

Kurzfassung

GESCHLECHT ALTER UND ARBEITSMARKT

Eine Analyse der erwerbstätigen Bevölkerung
im Kanton Zürich

Geschlecht, Alter und Arbeitsmarkt

Eine Analyse der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich

Kurzfassung

Impressum

Herausgeberin:
Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich FFG
Kasernenstrasse 49
8090 Zürich
Tel. 043 259 25 72
Fax 01 291 00 95
ffg@ji.zh.ch
www.gleichberechtigung.zh.ch

Studie:
Prof. Yves Flückiger und Muriel Meunier
Universität Genf

Kurzfassung:
Text: Katharina Belser
Redaktion: Catherine Silberschmidt
Umschlaggrafik: Lisbeth Wessbecher
Gestaltung: kdmz, Kantonale Drucksachen- und Materialzentrale Zürich

Kostenlose Bestellung:
ffg@ji.zh.ch
Tel. 043 259 25 72
Fax 01 291 00 95

Vorwort

Wie sind Frauen und Männer ab 45 in den Zürcher Arbeitsmarkt integriert? Wie unterscheiden sich die Arbeitsverhältnisse älterer Beschäftigter von jenen der jüngeren? Und inwiefern spielen neben den geschlechtsspezifischen Charakteristiken auch altersspezifische eine Rolle für die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse?

Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, hat die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen beim Observatoire Universitaire de l'Emploi der Universität Genf die nun vorliegende Studie über den Arbeitsmarkt für über 45-jährige Frauen und Männer im Kanton Zürich in Auftrag gegeben.¹

Dabei handelt es sich um ein Folgeprojekt einer 1998 von uns publizierten Untersuchung über den Einfluss von Geschlecht und Herkunft auf die Struktur der Beschäftigung im Kanton Zürich. Die vorliegende Studie analysiert den Zusammenhang von Geschlecht und Alter. Sie belegt unter anderem, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt mit zunehmendem Alter markant verstärken.

In den nächsten Jahrzehnten wird die demographische Alterung weitergehen; dadurch verschiebt sich das Verhältnis zwischen Erwerbsbevölkerung und RentnerInnen. Parallel dazu steigt das Durchschnittsalter der berufstätigen Bevölkerung, weil die Zahl der jüngeren Erwerbstätigen abnimmt. Auf diese Entwicklungen gibt es gegensätzliche Reaktionen: Einerseits möchten die Unternehmen weiterhin eine möglichst junge Belegschaft, andererseits wird in der Sozialpolitik mit volkswirtschaftlichen Argumenten für eine Erhöhung des Rentenalters plädiert.

Fest steht: Ab 2005 werden Frauen mit 64 Jahren pensioniert und gemäss der 11. AHV-Revision sollen ab 2009 Frauen wie Männer mit 65 in Rente gehen. Mit einer sukzessiven Erhöhung des Rentenalters wird die Nachfrage nach bezahlter Arbeit von älteren Arbeitnehmerinnen zunehmen. Dadurch gewinnt die Frage der Qualität der Erwerbstätigkeit von Frauen ab 45 an Bedeutung. Dass die Beschäftigungsperspektiven älterer ArbeitnehmerInnen durch ver-

¹ Flückiger, Y. et M. Meunier (2003), Genre, âge et marché du travail: une analyse de la population active dans le canton de Zurich, Rapport N°13 de l'OUE, Université de Genève, Genève. Die Studie kann für 30 Franken bei folgender Adresse bestellt werden: OUE, Université de Genève, 40, boulevard du Pont d'Arve, 1211 Genève 4, oder sie ist über www.unige.ch/ses/lea/oue einsehbar. Eine gedruckte Version der französischen Zusammenfassung (Synthèse) kann für 14 Franken bei der FFG bestellt werden.

schiedenste Massnahmen zu verbessern sind, zeigt auch die kürzlich publizierte OECD-Studie über dieses Thema. Darin wird zwar die im europäischen Vergleich verhältnismässig hohe Erwerbsquote der Männer in der Schweiz bis kurz vor dem Eintritt ins Rentenalter gelobt, aber gleichzeitig darauf hingewiesen, dass das Laufbahnpotenzial der Frauen hierzulande noch viel zu wenig ausgeschöpft ist.

Unsere Analyse der Beschäftigungsentwicklung liefert wichtige Hinweise über den Stand der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann – nicht nur im Erwerbsleben, sondern vor allem auch im Hinblick auf die soziale Sicherheit. Die Altersvorsorge ist sehr eng an das Erwerbseinkommen gebunden: Wer wenig verdient, erhält auch eine niedrige Rente. Deshalb ist die in der Studie erhobene Lohndifferenz von rund 34 Prozent zwischen den über 45-jährigen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft im Kanton Zürich äusserst brisant.

Die vorliegende Studie versteht sich als Baustein zur Schliessung einer gleichstellungspolitisch relevanten Forschungslücke. Bis anhin ist über die Stellung älterer Arbeitnehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt wenig bekannt, abgesehen von der Tatsache, dass sie besonders häufig von Langzeitarbeitslosigkeit und Aussteuerung betroffen sind.

Die Studie basiert auf einer Auswertung der Lohnstrukturerhebung (LSE) aus dem Jahr 1998, die zuverlässige Informationen über die Höhe und die Struktur der Löhne in der Schweizer Wirtschaft liefert. Ausserdem beinhaltet sie Angaben über Geschlecht, Alter, Zivilstand, Beschäftigungsgrad, Ausbildung und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Für den Kanton Zürich wurden über 100 000 Datensätze ausgewertet. Diejenigen des öffentlichen Sektors waren schlecht interpretierbar und konnten deshalb nicht ausgewertet werden; daher beschränkt sich die Analyse auf die Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft.

Unsere Studie wertet Arbeitsmarktdaten quantitativ aus. Doch Zahlen allein vermögen wenig auszusagen über die individuelle Situation von Frauen ab 45 und über die Gründe, weshalb viele von ihnen Teilzeit arbeiten oder vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Wir hoffen, mit unserer quantitativen Untersuchung die aktuelle sozial- und wirtschaftspolitische Diskussion um geschlechtsspezifische

sche Aspekte zu erweitern und die Grundlagen für weiterführende Studien gelegt zu haben. Die festgestellten, massiven Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen dürfen weder in der Rentenfinanzierungsdiskussion noch bei der Gestaltung von Sparprogrammen übersehen oder ignoriert werden.

Die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen dankt Prof. Yves Flückiger und Muriel Meunier von der Universität Genf für ihre intensive und engagierte Arbeit. Danken möchten wir auch Monique Dupuis für die kompetente Mitarbeit und die Bearbeitung der Grafiken sowie Katharina Belser, die den wesentlichen Teil der Kurzfassung erarbeitet hat.

Zürich, im Oktober 2003

Catherine Silberschmidt

Inhalt

Vorwort	
Die wichtigsten Resultate im Überblick	7
Einleitung	8
1. Die erwerbstätige Bevölkerung im Kanton Zürich	10
2. Der Faktor Geschlecht	20
3. Der Faktor Alter	28
4. Der Einfluss von Geschlecht und Alter auf den Lohn	36
5. Wie sind Frauen ab 45 in den Zürcher Arbeitsmarkt integriert?	42
Offene Fragen	44
Publikationen und laufende Forschungsprojekte	45

Die wichtigsten Resultate im Überblick

- Mit zunehmendem Alter verstärken sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt erheblich.
- Eine lange Betriebszugehörigkeit erhöht die Chance einer Beförderung für die Männer, nicht aber für die Frauen.
- Beträgt die geschlechtsspezifische Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern bei den unter 45-Jährigen knapp 24 %, so verdienen die über 45-jährigen Frauen über ein Drittel (34,5 %) weniger als die Männer ihrer Altersgruppe.
- Allein die Tatsache, verheiratet zu sein, bringt den Männern über 45 einen Lohnzuwachs von 5 %, während die Ehe den Frauen eine Lohneinbusse von über 6 % beschert.
- Knapp 60 % der über 45-jährigen Frauen arbeiten Teilzeit, während über 90 % der Männer dieser Altersgruppe Vollzeit beschäftigt sind.
- Nach 40 werden Frauen vermehrt erwerbstätig, doch nimmt die weibliche Erwerbstätigkeit bei den über 54-Jährigen bereits wieder ab.
- Für arbeitslose Frauen und Männer über 45 wird das Alter zum wichtigsten Handikap bei der Stellensuche, und zwar unabhängig von Ausbildung, Erfahrung und Qualifikation.
- Frauen über 45 sind häufiger arbeitslos als die Männer dieser Altersgruppe.
- Im Falle einer Beförderung werden den Frauen Ausbildung und Berufserfahrung nicht im gleichen Masse angerechnet wie den Männern.
- Zwar hat sich das Bildungsniveau bei den jüngeren erwerbstätigen Frauen massiv verbessert, doch wird ihnen ihre Bildung bei der Lohnbemessung nicht im selben Masse angerechnet wie den Männern.
- Rund 75 % der erwerbstätigen Frauen haben keine Vorgesetztenfunktion, bei den Männern sind es 57 %.
- In den oberen Kaderfunktionen ist der Männeranteil fünfmal höher als der Anteil der Frauen.
- Ausbildung und Berufserfahrung sind für Frauen weniger lohnrelevant als für Männer.

Einleitung

In der vorliegenden Studie sind wir der Frage nachgegangen, wie Frauen und Männer ab 45 in den Zürcher Arbeitsmarkt integriert sind und wie sich die Arbeitsverhältnisse von jüngeren und älteren Erwerbstätigen unterscheiden. Wir wollten wissen, inwiefern neben den geschlechtsspezifischen Charakteristiken des Arbeitsmarktes auch altersspezifische für die Beschäftigungsqualität ausschlaggebend sind.

Die Grundlagendaten für eine möglichst aufschlussreiche Analyse lieferte uns die eidgenössische Lohnstrukturerhebung (LSE). Diese wird seit 1994 alle zwei Jahre durchgeführt. Es ist eine schriftliche Erhebung, die bei 7100 Unternehmen durchgeführt wird und insgesamt rund 500 000 Angestellte erfasst. Im Zentrum stehen, wie der Name sagt, Informationen über den Lohn der Beschäftigten, daneben werden jedoch auch zahlreiche weitere Angaben über Ausbildung, Beschäftigungsgrad, Stellung im Betrieb, Betriebszugehörigkeit usw. erhoben.

Unsere Auswertung der LSE-Daten des Jahres 1998 für den Kanton Zürich basiert auf den Angaben über 101110 Beschäftigte im Zürcher Privatsektor.

In unserer Auswertung nicht enthalten sind die Daten der Angestellten von Bund, Kanton und Gemeinden, die aus technischen Gründen nicht verfügbar waren, sowie diejenigen der Selbständigerwerbenden, welche mit dieser Betriebserhebung nicht erfasst werden. Um dennoch ein Gesamtbild des Zürcher Arbeitsmarktes zu vermitteln und die genauer untersuchten Verhältnisse in der Privatwirtschaft besser situieren zu können, haben wir die Daten der SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) beigezogen. Diese Arbeitsmarktstatistik hat den Vorteil, dass sie sämtliche Erwerbstätigen erfasst, also neben dem privaten und dem öffentlichen Sektor auch die Selbständigerwerbenden. Gegenüber der LSE hat die SAKE allerdings den Nachteil, dass die Stichprobe für den Kanton Zürich mit lediglich 1804 telefonisch befragten Personen eine detaillierte statistische Auswertung nicht zulässt.

Um einen quantifizierbaren Anhaltspunkt über das Ausmass der geschlechts- und altersspezifischen Strukturierung des Arbeitsmark-

tes zu erhalten, bedarf es spezifischer ökonomischer Verfahren. Das bekannteste und für unsere Fragestellung bewährteste ist der so genannte Duncan-Index¹. Damit kann sowohl die horizontale wie die vertikale Segregation – also die Verteilung auf bestimmte Berufe und auf berufliche Positionen – innerhalb der Branchen und der Tätigkeitsbereiche gemessen werden, sei es nach Geschlecht oder nach Alter. Beides wurde im Rahmen dieser Studie gemacht. Das Resultat: Die altersabhängige Strukturierung des Arbeitsmarktes ist viel geringer als die geschlechtsspezifische. Das Verhältnis beträgt 1:3,5 bei den Tätigkeitsbereichen und 1:2 bei den Branchen. Aufgrund dieser Berechnungen hat sich zudem herausgestellt, dass die relevante Altersgruppenbildung für die Bearbeitung unserer Fragestellungen nicht – wie vorerst angenommen – bei 50 oder gar 55 Jahren anzusiedeln ist, sondern dass sich die Qualität der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern bereits ab 45 massiv verändert; die beiden für unsere Fragestellung relevanten Vergleichsgruppen sind also die unter 45-jährigen sowie die 45-jährigen und älteren Erwerbstätigen des Privatsektors im Kanton Zürich.²

¹ Der Duncan-Index ist ein statistisches Verfahren, mit dem das Ausmass der Ungleichverteilung von Frauen und Männern bzw. von jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen auf bestimmte Tätigkeitsbereiche oder Branchen berechnet werden kann. Die Wertskala des Duncan-Indexes bewegt sich zwischen 0 und 1. Die Höhe dieses Indexes drückt aus, wie viele Frauen ihren Tätigkeitsbereich wechseln müssten, damit in diesem Berufsfeld gleich viele Frauen wie Männer arbeiten würden, die Geschlechter also gleich verteilt wären. Der Duncan-Index für die Geschlechtersegregation nach Tätigkeitsbereichen beträgt 0,475, das bedeutet, dass 47,5% aller Frauen ihre Tätigkeitsbereiche wechseln müssten, damit eine ausgeglichene Verteilung von Männern und Frauen auf die Bereiche erreicht würde. Mit demselben Verfahren haben wir auch die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die hierarchischen Positionen innerhalb der einzelnen Tätigkeitsbereiche berechnet sowie die ungleiche Verteilung von älteren und jüngeren Erwerbstätigen.

