



3/2008

Die Chancen
der Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer

LÖHNE IN DER STADT ZÜRICH

- Mensch und Gesellschaft
Raum und Umwelt
- Wirtschaft und Arbeit

INHALT

	VORWORT DER FACHSTELLE FÜR GLEICHSTELLUNG, STADT ZÜRICH	3
	ABSTRACT	3
1	EINLEITUNG	4
2	MANN UND FRAU	5
3	DAS ALTER	6
4	ALTER UND GESCHLECHT	8
5	ALTER, GESCHLECHT UND LOHN	10
6	DIE BERUFLICHE STELLUNG	14
7	DAS ANFORDERUNGSNIVEAU	16
8	ANFORDERUNGSNIVEAU UND BERUFLICHE STELLUNG	19
9	DIE AUSBILDUNG	20
	VERZEICHNIS DER TABELLEN UND GRAFIKEN	28
	QUELLE	28

Herausgeberin, Redaktion
und Administration
Stadt Zürich
Präsidialdepartement
Statistik Stadt Zürich

Autor
Beat Mischler

Auskunft
Beat Mischler
Telefon 044 250 48 17

Internet
www.stadt-zuerich.ch/statistik

Preis
Einzelverkauf Fr. 15.–
Artikel-Nr. 101319
Abonnement Fr. 85.–
Artikel-Nr. 101300
umfasst ca. acht Analysen jährlich

Reihe
Analysen
ISSN 1660-691

Bezugsquelle
Statistik Stadt Zürich
Napfgasse 6, 8001 Zürich
Telefon 044 250 48 00
Telefax 044 250 48 29

Copyright
Statistik Stadt Zürich,
Zürich 2008
Abdruck – ausser für kom-
merzielle Nutzung – unter
Quellenangabe gestattet

3.4.2008/Mi

Committed to Excellence
nach EFQM

Zeichenerklärung

Ein Strich (–) anstelle einer Zahl bedeutet, dass nichts vorkommt (= Null).

Eine Null (0 oder 0,0) anstelle einer anderen Zahl bezeichnet eine Grösse, die kleiner ist als die Hälfte der kleinsten verwendeten Einheit.

Drei Punkte (...) anstelle einer Zahl bedeuten, dass diese nicht erhältlich ist oder dass sie weggelassen wurde, weil sie keine Aussagekraft hat.

VORWORT DER FACHSTELLE FÜR GLEICHSTELLUNG, STADT ZÜRICH

2.1 Milliarden Franken – soviel zahlen die Unternehmen in der Stadt Zürich pro Monat an Löhnen. Fast 70 Prozent davon kommen in die Lohntüten der Männer.

Gleichstellung erreicht?

Die Frauen starten durchaus gut: Bis 25 ist die von ihnen erbrachte Erwerbsarbeitsleistung grösser als diejenige der Männer und bis 28 besetzen Frauen mehr Arbeitsstellen als die Männer. Auch die Karrierechancen scheinen anfangs intakt zu sein: Frauen kommen sogar schneller ins untere Kader als Männer. Allerdings können sie ihren Vorsprung nicht lange halten, die weiteren Kaderstufen sind dann zunehmend vor allem von Männern besetzt.

Wenig verheissungsvoll sieht die Startsituation beim Lohn aus: Schon bei den 18- bis 23-Jährigen verdienen die Frauen weniger als die Männer. Der Lohnunterschied steigt mit zunehmendem Alter weiter an und erreicht bei den 36- bis 41-Jährigen satte 25 Prozent. Ganz extrem sind die Unterschiede bei

den hohen Löhnen. In der vom Bank- und Versicherungswesen dominierten Arbeitsstadt Zürich werden zum Teil exorbitant hohe Löhne bezahlt. Sie fliessen bis auf wenige Ausnahmen in die Taschen von Männern.

Die vorliegende Broschüre von Statistik Stadt Zürich zeigt eindrücklich auf: Die Chancen, am Stadtzürcher Lohnkuchen zu partizipieren, sind für Arbeitnehmerinnen sehr anders als für Arbeitnehmer, eine Gleichstellung ist bei weitem nicht erreicht. Ein Knackpunkt ist, dass Frauen für gleichwertige Arbeit nach wie vor schlechter entlohnt werden als Männer, der andere ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Solange die Arbeit im Familien- und Haushaltbereich nicht gleichmässiger auf die Geschlechter verteilt wird, wird sich auch die Ungleichstellung in der Erwerbswelt nicht auflösen.

Eva Eidenbenz,
Projektverantwortliche Schwerpunkt Lohngleichheit

ABSTRACT

Two point one billion Swiss francs – this is the monthly total of wages paid by the companies in the City of Zurich. Close to 70 per cent of this sum is paid to men's accounts: can this be equal treatment of men and women?

Women get off to a good start: up to age 25 their personal gainful employment performance is higher than that of men, and up to age 28 the women hold more jobs than the men. Their career opportunities initially appear to be intact, too: women are promoted to lower management positions faster than men. However, they are unable to maintain their lead for long – the higher management jobs are progressively held by men rather than by women.

The wage situation is not at all favourable for women when they start off in a company: the 18 to 23-year-olds already earn less than men. This wage gap widens with increasing age and reaches all of 25 per cent for the 36 to 41 year-olds. The gap becomes a chasm in the top salary brackets. Some executive remuneration packages in Zurich with its high concentration of banks and insurance companies may justly be termed exorbitant, and these pay cheques are cashed almost exclusively by men.

The evaluation of the wage structure survey demonstrates quite clearly that the share of the Zurich wages pie a female employee can expect to take home is significantly smaller than that of a male colleague. Equality is still a long way off. One of the most crucial problems is the fact that women are still paid less than men for the same work, the other concerns the familiar issues of work-life balance. This inequality in the world of gainful employment will not disappear until the family and household-related responsibilities are distributed more evenly amongst men and women.

The current brochure published by the statistics office of the City of Zurich is based on the wages structure survey conducted in autumn 2006. Organised every two years by the Federal Statistical Office, the survey covers the private-sector wages. The 2006 survey comprised an expanded sample for the City of Zurich, and thus covered 44.6 per cent of gainful employment corresponding to approximately 250,000 full-time jobs.

EINLEITUNG

Bei der alle zwei Jahre durchgeführten Schweizerischen Lohnstrukturerhebung handelt es sich um eine zweistufige Stichprobenerhebung, mit den Unternehmen und den Arbeitnehmenden als Ebenen. In der Befragung vom Oktober 2006 wurde die Stichprobe in der Stadt Zürich im privaten Sektor auf 44,6 Prozent des in diesem Bereich geleisteten Arbeitspensums von etwa 250 000 Vollzeitstellen erhöht.

Die hohe Befragungsdichte erlaubt repräsentative Aussagen über die auf dem Gemeindegebiet der Stadt Zürich im 2. und 3. Sektor gezahlten Löhne nichtöffentlicher Arbeitgeber.

Faktoren, welche die Höhe des Lohnes beeinflussen, gibt es sowohl auf Seiten des Betriebes (z. B. dessen Grösse oder Branchenzugehörigkeit) wie auch bei den Persönlichkeitsmerkmalen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (z. B. deren Alter und Geschlecht). Dazu kommen Faktoren, welche das Verhältnis zwischen den Arbeitnehmenden und den Betrieben beschreiben, etwa die Funktion, welche eine Person in einem Betrieb wahrnimmt.

In diesem Bericht wird der arbeitende Mensch in den Mittelpunkt gestellt, während die Gegebenheiten der einzelnen Betriebe unberücksichtigt bleiben. Es wird nachgezeichnet, wie sich die im Rahmen der Befragung erhobenen Persönlichkeitsmerk-

male auf den Lohn einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers auswirken. Drei Merkmale sind von Bedeutung:

- Geschlecht
- Alter
- Ausbildungsstand

Während die Merkmale, welche den Betrieb beschreiben, ausgeklammert bleiben, interessiert die Schnittstelle zwischen Arbeitnehmenden und Betrieb. Diese ist erfassbar in den beiden Merkmalen:

- Anforderungsniveau der Stelle
- Sogenannte «Berufliche Stellung», d. h. die Stellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers innerhalb der Weisungshierarchie des Unternehmens

Die grundlegende Masseinheit, in welcher diese fünf Merkmale auf den Lohn bezogen werden, ist weder die Person noch die Stelle, sondern die Arbeitszeit. Diese wird in der Einheit «Vollzeitstelle» gemessen. Wenn im Folgenden von Vollzeitstellen geschrieben wird, ist damit nie die Zahl vollzeitlicher Stellen gemeint, sondern die geleistete Arbeitszeit. Diese ist – ganz abgesehen von ihrer Verteilung auf reale Arbeitsstellen – in die Masseinheit «Vollzeitstelle» umgerechnet.

2

MANN UND FRAU

Die Technisierung der Arbeitsmittel hat dazu geführt, dass es immer weniger Berufe gibt, in denen körperliche Kraft eine wichtige Voraussetzung darstellt. Daher gibt es kaum mehr Arbeitsstellen, für deren Besetzung Männer im Mittel geeigneter sind als Frauen. Die Löhne der beiden Geschlechter sollten sich daher mittlerweile angeglichen haben. Dass dies nicht der Fall ist, macht Grafik G_2.1 deutlich.

In der Grafik G_2.1 ist in der Vertikalen die Lohnhöhe verzeichnet. Die blaue Fläche zeigt von der Mitte aus nach links die Häufigkeit der Löhne bei den Männern, die rote Fläche nach rechts jene bei den Frauen. Der gelbe Schatten spiegelt je die Belegung der Gegenseite; er erfasst also den Unterschied in der Verteilung der beiden Geschlechter. Diese gelben Flächen sind auf der Frauenseite (rechts) deutlich grösser als auf der linken. Das kommt daher, dass deutlich weniger Frauen beschäftigt sind als Männer, bzw. dass die von ihnen gesamthaft in Lohnarbeit investierte Zeit geringer ist. Trotz dieses Unterschieds

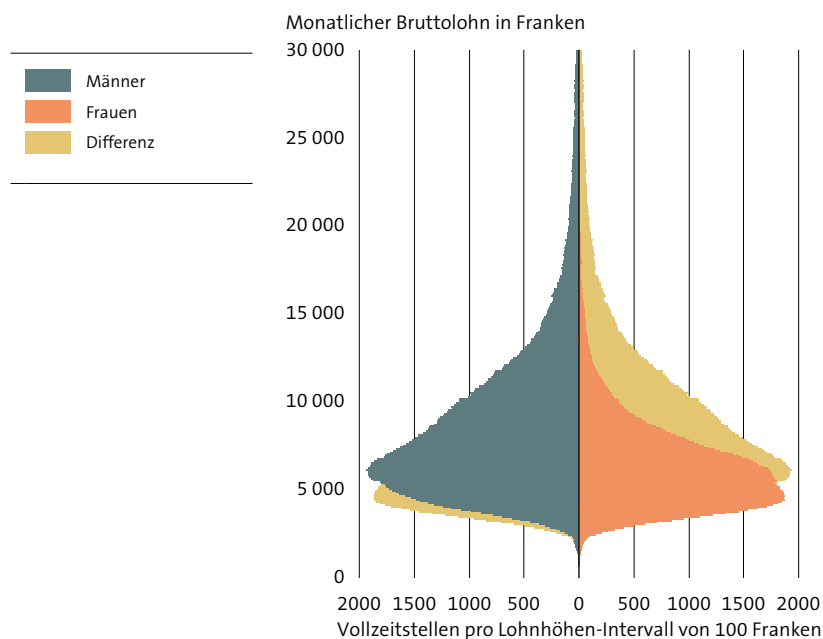
der absoluten Häufigkeit gibt es Bereiche der Lohnhöhe, in welchen die Frauen zahlreicher sind: Es sind die Löhne unter etwa 5200 Franken pro Monat. Bei den höher liegenden Löhnen sind die Männer durchgehend zahlreicher. Aus der Kombination der beiden gelben Flächen ergibt sich: Männer verdienen mehr als Frauen.

Statt der Verteilung der einzelnen Lohnhöhen auf Mann und Frau beschränkt sich Grafik G_2.2 auf die Aufteilung der Lohnsumme (unterster Balken). Diese wird kombiniert mit der Aufteilung der geleisteten Arbeitszeit und schliesslich mit der Aufteilung der vorhandenen Stellen. Es zeigt sich, dass die Frauen 44,9 Prozent der Stellen belegen. Da der Anteil der Teilzeitstellen bei den Frauen grösser ist als bei den Männern, erbringen die Frauen nur 39,7 Prozent aller geleisteten Arbeitsstunden. Und da sie im Mittel geringere Löhne beziehen, fliessen nur 31,0 Prozent der gesamten Lohnsumme in ihre Taschen.

Häufigkeitsverteilung der Löhne

► nach Höhe des Bruttolohnes und Geschlecht der beschäftigten Person

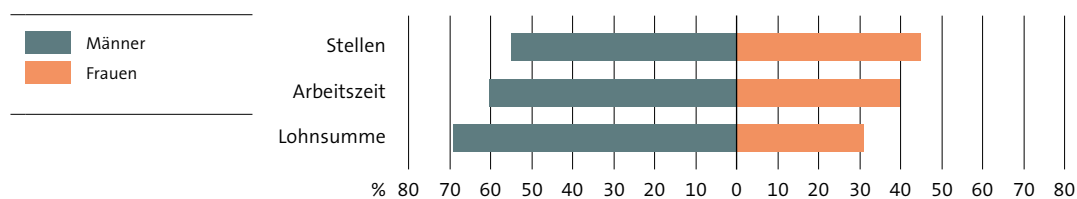
G_2.1



Verteilung der Stellen, der Arbeitszeit und der Lohnsumme

► auf Männer und Frauen

G_2.2



DAS ALTER

Während das Geschlecht auf die Höhe des Lohnes eigentlich keinen Einfluss haben dürfte, liegt der Einfluss des Alters nahe. Die Qualität der Arbeitsleistung ist wesentlich von der Erfahrung abhängig, und Erfahrung ist eben nur um den Preis des Älterwerdens zu erwerben. Die Löhne nehmen bis zum Alter von etwa 40 Jahren daher zu; in späteren Jahren bleibt ihre Höhe entweder unverändert, oder sie nimmt sogar etwas ab.

