Beobachtungen : 2109377 / Anzahl Variablen : 42

Name	Label	Typ
noga08_pub	Wirtschaftsbranche, NOGA 2008 (6-stellig), Original, für Publikation	char
zs_ast	Zuteilung Zürich-Stadt nach Arbeitsstätte	num

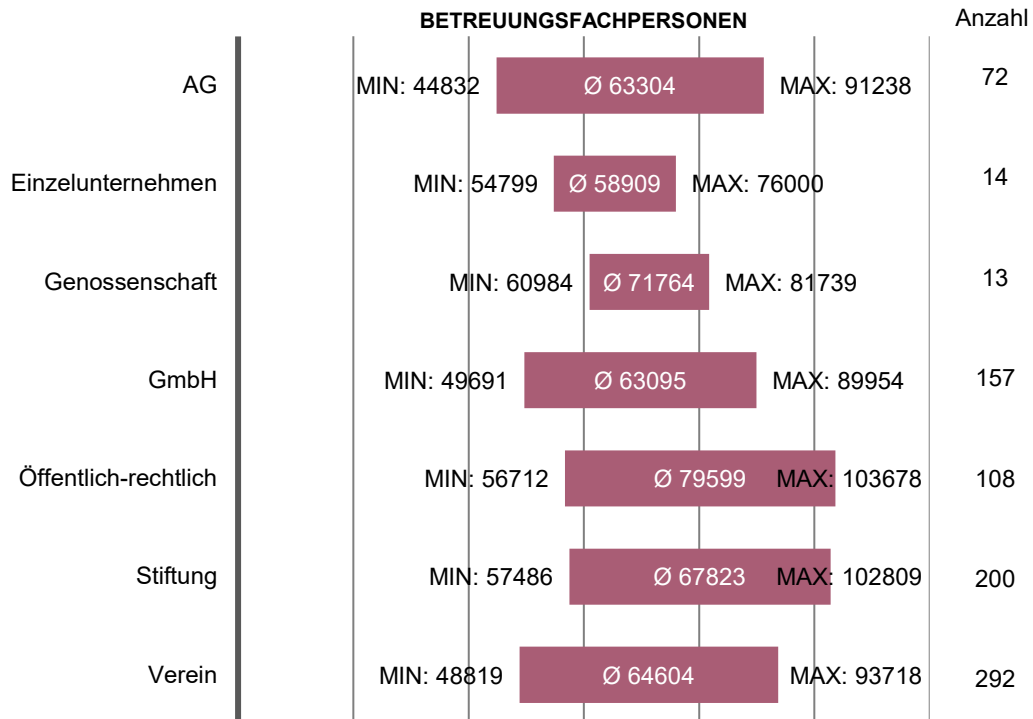
Anhang E: Sensitivitätsanalyse

Angesichts des unterdurchschnittlichen Rücklaufs bei den Rechtsformen AG, Einzelunternehmen und GmbH (siehe Abbildung 27) und somit bei den Rechtsformen mit vergleichsweise tieferen Durchschnittslöhnen (vgl. Abbildung 28) steht die Befürchtung im Raum, dass eine Verzerrung der Löhne nach oben möglich ist.

Abbildung 27: Rücklauf und Verteilung nach Rechtsform

Rechtsform	Total Trägerschaften	Anteil Total	Erreicht durch Umfrage	Anteil im Sample	Ø-Grösse	Verteilung Mitarbeitende	Rücklauf
AG	21	13%	7	10%	173	9%	33%
Einzelunternehmen	9	6%	2	3%	56	2%	22%
Genossenschaft	2	1%	2	3%	40	1%	100%
GmbH	70	45%	24	34%	86	21%	34%
Öffentlich-rechtlich	3	2%	1	1%	k.a.	10%	33%
Stiftung	6	4%	4	6%	295	23%	67%
Verein	46	29%	30	43%	93	35%	65%

Abbildung 28: Standardisierter Gesamtverdienst der Betreuungsfachpersonen nach Rechtsform



Wie eine Sensitivitätsanalyse jedoch zeigt, dürfte die Verzerrung insgesamt eher geringfügig sein.

Sensitivitätsanalyse:

Als Vorbemerkung möchten wir noch darauf hinweisen, dass die statistische Unsicherheit bei den ermittelten Durchschnittswerten bei einzelnen Rechtsformen insb. bei den Einzelunternehmen infolge der geringen Anzahl Beobachtungen hoch ist. Ein Hinweis hierzu liefert das Konfidenzintervall (siehe Abbildung 29). Das Konfidenzintervall zeigt in einer Stichprobe, in welchem Bereich sich der wahre Durchschnitt mit einer Wahrscheinlichkeit vom 95% befindet.