² Vereinfachend sprechen wir nur von den unter und den über 45-Jährigen, zu denen auch die 45-Jährigen zählen.

Das erste Kapitel dieser Kurzfassung vermittelt einen Überblick über die wichtigsten Merkmale der Beschäftigten im Kanton Zürich. Wer sind sie? Wo arbeiten sie? Was verdienen sie? Wie sind Frauen und Männer ausländischer und schweizerischer Herkunft auf die verschiedenen Branchen des Zürcher Arbeitsmarktes verteilt? Im zweiten Kapitel befassen wir uns eingehender mit den Unterschieden zwischen den Geschlechtern, namentlich mit der ungleichen Verteilung auf Berufe und Positionen. Das dritte Kapitel stellt die altersspezifischen Merkmale des Arbeitsmarktes vor. Wie unterscheidet sich die Erwerbssituation der Jüngeren und der Älteren? Und wie sieht dieser Unterschied bei Frauen und Männern aus? Das vierte Kapitel analysiert Löhne und Lohndifferenzen zwischen den beiden Altersgruppen der unter und der über 45-Jährigen sowie zwischen Männern und Frauen und zeigt auf, welche Faktoren die Lohnbemessung bestimmen und inwiefern sich das Alter der Erwerbstätigen auf deren Lohn auswirkt. Im fünften Kapitel schliessen wir den Kreis und versuchen die Frage nach der Integration der Frauen über 45 in den Zürcher Arbeitsmarkt zu beantworten.

1. Die erwerbstätige Bevölkerung im Kanton Zürich

Für das Jahr 1998 weist das Statistische Jahrbuch des Kantons Zürich 668 600 erwerbstätige Personen aus. Fast jeder fünfte Arbeitsplatz der Schweiz ist im Kanton Zürich angesiedelt.

Die Frauen machen gut 46 % der aktiven Bevölkerung aus, die Männer knapp 54 %.³ Damit liegt die weibliche Erwerbstätigkeit im Kanton Zürich 4 % über dem schweizerischen Durchschnitt (42 %). Doch ist die absolute Zahl der Erwerbstätigen nur bedingt aussagekräftig für die Integration in den Arbeitsmarkt, denn als erwerbstätig gilt gemäss SAKE eine Person, die mindestens eine Stunde pro Woche bezahlt arbeitet. Die von Frauen und Männern wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden variieren enorm. Arbeiten mehr als 90 % der Männer ein volles Pensum und nicht selten auch mehr, so sind die Frauen gemäss SAKE zu fast 60 % Teilzeit erwerbstätig⁴, davon knapp die Hälfte in Pensen von weniger als zwanzig Stunden pro Woche. Bei den Frauen über 45 ist der Teilzeitanteil mit 67 % besonders hoch, gegenüber 55 % Teilzeitarbeit bei den unter 45-jährigen weiblichen Erwerbstätigen.

³ Wenn nicht anders vermerkt beziehen sich die Zahlen dieses Kapitels auf die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 1998.

⁴ Als Teilzeit erwerbstätig gilt bei der SAKE eine Person, wenn sie weniger als 90 % eines vollen Pensums arbeitet.

Die ausländische Erwerbsbevölkerung

Rund ein Fünftel der Zürcher Erwerbstätigen sind ausländische Staatsangehörige, davon verfügen vier Fünftel über die Niederlassungsbewilligung (Ausweis C). Das Durchschnittsalter der ausländischen Erwerbsbevölkerung ist niedriger als jenes der erwerbstätigen Schweizerinnen und Schweizer (41,8 Jahre); sind die Erwerbstätigen ohne Schweizer Pass bei den unter 45-Jährigen noch mit 22,6 % vertreten, so sinkt ihr Anteil an der Zürcher Erwerbsbevölkerung bei den über 45-Jährigen auf 16,6 %. Im Gegensatz zu den Schweizerinnen, die mehrheitlich Teilzeit beschäftigt sind, arbeiten Ausländerinnen in der Mehrheit Vollzeit und sind besonders oft in Niedriglohnbereichen anzutreffen und häufig auch im Stundenlohn angestellt. Diese prekäre Verortung auf dem Arbeitsmarkt hat nicht nur einen tiefen Lohn zur Folge, sondern vor allem auch mangelnde soziale Sicherheit (vgl. Kapitel 4).

Die Selbständigerwerbenden

Selbständig erwerbend sind rund 17% der Erwerbsbevölkerung. Knapp 60% der Selbständigerwerbenden sind Männer, etwas über 40% Frauen. Besonders häufig sind jüngere Schweizer Männer selbständig erwerbend. Doch nimmt in der Gruppe der über 45-Jährigen der Anteil der weiblichen Selbständigerwerbenden markant zu (+10%) und steigt auf 46%, während jener der Männer um 10% auf 54% zurückgeht. Gleichzeitig verschlechtern sich die Einkommensverhältnisse in der Altersgruppe der über 45-Jährigen.

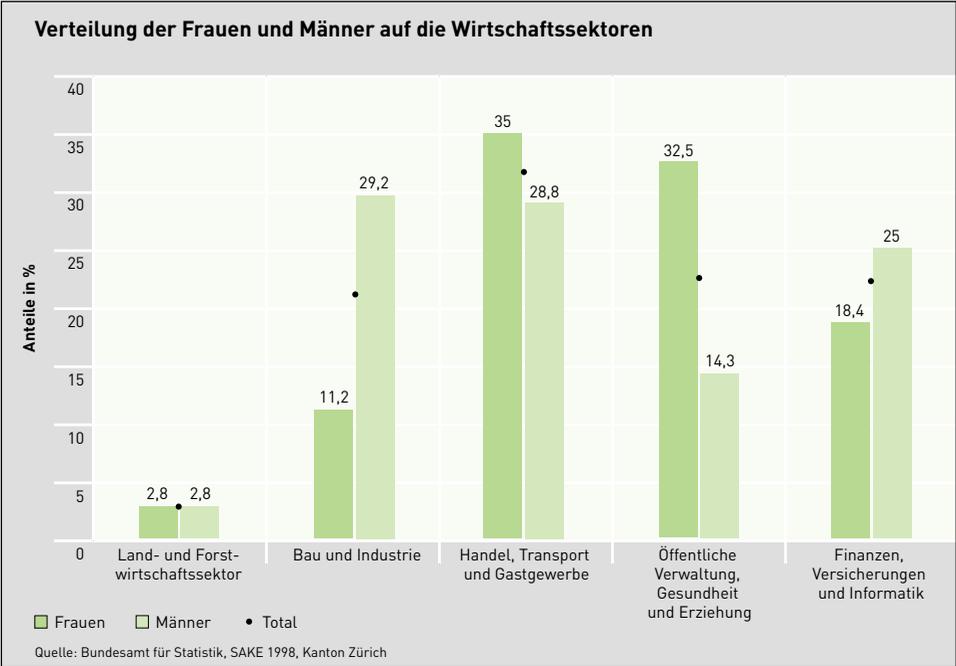
Selbständige sind tendenziell besser ausgebildet als Lohnabhängige und verfügen häufiger über höhere Berufsausbildungen und Hochschulabschlüsse. Insgesamt unterscheiden sich die individuellen Erwerbssituationen innerhalb dieser Gruppe sehr stark und entsprechend gross sind die Einkommensunterschiede. Der Medianlohn⁵ beträgt bei den unter 45-Jährigen 5000 Franken gegenüber einem mittleren Einkommen von lediglich 3889 Franken bei den über 45-jährigen Selbständigerwerbenden.

⁵ Der Medianlohn ist der Zentralwert, der die Stichprobe in zwei genau gleich grosse Hälften teilt; d.h., 50% der Selbständigerwerbenden verdienen weniger, die andere Hälfte mehr als der angegebene Wert.

Wie ist die Zürcher Erwerbsbevölkerung auf die Wirtschaftssektoren verteilt?

Die Einführung neuer Technologien hat die Arbeitswelt im Laufe der letzten zwanzig Jahre grundlegend verändert und eine Umstrukturierung mit sich gebracht, welche die traditionelle Aufteilung in Produktions- und Dienstleistungsbereich zunehmend untergraben hat. Denn immer weniger Erwerbstätige sind mit der Produktion von Gütern beschäftigt. Neue Arbeitsplätze entstehen fast ausschliesslich im Dienstleistungsbereich. Der massiven Expansion des dritten Sektors, dem diese neuen Arbeitsplätze zugerechnet werden, stehen ein immer kleiner werdender Land- und Forstwirtschaftssektor gegenüber, wo im Kanton Zürich gerade noch 3% (2,8%) der Erwerbstätigen arbeiten, sowie der ebenfalls geschrumpfte, aber nach wie vor viel bedeutendere Sektor «Bau und Industrie». In diesem zweiten Sektor sind gemäss SAKE 1998 noch gut ein Fünftel der Erwerbstätigen angesiedelt. Mehr als drei Viertel aller Erwerbstätigen des Kantons Zürich arbeiten heute jedoch im Dienstleistungsbereich, also im dritten Sektor. Die SAKE unterteilt diesen Sektor in drei Unterbereiche: den in den neunziger Jahren stark gewachsenen

Bereich «Finanzen, Versicherungen und Informatik», wo 1998 rund 22% der Erwerbstätigen angesiedelt sind, den Bereich «Handel, Transport und Gastgewerbe», wo knapp 32% der Erwerbstätigen arbeiten, sowie den Bereich «Öffentliche Verwaltung, Gesundheit und Erziehung», der gut einem Fünftel des Zürcher Arbeitsmarkts entspricht.



Grafik 1: Verteilung der Frauen und Männer auf die Wirtschaftssektoren

Ein Blick auf die Grafik 1 illustriert die sehr ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Sektoren des Zürcher Arbeitsmarktes. Nur gerade im kleinen Agrarsektor arbeiten gleich viele Männer wie Frauen. Im Bereich «Bau und Industrie» sind die Männer mit einem Anteil von drei Vierteln in der Überzahl und auch der Bereich «Finanzen, Versicherungen und Informatik» ist männlich dominiert. Im grössten Bereich, «Handel, Transport und Gastgewerbe», sind hingegen mehr Frauen als Männer tätig und im Bereich «Öffentliche Verwaltung, Gesundheit und Erziehung» arbei-

⁶ Gemäss Volkszählung 2000.

ten fast ein Drittel aller erwerbstätigen Frauen des Kantons Zürich, gegenüber lediglich knapp 15 % der erwerbstätigen Männer. Rund 16 % der Erwerbstätigen des Kantons Zürich sind im öffentlichen Sektor beschäftigt.⁶

Die stark geschlechtsspezifische Verteilung in den einzelnen Sektoren und Bereichen des Arbeitsmarktes ist charakteristisch für die gesamte schweizerische Erwerbsbevölkerung, die Unterschiede sind im europäischen Vergleich überproportional hoch. Vergleicht man jedoch den Kanton Zürich in Bezug auf die berufliche Segregation mit der übrigen Schweiz, so ist er hinter den in dieser Hinsicht fortschrittlichsten Kantonen Genf und Basel-Stadt an dritter Stelle gut platziert, wenn wir nur die ausgeübten Berufe berücksichtigen. Allerdings fällt Zürich im kantonalen Vergleich auf Platz fünf zurück, wenn wir nicht die ausgeübten, sondern die erlernten Berufe berücksichtigen, was auf eine nach wie vor stark geschlechtstypische Berufswahl hinweist.

Der Zürcher Privatsektor

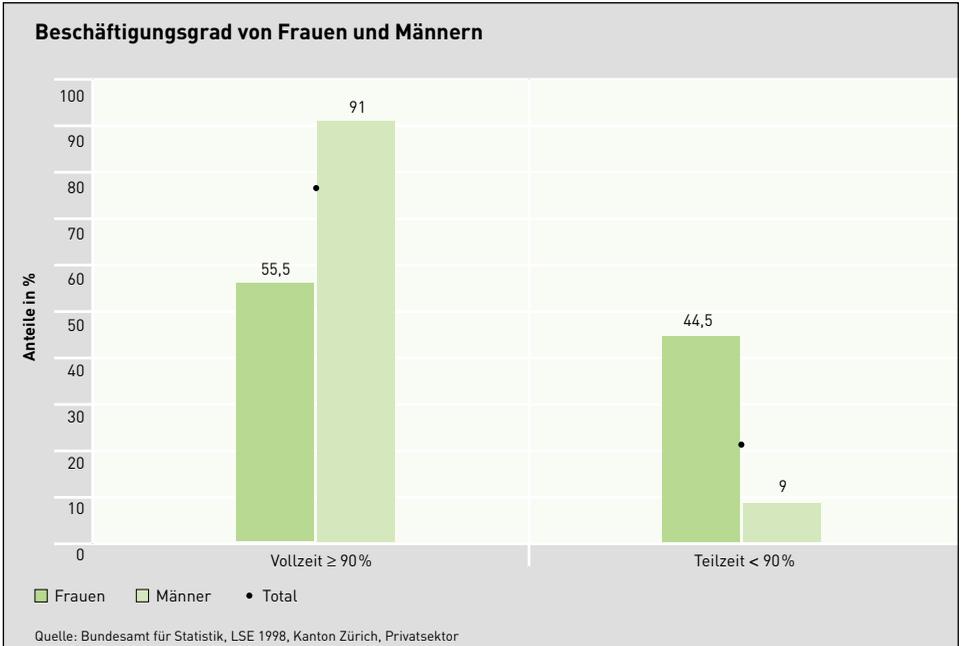
Etwas mehr als 84 % der Zürcher Erwerbstätigen sind im Privatsektor beschäftigt; davon sind 40 % Frauen und 60 % Männer.⁷ Zwei Drittel der im Privatsektor Angestellten sind jünger als 45, ein Drittel 45 und älter.