Die zentrale rote Linie in Grafik G_3.1 markiert den Median der Löhne nach Alter. Er wird dadurch ermittelt, dass man alle Löhne nach Höhe sortiert und dann den in der Mitte liegenden herausgreift. Von diesem mittleren Fall aus wurde sowohl im darüber wie im darunter liegenden Teil wieder je der mittlere Fall herausgegriffen. Die beiden Fälle grenzen den dunkelblauen Streifen in Grafik G_3.1 ab. In diesem Intervall liegt die Hälfte aller Löhne. Die beiden hellblauen Streifen erweitern den Bereich noch einmal um je 15% der Fälle, so dass innerhalb der eingefärbten Bereiche $50 + 15 + 15 = 80$ Prozent der Fälle liegen. Nur die je tiefsten und höchsten zehn Prozent der Löhne liegen ausserhalb des eingefärbten Streifens. Diese Darstellungsform wird sich in dieser Studie noch einige Male wiederholen; die Bedeutung ist stets dieselbe.

Im Alter zwischen 20 und 40 Jahren verdoppeln sich die mittleren Löhne. Das bedeutet indessen nicht,

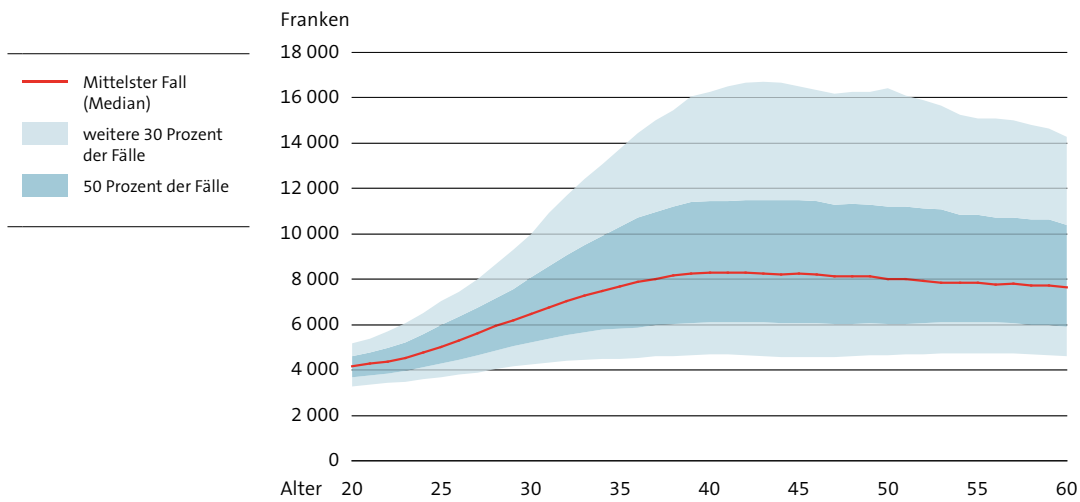
dass jede einzelne Person im Lauf dieser 20 Jahre eine Verdoppelung des Lohnes erwarten dürfte. Der mittlere Lohn ist abhängig von der Zahl der Menschen, die im gegebenen Alter im Erwerbsleben stehen. Bei den Zwanzigjährigen fehlt daher der grösste Teil der Studenten, von anderen wird nur der Lohn ihres Ferienjobs in die Rechnung aufgenommen. Erst nach Abschluss des Studiums, im Alter also zwischen etwa 25 und 30, beginnen sie in jenem Beruf zu arbeiten, den sie mit ihrem Studium angestrebt haben. Das Hinzutreten der im Mittel eher gehobenen Löhne der Hochschulabgängerinnen und -abgänger in diesem Altersbereich führt zu einem raschen Anstieg der mittleren Lohnhöhe.

Mit etwa 40 Jahren ist der Endlohn erreicht. In diesem Alter sinkt die Kurve der Jahresdifferenzen in Grafik G_3.2 in den negativen Bereich: Der mittlere Lohn bei den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt eher tiefer. Doch auch hier muss die einzelne Lohnempfängerin oder der einzelne Lohnempfänger nicht notwendig mit sinkendem Lohn rechnen. Weit wahrscheinlicher ist Lohnkonstanz. Trifft dies zu, dann markiert das Lohnniveau bei den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Endlohn, den sie mit etwa 40 erreicht hatten. Das Absinken der Kurve kann dann rückwärts gelesen werden als geschichtlicher Anstieg des je mit etwa 40 Jahren erreichten Endlohns.

Monatlicher Bruttolohn

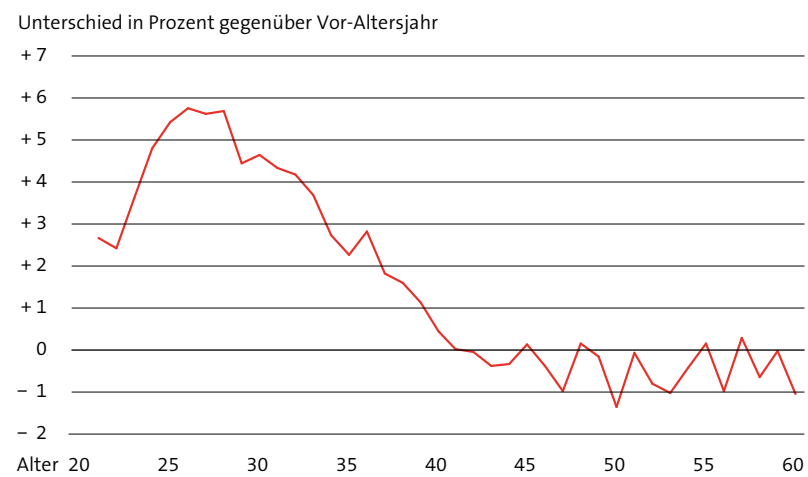
G_3.1

► nach Alter, 2006

**Der mittlere Bruttolohn der Personen eines bestimmten Alters Zürich**

G_3.2

► im Verhältnis zum Lohn der ein Jahr jüngeren Personen



4

ALTER UND GESCHLECHT

Männer und Frauen nehmen am Erwerbsleben in unterschiedlichem Ausmass teil. Bis zum Alter von 25 Jahren übertrifft die von Frauen geleistete Arbeitszeit jene der Männer. Während die Arbeitszeit bei den Männern aber bis über 35 hinaus zunimmt, erreicht sie bei den Frauen schon im Alter von 28 Jahren das Maximum. Die Zugänge auf dem Arbeitsmarkt durch Studentinnen, die erst jetzt ins Erwerbsleben eintreten, werden von diesem Alter an überkompensiert durch Abgänge von Frauen, die – meist im Rahmen einer Schwangerschaft – mindestens vorübergehend «aus dem Erwerbsleben ausscheiden». Sie werden damit natürlich nicht unproduktiv, sondern sie wechseln in den hier nicht erfassten Wirtschaftsbereich der «haushaltinternen Produktion».

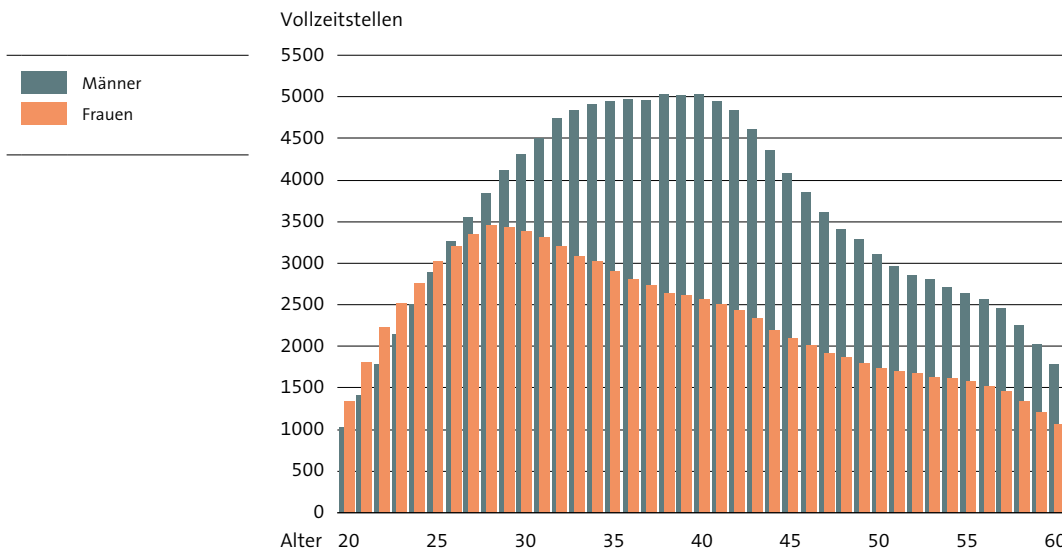
Im Umkehrschluss lässt sich die von den Frauen haushaltintern erbrachte Arbeitsleistung aufgrund der Differenz zwischen den beiden Kurven in Grafik G_4.1 abschätzen. Demnach sind die Frauen im Alter zwischen 20 und 63 zu einem guten Drittel haushaltintern produktiv, im Altersbereich zwischen 35 und 55 fast zur Hälfte (46%).

Um sich die berufliche Qualifikation zu erhalten, versuchen die Frauen meist, teilzeitlich beschäftigt zu bleiben. Das Arbeitsangebot wird daher bei den Frauen feiner gestückelt; der mittlere Beschäftigungsgrad sinkt. Grafik G_4.2 zeichnet diesen Prozess nach, wobei allerdings nur der Beschäftigungsgrad pro Stelle erfasst werden kann. Da gelegentlich eine Person auch zwei oder drei kleine Verpflichtungen wahrnimmt, käme eine Kurve, die den Beschäftigungsgrad der Personen erfasste, geringfügig höher zu liegen.

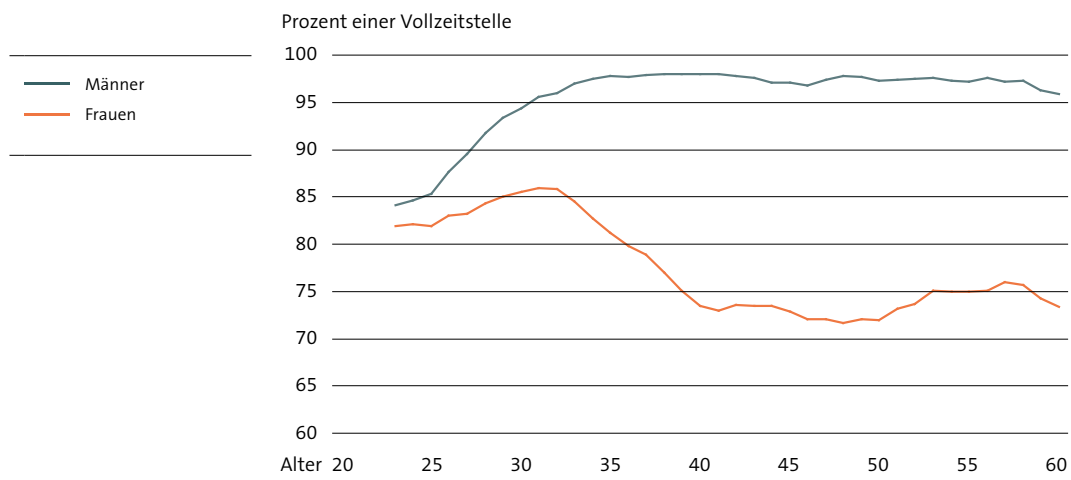
Die feinere Stückelung des Arbeitsangebotes bei den Frauen führt dazu, dass deutlich mehr Stellen zur Verfügung stehen. Grafik G_4.3 scheint auf den ersten Blick Grafik G_4.1 zu wiederholen. Doch während in G_4.1 das gesamte Arbeitsangebot in den einheitlichen Umfang von Vollzeitstellen aufgeschnitten wurde, verzeichnet G_4.3 die Zahl der zur Verfügung stehenden Stellen, ohne dabei zu berücksichtigen, wie viele Arbeitsstunden diese umfassen.

In der Stadt Zürich erbrachte Erwerbsarbeitsleistung
► nach Alter und Geschlecht

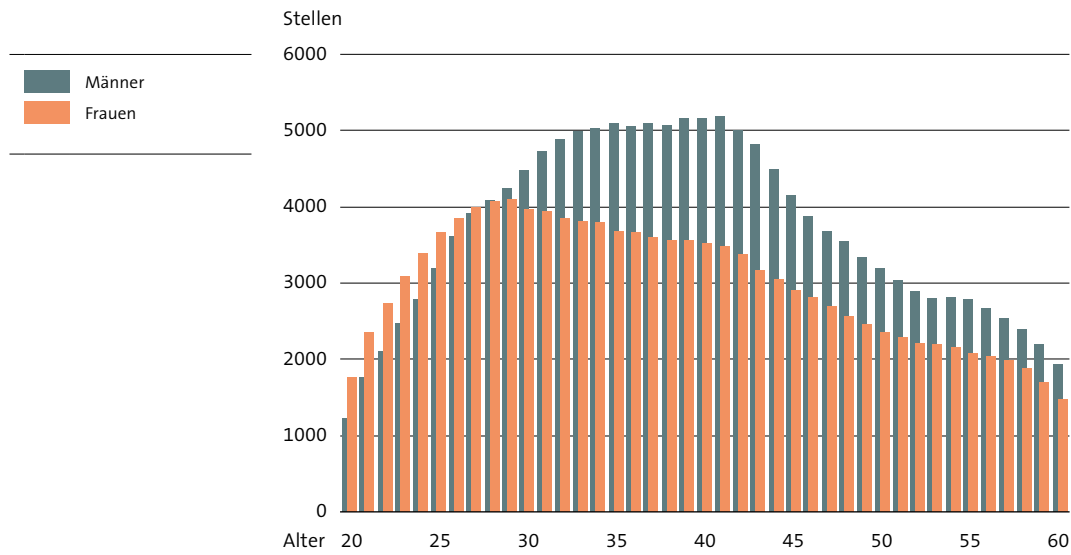
G_4.1



Mittlerer Beschäftigungsgrad pro Arbeitsstelle 6_4.2
 ► nach Alter und Geschlecht



Zahl der Stellen 6_4.3
 ► nach Alter und Geschlecht der sie besetzenden Person



5

ALTER, GESCHLECHT UND LOHN

Die Grafik G_5.1 auf dieser Doppelseite zeigt in einer Folge von vier Gruppen, die je 6 Altersjahre umfassen, die Häufigkeit der in der Stadt Zürich im Herbst 2006 bezogenen Bruttolöhne, gemessen in Vollzeitstellen. Die Art der Darstellung entspricht jener in G_2.1. Unter diesen Grafiken sind zwei Kreisdiagramme zugefügt.