Abbildung 29: Konfidenzintervalle

Rechtsform	Aktueller Durchschnitt	Standardabweichung	Anzahl	95% Konfidenzintervall	
				Untergrenze	Obergrenze
AG	63'304	6'542	72	61'793	64'815
Einzelunternehmen	58'909	5'331	14	56'117	61'702

Genossenschaft	71'764	6'774	13	68'082	75'446
GmbH	63'095	6'440	157	62'088	64'102
Öffentlich-rechtlich	79'599	11'489	108	77'432	81'765
Stiftung	67'823	7'196	200	66'826	68'820
Verein	64'604	6'629	292	63'843	65'364
Total	66'877	9'143	856	66'265	67'490
Total ohne öffentlich rechtlich	65'041	7'062	856	64'567	65'514

Als kurze Sensitivitätsanalyse haben wir zwei Varianten gerechnet.

A) Durchschnitt ohne öffentlich-rechtliche Kindertagesstätten

Die einfachste Sensitivitätsberechnung besteht darin, den Lohn-Durchschnitt ohne die öffentlich-rechtlichen Kindertagesstätten zu rechnen, in der Annahme, dass die Löhne dieser Gruppe deutlich höher sind als im Markt üblich. Der erwartete Durchschnitt in diesem Fall liegt bei rund 65'000 CHF für Betreuungsfachpersonen. Dieser Wert unterschätzt jedoch den effektiven Durchschnitt, da die Löhne der Mitarbeitenden der öffentlich-rechtlichen Kitas ausgeschlossen sind.

B) Gewichteter Durchschnitt

Für die Gewichtung des Durchschnitts verwenden wir die Anzahl bewilligte Plätze. Da die Anzahl bewilligte Plätze von der effektiv betriebenen Zahl der Plätze abweichen kann, ist dieser Wert zwar suboptimal, aber die beste Approximation, um die Mitarbeitendenzahl zu schätzen. Der so berechnete gewichtete Durchschnitt liegt ebenfalls knapp bei 65'000CHF für alle Rechtsformen bzw. bei 64'000 CHF, wenn die öffentlich-rechtlichen nicht berücksichtigt werden (siehe Abbildung 4).

Aufgrund der Sensitivitätsanalyse kommen wir zum Schluss, dass die Gefahr einer Verzerrung wegen eines Selection Bias zwar besteht, das Ausmass einer potenziellen Verzerrung aber als geringfügig einzustufen ist. Dies ist unter anderem auch darauf zurückzuführen, dass das Mengengerüst bei Einzelunternehmen eher zu klein (nur 9 meist kleinere Kindertagesstätten) und die Differenz zum Gesamtdurchschnitt bei AG und GmbH nicht gross genug ist, um einen stärkeren Einfluss auf den Durchschnittswert zu haben. Gleichzeitig ist die Varianz der Löhne bei den Rechtsformen mit hohem Rücklauf relativ gross. Zudem besteht kein Hinweis darauf, dass Unternehmen, die nicht an der Studie teilnehmen, zwingend tiefere Löhne bezahlen (u.a. bspw. keine Konsequenz für Kindertagesstätten, da nur anonyme Auswertung und kein Blaming möglich). Diese Annahme wäre rein spekulativ. Entsprechend liefert unsere Sensitivitätsanalyse keinen eindeutigen Hinweis darauf, dass der Durchschnittswert über alle Kitas deutlich überschätzt wird.

Abbildung 30: Gewichteter Durchschnitt

Rechtsform	Anzahl Plätze total	Anteil effektiv	Anzahl Plätze erhoben	Rücklauf Plätze	Durchschnitt
AG	1'613	13%	374	23%	63'304
Einzelunternehmen	324	3%	114	35%	58'909
Genossenschaft	82	1%	82	100%	71'764
GmbH	4'912	40%	1'527	31%	63'095
Öffentlich-rechtlich	599	5%	456	76%	79'599
Stiftung	1'352	11%	1'224	91%	67'823
Verein	3'355	27%	2'318	69%	64'604
	12'235		6'093	50%	
Lohndurchschnitt: Hochrechnung alle (über Anteil Plätze effektiv)					64'813
Lohndurchschnitt: Hochrechnung ohne öffentlich rechtlich (über Anteil Plätze effektiv korrigiert)					64'052