Ist die Erwerbsbeteiligung bei den Männern bis wenige Jahre vor dem Pensionsalter sehr hoch, so variiert sie bei den Frauen je nach Zivilstand, Lebensphase und familiärer Belastung. Deshalb geht in der Altersklasse der 30- bis 39-jährigen Arbeitnehmerinnen der Anteil der erwerbstätigen Frauen zurück und nimmt dann bei den 40-jährigen Frauen wieder zu. Ab 54 geht der Anteil der erwerbstätigen Frauen erneut zurück. Interessant ist, dass in der Altersgruppe der 65- bis 75-jährigen Frauen die Erwerbstätigkeit wieder zunimmt (+10 %), während sie bei den Männern nach 64 rückläufig ist. Dies lässt darauf schliessen, dass für einen beachtlichen Teil der im Pensionsalter stehenden Frauen keine ausreichenden Renteneinkünfte vorhanden sind.

⁷ Im Folgenden beziehen sich sämtliche Zahlen auf die Lohnstrukturerhebung 1998 (LSE 1998).

Der Beschäftigungsgrad

23,2% der im Privatsektor Beschäftigten arbeiten Teilzeit, d.h. ein Pensum von weniger als 90%. Vergleichen wir den Beschäftigungsgrad nach Geschlecht, dann zeigt sich, dass über 90% der Männer Vollzeit beschäftigt sind, gegenüber lediglich gut 55% bei den Frauen.



Grafik 2: Beschäftigungsgrad von Frauen und Männern

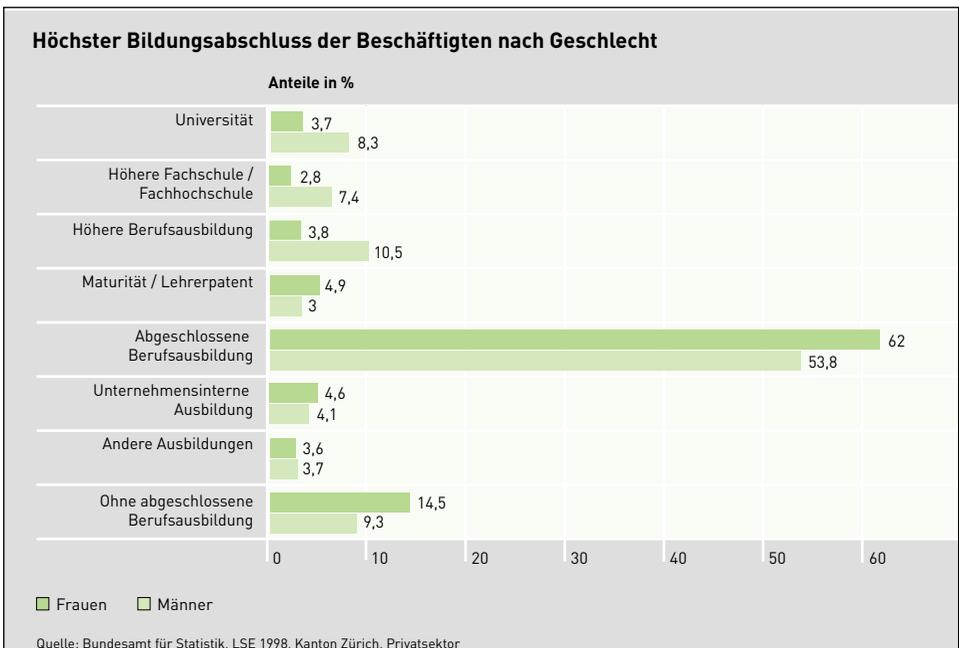
44% der Frauen arbeiten Teilzeit, aber nur 9% der Männer, wobei Männer vor allem während ihrer Ausbildung Teilzeit erwerbstätig sind. Ab 45 arbeiten fast zwei Drittel der Frauen Teilzeit, während über 90% der 45-jährigen und älteren Männer Vollzeit erwerbstätig bleiben (vgl. Kapitel 4). Teilzeit arbeiten in erster Linie Schweizerinnen, während ein Grossteil der erwerbstätigen Frauen ohne Schweizer Pass ein volles Arbeitspensum bewältigt.

Die Ausbildung

57% der im Privatsektor Beschäftigten verfügen über eine abgeschlossene Berufslehre, dies ist für Frauen und Männer nach wie

vor der häufigste Bildungsabschluss. Ein Fünftel hat entweder eine höhere Berufsausbildung, ein Fachhochschulstudium oder ein Hochschulstudium absolviert. Aber mehr als ein Zehntel (11%) der Beschäftigten hat keine nachobligatorische Schule besucht und verfügt weder über eine Berufsausbildung noch über eine Anlehre.

Frauen sind gesamthaft gesehen weniger gut ausgebildet als Männer, wie die folgende Grafik illustriert.

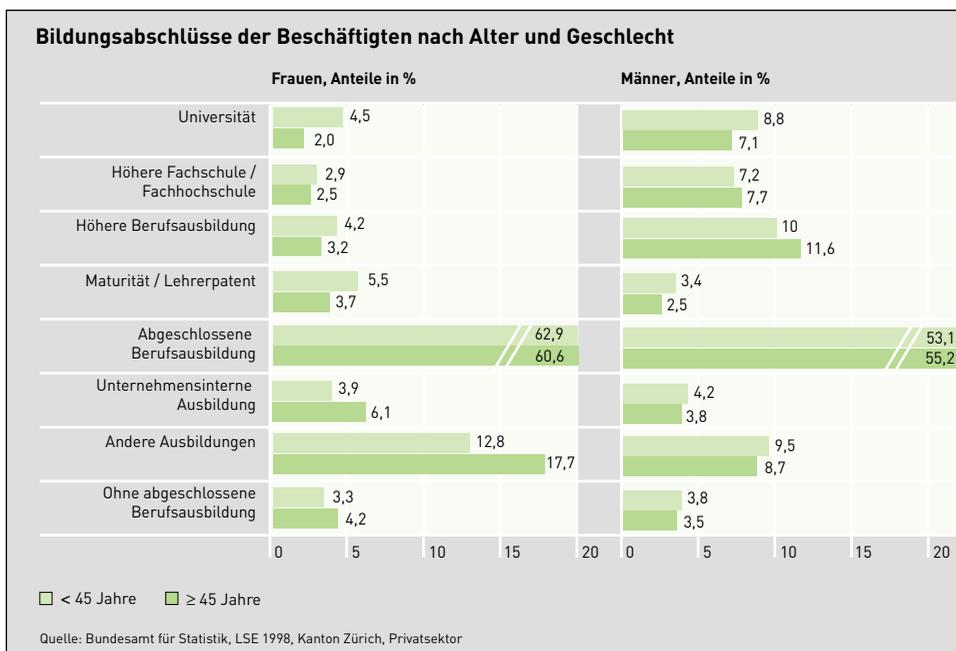


Grafik 3: Höchster Bildungsabschluss der Beschäftigten nach Geschlecht

So haben viel mehr Frauen nach der obligatorischen Schule keine weitere Ausbildung absolviert. Mehr Frauen als Männer absolvieren eine Berufslehre – nach wie vor der weitaus häufigste Bildungsabschluss – oder schliessen ihre Ausbildung mit der Matura oder dem LehrerInnenpatent ab. Doch bei den höheren Berufsausbildungen, bei den Fachhochschulen und an der Universität sind Frauen deutlich schlechter vertreten als Männer.

Den massiven Bildungsrückstand, der bei den über 45-jährigen Frauen noch deutlich ist, konnten die jüngeren Frauen im Laufe der letzten Jahrzehnte teilweise wettmachen. So hat sich an den Hochschulen der Frauenanteil bei den Studierenden von 44,5% im Jahre 1991 im Laufe der neunziger Jahre auf knapp 52% erhöht.⁸ Damit fallen die geschlechtsspezifischen Bildungsunterschiede bei den unter 45-Jährigen weniger ins Gewicht als bei den über 45-Jährigen, wie die folgende Grafik illustriert. Sie zeigt die in der Lohnstrukturerhebung erfassten Bildungsabschlüsse nach Alter und Geschlecht. Deutlich aufgeholt haben die jüngeren Frauen vor allem bei der höheren Bildung. Allerdings sind auch bei den unter 45-Jährigen noch beträchtliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzustellen.

⁸ Gemäss Angaben der Bildungsdirektion des Kantons Zürich.



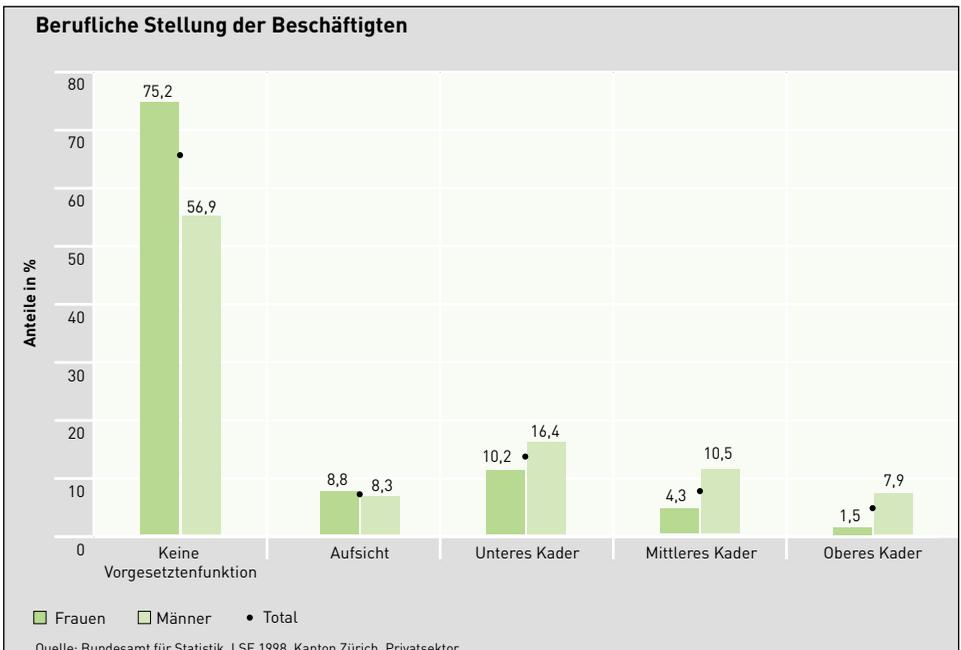
Grafik 4: Bildungsabschlüsse der Beschäftigten nach Alter und Geschlecht

Die Zahl der Akademikerinnen hat stark zugenommen. Dennoch: Der hohe Bildungsabschluss hat keinen Einfluss auf den Beschäftigungsgrad. Denn wie unsere Auswertungen zeigen, arbeiten 41%

der erwerbstätigen Frauen mit Hochschulabschluss Teilzeit, gegenüber lediglich 8% bei den akademisch gebildeten Männern. In höheren Kaderpositionen arbeiten knapp 30% der Frauen Teilzeit, während dies nur für 5% der Männer in dieser Position zutrifft. Der hohe Anteil an Teilzeit arbeitenden Akademikerinnen ist insofern nicht überraschend, als Frauen mit Hochschulabschluss sich eine Teilzeitbeschäftigung finanziell auch leisten können.

Die berufliche Position

Drei Viertel der erwerbstätigen Frauen sind einfache Angestellte ohne Vorgesetztenfunktion, gegenüber 57% der Männer. Hingegen sind Männer mehr als fünfmal so oft wie Frauen in oberen Kaderfunktionen anzutreffen und mehr als doppelt so häufig in den mittleren Kaderpositionen. Im unteren Kader sind die Verhältnisse ein bisschen weniger markant, doch auch hier dominieren die Männer mit gut 16% gegenüber lediglich 10% Frauen.



Grafik 5: Berufliche Stellung der Beschäftigten

Die Löhne

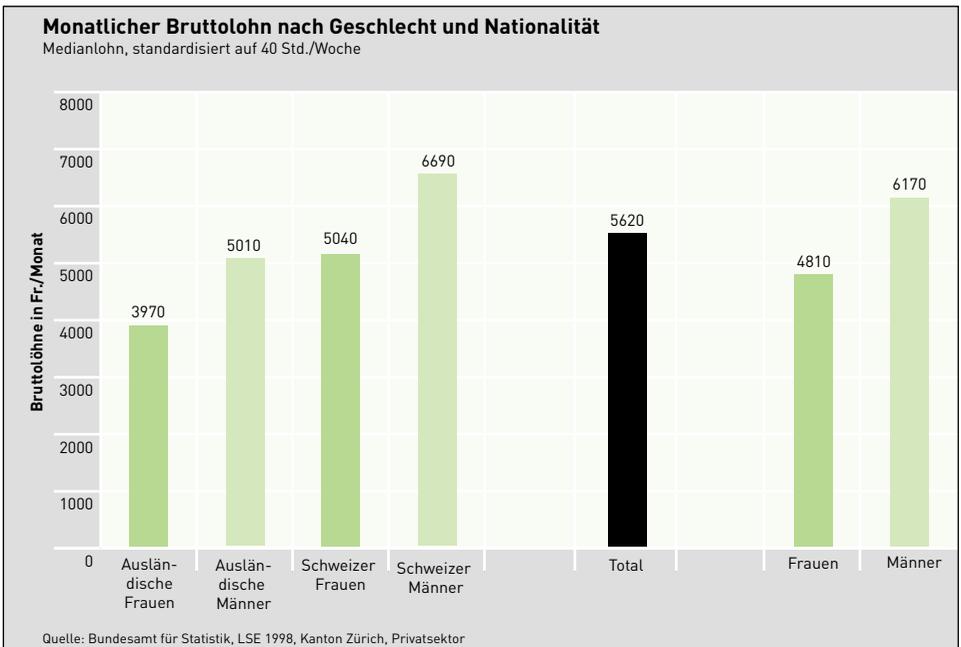
Das mittlere auf eine 40-Stunden-Woche berechnete monatliche Gehalt der im Zürcher Privatsektor Beschäftigten beträgt im Jahr 1998 5600 Franken.⁹ Dieses Einkommen liegt deutlich über dem Schweizer Mittellohn von 5000 Franken pro Monat, doch sind im Kanton Zürich auch überdurchschnittlich viele Leute im Niedriglohnbereich angesiedelt, d.h., die Lohnunterschiede sind ausgesprochen hoch.