Das rot-blaue Kreisdiagramm zeigt das Geschlechterverhältnis. Bei den 18- bis 23-Jährigen sind die Frauen mit 56 Prozent der Beschäftigten in der Überzahl. Entsprechend erscheint in der grossen Grafik die

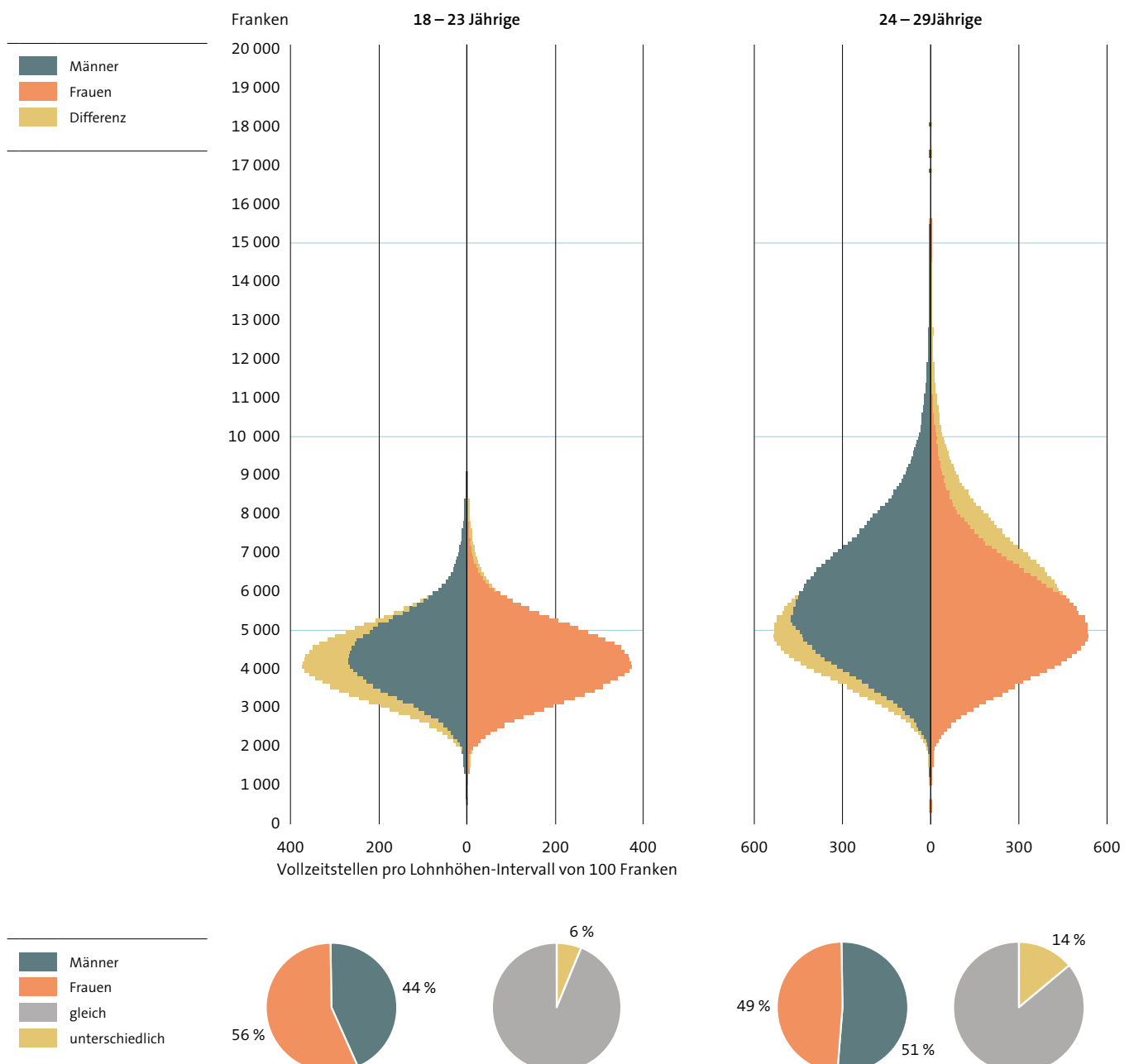
gelbe Fläche auf der Männerseite. Die gelbe Fläche ist weitgehend symmetrisch um die blaue geschlungen, das bedeutet, dass die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau nicht gross sind.

Das zweite kleine Kreisdiagramm – in gelb-grauer Tönung – setzt die gelbe Fläche der oberen Grafik ins Verhältnis zur roten bzw. zur blauen. Im Unterschied zu den oberen Grafiken aber werden in der Berechnung gleich viele Männer- und Frauenlöhne berücksichtigt, so dass die unterschiedliche Zahl der Arbeitenden keinen Einfluss auf die Grösse des gelben

Häufigkeit der Löhne

► nach Höhe des Bruttolohnes, Altersgruppe und Geschlecht der beschäftigten Person

G_5.1

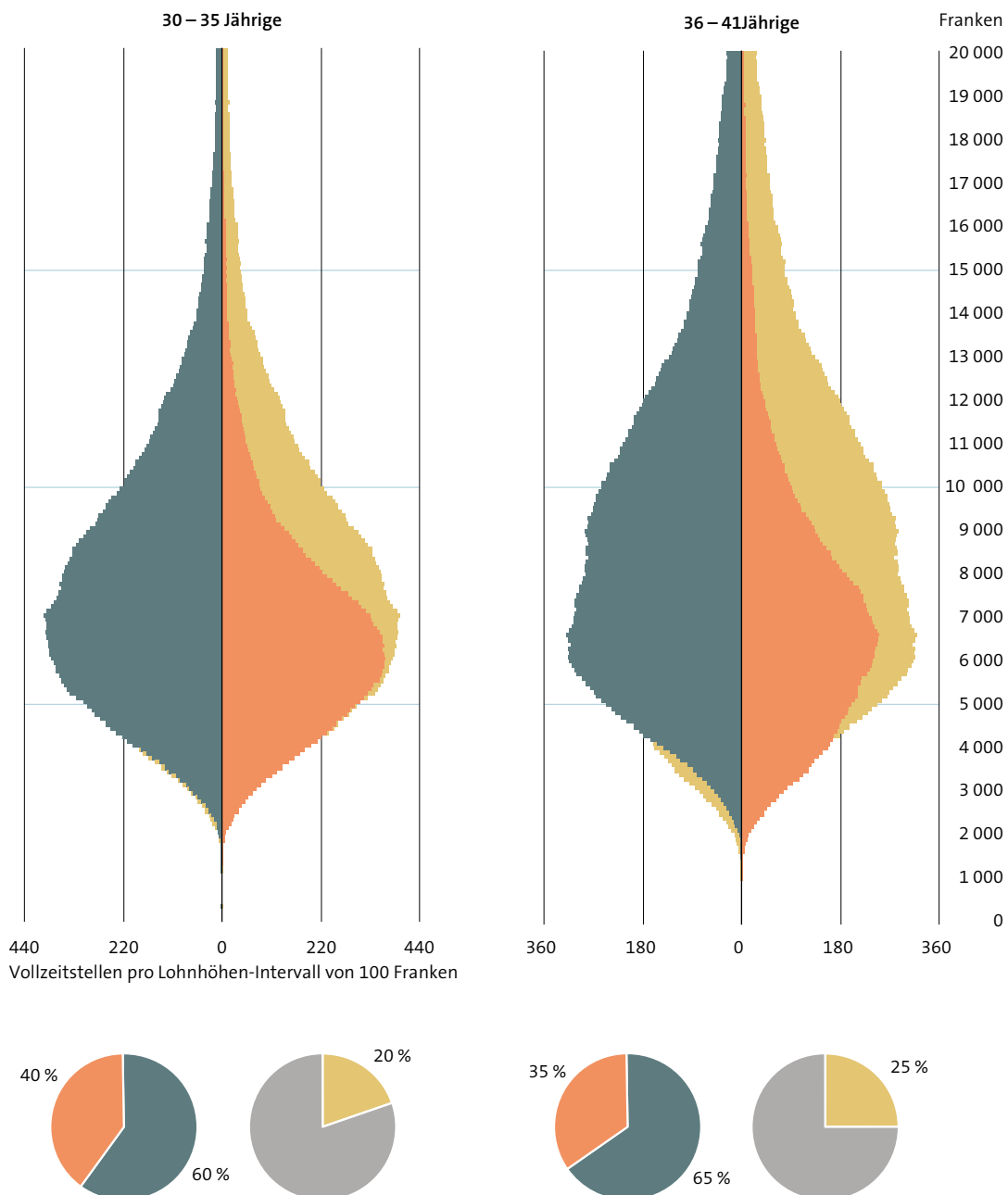


Kreissektors hat. Dieser zeigt den Anteil der Löhne, die geschlechtsspezifisch definiert sind, d. h. in der Praxis, dass sie bei den Frauen zu tief, bei den Männern aber zu hoch sind.

Mit 6 Prozent geschlechtlich bedingter Löhne ist die geschlechtliche Repression in der Altersgruppe der 18- bis 23-Jährigen noch vergleichsweise gering. Sie wird mit zunehmendem Alter immer stärker: In der letzten hier dargestellten Altersgruppe der 36- bis 41-Jährigen ist ein Viertel der Löhne nicht mehr geschlechtsneutral.

Wer die Verteilung der Männerlöhne in der Altersgruppe der 36- bis 41-Jährigen genauer beobachtet, stellt fest, dass sich hier der Mittelteil ausdehnt. Andeutungsweise ergibt sich eine Teilung in zwei Maxima: Ein Maximum liegt bei etwa 6000, das andere bei 9000 Franken. Bei den Frauen ist eine analoge Bewegung nicht zu erkennen.

G_5.1



Grafik G_5.2 fasst die Lohnentwicklung in einfachere Kennwerte zusammen, wie sie schon in Grafik G_3.1 verwendet wurden. Die unterschiedliche Lohnhöhe bei Frauen und Männern wird dadurch augenfällig.

Der durch die rote Linie dargestellte mittlere Lohn der Männer klettert im Laufe der Karriere bedeutend höher als jener der Frauen: Mit 44 Jahren verdienen die Männer im Mittel knapp 9500 Franken, während der mittlere Lohn der Frauen die Limite von 7000 Franken nie überschreitet.

Noch drastischer aber sind die Unterschiede im oberen Teil der Lohnskala: Das Zehntel der besten Löhne beginnt bei den etwa 50-jährigen Männern

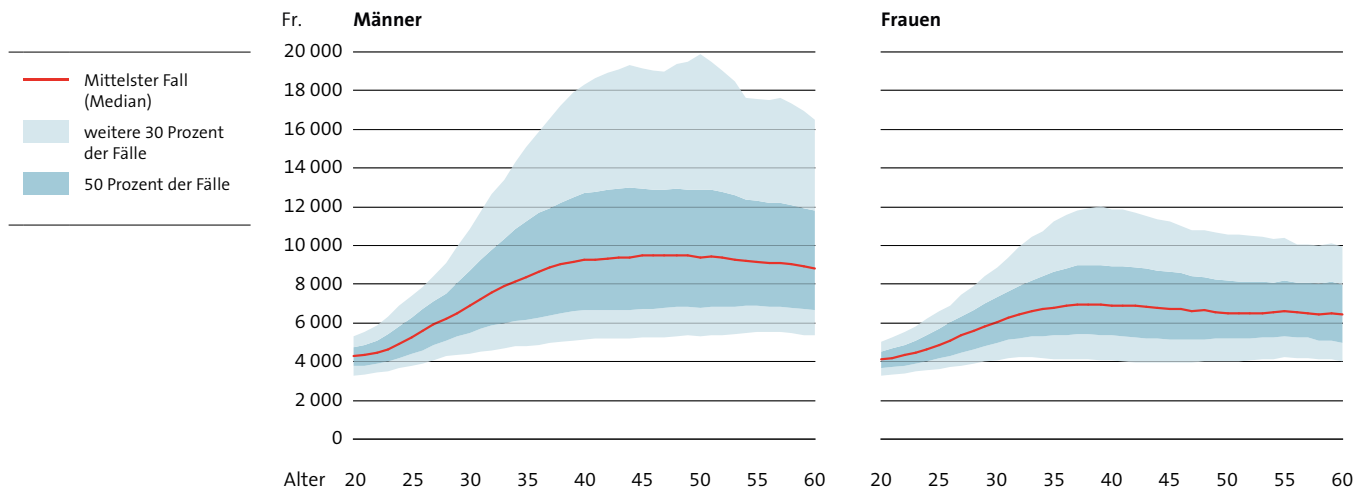
bei 19 000 Franken, während eine Frau, die 12 000 Franken verdient, schon immer zum bestverdienenden Zehntel gehört. Es scheint eine Elite von Männern zu geben, die ihre Löhne sehr hoch zu steigern vermögen.