Frauen sind dreimal häufiger im Stundenlohn angestellt als Männer. Diese sozial schlecht abgesicherte Art der Lohnzahlung nimmt bei den Frauen ab 45 von 18 auf 22,5 % zu, bei den Männern dieser Altersgruppe jedoch von 6,8 auf 5,6 % ab (vgl. Kapitel 5).¹⁰

Schweizer und Schweizerinnen verdienen im Kanton Zürich mit durchschnittlich 6000 Franken rund 1300 Franken mehr als Erwerbstätige ohne Schweizer Pass, die ein mittleres monatliches Einkommen von lediglich 4700 Franken erzielen.

⁹ Dabei handelt es sich um einen Medianlohn, d.h., 50 % der Beschäftigten verdienen mehr, die andere Hälfte weniger.

¹⁰ Beschäftigte im Stundenlohn sind in der Regel keinem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt. Die Gesamtarbeitsverträge legen verbindliche Lohn- und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft fest. In den neunziger Jahren war die Zahl der einem GAV unterstellten Arbeitsverhältnisse stark rückläufig. Unterstanden im Zürcher Privatsektor 1994 noch 38,5 % der Beschäftigtenverhältnisse einem GAV, so war dies im Jahre 2000 nur noch bei 30,7 % der Arbeitsverträge der Fall.



Grafik 6: Monatlicher Bruttolohn nach Geschlecht und Nationalität

In Kapitel 4 werden wir aufzeigen, wie stark sich das Erwerbseinkommen je nach Geschlecht und Alter, nach Tätigkeitsbereich und beruflicher Position, aber auch nach Beschäftigungsart verändert und inwiefern Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und die Ausbildung der Erwerbstätigen für die Lohnbemessung ausschlaggebend sind.

2. Der Faktor Geschlecht

Nachdem wir in Kapitel 1 gesehen haben, wie sich die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern hinsichtlich Beschäftigungsgrad und beruflicher Position unterscheiden, analysieren wir im Folgenden die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf Berufe und Tätigkeiten im Zürcher Privatsektor, die so genannte horizontale Segregation¹¹.

Weshalb Tätigkeitsbereiche und nicht Branchen?

Vergleicht man die Geschlechtersegregation von Branchen und Tätigkeitsbereichen, dann fällt auf, dass diese in den Branchen deutlich geringer ausfällt als in den Tätigkeitsbereichen. Dies erstaunt nicht, denn bei der Einteilung nach Branchen werden die Betriebe mit ihrer ganzen Belegschaft einer Branche zugeordnet. Ein Betrieb beschäftigt jedoch Personen, die ganz unterschiedlichen Berufsgruppen angehören, z.B. braucht es in einer Maschinenfabrik nicht nur FacharbeiterInnen, MonteurlInnen oder MaschineningenieurInnen, sondern auch Personen, welche Sekretariats- und Buchhaltungsarbeiten ausführen. Sie alle werden aber der Branche «Maschinen» zugeordnet. Bei der Erfassung der Tätigkeitsbereiche werden hingegen die einzelnen Erwerbstätigen, die in dieser Maschinenfabrik arbeiten, aufgrund ihrer Tätigkeit einer Gruppe zugeordnet, die Sekretärin der Gruppe «Sekretariat», der Facharbeiter und die Maschinenzeichnerin der Gruppe «Produkteherstellung», die Maschineningenieurin der Gruppe «Forschung und Entwicklung». Mit diesen Tätigkeitsbereichen werden die tatsächlich ausgeübten Berufe von Männern und Frauen sichtbar, während die Branchenzuordnung diese geschlechtsspezifische Dimension der Berufswelt weniger sichtbar macht.

Die Branchen fassen also inhaltlich ganz unterschiedliche Tätigkeiten zusammen, während in den Tätigkeitsbereichen nach der Art der ausgeübten Tätigkeit unterschieden wird. Insgesamt werden in der Lohnstrukturerhebung 24 Tätigkeitsbereiche unterschieden, wobei auffällt, dass Frauen ein erheblich geringeres Berufsspektrum aufweisen als Männer. Fast die Hälfte der Frauen arbeiten in nur vier Bereichen («Sekretariat», «Buchhaltung», «Administra-

¹¹ Als Segregation wird die Ungleichverteilung bestimmter Bevölkerungsgruppen (nach Geschlecht, nach Alter oder Herkunft) im Arbeitsmarkt bezeichnet. Dabei wird unterschieden zwischen horizontaler Segregation, womit die ungleiche Verteilung auf Tätigkeitsbereiche und Berufe gemeint ist, und der vertikalen Segregation, womit die unterschiedliche Verteilung der Erwerbstätigen auf die verschiedenen Stufen der beruflichen Hierarchie, also die berufliche Stellung, gemeint ist.

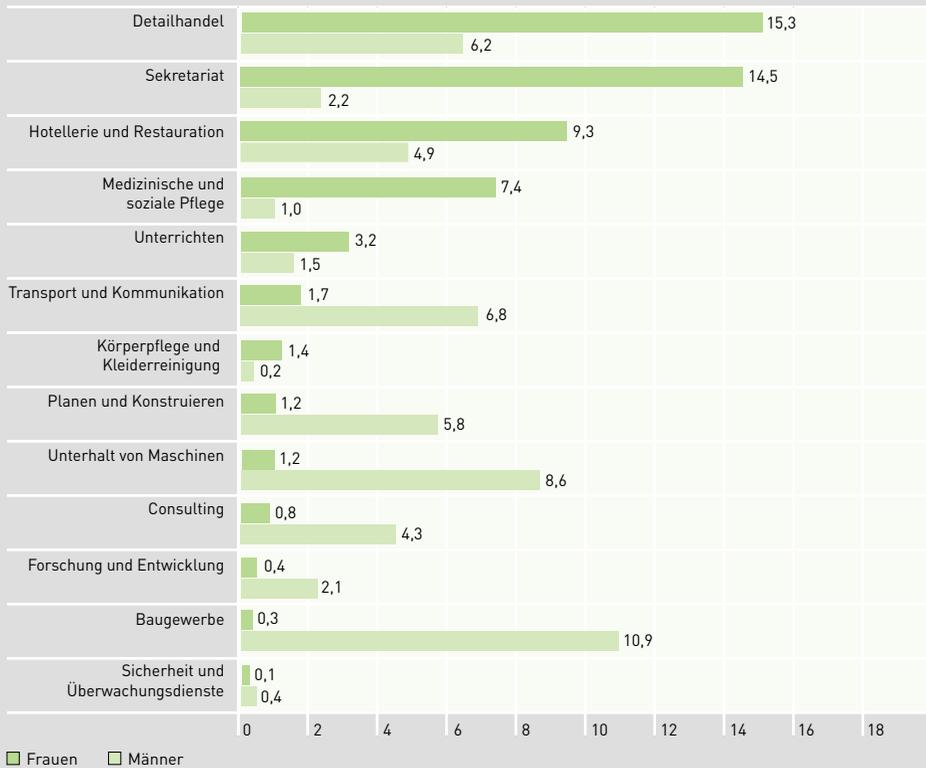
tion» und «Detailhandel»), gegenüber etwas mehr als einem Drittel der Männer in ebenfalls vier Bereichen («Baugewerbe», «Produkterstellung», «Unterhalt von Maschinen» sowie «Transport und Kommunikation»).

Auch wenn aus den Tätigkeitsbereichen genauer als aus den Branchen die Berufe und Berufsfelder der Erwerbstätigen hervorgehen, darf man nicht vergessen, dass innerhalb der einzelnen Bereiche Tätigkeiten zusammengefasst werden, die sich im Anspruchsniveau der Arbeit stark unterscheiden. So umfasst beispielsweise der Tätigkeitsbereich «Medizinische und soziale Pflege» Berufe, die vom Pflegehelfer bis zur Oberärztin reichen.

Die folgende Grafik zeigt die Geschlechterverteilung in den vierzehn am stärksten segregierten Tätigkeitsbereichen des Zürcher Privatsektors und illustriert die ausgeprägte Ungleichverteilung von Frauen und Männern in den einzelnen Berufsfeldern. So arbeiten im Detailhandel, dem grössten weiblichen Bereich, mehr als 15% aller im Privatsektor beschäftigten Frauen, während im Baugewerbe knapp 11% der Männer tätig sind. Im Sekretariat arbeiten über 14% der Frauen, aber nur etwas mehr als 2% der Männer. Neben dem «Sekretariat» sind «Medizinische und soziale Pflege» sowie «Körperpflege und Kleiderreinigung» mit einem Frauenanteil von über 80% ausgesprochene Frauenbereiche, gegenüber den Bereichen «Unterhalt von Maschinen», «Baugewerbe», «Consulting», «Forschung und Entwicklung», «Transport und Kommunikation» sowie «Planen und Konstruieren», in denen der Männeranteil zwischen 84 und 98,5% (Consulting) liegt.

Anteil der Beschäftigten in ausgewählten Tätigkeitsbereichen nach Geschlecht

Anteile der Beschäftigten in %



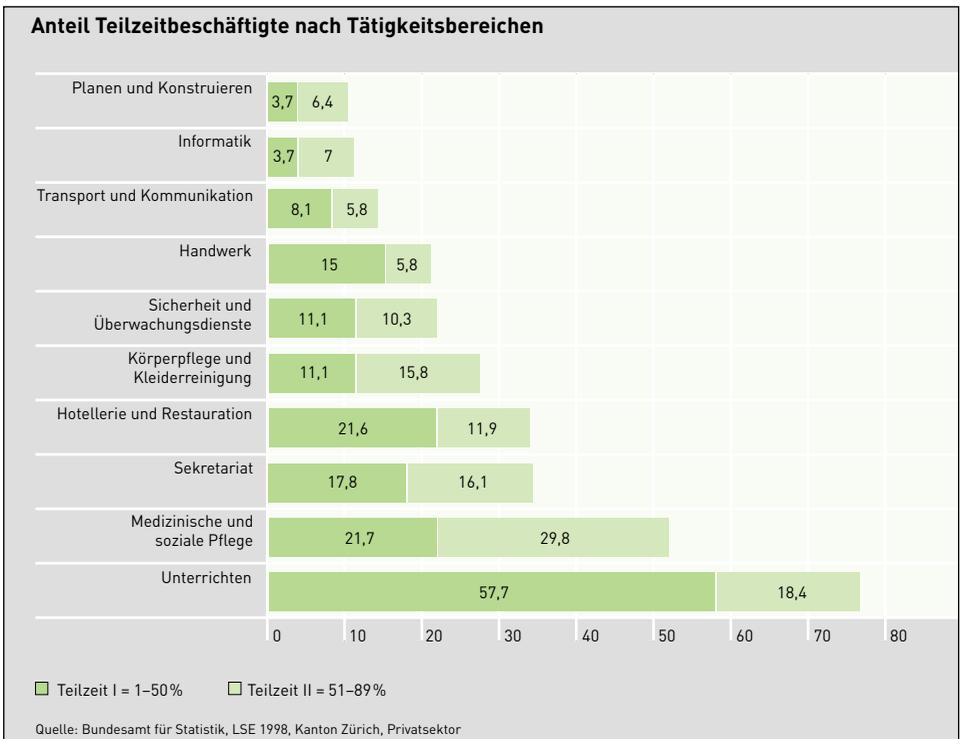
Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 1998, Kanton Zürich, Privatsektor

Grafik 7: Anteil der Beschäftigten in ausgewählten Tätigkeitsbereichen nach Geschlecht

Die ausgesprochen starke Ungleichverteilung der Geschlechter in den Tätigkeitsbereichen des Zürcher Arbeitsmarktes verdeutlicht, wie stark traditionelle Normen und Leitbilder auch im Zeitalter der Informationsgesellschaft die gesellschaftliche Realität bestimmen. Daran ändert auch die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen wenig, wie wir in unserer 1998 publizierten Studie¹² über die Entwicklung der Beschäftigung im Kanton Zürich zwischen 1985 und 1995 aufgezeigt haben, denn nach wie vor sind die Möglichkeiten für Frauen, eine von ehelichen und familiären Beziehungen unabhängige Existenz aufzubauen, eingeschränkt. Frauen wählen nach wie vor –

¹² Baumann, Beat (BASS, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien, Bern): Zur Erwerbstätigkeit von Frauen im Kanton Zürich. Am Beispiel der Beschäftigungsentwicklung 1985 bis 1995. Im Auftrag der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich und in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt des Kantons Zürich, Bern, Juni 1998. Vgl. dazu auch Silberschmid, Catherine: Weniger bezahlte Arbeit für mehr beschäftigte Frauen. In: Statistische Berichte des Kantons Zürich, Heft 3/1998.

daran hat das erheblich gestiegene Bildungsniveau nichts geändert – haushaltsnahe und soziale Berufe, in denen Teilzeitarbeit stark verbreitet ist, weil der Frauenanteil hoch ist, während in männerdominierten Bereichen der Teilzeitanteil viel kleiner ist, wie die Grafik 8 illustriert. So arbeiten im Tätigkeitsbereich «Planen und Konstruieren» nur gerade 10% der Erwerbstätigen Teilzeit, während in der medizinischen und sozialen Pflege, einem ausgeprägten Frauenbereich, mehr Teilzeit gearbeitet wird als Vollzeit, und zwar mehrheitlich mit Pensen zwischen 51 und 89%. Auffallend ist der sehr hohe Teilzeitanteil im Bereich «Unterrichten», wobei es sich hier um einen relativ kleinen und auch nicht ausgesprochen frauenspezifischen Bereich handelt, der ausschliesslich die Privatschulen umfasst (der Grossteil der Unterrichtenden ist im öffentlichen Sektor angestellt).