Da die Kritik selbstverständlich von Seiten der weniger verdienenden Frauen kommt, lautet deren Klage, dass sie im Vergleich zu den Männern zu wenig verdienen. Rein von der Verteilung der Löhne her scheint indessen die reziproke Kritik angemessener: Die Löhne dieser Spitzenverdiener sind wohl als überhöht zu bezeichnen; diese Lohnhöhen finden bei den Frauen keine Entsprechung.

Monatlicher Bruttolohn

► nach Alter und Geschlecht der erwerbstätigen Person

G_5.2

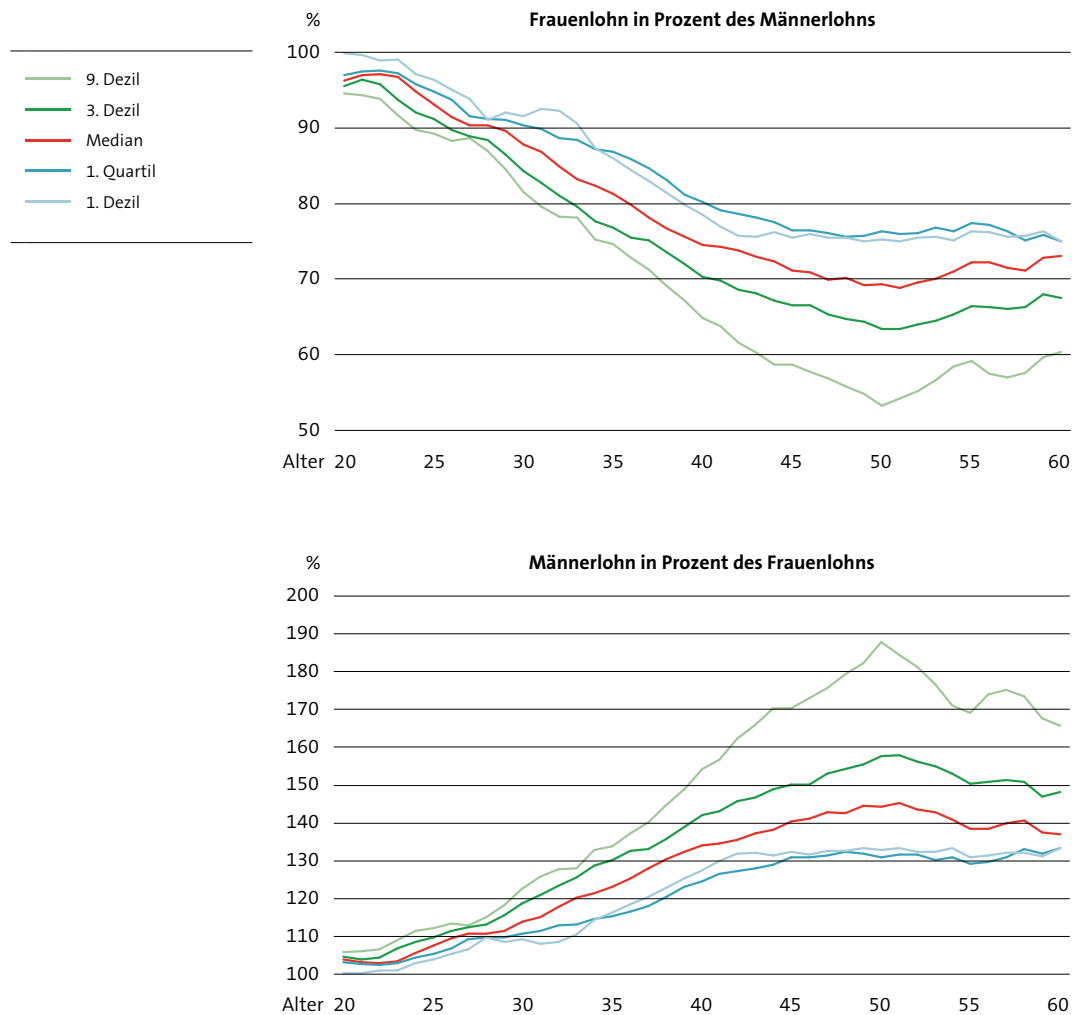


Die Grafik G_5.3 setzt Kennwerte, welche in der Grafik G_5.2 die farbigen Streifen begrenzen, in direkte Beziehung zueinander, indem sie jeden Kennwert des einen Lohnes in Relation zum gleichen Kennwert des anderen Lohnes ausdrückt. Da die beiden Sichten gleichwertig sind, aber zu ganz anderen numerischen Werten führen, sind sie beide als Grafik untereinander gestellt.

Der unterschiedliche Abstand der Kurven macht deutlich, dass die Besserstellung der Männer in erster Linie bei den hohen Löhnen zum Tragen kommt. Das am besten verdienende Zehntel der Männer über gut 40 Jahren erhält zwei Drittel mehr Lohn als das am besten verdienende Zehntel der Frauen.

Die Kennwerte der Löhne von Frauen und Männern in gegenseitigem Vergleich nach Alter

G_5.3



DIE BERUFLICHE STELLUNG

Die berufliche Stellung wird in der Lohnstrukturerhebung in fünf Stufen erfasst:

- oberes und oberstes Kader
- mittleres Kader
- unteres Kader
- unterstes Kader
- ohne Kaderfunktion

Die Stellung innerhalb der Weisungshierarchie eines Unternehmens ist für die Höhe des Lohnes sehr entscheidend.

Für die Ausprägung einer differenzierten Hierarchie ist die Grösse eines Betriebes natürlich von erheblicher Bedeutung. Bei kleinen Betrieben mit nur einer oder zwei Kaderstufen können diese Stufen von oben oder von unten her definiert werden. Das führt bei der Auswertung zu Unschärfen. Davon ist in erster Linie der auf allen Stufen zugängliche untere Lohnbereich betroffen. Für die Interpretation der Säulen in der Grafik G_6.1 ist daher der jeweils gemässigte obere Bereich für die Stellung am ehesten kennzeichnend.

Der Lohnzuwachs von Stufe zu Stufe ist bedeutend; betriebliche Karriere zahlt sich aus. Allerdings ist auch hier der Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern bedeutend: Die Männer starten mit einem 13 Prozent höheren mittleren Einkommen, und dessen Wachstum von Stufe zu Stufe ist ebenfalls

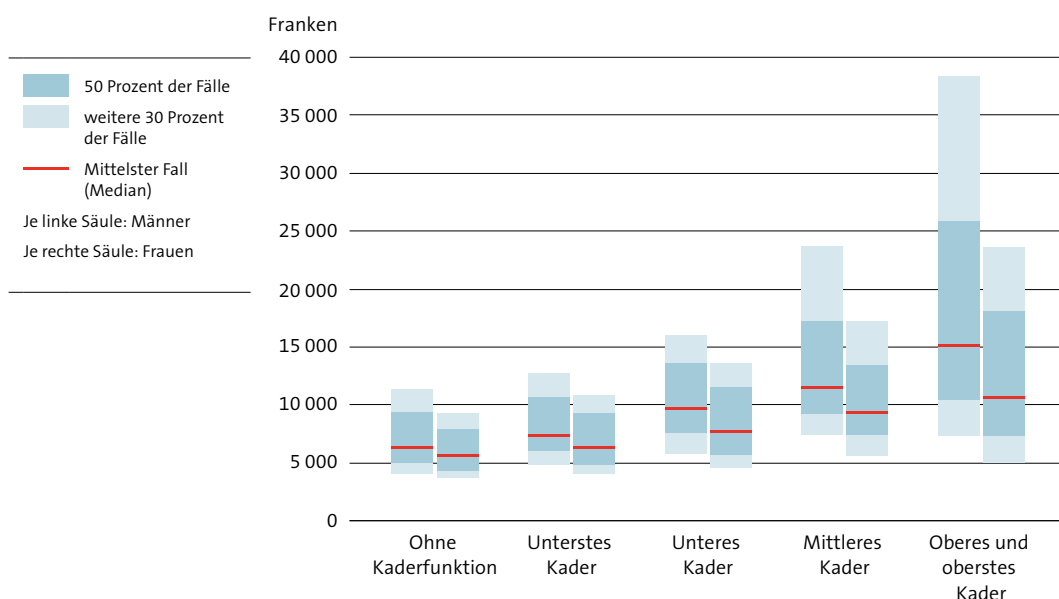
grösser (24,4 % pro Stufe bei den Männern gegenüber 17,5 % bei den Frauen).

Der Zutritt zu den begehrten Hochlohnstellungen ist natürlich beschränkt. Und er ist abhängig vom Alter. Man steigt erst nach und nach in die höheren Stufen auf. Grafik G_6.2 zeigt die Verteilung der Vollzeitstellen auf die fünf beruflichen Stellungen nach dem Alter des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin.

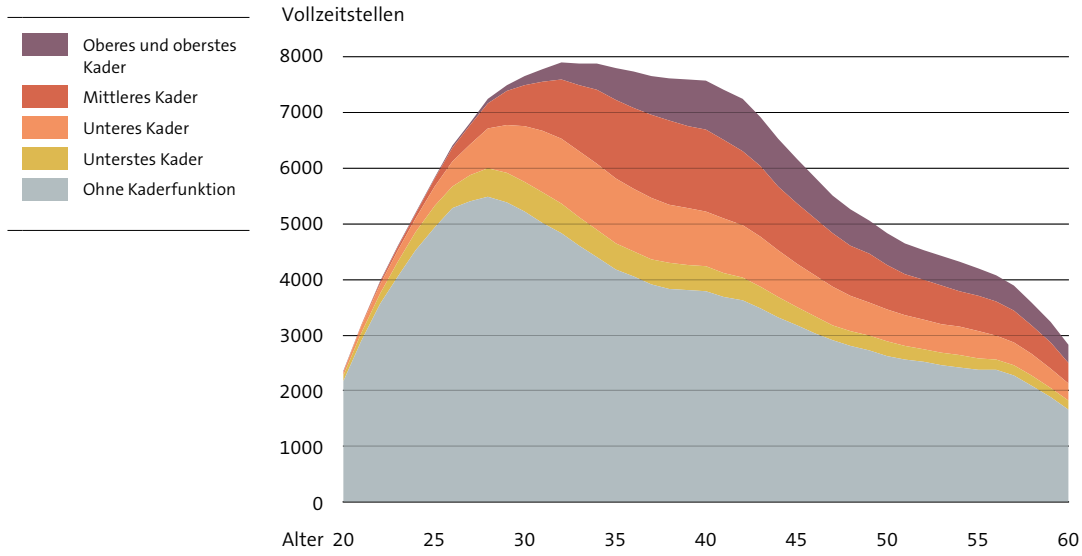
Zwanzigjährige haben naturgemäss kaum Führungsfunktionen inne. Erst gegen dreissig beginnt der Aufstieg. Zwischen 40 und 45 erreicht der Anteil der mit Führungsfunktionen betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Höchststand: Genau die Hälfte der Beschäftigten in diesem Alter hat eine Führungsfunktion inne. Anschliessend sinkt der Anteil wieder etwas ab.

Die Chance allerdings, in eine der gut dotierten Vorgesetztenpositionen aufzurücken, ist für Männer und Frauen sehr unterschiedlich. Grafik G_6.3 zeigt für die Frauen einen viel versprechenden Start: Sie gelangen rascher ins unterste Kader als die Männer. Doch schon mit 25 Jahren werden sie von ihren männlichen Kollegen überflügelt. Und diese nehmen die Hürden weiteren Aufstiegs deutlich leichter: In den oberen Kaderstufen sind die Männer zunehmend unter sich.

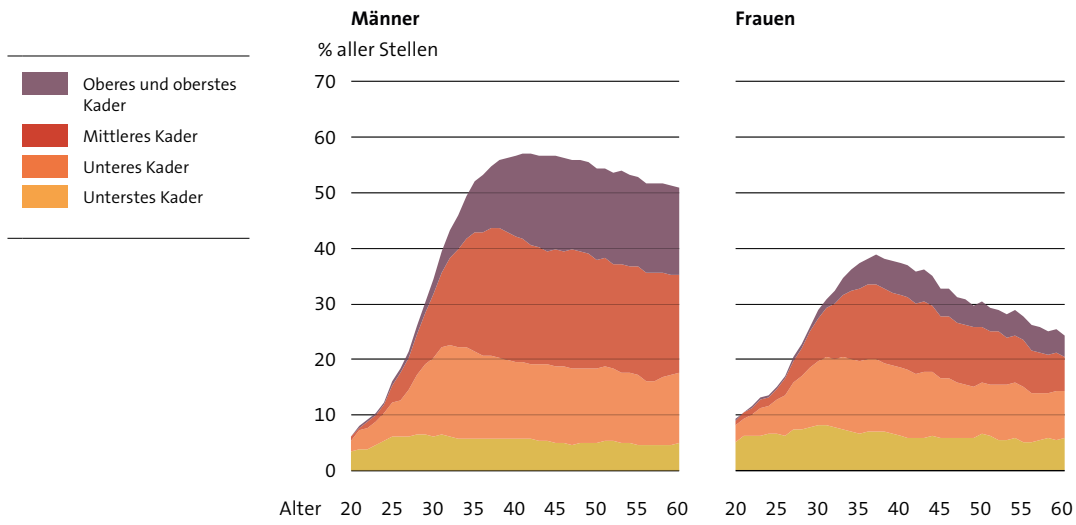
Monatlicher Bruttolohn G_6.1
► nach beruflicher Stellung und Geschlecht



Berufliche Stellung 6_6.2
 ► nach Alter



Anteil der Kaderstellen 6_6.3
 ► nach Alter und Geschlecht



DAS ANFORDERUNGSNIVEAU

In der Lohnstrukturerhebung wurde auch nach dem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes gefragt. Die Befragten konnten jede Stelle einer der folgenden Positionen zuordnen:

- Arbeitsplatz mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten
- Arbeitsplatz, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzt
- Arbeitsplatz, der selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingt
- Arbeitsplatz, der die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhaltet

Wer eine Stelle antritt, muss dem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes genügen. Das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes definiert so die jeweils minimale Qualifikation des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin. Einfache und repetitive Tätigkeiten kann jeder und jede ausführen, die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten aber setzt einiges an Intelligenz, Vorbildung und Konzentration voraus. Es versteht sich, dass hier ein höherer Lohn erwartet werden darf. Die Grafik G_7.1 gibt eine Übersicht über die Auswirkung des Anforderungsniveaus der Arbeitsstelle

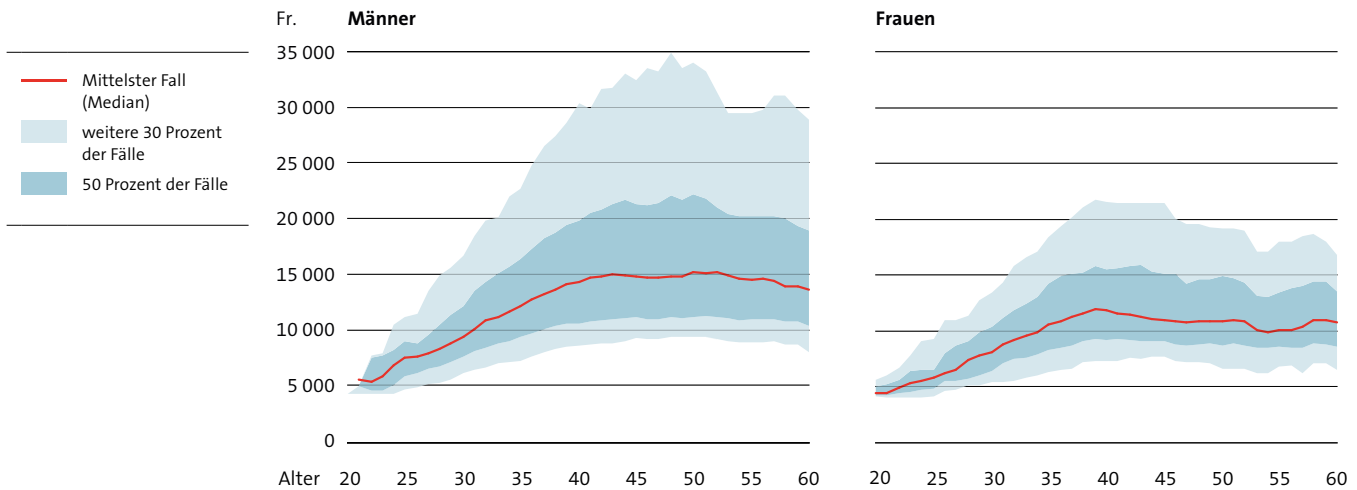
Monatlicher Bruttolohn

► nach Anforderungsniveau der Arbeitsstelle, Alter und Geschlecht der erwerbstätigen Person

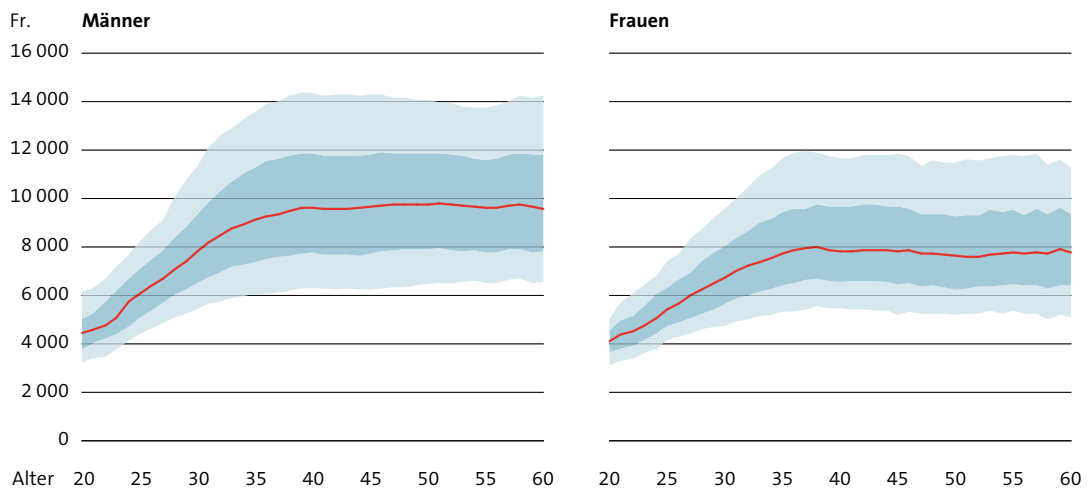
G_7.1



Arbeitsplatz, der die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhaltet



Arbeitsplatz, der selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingt



auf den Lohn, immer in Abhängigkeit von Alter und Geschlecht.

Auf allen Anspruchsniveaus bestätigt sich, dass Frauen für die Wahrnehmung einer Funktion mit vergleichbarem Anspruch schlechter bezahlt werden. In der untersten und andeutungsweise auch in der zweitobersten Grafik der Frauen zeigt sich immerhin eine leichte S-Schweifung der Kurve; Zeichen, dass die Wiedereinsteigerinnen einen spürbaren Neuanstieg des mittleren Lohnniveaus bewirken.

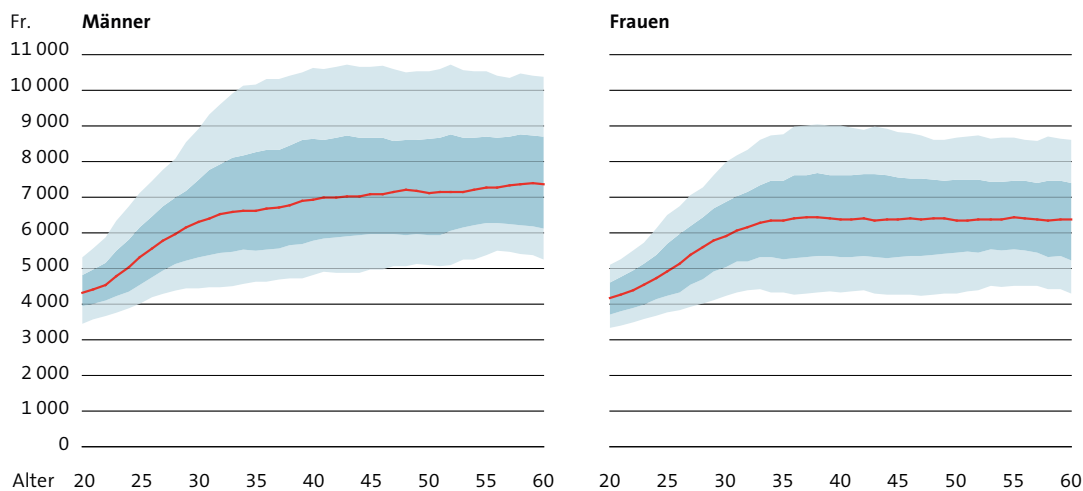
Die Lohnkurven der Männer zeigen ein deutlich unterschiedliches Verhalten: Während die Löhne auf

Arbeitsplätzen mit hohen Anforderungen im Alter über 50 Jahren wieder geringer werden, werden die Löhne auf Arbeitsplätzen mit geringen Anforderungen recht kontinuierlich höher. Das lässt sich sehr sozial interpretieren, indem sich die älter werdenden Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen mit hohen Anforderungen aus belastenden Zusatzfunktionen zurückziehen und die leichte Minderung ihres stattlichen Einkommens in Kauf nehmen, während die Mitarbeiter auf Arbeitsplätzen mit geringen Anforderungen nach wie vor – und offenbar mit Erfolg – höheren Lohn fordern.

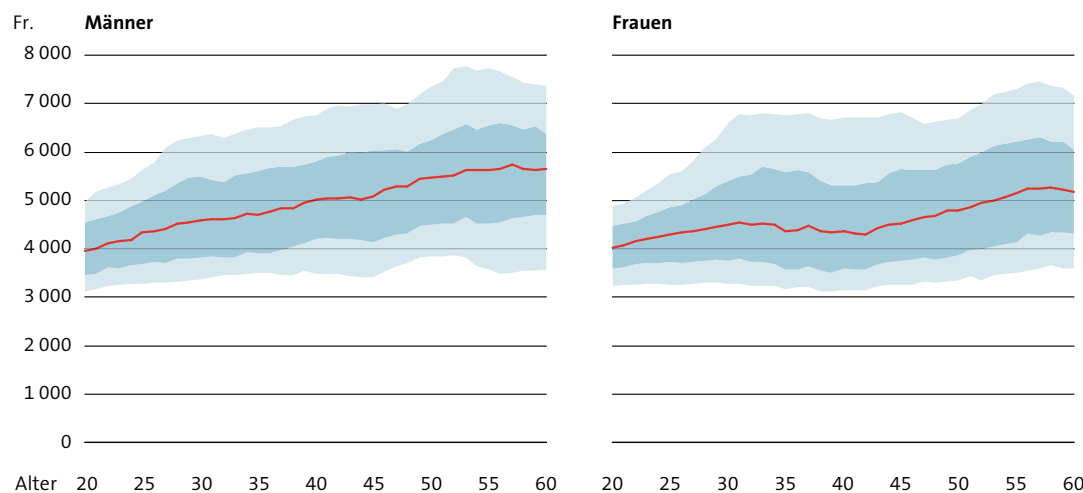
G_7.1



Arbeitsplatz, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzt



Arbeitsplatz mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten



Wahrscheinlich realistischer hingegen ist eine keineswegs soziale Interpretation. Wird davon ausgegangen, dass sich der Lohn nach 45 nicht mehr nennenswert bewegt, dann dokumentiert der Kurvenverlauf ab diesem Zeitpunkt in umgekehrter Richtung die historische Entwicklung.

Sind die – mehr oder weniger eingefrorenen – Löhne der älteren Mitarbeiter geringer, bedeutet dies, dass die Löhne im entsprechenden Bereich in den letzten zwanzig Jahren gestiegen sind. Steigen umgekehrt die – bei den einzelnen Personen eingefrorenen – Löhne im Alter weiter an, kann dies darauf zurückzuführen sein, dass die im Alter von etwa

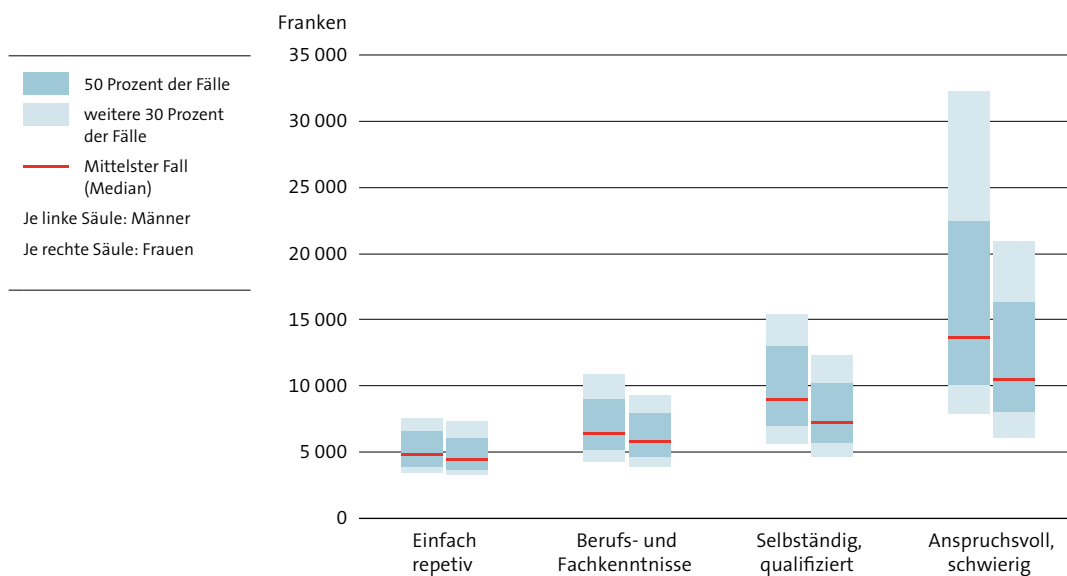
45 Jahren erreichten Endlöhne in letzter Zeit gesunken sind. Die im Alter tiefer liegenden Löhne bei den anspruchsvollen Jobs in Kombination mit den im Alter höheren Löhnen bei einfachen Jobs könnte darauf hinweisen, dass sich die Schere der Löhne in den letzten Jahren vergrößert hat: Die eh schon hohen Löhne jener, die hohen Ansprüchen zu genügen vermögen, steigen weiter, während die geringen Löhne jener, die nur einfache Ansprüche zu erfüllen vermögen, weiter sinken.

Die Grafik G_7.2 blendet diese biografische Dimension noch einmal aus, um die acht Teilgrafiken von G_7.1 in ein einziges Bild zusammen zu ziehen.

Monatlicher Bruttolohn

► Anforderungsniveau der Arbeitsstelle und Geschlecht der erwerbstätigen Person

G_7.2



ANFORDERUNGSNIVEAU UND BERUFLICHE STELLUNG

Die beiden Dimensionen – fachliches Anforderungsniveau der Arbeitsstelle und die Stellung des Inhabers oder der Inhaberin innerhalb der Führungshierarchie – bilden zusammen ein Raster, innerhalb welchem die einzelnen beruflichen Funktionen verortet werden können. Mit wachsenden Ansprüchen in beide Richtungen nimmt auch die Höhe des Lohnes zu.