Grafik 8: Anteil Teilzeitbeschäftigte nach Tätigkeitsbereichen

Die Säulen in Grafik 8 sind zweigeteilt und zeigen den Anteil der Beschäftigten mit einem geringen Arbeitspensum, d.h. mit einem Beschäftigungsgrad von 1 bis 50 %, und jenen der Teilzeitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von 51 bis 89 %. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten sticht besonders bei der «Hotellerie und Restauration» hervor, wo mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten mit einem Pensum von weniger als 50 % beschäftigt sind. Auch im «Sekretariat», dem zweitgrössten weiblichen Tätigkeitsbereich, arbeitet fast die Hälfte der Teilzeiterwerbenden weniger als 50 %. Es versteht sich von selbst, dass es sich hier um Arbeitspensen handelt, die kaum existenzsichernde Einkommen garantieren. Besonders krass fällt der Teilzeitanteil im Bereich «Unterrichten» aus, wo drei Viertel aller Beschäftigten Teilzeit angestellt sind, davon zwei Drittel in geringfügigen Pensum von weniger als 50 %. Allerdings sind die Einkommensverhältnisse in diesem Bereich viel besser als etwa in den Bereichen «Sekretariat» und «Hotellerie und Restauration» (vgl. Kapitel 5).

In Bezug auf das Qualifikationsniveau zeigt sich, dass die Unterschiede in den frauendominierten Bereichen weniger gross sind als in den männerdominierten. Auffallend ist der hohe Akademikeranteil (15–33 %) in den Männerbereichen «Forschung und Entwicklung», «Informatik» und «Strategie», wo ein Drittel der Belegschaft über einen Hochschulabschluss verfügt. In den frauendominierten Berufsfeldern findet sich der höchste Anteil an AkademikerInnen (8 %) im Bereich «Medizinische und soziale Pflege». Vergleicht man jedoch Bereiche mit hohen Anteilen an wenig qualifizierten Arbeitskräften, so unterscheidet sich der traditionelle Männerbereich «Transport und Kommunikation» kaum von der frauendominierten «Körperpflege und Kleiderreinigung».

Hinsichtlich der beruflichen Positionen fällt auf, dass es in den männlich dominierten Bereichen mehr Stellen mit Vorgesetztenfunktionen gibt als in den Frauenbereichen. Hingegen ist der Anteil jener Personen, die im Stundenlohn angestellt sind, in den «weiblichen» Tätigkeitsbereichen markant höher (vgl. Kapitel 5), eine Ausnahme bilden hier die beiden Männerbereiche «Baugewerbe» und «Sicherheit». Die Anstellungen im Stundenlohn sind sozial

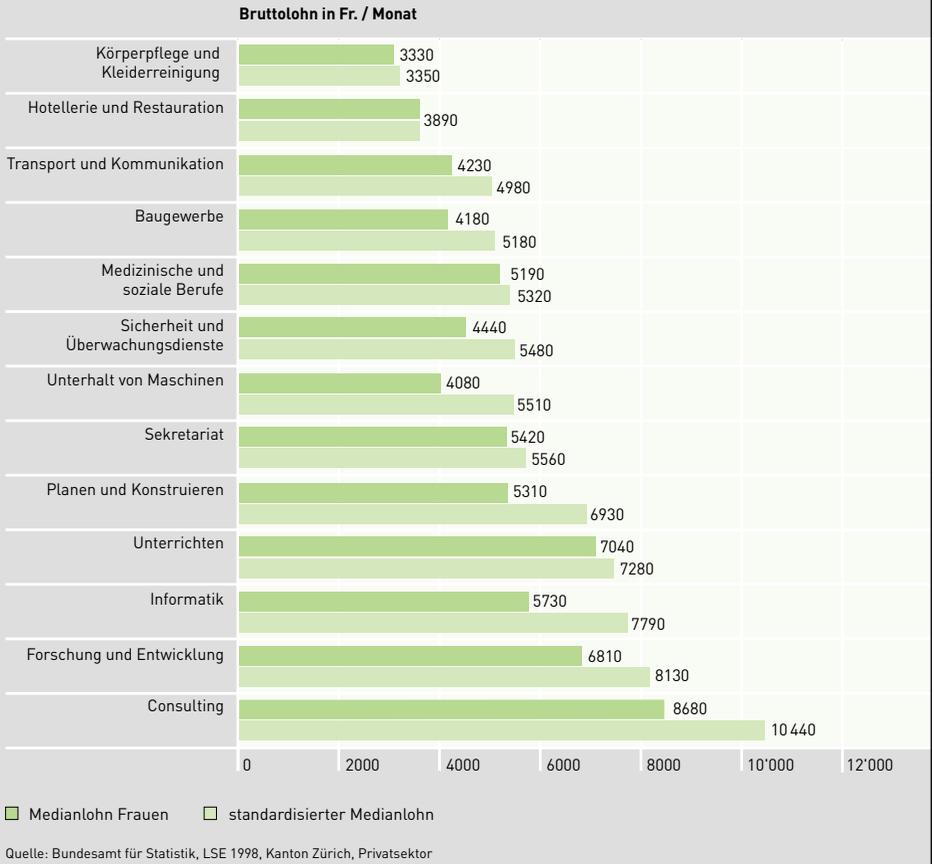
¹³ Der Medianlohn errechnet sich über den Zentralwert und bedeutet, dass 50 % der untersuchten Population einen unter diesem Wert und 50 % einen über diesem Wert liegenden Lohn haben.

schlecht abgesichert, aber auch Niedriglöhne deuten auf eine prekäre Anstellungssituation hin. Als Niedriglöhne werden Monatslöhne bezeichnet, die weniger als 50 % des Medianlohnes¹³ betragen. Der auf der Basis der LSE 1998 errechnete monatliche Medianlohn im Privatsektor des Kantons Zürich beträgt 5 619 Franken, somit gelten Löhne unter 2 800 Franken als Niedriglöhne. Auffallend viele Tieflöhne gibt es im ausgesprochen «weiblichen» Bereich «Körperpflege und Kleiderreinigung», wo 40 % der Erwerbstätigen einen Lohn von 2 800 Franken und weniger beziehen. Im Gastgewerbe (Bereich «Hotellerie und Restauration») mit einem besonders hohen AusländerInnenanteil befand sich 1998 knapp ein Fünftel der Erwerbstätigen (19,8 %) im Niedriglohnbereich.

Ein Blick auf die Medianlöhne von dreizehn ausgewählten Tätigkeitsbereichen zeigt, dass der mittlere Lohn im Bereich «Körperpflege und Kleiderreinigung» mit 3 350 Franken weniger als ein Drittel des höchsten Durchschnittslohnes, jenes des Bereichs «Consulting» (10 440 Franken), ausmacht. Auffallend ist auch, dass in den männerdominierten Bereichen die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede viel grösser sind als in den frauendominierten, wie das Beispiel des Bereichs «Medizinische und soziale Pflege» zeigt, wo der geschlechtsspezifische Lohnunterschied sehr gering ist. Dies gilt auch für den Bereich «Sekretariat», während in den drei Männerdomänen «Planen und Konstruieren», «Informatik» und «Consulting» Frauen markant weniger verdienen als Männer.

Monatlicher Bruttolohn nach Tätigkeitsbereichen und Geschlecht

Medianlohn, standardisiert auf 40 Std./Woche



Grafik 9: Monatlicher Bruttolohn nach Tätigkeitsbereichen und Geschlecht

¹⁴ Vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Auf dem Weg zur Lohngleichheit? Vergleich der Frauen- und Männerlöhne anhand der Lohnstrukturserhebungen (LSE) von 1994 und 1996, Bern 2000, sowie die in Fussnote 12 erwähnte Studie der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen.

Dieses Kapitel hat gezeigt, dass die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes nach wie vor sehr ausgeprägt ist, und ein Vergleich mit früheren Analysen¹⁴ macht deutlich, dass sich diese Ungleichverteilung kaum verändert. In den typisch weiblichen Tätigkeitsbereichen («Sekretariat», «Medizinische und soziale Pflege» sowie «Körperpflege und Kleiderreinigung») sind die Arbeitsbedingungen tendenziell weniger gut (weniger Lohn, schlechtere Anstellungsbedingungen) als in den Männerdomänen. Die Beschäftigten sind eher schlechter ausgebildet und arbeiten weitaus häufiger Teilzeit.

Doch bilden die geschlechtstypischen Tätigkeitsbereiche jeweils keine Einheit. So bestehen nicht nur erhebliche Unterschiede zwischen Frauen- und Männerbereichen, sondern es gibt auch beträchtliche Variationen innerhalb der Gruppe der Frauenbereiche, etwa hinsichtlich Ausbildung, Beschäftigungsgrad, Lohn und Anstellungsverhältnis der Beschäftigten. Auch die Herkunft der Erwerbstätigen spielt eine wichtige Rolle für deren Verortung auf dem Arbeitsmarkt. So sind Frauen ohne Schweizer Pass besonders oft im Stundenlohn und/oder im Niedriglohnbereich anzutreffen, während Schweizerinnen zwar viel öfter Teilzeit erwerbstätig sind als Ausländerinnen, jedoch häufig in Bereichen, wo sie mehr verdienen und sich deshalb Teilzeitarbeit – im Gegensatz zu vielen ausländischen Frauen – auch leisten können. Deshalb ist der umgerechnete Lohn der Teilzeit beschäftigten Frauen deutlich höher als der Lohn vollzeitlich angestellter Frauen¹⁵.

¹⁵ Vgl. Auf dem Weg zur Lohngleichheit? S.13.

3. Der Faktor Alter

Um herauszufinden, inwiefern sich die Situation von jüngeren und älteren Beschäftigten im Kanton Zürich unterscheidet, haben wir sie in zwei Altersgruppen eingeteilt: die unter 45-Jährigen und die über 45-Jährigen.¹⁶ Wie bereits einleitend erwähnt, hat sich diese altersspezifische Einteilung der Beschäftigten aus unserer Segregationsanalyse der einzelnen Tätigkeitsbereiche des Privatsektors ergeben.

¹⁶ Vereinfachend sprechen wir im Folgenden nur von den unter und den über 45-Jährigen. Die 45-Jährigen gehören zur Gruppe der über 45-Jährigen.

Wenn wir diese beiden Altersgruppen vergleichen, dann fallen vier besonders deutliche Unterschiede auf. Sie betreffen den Lohn, den Beschäftigungsgrad, die berufliche Stellung und die Ausbildung. Kurz zusammengefasst sind über 45-Jährige etwas schlechter ausgebildet und arbeiten häufiger Teilzeit, sind aber beruflich allgemein besser gestellt, sie gehören häufiger dem Kader an und haben einen um fast 20% höheren Monatslohn als jüngere ArbeitnehmerInnen. Ausserdem sind über 70% der über 45-Jährigen verheiratet, im Gegensatz zu den jüngeren, bei denen rund 48% ledig sind.

Aufgrund dieser Feststellungen könnte angenommen werden, dass die Beschäftigten im Verlauf ihres Erwerbslebens ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt sichern und ausbauen können und ihnen das zunehmende Alter und die Berufserfahrung zu angesehenen und gut bezahlten Positionen verhelfen. Betrachten wir die Zahlen jedoch im Detail und nach Geschlecht aufgeschlüsselt, ergibt sich ein differenzierteres Bild.

Hierarchische Positionen der Beschäftigten nach Alter und Geschlecht

Anteile in %



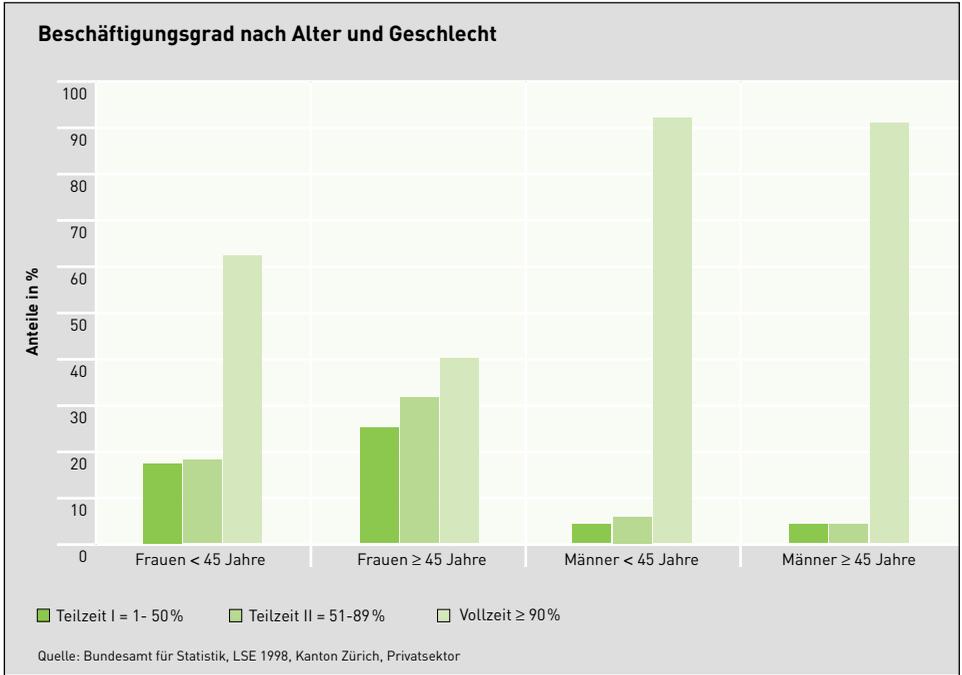
Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 1998, Kanton Zürich, Privatsektor

Grafik 10: Hierarchische Positionen der Beschäftigten nach Alter und Geschlecht

Ältere Beschäftigte finden sich erwartungsgemäss häufiger in höheren beruflichen Positionen. Die nach Geschlechtern getrennte Darstellung in Grafik 10 macht jedoch deutlich, dass sich bei den Frauen die berufliche Stellung mit dem Alter nicht wesentlich verändert, während Männer markante Karrieresprünge machen. In den oberen Kader steigen 7,2% der über 45-jährigen Männer auf, gegenüber lediglich 1,2% der über 45-jährigen Frauen. In den mittleren Kader steigen 3,3% der Männer und 0,7% der Frauen auf. Knapp drei Viertel der über 45-jährigen Frauen sind als einfache Angestellte beschäftigt, während dies nur für etwas mehr als die Hälfte der über 45-jährigen Männer gilt. Die Aussage, über 45-Jährige hätten bessere berufliche Positionen inne als unter 45-Jährige, trifft also für Frauen nur sehr bedingt zu.¹⁷

¹⁷ Ein Zeitvergleich zur Entwicklung der beruflichen Stellung zwischen 1994, 1998 und 2000 zeigt, dass sich an der beruflichen Stellung nach Geschlecht in diesem relativ kurzen Zeitraum kaum etwas verändert hat.