Auch wenn in dieser dreidimensionalen Darstellung die einzelnen Werte nicht mehr genau ablesbar sind (sie sind in Anhangtabelle T_1 zu finden), erlaubt Grafik G_8.1 doch einen recht guten Überblick über die «Lohnlandschaft». Man beobachtet die erste vollständige quer verlaufende Säulenreihe, um sich zu vergewissern, dass die Lohnhöhe von links nach rechts zunimmt, von den Arbeitsstellen ohne Kaderfunktion bis zum obersten Kader.

Anhand der am linken Rand befindlichen, nach hinten führenden Säulenreihe für die Arbeitsstellen ohne Kaderfunktion kann nachvollzogen werden, dass die Höhe der Löhne auch von vorn nach hinten zunimmt, von den einfachen Tätigkeiten zu den anspruchsvollen Aufgaben. In Kombination der beiden Aufstiegsrichtungen ergibt sich ein schräger Anstieg von der vorderen linken zur hinteren rechten Ecke. Am höchsten sind die Löhne jener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche in einem komplexen Umfeld hohe Weisungsfunktionen wahrnehmen.

Innerhalb dieses einfachen und nahe liegenden Grundmusters lassen sich in Grafik G_8.1 aber auch

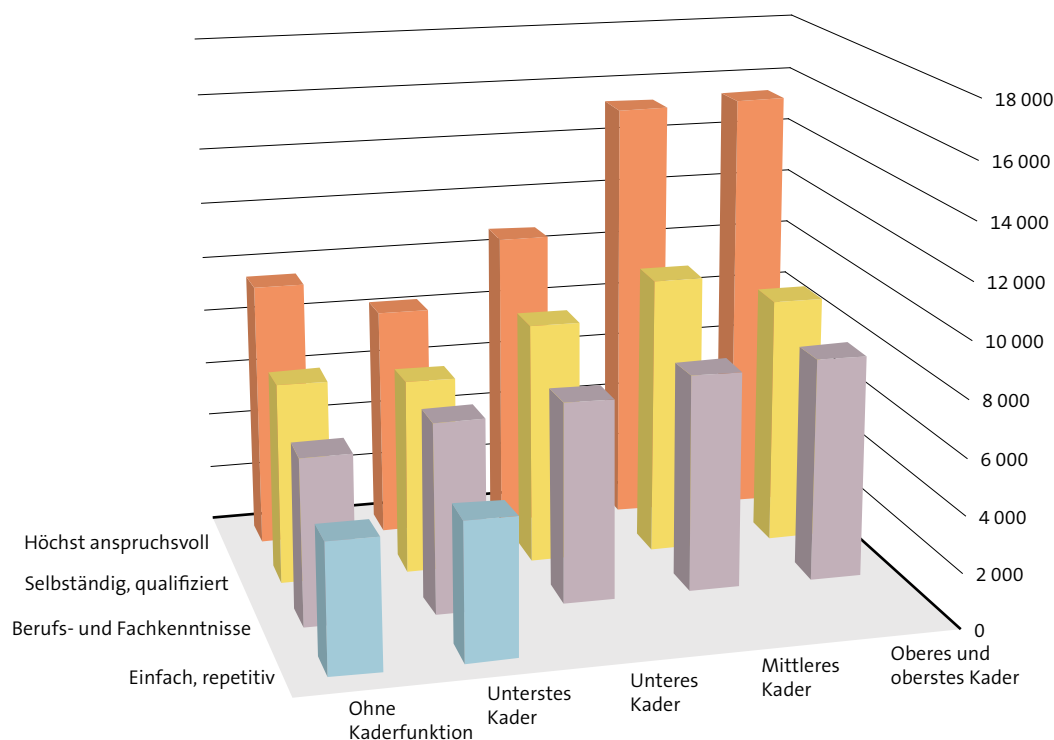
Unregelmässigkeiten feststellen. Zum einen fehlen in der ersten Reihe drei Säulen: Bloss repetitive Tätigkeit und hohe Weisungsbefugnis schliessen sich aus. Dann zeigt sich, dass die Löhne des oberen und obersten Kaders fast gleich hoch oder sogar tiefer liegen wie jene des mittleren Kaders. Diese Unsinnigkeit ergibt sich aus der Unsicherheit der Befragten, die gezwungen waren, kleine Hierarchien an einem für grosse Hierarchien ausgelegten Raster zu messen. Die brauchbaren Werte sind jene für das mittlere Kader, diejenigen des oberen und obersten Kaders liegen zu tief.

Echt hingegen ist die Unregelmässigkeit, die sich in der hintersten quer laufenden Säulenreihe zeigt: Die Säule links aussen ist deutlich höher als die zweite. Das gleiche Bild zeigt in abgeschwächter Form auch die zweithinterste Reihe. Es gibt also nicht nur den einen Höhepunkt in der hinteren rechten Ecke, sondern einen Nebenhöhepunkt in der linken hinteren Ecke. Es ist der Höhepunkt der reinen Fachkarrieren: Die Ansprüche auf diesen Stellen sind so hoch, dass die Übernahme einfacher Führungsaufgaben keine zusätzliche Belastung darstellt, sondern eher eine Verschnaufpause. Die unteren Führungsaufgaben werden hier an jüngere oder minder qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgegeben. Erst bei grösserer Führungsverantwortung steigen die Löhne, und sie steigen dann ausserordentlich rasch.

Monatlicher Bruttolohn

► nach Anforderungsniveau und beruflicher Stellung

G_8.1



DIE AUSBILDUNG

Die Chance, innerhalb des Rasters «Anforderungsniveau × berufliche Stellung» eine gute Position zu erringen, wird sehr stark durch die Ausbildung bestimmt. In der Lohnstrukturerhebung wurde diese daher mit erfragt. Unter den neun erhobenen Positionen werden hier vier charakteristische Abschlüsse ausgewählt. Die Trägerinnen und Träger dieser Abgangszeugnisse werden in den Grafiken G_9.1 bis G_9.4 auf das im letzten Kapitel vorgestellte Raster verteilt. Die Verteilung erfolgt relativ, d.h. die Summe aller Säulen ist stets 100 Prozent.

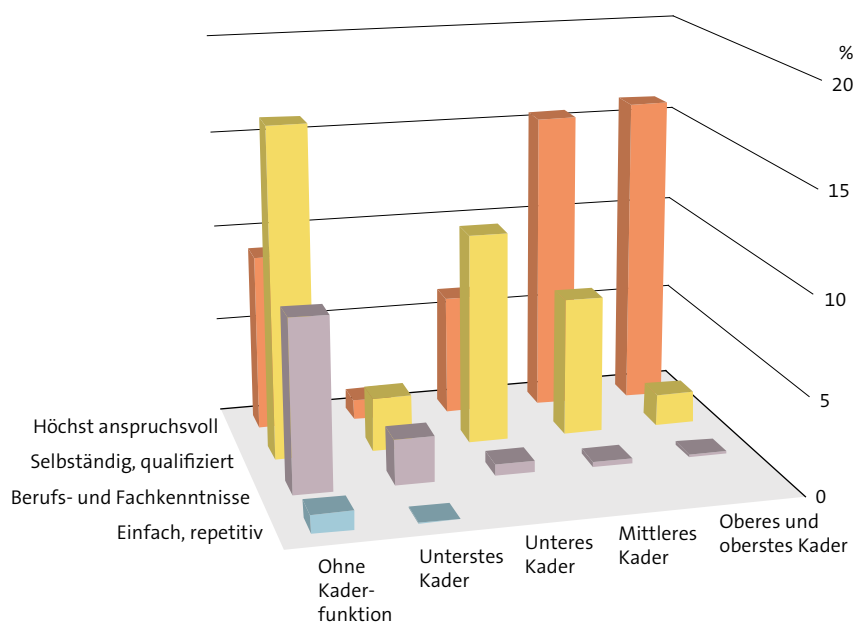
Als Referenz für die auf den einzelnen Positionen zu erwartenden Löhne blättere man zurück zu Grafik G_8.1. Da wird deutlich, dass sich die attraktive Ecke hinten rechts befindet, während sich vorne links die Stellen mit geringen Löhnen befinden.

Die vier Diagramme G_9.1 bis G_9.4 bilden deutlich zwei Gruppen: in den ersten beiden Diagrammen auf dieser Seite ist auch der rechte Teil des Rasters mit Säulen besetzt, während bei den Diagrammen auf der gegenüber liegenden Seite fast nur die äusserste linke Reihe Säulen zeigt. Für einen Aufstieg in

Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Hochschulen

G_9.1

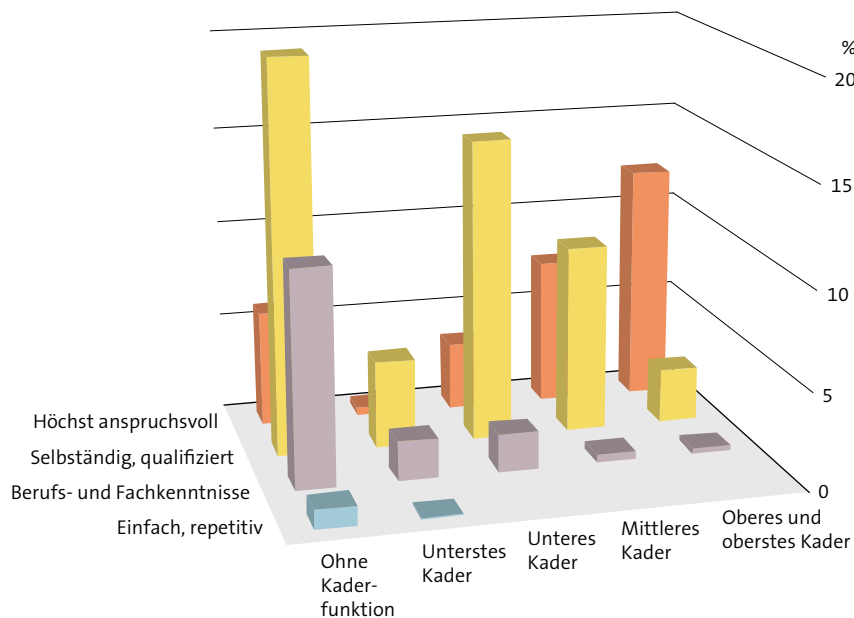
► nach Anspruchsniveau und beruflicher Stellung



Absolvent(innen) von Fachhochschulen, Höheren Fachschulen, Eidg. Fachausweise

G_9.2

► nach Anspruchsniveau und beruflicher Stellung



höhere und besser bezahlte Stellungen scheint also ein Hochschulstudium oder eine Weiterbildung nach der abgeschlossenen Berufslehre unabdingbar. Die Unterschiede zwischen diesen beiden Wegen, die beide an die Spitze führen können, sind nicht sehr gross: Bei den Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen liegt der Akzent eher auf dem höchsten Anspruchsniveau, während er bei den über die Berufslehre aufgestiegenen Personen auf dem dritten Anspruchsniveau liegt.

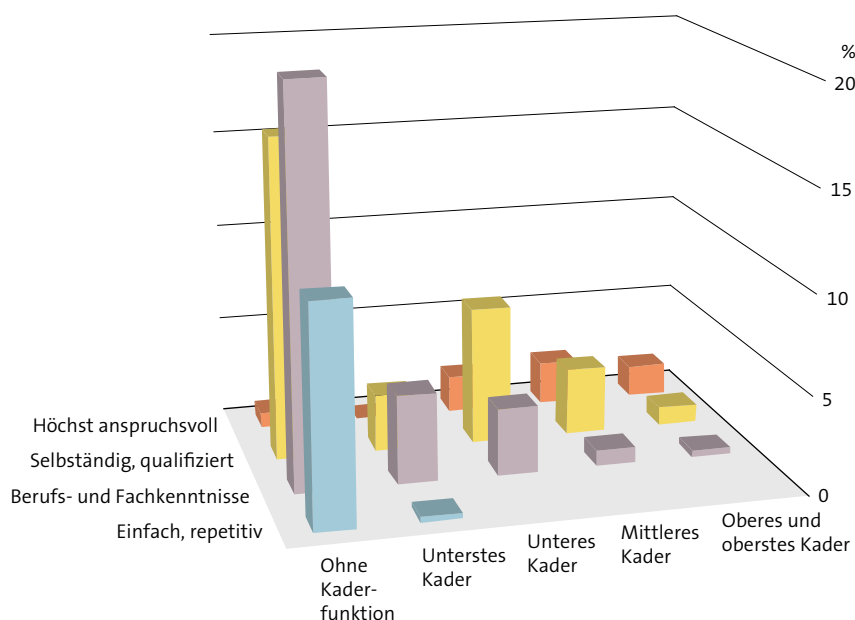
Ganz anders präsentieren sich die beiden ande-

ren Diagramme. Wer sich nach der Berufslehre nicht weiter bildet, hat wenig Chancen, als Vorgesetzter oder Vorgesetzter Karriere zu machen. Die Chance ist immerhin deutlich grösser, wenn eine Berufslehre absolviert wurde. Insbesondere aber verhilft der Lehrabschluss mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer nicht-repetitiven, das heisst zu einer anregenden und daher wohl eher befriedigenden beruflichen Tätigkeit.