Gerade umgekehrt präsentieren sich die Verhältnisse im Hinblick auf den Beschäftigungsgrad, denn hier gibt es kaum Unterschiede zwischen den jüngeren und den älteren Männern, wohl aber zwischen den unter und den über 45-jährigen Frauen.

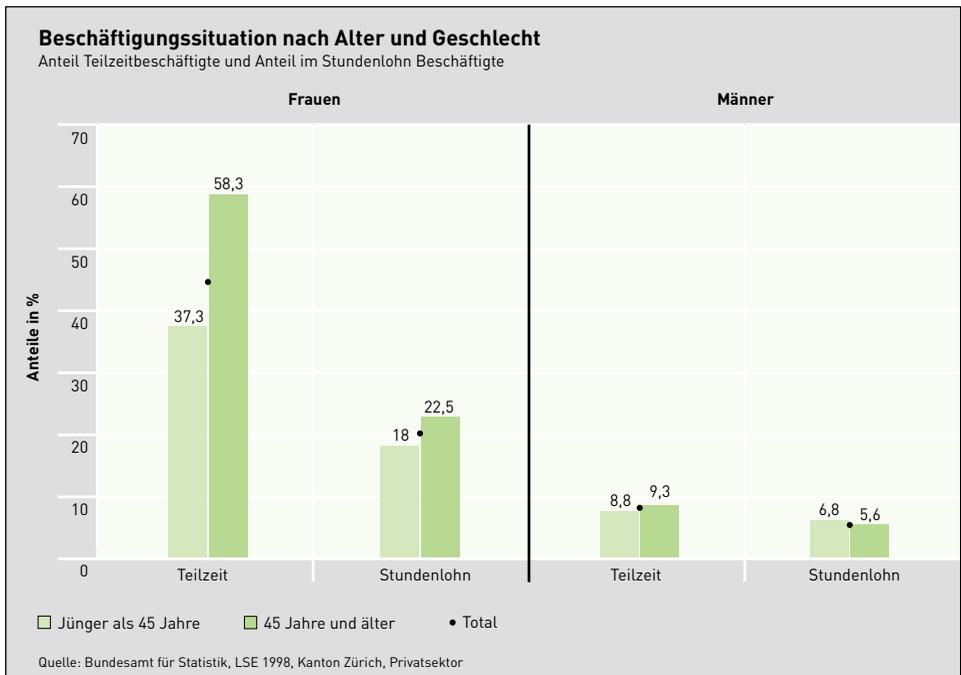


Grafik 11: Beschäftigungsgrad nach Alter und Geschlecht

Während sich der Beschäftigungsgrad zwischen den älteren und den jüngeren Männern kaum unterscheidet und der Anteil der Vollzeit Erwerbstätigen in beiden Alterskategorien über 90 % beträgt, geht die Vollzeitbeschäftigung bei den Frauen von 62 % bei den unter 45-Jährigen auf 41 % bei den über 45-Jährigen zurück. Ältere Arbeitnehmerinnen sind deutlich häufiger teilzeitlich erwerbstätig als die jüngeren. Neben der Reduktion des Arbeitspensums fällt auf, dass der Anteil der erwerbstätigen Frauen nach 54 markant abnimmt. Mögliche Gründe für diesen Rückzug könnte die Pensionierung des Ehemannes sein oder die Übernahme von Aufgaben in der Betreuung älterer Personen im familiären und nachbarschaftlichen Umfeld. Inwiefern es sich bei diesem Rückzug aus dem Arbeitsmarkt um ein freiwilliges oder unfreiwilliges Phänomen handelt, konnten wir im Rahmen unserer Studie nicht beantworten. Eine Zusatzauswertung der SAKE-Daten aus dem Jahre 1998, die auf die Gründe der Teilzeitarbeit bei den Beschäftigten im Kanton

Zürich Bezug nimmt, zeigt, dass knapp die Hälfte der Frauen (46,6%) aus familiären Gründen Teilzeit arbeitet, doch ist damit nicht gesagt, inwiefern dies eine freiwillige oder eine unfreiwillige Entscheidung ist. Allerdings hat eine Auswertung der schweizerischen Arbeitslosenstatistik (AVAM), die wir im Rahmen unserer Studie gemacht haben, ergeben, dass es im gesamtschweizerischen Vergleich im Kanton Zürich überdurchschnittlich viele arbeitslose Frauen über 45 gibt. Auch ist die Wahrscheinlichkeit, im Falle von Arbeitslosigkeit ausgesteuert zu werden, bei älteren ArbeitnehmerInnen grösser. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass der Rückzug aus dem Arbeitsmarkt für einen Teil der Frauen alles andere als freiwillig geschieht.

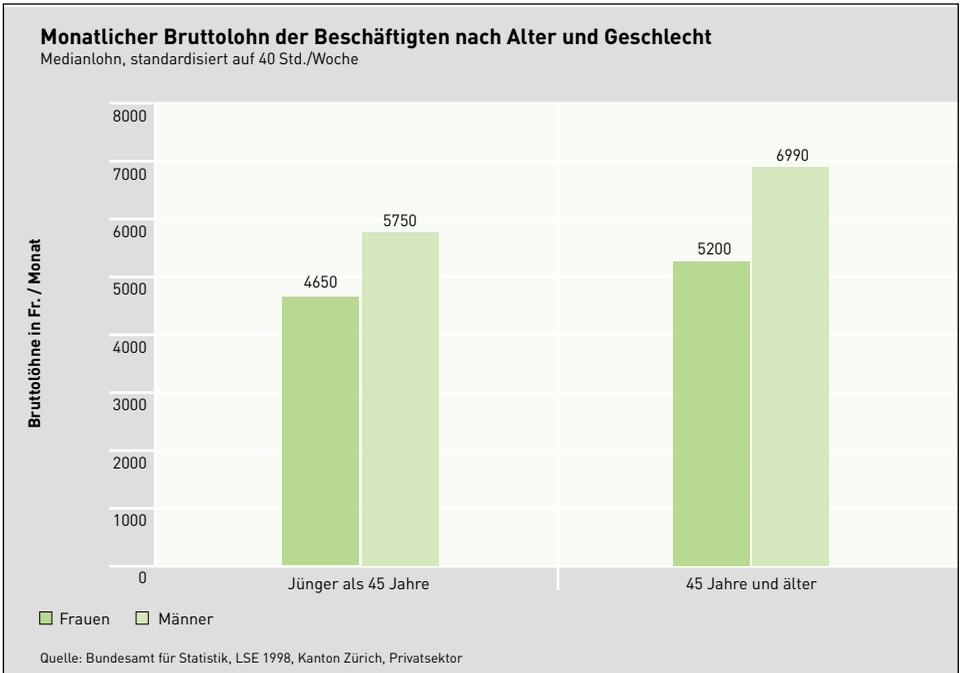
Ein markanter Unterschied in der Beschäftigungsqualität von über 45-jährigen Männern und Frauen zeigt sich auch bei den Anstellungen im Stundenlohn:



Grafik12: Beschäftigungssituation nach Alter und Geschlecht

Bei den Männern sind die Anstellungsverhältnisse im Stundenlohn nach 45 leicht rückläufig, sie nehmen von knapp 7% auf 5,6% ab, während sie bei den Frauen von 18% bei den unter 45-Jährigen auf 22,5% bei den über 45-Jährigen zunehmen.

Die Zahlen bezüglich beruflicher Position, Beschäftigungsgrad und Anstellung im Stundenlohn weisen darauf hin, dass sich bei den älteren Erwerbstätigen die geschlechtsspezifischen Unterschiede radikal verstärken. Während über 45-jährige Männer grösstenteils besser gestellt sind als ihre jüngeren Kollegen, findet bei den meisten Frauen mit steigendem Alter eine Stagnation und teilweise sogar eine Verschlechterung der Erwerbssituation statt, die sich insbesondere in der mit dem Alter zunehmenden Lohndiskrepanz zwischen Frauen und Männern spiegelt, wie die folgende Grafik zeigt.



Grafik 13: Monatlicher Bruttolohn nach Alter und Geschlecht

Zwar verdienen über 45-jährige Frauen durchschnittlich 500 Franken mehr als ihre jüngeren Kolleginnen, doch beträgt diese Zunahme 800 Franken weniger als bei den über 45-jährigen Männern, die einen durchschnittlichen Lohnzuwachs von 1300 Franken verzeichnen. Dieser Umstand führt dazu, dass die Lohn-differenz zwischen den Geschlechtern bei den über 45-Jährigen deutlich stärker ausgeprägt ist als bei den Jüngeren. Untersucht man die Veränderungen beim Lohn, stellt man fest, dass bei den Frauen der Lohn nach einem Höchstwert in der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen abnimmt, bei den Männern hingegen bis zur Pensionierung kontinuierlich ansteigt, wie eine Teilauswertung der Lohn-strukturhebung 2000 zeigt.¹⁸

¹⁸ Vgl. Statistisches Amt des Kantons Zürich, statistik.info 22/2002, S. 7.

Tätigkeitsbereiche und Alter

¹⁹ Massgeblich für die Einteilung war, ob das Durchschnittsalter der Beschäftigten in diesen Tätigkeitsbereichen deutlich über oder deutlich unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten lag.

Tätigkeitsbereiche mit vorwiegend älteren ArbeitnehmerInnen sind «Strategie», «Einkauf und Verkauf von Basisprodukten», «Sicherheit» sowie «Unterrichten».¹⁹ Wir begegnen hier also Bereichen, die wir im vorangehenden Kapitel als männerdominiert oder im Falle des Bereichs «Unterrichten» als gut durchmischtes kennen gelernt haben. Zwei Tätigkeitsbereiche mit überdurchschnittlich jungen Beschäftigten sind «Körperpflege und Kleiderreinigung», ein ausgesprochen frauendominierter Bereich, sowie die «Hotellerie und Restauration», ein gemischter Bereich mit hohem AusländerInnenanteil (rund 40%).

Worin unterscheiden sich «jüngere» und «ältere» Tätigkeitsbereiche? Die Beschäftigten in den jungen Tätigkeitsbereichen haben tendenziell schlechtere Ausbildungen, ihr Durchschnittslohn ist tiefer und der Anteil Personen, die einen Niedriglohn (weniger als die Hälfte des Medianlohns im Kanton Zürich) beziehen, ist teilweise deutlich höher als im Durchschnitt. Dies ist nicht einfach eine Folge des geringeren Alters der Beschäftigten in diesen Bereichen, sondern hängt damit zusammen, dass es sich um Tätigkeiten mit tendenziell geringem Anforderungsniveau und schlechter Entlohnung handelt und dass der Anteil ausländischer Beschäftigter überdurchschnittlich hoch ist (rund 40%). Im Gegensatz dazu sind die Beschäftigten in drei von vier «älteren» Tätigkeitsbereichen überdurchschnittlich gut ausgebildet und entlohnt. Die Tätigkeitsberei-

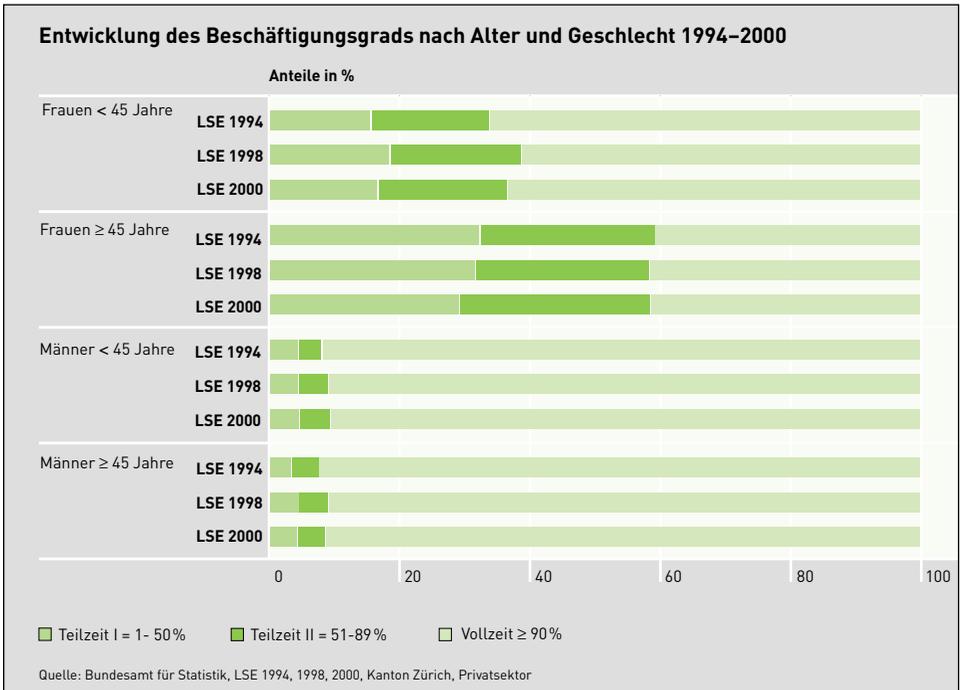
che mit höherem Durchschnittsalter sind mit Ausnahme des Bereichs «Unterrichten» männerdominiert. Bei den Frauen liess sich kein typisch «alter» Tätigkeitsbereich ausmachen.

Zusammenfassend lässt sich Folgendes festhalten: Zwar gibt es auch eine altersspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes, doch fällt diese viel geringer aus als die geschlechtsspezifische. Rein quantitativ beträgt dieses Verhältnis gemäss unseren Berechnungen anhand des Duncan-Indexes für die Tätigkeitsbereiche 1:3,5 (vgl. S. 9). Oder anders ausgedrückt: Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes ist dreieinhalbmal stärker als die altersspezifische. Man kann also nicht davon ausgehen, dass es mit zunehmendem Alter eine generelle Schlechter- bzw. Besserstellung der Erwerbstätigen gibt. Vielmehr verstärken sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den über 45-Jährigen massiv. Die ausschlaggebenden Indikatoren für diese Entwicklung sind der unterschiedliche Beschäftigungsgrad, die starke Zunahme der Arbeitsverhältnisse im Stundenlohn bei den Frauen sowie eine äusserst geschlechtsspezifische Beförderungspraxis. Neben geschlechtsdiskriminierenden Faktoren spielt dabei auch das individuelle Verhalten vieler erwerbstätiger Frauen eine Rolle, indem sie weniger karriereorientiert handeln als Männer. Beide Umstände erklären, dass sich die berufliche Position und das Einkommen eines Grossteils der Männer verbessern, während sich die berufliche Stellung und der Lohn bei den Frauen kaum verändern.

Dass sich die Verhältnisse nur ganz langsam und sehr partiell verändern, illustriert die Entwicklung des Beschäftigungsgrades nach Alter und Geschlecht zwischen 1994 und 2000.²⁰ Während bei den unter 45-jährigen Frauen in dieser Zeitspanne eine leichte Abnahme der Vollzeitbeschäftigung festzustellen ist, zeigt sich bei den über 45-jährigen Frauen eine leichte Abnahme der geringfügigen Beschäftigung bei gleichzeitiger Zunahme der Teilzeitarbeit mit einem Arbeitspensum über 50%. Bei den Männern ist eine leichte Zunahme der Teilzeiterwerbstätigkeit festzustellen und ein leichter Rückgang bei der Vollzeitbeschäftigung. Doch bleibt es bei einer krassen Ungleichverteilung der bezahlten Arbeit auf die Geschlechter, was einerseits darauf hindeutet, dass das Ernährermodell im Kan-

²⁰ Dies ist ein sehr kurzer Zeitraum, um Veränderungen aufzuzeigen. Ein längerer Vergleichszeitraum ist jedoch nicht möglich, weil es die Lohnstrukturerhebung erst seit 1994 gibt.

ton Zürich nach wie vor tief verankert ist, und andererseits die Frage aufwirft, inwiefern die soziale Sicherheit der erwerbstätigen Frauen unabhängig von ihrem Zivilstand gewährleistet ist.



Grafik 14: Entwicklung des Beschäftigungsgrads nach Alter und Geschlecht 1994–2000

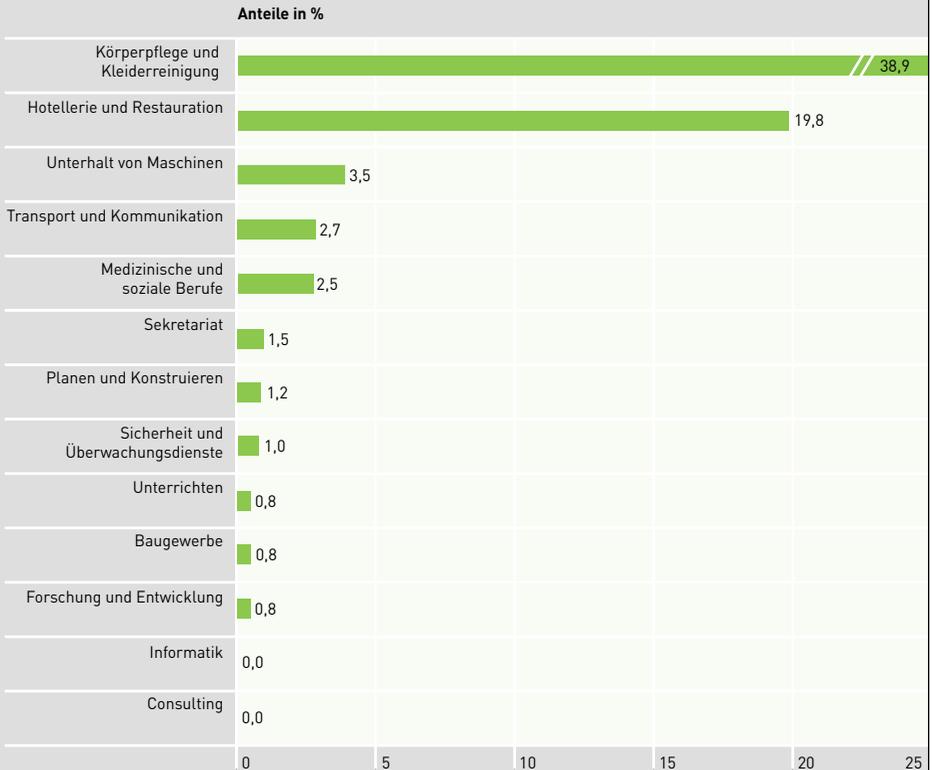
4. Der Einfluss von Geschlecht und Alter auf den Lohn

Wie wir in den vorangehenden Kapiteln gesehen haben, spielt das Geschlecht für die Höhe des Lohnes eine relativ grosse Rolle. Insgesamt verdienen Frauen weniger als Männer. So liegt der durchschnittliche Lohn der Männer in der Zürcher Privatwirtschaft im Jahre 1998 bei 6167 Franken, jener der Frauen bei 4808 Franken, was einer Lohndifferenz von 28,3% entspricht und damit leicht über der gesamtschweizerischen Lohndifferenz (27,7%) liegt. Am geringsten sind die Unterschiede zwischen Frauen- und Männerlöhnen im Kanton Genf, wo die geschlechtsspezifische Lohndifferenz lediglich 16,6% ausmacht.

In Kapitel 3 haben wir festgestellt, dass über 45-jährige Erwerbstätige im Mittel höhere Löhne beziehen als unter 45-jährige, wobei diese Lohnzunahme bei den Frauen wesentlich geringer ausfällt als bei den Männern. Ausserdem variieren die Löhne stark nach Berufen und Tätigkeitsbereichen (vgl. Grafik 9) sowie nach der Herkunft der Beschäftigten. Mit wenigen Ausnahmen sind männerdominierte Bereiche besser entlohnt als typische Frauenbereiche. Auch sind die Lohndifferenzen innerhalb der männlichen Bereiche grösser als bei den Frauenbereichen, wo sie eher gering sind. Tätigkeitsfelder mit kleinen Lohndifferenzen sind auch die beiden gemischten Bereiche «Hotellerie und Restauration» und «Unterrichten».

Ein wichtiger Indikator dafür, wie gut oder schlecht eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten entlohnt wird, ist der Anteil derjenigen Personen, die einen besonders niedrigen Lohn beziehen. Einen Niedriglohn, d.h. einen Lohn, der weniger als die Hälfte des Medianlohnes beträgt, beziehen knapp 5% der Erwerbstätigen des Privatsektors, und zwar 8% der Frauen und 3% der Männer. Einen diesbezüglichen Extremfall stellt der Bereich «Körperpflege und Kleiderreinigung» dar, wo 1998 fast 40% der LohnbezügerInnen 2800 Franken oder weniger verdienen. Wie aus Grafik 15 ersichtlich ist, sind auch im Bereich «Hotellerie und Restauration» fast ein Fünftel der Beschäftigten NiedriglohnempfängerInnen. Mit grossem Abstand folgen die männerdominierten Bereiche «Unterhalt von Maschinen» und «Transport», noch vor den frauendominierten Bereichen «Medizinische und soziale Pflege» und «Sekretariat».

Anteil Beschäftigte mit Niedriglöhnen nach Tätigkeitsbereichen

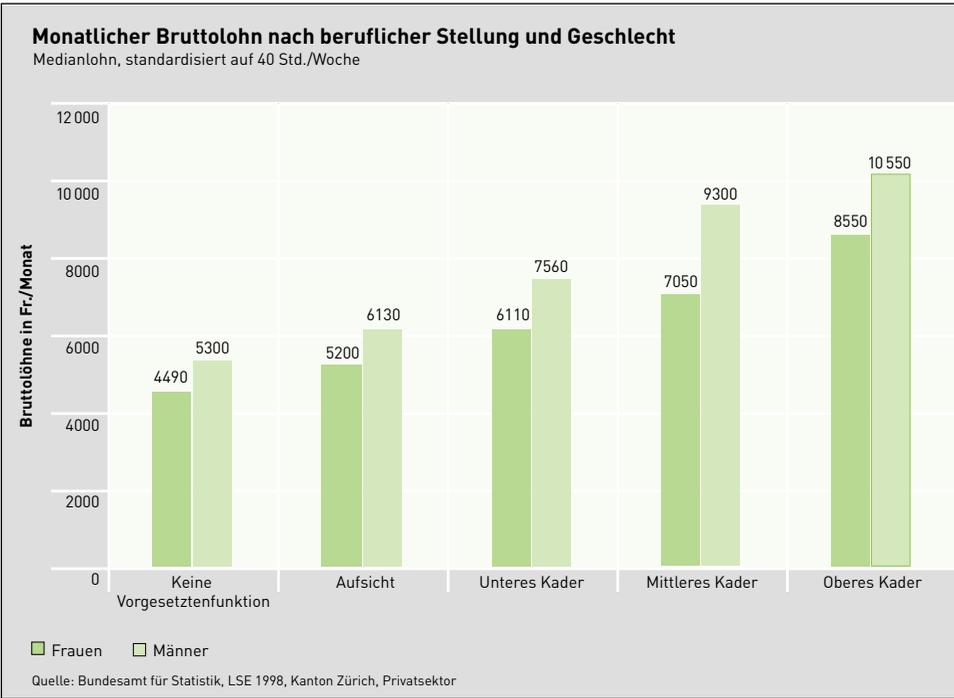


Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 1998, Kanton Zürich, Privatsektor

Grafik 15: Anteil Beschäftigte mit Niedriglöhnen nach Tätigkeitsbereichen

Ein Faktor, der den Lohn wesentlich beeinflusst, ist – wie bereits erwähnt – die berufliche Stellung. Der Aufstieg in eine Vorgesetztenfunktion setzt in der Regel eine bestimmte Ausbildung und/oder berufliche Erfahrung voraus. Zudem werden Personen, welche schon länger im Betrieb arbeiten, eher befördert als Neulinge. Die Tatsache, dass Frauen meistens über kürzere Ausbildungen und weniger Berufserfahrung verfügen sowie schlechtere berufliche Positionen innehaben, erklärt allerdings nur einen Teil der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz, denn auch bei gleicher beruflicher Stellung verdienen Frauen weniger als Männer.

Die folgende Grafik zeigt einerseits, wie die Durchschnittslöhne mit zunehmender hierarchischer Position steigen, und dokumentiert andererseits, dass mit der höheren Position auch das geschlechts-spezifische Lohngefälle zunimmt. Am ausgeprägtesten ist diese Lohndifferenz im mittleren Kader, wo Frauen 2 300 Franken weniger als Männer verdienen und somit lediglich 67 % des Lohnes ihrer beruflich gleichgestellten Kollegen erhalten.



Grafik 16: Monatlicher Bruttolohn nach beruflicher Stellung und Geschlecht

Die Lohngleichung

Mit einem etwas komplexeren statistischen Verfahren können die Einflüsse verschiedener Faktoren auf den Lohn noch genauer abgeschätzt werden. Die so genannten Lohngleichungen erlauben es, festzustellen, wie stark bestimmte Merkmale der Beschäftigten (z.B. Zivilstand, Geschlecht, Ausbildung und Anstellungsdauer im Betrieb) bei der Lohnbemessung berücksichtigt werden. So lassen

sich gemäss unseren Berechnungen mit den Merkmalen Ausbildung, Berufserfahrung und Anstellungsdauer im Betrieb rund 45 % der Lohnunterschiede erklären. Bezieht man noch weitere Merkmale wie den Zivilstand, die Art der Arbeitsbewilligung, den Beschäftigungsgrad und die Stellung im Beruf mit ein, so lassen sich 65 % der Lohndifferenzen erklären. Im Rahmen unserer Auswertung der LSE-Daten haben wir diese Berechnungen sowohl geschlechts- wie auch altersgruppenspezifisch durchgeführt.

Die aufschlussreichsten Resultate

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern beträgt im Jahre 1998 28 %, wobei die jüngeren Frauen mit 24 % eine kleinere Lohn-einbusse erleiden als die über 45-jährigen mit einer Differenz von über 34 %.

Der Grund für diese Lohndiskriminierung: Den Frauen werden Ausbildung und Berufserfahrung bei der Lohneinstufung nicht gleich angerechnet wie den Männern; und zwar den jüngeren ebenso wie den älteren, wobei Ausbildung und Erfahrung bei den über 45-Jährigen noch viel weniger zählen. Von dieser Diskriminierung sind alle Frauen unabhängig von ihrem Zivilstand betroffen.

Doch hat der Zivilstand bei den über 45-jährigen Erwerbstätigen einen wesentlichen Einfluss auf ihren Lohn. So bringt den Männern die Tatsache, verheiratet zu sein, einen Lohnzuwachs von 5 % gegenüber unverheirateten Männern, während die verheirateten älteren Frauen gegenüber ihren unverheirateten Geschlechtsgenossinnen eine Lohneinbusse von über 6 % in Kauf nehmen müssen. Dieses Resultat verdeutlicht, wie tief das Ernährermodell auch das Lohnsystem der Zürcher Privatwirtschaft prägt; es ist ein in der Schweiz im Gegensatz zum übrigen Europa besonders stark verwurzeltes Modell, das davon ausgeht, dass der Lohn des Ehemannes die Existenz der ganzen Familie garantieren soll; erwerbstätige Ehefrauen sind darin lediglich als Zuverdienerinnen vorgesehen. Ein Modell, das nicht nur das geschlechtsspezifische Lohngefälle stark mitverursacht, sondern das auch dem schweizerischen Sozialversicherungssystem zu Grunde liegt, was sich insbesondere in der Altersvorsorge zum Nachteil der Frauen auswirkt.