Die vier Diagramme G_9.1 bis G_9.4 illustrieren die Verteilung der Personen, die eine bestimmte Ausbildung abgeschlossen haben, auf die einzelnen be-

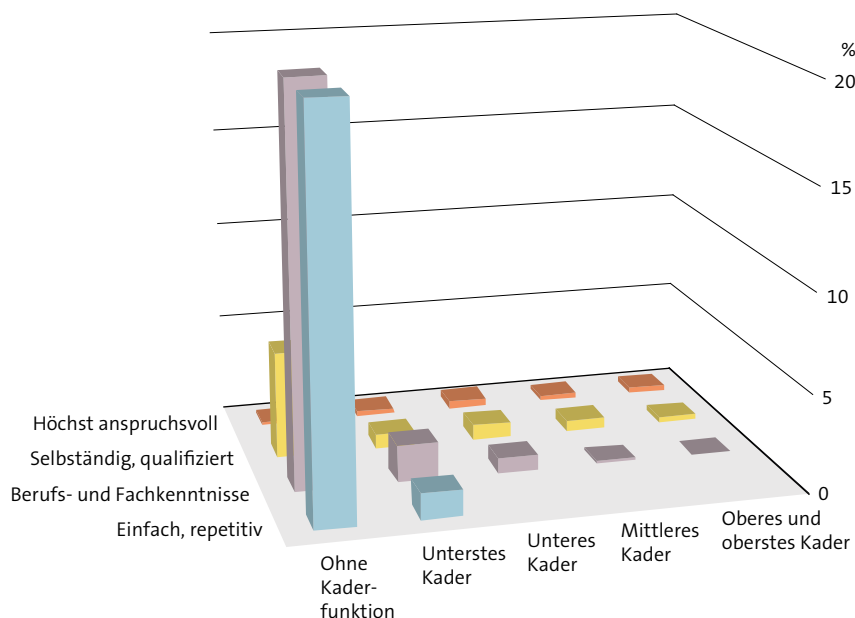
Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung
► nach Anspruchsniveau und beruflicher Stellung

G_9.3



Absolvent(inn)en der obligatorischen Schulen, ohne abgeschlossene Berufsbildung
► nach Anspruchsniveau und beruflicher Stellung

G_9.4



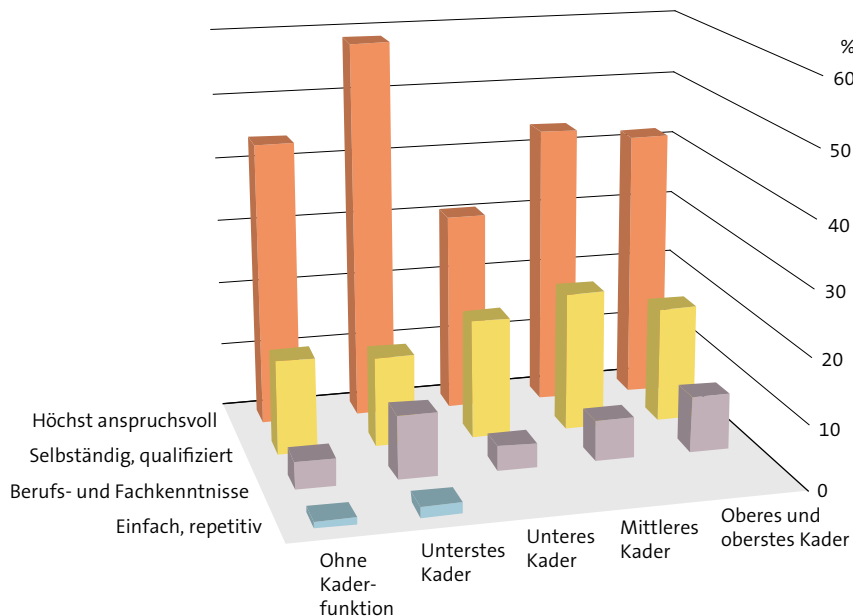
ruflichen Positionen. Die Prozentpunkte können so gelesen werden, dass von 100 eine bestimmte Ausbildung abschliessenden Personen die der Säulenhöhe entsprechende Zahl von Personen auf der jeweiligen Position tätig sein wird.

Nun ist der Personalbedarf der einzelnen Positionen natürlich ausserordentlich unterschiedlich. Entsprechend kann eine Position von einer kleinen Gruppe fast vollständig in Beschlag genommen werden, während auf einer anderen ein bedeutender Zugang wenig Wirkung zeigt. An zwei Beispielen soll daher noch gezeigt werden, wie stark diese Ausbildungsgänge das auf einer bestimmten Position tätige Personal bestimmen. Für die Personen mit Hochschul-

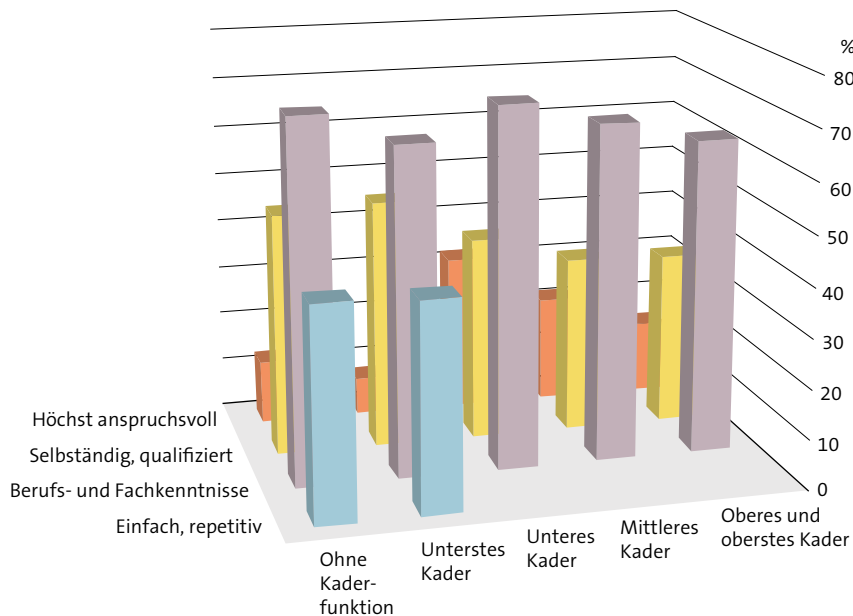
abschluss und jene mit abgeschlossener Berufslehre bringen die Grafiken G_9.5 und G_9.6 noch einmal eine Säulenverteilung. Hundert Prozent ist hier aber nicht die Zahl der mit dieser Ausbildung auf den Markt drängenden Personen, sondern die Zahl der in jeder Position zu besetzenden Stellen. Die Höhe der Säulen zeigt damit, wie weitgehend eine bestimmte Position von Personen mit einer bestimmten Ausbildung dominiert wird.

In der Gegenüberstellung der Grafiken G_9.5 und G_9.6 zeigt sich, dass die Ansprüche, denen eine Person im Rahmen einer Ausbildung zu genügen vermag, weitgehend mit denjenigen übereinstimmen, mit welchen sie sich auch im Berufsleben auseinander-

Belegungsanteil der Absolvent(inn)en von Hochschulen (ohne Fachhochschulen) G_9.5
 ► auf den einzelnen Positionen des Rasters Beruflicher Stellung / Anforderungsniveau



Belegungsanteil der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung G_9.6
 ► auf den einzelnen Positionen des Rasters Beruflicher Stellung / Anforderungsniveau



setzen wird: Das Ausbildungsniveau entspricht dem Anspruchsniveau der Arbeitsstelle. Wer ein Hochschulstudium abschliesst, wird typischerweise eine Stelle annehmen, in der sehr hohe Ansprüche gestellt werden; wer eine Berufslehre abschliesst und daran keine weitere Ausbildung anhängt, wird eine Stelle annehmen, an welcher genau diese spezifischen Berufs- und Fachkenntnisse verlangt werden. In Bezug auf eine hierarchische Stellung innerhalb des Kaders hingegen hat die Ausbildung wenig Einfluss: Die Höhe der Säulen zeigt in Querrichtung keine durchgehende Veränderungstendenz.

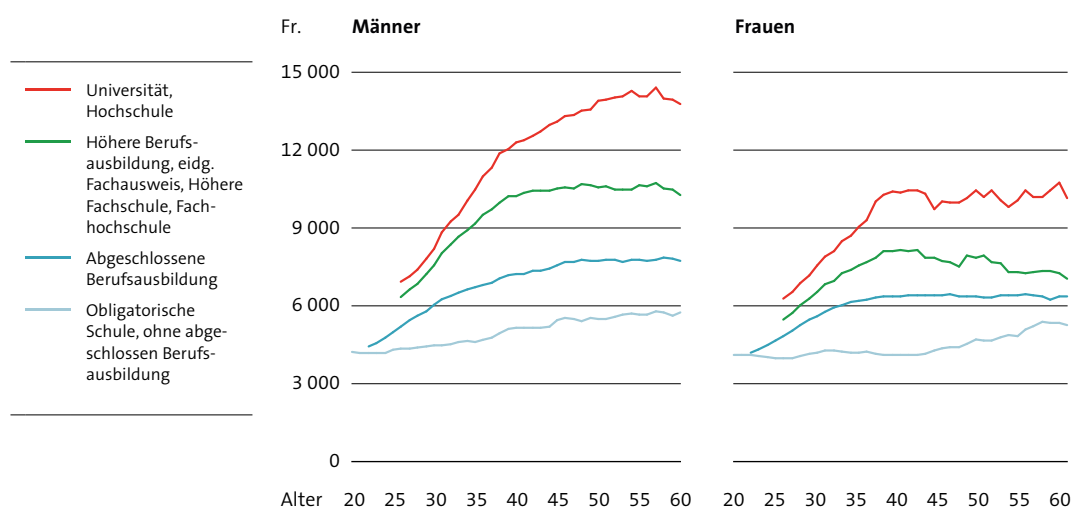
Da der Arbeitgeber den Lohn für die geleistete Arbeit zahlt und nicht für die in der Vergangenheit abgeschlossene Ausbildung, wurde bisher keine direkte Verbindung zwischen Ausbildung

und Lohn hergestellt. Da das Ausbildungsniveau aber weitgehend mit dem Anspruchsniveau der künftigen Arbeitsstelle übereinstimmt, korreliert die mittlere Lohnhöhe selbstverständlich mit dem Ausbildungsniveau. Grafik G_9.7 zeigt die Lohnentwicklung für Absolventinnen und Absolventen der vier Ausbildungen. Damit das Material in je eine einzige Grafik zusammengezogen werden kann, wird auf die Darstellung der Streubereiche verzichtet.

Da die Grafik G_9.7 die Löhne der Frauen wieder von jenen der Männer trennt, wiederholt sich ein letztes Mal das Bild der politisch immer wieder geforderten, in der Praxis aber nur ansatzweise durchgeführten Gleichstellung der Geschlechter.

Mittlerer monatlicher Bruttolohn
► nach Geschlecht, Alter und Ausbildung

G_9.7



Monatliche Bruttolöhne

► nach Anforderungsniveau und beruflicher Stellung, Median, Quartile, 1. und 9. Dezil, Oktober 2006



	Alle Arbeitsplätze			Arbeitsplätze, welche die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhalten			Arbeitsplätze, die selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingen		
	total	Frauen	Männer	total	Frauen	Männer	total	Frauen	Männer
Alle Mitarbeitenden									
1. Dezil	4110	3810	4453	7427	6057	7925	5137	4619	5608
1. Quartil	5188	4610	5754	9603	8125	10079	6449	5746	6997
Median	6924	6000	7869	12826	10374	13528	8208	7143	8889
3. Quartil	9683	7680	11091	18149	14088	19066	10409	8836	11154
9. Dezil	13577	9958	15686	27278	18650	28839	12826	10940	13504
Oberstes und oberes Kader									
1. Dezil	6745	5001	7358	7905	6190	8191	4831	4521	5257
1. Quartil	9700	7369	10458	10935	8634	11581	6668	5666	7161
Median	14306	10570	15080	15407	11905	16031	8917	7462	9412
3. Quartil	20167	14881	21230	21472	16330	22619	12725	10317	13255
9. Dezil	31514	20340	33770	34353	22223	36786	16973	14100	17871
Mittleres Kader									
1. Dezil	6763	5600	7435	8458	6702	9208	6608	5573	7295
1. Quartil	8671	7414	9188	11488	8773	12079	8349	7367	8770
Median	10840	9226	11449	15266	12163	15878	10000	8980	10439
3. Quartil	14170	11610	14960	20634	16270	21756	12064	10710	12449
9. Dezil	19841	15307	21438	28203	20618	29483	14286	12832	14733
Unteres Kader									
1. Dezil	5143	4550	5817	7622	5875	7913	5247	4643	6104
1. Quartil	6808	5723	7550	9361	8599	9524	6852	5759	7569
Median	8905	7622	9563	10714	10182	10951	8630	7535	9203
3. Quartil	11110	9667	11646	12350	11804	12500	10714	9226	11398
9. Dezil	13491	11695	14053	14323	13782	14572	13424	11282	14167
Unterstes Kader									
1. Dezil	4374	4002	4850	6548	6336	6759	4842	4275	5439
1. Quartil	5462	4843	6024	7650	7513	7650	5913	5176	6234
Median	6844	6234	7327	8270	8063	8571	6935	6587	7187
3. Quartil	8678	7900	9343	9765	8550	9998	8540	7870	9109
9. Dezil	10706	9496	11430	11331	10670	11416	10755	9390	11703
Ohne Kaderfunktion									
1. Dezil	3816	3675	4020	6190	5335	6739	4752	4502	5026
1. Quartil	4634	4365	4952	7936	6765	8333	5932	5523	6275
Median	5934	5547	6292	9517	8547	9721	7167	6626	7677
3. Quartil	7407	6825	8015	11217	10144	11458	8825	7805	9500
9. Dezil	9213	8113	10053	13334	11900	13567	10873	9309	11542



Arbeitsplätze, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzen			Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten		
total	Frauen	Männer	total	Frauen	Männer
4091	3897	4307	3302	3258	3393
4893	4639	5179	3815	3735	3900
6055	5752	6364	4588	4440	4746
7374	6921	7834	5571	5364	5714
8970	8209	9719	6643	6551	6717
4000	2727	5714
5583	4075	7583
8000	4952	8667
10458	8394	11683
16160	11347	17333
4807	4145	5362
5710	5335	6190
7746	6891	8368
10000	9048	10442
12330	11396	12715
4486	4181	4682
5502	5158	5712
7150	6674	7724
9795	8667	10444
11833	10788	12483
4293	4000	4571	3398	3476	3398
5221	4715	5850	3904	3918	3817
6790	6097	7583	4853	4800	5002
8891	8025	9610	6332	6120	6781
10735	9610	11471	8181	8320	8041
4042	3875	4251	3308	3257	3405
4837	4602	5096	3816	3731	3915
5952	5695	6215	4588	4427	4759
7143	6772	7505	5565	5333	5710
8424	7869	8942	6602	6474	6675

Verteilung der Absolventinnen und Absolventen typischer Ausbildungsgänge

► auf das Raster Anforderungsniveau × berufliche Stellung [100 % = alle Absolvent(inn)en]

T_2



	Oberstes und oberes Kader			Mittleres Kader		
	total (%)	Frauen (%)	Männer (%)	total (%)	Frauen (%)	Männer (%)
Hochschule, Universität						
Arbeitsplätze, welche die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhalten	16,0	7,4	19,0	15,5	11,3	16,9
Arbeitsplätze, die selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingen	1,7	1,5	1,7	7,1	7,4	7,0
Arbeitsplätze, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzen	0,1	0,2	0,1	0,3	0,2	0,3
Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fachhochschule, Höhere Berufsausbildung, Eidg. Fachausweis						
Arbeitsplätze, welche die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhalten	12,2	7,5	13,9	6,9	5,3	7,5
Arbeitsplätze, die selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingen	2,9	1,9	3,3	9,8	9,7	9,8
Arbeitsplätze, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzen	0,3	0,3	0,3	0,4	0,6	0,4
Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Abgeschlossene Berufsausbildung						
Arbeitsplätze, welche die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhalten	1,6	0,6	2,5	2,2	0,9	3,4
Arbeitsplätze, die selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingen	0,9	0,6	1,2	3,4	2,5	4,1
Arbeitsplätze, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzen	0,3	0,3	0,3	0,8	0,7	0,9
Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Obligatorische Schulen, keine abgeschlossene Berufsausbildung						
Arbeitsplätze, welche die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhalten	0,3	0,0	0,5	0,2	0,3	0,2
Arbeitsplätze, die selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingen	0,3	0,2	0,3	0,5	0,4	0,7
Arbeitsplätze, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzen	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Belegung des Rasters Anforderungsniveau × berufliche Stellung

► durch Absolvent(inn)en typischer Ausbildungsgänge [100 % = Beschäftigte auf Rasterpunkt]

T_3



	Oberstes und oberes Kader		Mittleres Kader	
	Belegung (%)	Frauenanteil (%)	Belegung (%)	Frauenanteil (%)
Arbeitsplätze, welche die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhalten	100,0	14,3	100,0	18,8
Hochschule, Universität	41,8	12,2	43,5	19,3
Fachhochschule, Höhere Berufsausbildung, Eidg. Fachausweis	39,5	16,7	24,1	20,8
Abgeschlossene Berufsausbildung	14,6	18,3	21,4	18,5
Obligatorische Schulen, keine abgeschlossene Berufsausbildung	0,4	...	0,3	...
Arbeitsplätze, die selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingen	100,0	24,2	100,0	26,7
Hochschule, Universität	17,9	23,4	21,4	27,3
Fachhochschule, Höhere Berufsausbildung, Eidg. Fachausweis	39,3	17,9	36,5	27,0
Abgeschlossene Berufsausbildung	34,8	31,6	35,5	35,5
Obligatorische Schulen, keine abgeschlossene Berufsausbildung	1,5	...	0,8	...
Arbeitsplätze, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzen	100,0	37,6	100,0	34,4
Hochschule, Universität	8,6	...	6,2	...
Fachhochschule, Höhere Berufsausbildung, Eidg. Fachausweis	20,0	...	13,1	...
Abgeschlossene Berufsausbildung	63,3	...	67,5	38,8
Obligatorische Schulen, keine abgeschlossene Berufsausbildung	0,0	...	1,4	...
Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten
Hochschule, Universität
Fachhochschule, Höhere Berufsausbildung, Eidg. Fachausweis
Abgeschlossene Berufsausbildung
Obligatorische Schulen, keine abgeschlossene Berufsausbildung

T.2



Unteres Kader			Unterstes Kader			Ohne Kaderfunktion		
total (%)	Frauen (%)	Männer (%)	total (%)	Frauen (%)	Männer (%)	total (%)	Frauen (%)	Männer (%)
6,1	5,8	6,3	1,0	0,7	1,1	9,1	8,7	9,2
10,8	12,6	10,2	2,8	4,0	2,3	16,9	22,3	15,0
0,6	0,8	0,5	2,3	3,3	2,0	8,8	12,1	7,6
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	1,7	0,6
3,0	2,3	3,3	0,4	0,4	0,3	5,9	4,3	6,5
15,2	16,9	14,5	4,5	4,5	4,5	22,0	25,1	20,8
1,9	2,8	1,6	2,1	2,8	1,8	11,4	13,6	10,6
0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	1,1	2,0	0,7
1,8	0,7	2,8	0,0	0,0	0,1	0,8	0,5	1,0
6,9	6,0	7,8	2,9	2,7	3,0	16,3	16,0	16,6
3,4	2,9	3,8	4,5	5,0	4,0	42,8	48,6	37,6
0,1	0,2	0,1	0,3	0,4	0,1	10,9	11,3	10,6
0,4	0,5	0,3	0,2	0,0	0,4	0,1	0,1	0,2
0,7	0,5	0,9	0,7	0,4	1,0	5,4	5,8	5,0
0,7	0,7	0,8	1,9	1,2	2,4	25,5	22,9	27,6
0,6	0,8	0,5	1,3	1,4	1,3	60,9	64,6	57,9

T.3



Unteres Kader		Unterstes Kader		Ohne Kaderfunktion	
Belegung (%)	Frauenanteil (%)	Belegung (%)	Frauenanteil (%)	Belegung (%)	Frauenanteil (%)
100,0	23,1	100,0	20,1	100,0	25,2
30,8	24,8	58,7	...	43,9	25,3
18,8	20,7	25,3	...	35,5	19,6
31,7	18,6	7,5	...	12,7	31,6
0,9	...	7,2	...	0,3	...
100,0	35,2	100,0	38,4	100,0	40,8
18,3	30,7	13,8	37,9	14,5	34,8
31,8	30,3	27,5	27,1	23,4	31,0
41,0	40,8	49,9	44,7	48,7	46,5
0,6	...	1,7	...	2,3	49,2
100,0	40,7	100,0	48,3	100,0	49,6
3,7	...	9,8	37,4	4,3	36,5
14,9	39,2	10,8	36,8	6,8	32,3
72,3	40,5	65,8	53,4	72,2	53,7
2,3	...	3,9	...	6,1	40,9
...	...	100,0	59,4	100,0	47,9
...	...	1,6	...	1,0	...
...	...	3,3	...	1,5	...
...	...	41,5	71,6	42,3	49,0
...	...	28,8	...	33,6	48,1

VERZEICHNIS DER TABELLEN UND GRAFIKEN

Tabellen

T_1	Monatliche Bruttolöhne – nach Anforderungsniveau und beruflicher Stellung, Median, Quartile, 1. und 9. Dezil. Oktober 2006	24
T_2	Verteilung der Absolventinnen und Absolventen typischer Ausbildungsgänge – auf das Raster Anforderungsniveau × berufliche Stellung [100 % = alle Absolvent(inn)en]	26
T_3	Belegung des Rasters Anforderungsniveau × berufliche Stellung – durch Absolvent(inn)en typischer Ausbildungsgänge [100 % = Beschäftigte auf Rasterpunkt]	26

Grafiken

G_2.1	Häufigkeitsverteilung der Löhne – nach Höhe des Bruttolohnes und Geschlecht der beschäftigten Person	5
G_2.2	Verteilung der Stellen, der Arbeitszeit und der Lohnsumme – auf Männer und Frauen	5
G_3.1	Monatlicher Bruttolohn – nach Alter, 2006	7
G_3.2	Der mittlere Bruttolohn der Personen eines bestimmten Alters Zürich – im Verhältnis zum Lohn der ein Jahr jüngeren Personen	7
G_4.1	In der Stadt Zürich erbrachte Erwerbsarbeitsleistung – nach Alter und Geschlecht	8
G_4.2	Mittlerer Beschäftigungsgrad pro Arbeitsstelle – nach Alter und Geschlecht	9
G_4.3	Zahl der Stellen – nach Alter und Geschlecht der sie besetzenden Person	9
G_5.1	Häufigkeit der Löhne – nach Höhe des Bruttolohnes, Altersgruppe und Geschlecht der beschäftigten Person	10
G_5.2	Monatlicher Bruttolohn – nach Alter und Geschlecht der erwerbstätigen Person	12
G_5.3	Die Kennwerte der Löhne von Frauen und Männern in gegenseitigem Vergleich – nach Alter	13
G_6.1	Monatlicher Bruttolohn – nach beruflicher Stellung und Geschlecht	14
G_6.2	Berufliche Stellung – nach Alter	15
G_6.3	Anteil der Kaderstellen – nach Alter und Geschlecht	15
G_7.1	Monatlicher Bruttolohn – nach Anforderungsniveau der Arbeitsstelle, Alter und Geschlecht der erwerbstätigen Person	16
G_7.2	Monatlicher Bruttolohn – Anforderungsniveau der Arbeitsstelle und Geschlecht der erwerbstätigen Person	18
G_8.1	Monatlicher Bruttolohn – nach Anforderungsniveau und beruflicher Stellung	19
G_9.1	Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Hochschulen – nach Anspruchsniveau und beruflicher Stellung	20
G_9.2	Absolvent(inn)en von Fachhochschulen, Höheren Fachschulen, Eidg. Fachausweise – nach Anspruchsniveau und beruflicher Stellung	20
G_9.3	Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung – nach Anspruchsniveau und beruflicher Stellung	21
G_9.4	Absolvent(inn)en der obligatorischen Schulen, ohne abgeschlossene Berufsbildung – nach Anspruchsniveau und beruflicher Stellung	21
G_9.5	Belegungsanteil der Absolvent(inn)en von Hochschulen (ohne Fachhochschulen) – auf den einzelnen Positionen des Rasters Beruflicher Stellung / Anforderungsniveau	22
G_9.6	Belegungsanteil der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung – auf den einzelnen Positionen des Rasters Beruflicher Stellung / Anforderungsniveau	22
G_9.7	Mittlerer monatlicher Bruttolohn – nach Geschlecht, Alter und Ausbildung	23

QUELLE

BFS Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2006

Bildung geniessen

ZAUBERSTÜCK

«Noch verblüffender allerdings ist das vollbrachte Zauberstück, hinter all den Ziffern, Tabellen und anderen bunten Grafiken das Leben durchleuchten zu lassen.»

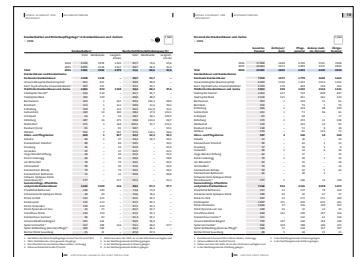
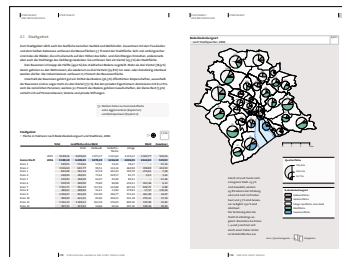
NEUE ZÜRCHER ZEITUNG

ZAHLEN BITTE

«Spannender als Dan Brown, berührender als Nadine Gordimer, lehrreicher als fast jedes Sachbuch.»

MAX KÜNG, DAS MAGAZIN

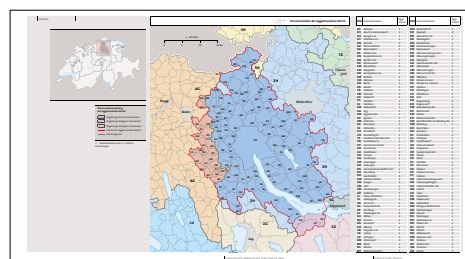
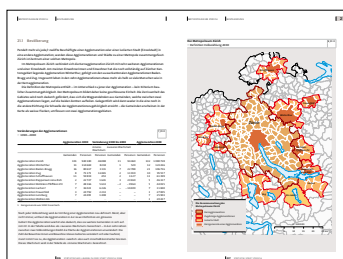
Das Statistische Jahrbuch bietet ein präzises Profil des Zürcher Stadt-
lebens und ist ein Nachschlagewerk für alle, die sich für die Facetten
der Stadt Zürich interessieren. Quartierportraits, viele hilfreiche
Informationen zu den Erhebungsmethoden und ein Glossar für jedes
Kapitel machen das Jahrbuch leicht zugänglich.





Themen

- Grosserhebungen**
- Bevölkerung**
- Stadtgebiet und Meteorologie**
- Arbeit und Erwerb**
- Volkswirtschaft**
- Preise und Index**
- Grundeigentum**
- Wasser und Energie**
- Bau- und Wohnungswesen**
- Tourismus**
- Verkehr**
- Finanzplatz Zürich**
- Verwaltung, Kommunale Einrichtungen**
- Soziale Sicherheit und Gesundheit**
- Bildung**
- Kultur und Sport**
- Politik**
- Öffentliche Finanzen**
- Rechtspflege**
- Agglomeration Zürich**
- Metropolraum Zürich**



Statistisches Jahrbuch der Stadt Zürich 2008

552 Seiten,
über 100 Diagramme,
70 Abbildungen, 40 Karten
und 2 Klappkarten
Format 16 × 24 cm,
Softcover, Fadenheftung
Fr. 64.–, inklusive CD-ROM

Im Buchhandel erhältlich
ISBN: 978-3-9522932-8-7

Bestellungen nehmen wir auch
gerne per Telefon 044 250 48 00,
per Fax 044 250 48 29 oder via
Internet entgegen.
☞ www.stadt-zuerich.ch/statistik

➔ **An weiteren Informationen interessiert?**
Abonnieren Sie unseren monatlichen Newsletter oder die
SMS-Mitteilungen unter www.stadt-zuerich.ch/statistik