Teilzeitarbeit hat für Frauen und Männer gegensätzliche Auswirkungen auf den Lohn. So verdienen Teilzeit arbeitende Frauen 2,7% mehr als Vollzeit arbeitende. Bei den Männern wirkt sich Teilzeitarbeit hingegen lohnsenkend aus (-6,1%). Männer werden also lohnmassig bestraft, wenn sie ihr Arbeitspensum reduzieren.

Eine Anstellung im Stundenlohn wirkt sich für die meisten Beschäftigten stark lohnsenkend aus. Bei den Frauen beträgt diese Lohneinbusse 10,8%, bei den Männern aber lediglich 4,5%. Auffallend ist hier auch die Diskrepanz zwischen älteren und jüngeren Männern. Während Männer unter 45, die im Stundenlohn angestellt sind, lediglich eine Lohneinbusse von 1,2% in Kauf nehmen müssen, verdienen ältere Männer im Stundenlohn 10,2% weniger.

Wer ist im Stundenlohn beschäftigt?

Insgesamt ist der Anteil der im Stundenlohn Beschäftigten bei den Frauen mit 19,6% rund dreimal so hoch wie bei den Männern (6,3%). Die Anstellung im Stundenlohn ist ausserdem bei AusländerInnen verbreiteter als bei SchweizerInnen und bei schlecht Qualifizierten häufiger als bei gut Ausgebildeten. Am höchsten ist der Stundenlohnanteil im Bereich «Reinigung und Hygiene», wo zwei Drittel der in diesem Bereich arbeitenden Frauen auf Stundenlohnbasis arbeiten. Im Detailhandel sind 28% der Beschäftigten im Stundenlohn angestellt und im Bereich «Unterrichten» 29%. Bei den Männern sind die Anstellungsverhältnisse im Stundenlohn nach 45 leicht rückläufig, sie nehmen – wie bereits erwähnt – von knapp 7% auf 5,6% ab, während sie bei den Frauen von 18% bei den unter 45-Jährigen auf 22,5% bei den über 45-Jährigen zunehmen (vgl. Grafik 12).

Zur Lohnentwicklung zwischen 1994 und 2000

Zwischen 1994 und 2000 ist der mittlere Monatslohn in der Zürcher Privatwirtschaft um 6,3% gestiegen, wobei der Anstieg bei den Frauen (+8,8%) etwas stärker war als bei den Männern (+5,8%). Bei einer Inflation von 4,9% entspricht dies einem Reallohnzuwachs von 1,3%. Die altersgruppenspezifische Analyse dieses Zuwachses zeigt, dass die jüngeren Beschäftigten in diesem Zeitraum ihre Kaufkraft um 3,5% verbessern konnten, während die über 45-jährigen eine Lohnreduktion von 0,4% in Kauf nehmen mussten.

Tabelle 1: Entwicklung der Löhne nach Geschlecht 1994–2000

Entwicklung der Löhne 1994–2000 nach Geschlecht				
Medianlohn, standardisiert auf 40 Std./Woche				
Erhebungsjahr	Total Fr./Monat	Frauen Fr./Monat	Männer Fr./Monat	Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in %
LSE 1994	5370	4520	5900	30,6
LSE 1998	5620	4810	6170	28,3
LSE 2000	5710	4920	6240	26,8
Veränderung 1994–2000	+6,3 %	+8,8 %	+5,8 %	-3,8

Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 1994, 1998, 2000, Kanton Zürich, Privatsektor

Wie Tabelle 1 zeigt, hat sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Zürcher Privatsektor innerhalb von sechs Jahren um 3,8% verringert, von 30,6% (LSE 1994) auf 26,8% (LSE 2000). Auffallend ist, dass sich zwischen 1994 und 1998 die Diskrepanz zwischen Frauen- und Männerlöhnen um 2,3 Prozentpunkte reduziert hat, in der Zeit zwischen 1998 und 2000 aber lediglich um 1,5 Prozentpunkte. Von einer linearen Reduktion der Lohndifferenz kann also nicht ausgegangen werden. Es fällt auf, dass in der Phase des konjunkturellen Aufschwungs (1998–2001) das Lohngefälle etwas weniger stark zurückgegangen ist.

Dass sich die geschlechtsspezifische Lohndifferenz – wenn auch nur sehr langsam – verringert, hat mit dem höheren Ausbildungsniveau der Frauen zu tun. Jüngere Frauen sind besser qualifiziert. So verfügen 4,5% der unter 45-Jährigen über einen Hochschulabschluss, gegenüber lediglich 2% bei den über 45-Jährigen.

Die Lohndiskrepanz ist sehr ungleich auf die Altersgruppen verteilt. Während sie bei den unter 45-jährigen Frauen noch 23,6% ausmacht, verdienen die über 45-jährigen erwerbstätigen Frauen 34,5%, d.h. mehr als ein Drittel weniger als die Männer dieser Altersgruppe.

Tabelle 2: Lohndifferenz nach Geschlecht und Alter

Lohndifferenz nach Geschlecht und Alter			
Medianlohn, standardisiert auf 40 Std./Woche			
Altersgruppen	Frauen Fr./Monat	Männer Fr./Monat	Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in %
Total	4810	6170	28,3
Jünger als 45 Jahre	4650	5750	23,6
45 Jahren und älter	5200	7000	34,5

Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 1998, Kanton Zürich, Privatsektor

5. Wie sind Frauen ab 45 in den Arbeitsmarkt des Kantons Zürich integriert?

Im Vergleich zu ihren jüngeren Kolleginnen haben Frauen ab 45 häufiger keine Berufsausbildung und verfügen viel seltener über eine Matura oder einen Hochschulabschluss. Ausserdem arbeiten sie vermehrt Teilzeit und im Stundenlohn und sind eher in frauendominierten Tätigkeitsfeldern vorzufinden. Die Stellung der Frauen über 45 auf dem Arbeitsmarkt ist also in verschiedener Hinsicht schlechter als die der jüngeren weiblichen Beschäftigten.

Verglichen mit ihren Altersgenossen sind Frauen viel weniger stark in die Erwerbswelt integriert. Männer bauen ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt mit steigendem Alter aus. Sie werden häufig in höhere berufliche Positionen befördert und/oder erhalten besser bezahlte und sicherere Stellen. Frauen hingegen haben Mühe, ihre Stellung zu halten, und viele von ihnen finden sich mit zunehmendem Alter in schlecht abgesicherten Randpositionen des Arbeitsmarktes. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt spitzen sich mit dem Alter radikal zu.

Die Ungleichheit der über 45-jährigen Männer und Frauen manifestiert sich in einer enormen Lohndiskrepanz (34,5%). Dazu tragen so verschiedenartige Faktoren wie das schlechtere Bildungsniveau, die Verortung in frauenspezifischen Beschäftigungsbereichen, der viel geringere Beschäftigungsgrad, der Zivilstand sowie eine diskriminierende Beförderungspraxis bei, aber auch der Umstand, dass den älteren Frauen die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Berufserfahrung weniger hoch angerechnet werden als den Männern.

Die beträchtlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die auch in der jüngeren Generation vorhanden sind, werden von Unterschieden zwischen den Altersgruppen überlagert und meist verstärkt. Die spezifische Situation der älteren Frauen ist teilweise als Generationeneffekt erklärbar. So haben die Frauen der älteren Generation noch weniger von guten Ausbildungsangeboten profitieren können als die der jüngeren. Sie waren weniger stark auf den Beruf hin orientiert und haben ihre Erwerbstätigkeit häufiger wegen der

Familien ganz oder teilweise unterbrochen. Bei ihnen machen sich die geringeren Investitionen in die Ausbildung und die allenfalls entgangenen Jahre an Berufserfahrung negativ bemerkbar. Wenn es zutrifft, dass die jüngere Generation der Frauen sich stärker am Arbeitsmarkt orientiert, mehr Gewicht auf eine gute Ausbildung legt und Erwerbstätigkeit und Familie erfolgreicher vereinbaren kann, dann dürften diese Unterschiede in Zukunft geringer werden.

Dabei gilt es zu beachten, dass die Frauen in keiner Weise eine homogene Gruppe darstellen, auch die Frauen über 45 nicht. Es existieren grosse Unterschiede innerhalb dieser Gruppe, denn es gibt zweifellos auch Berufe und Tätigkeiten, in denen Frauen, genau wie Männer, mit zunehmendem Alter ihre Position verbessern können. Dazu sind Tätigkeiten mit höherem Anforderungsniveau wie etwa die Lehrberufe, aber auch bestimmte Teile der medizinischen, pflegerischen und sozialen Tätigkeiten oder der Sekretariats- und Kanzleitätigkeiten zu rechnen. Problematisch sind Tätigkeitsbereiche von vorwiegend mittlerem und niedrigem Anforderungsniveau, etwa bei der «Körperpflege und Kleiderreinigung», im Detailhandel oder im Gastgewerbe sowie in der Hauswirtschaft, wo auch viele ausländische Staatsangehörige tätig sind. In diesen Bereichen, in denen zudem viele Beschäftigte im Stundenlohn und auf Abruf angestellt sind, findet mit zunehmendem Alter eine Prekarisierung statt, von der nicht nur, aber hauptsächlich Frauen betroffen sind.

Offene Fragen

- Was sind die Motive für den Rückzug vieler Frauen aus dem Arbeitsmarkt nach 54?
- Welche Rolle spielt das Ernährermodell für die Arbeitsmarktchancen und das Erwerbsverhalten von Frauen über 45?
- Wie wirken sich der geringere Beschäftigungsgrad und das tiefere Bildungsniveau der über 45-jährigen Frauen auf ihre Altersvorsorge aus?
- Welches ist der Anteil der über 45-jährigen Arbeitnehmerinnen, die überhaupt BVG-versichert sind?
- Inwiefern trägt der Arbeitsmarkt dem erhöhten Rentenalter der Frauen Rechnung?
- Inwiefern gibt es eine Anstellungsdiskriminierung für Frauen ab 45?
- Inwiefern führt das höhere Bildungsniveau der jüngeren Frauen zu einer besseren Integration in den Arbeitsmarkt?
- Setzt sich der Rückzug aus dem Arbeitsmarkt der Frauen über 45 fort oder nimmt die Erwerbstätigkeit der Frauen dieser Altersgruppe zu?

Publikationen und laufende Forschungsprojekte

Publikationen

Baumgartner Doris & Fux Beat (2003): Faktoren der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Abschätzung des zukünftigen Potenzials. In: Die Volkswirtschaft, Heft 8/03: 26–29.

Becker-Schmidt Regina (Hg.) (2002): Gender and work in transition. Globalization in Western, Middle and Eastern Europe. Leske + Budrich, Opladen.

Buchmann Marlis et al. (2002): Halb drinnen – halb draussen. Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Verlag Rüegger, Chur/Zürich.

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (Hg.) (2002): Flexibel, aber nicht prekär. Ein Handbuch zur gleichstellungsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitsverhältnisse, Zürich.

Ferro Luzzi Giovanni & Sonnet Anne (2003): Arbeit nach dem 50. Altersjahr: Die Schweiz im internationalen Vergleich. In: Die Volkswirtschaft. Heft 8/03: 4–9.

Flückiger Yves & Meunier Muriel (2003): Genre, âge et marché du travail: une analyse de la population active du canton de Zurich. Rapport N° 13 de l'OUÉ, Université de Genève, Genève.

Fux Beat (2003): Entwicklung des Potentials erhöhter Arbeitsmarktpartizipation von Frauen nach Massgabe von Prognosen über die Haushalts- und Familienstrukturen. In: BSV (Hg.), Beiträge zur sozialen Sicherheit, Nr. 5/03, Bern.

Henneberger F. & Sousa-Poza Alfonso (2003): Flexi-employability als Paradigmenwechsel: Zur Flexibilität und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In: Die Volkswirtschaft, Heft 11/03 (erscheint demnächst).

Honegger C., Liebig B. & Wecker R. (Hg.) (2003): Wissen – Gender – Professionalisierung. Historisch-soziologische Analysen. Chronos Verlag, Zürich.

Hugentobler Valérie & Guex Chantal (2002): Workage-Age specific training and work for Europe. Etude empirique: la Télévision Suisse

Romande, étude de cas. Rapport final du projet Swiss occidental Leonardo. Universitäres Institut Alter und Generationen, Sion.

Jans Armin, Hammer Stefan et al. (2003): Betriebliche Alterspolitik – Praxis in den Neunziger Jahren und Perspektiven. In: BSV (Hg.), Beiträge zur sozialen Sicherheit, Nr. 4/03, Bern.

Liebig B. (2003): «Arbeitszeit», «Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse», «Arbeitszufriedenheit», «Feminisierung der Arbeit». In: Mäder U., Carigiet E. & Bonvin J.-M. (Hg.): Wörterbuch für Sozialpolitik, Rotpunktverlag, Zürich.

Liebig Morandi Brigitte (2001): Katalysator des Wandels oder verschärfte Konkurrenz? Orientierungen zur Geschlechtergleichstellung im Kontext betrieblicher Transformationen. In: Zeitschrift für Personalforschung. Jg. 15, Heft 1: 18–36.

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2003): Vieillissement et politiques de l'emploi. Ageing and Employment Policies. OECD, Paris.

Pigeau Manon (2002): Der Einfluss der Arbeitszeit auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Empirische Befunde, mikroökonomische Modellierung und politische Konsequenzen. Lang, Frankfurt am Main.

Schilter Claudia et al. (2002): Teilpensionierung – Ein Bedürfnis der Zukunft. Diplom-Projektarbeit im Rahmen des Nachdiplomstudiums Personalmanagement SNP 21 an der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, Olten.

Sousa-Poza Alfonso (2003): The gender wage gap and occupational segregation in Switzerland, 1991–2001. Discussion Paper No. 89, May 2003. Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht Universität St. Gallen.

Spycher S., Baumann B. & Baillod J. (2002): Temps partiel pour travailleurs âgés dans le secteur principal de la construction: Un faible succès malgré l'importance de la satisfaction. In: La Vie économique. Bern, Heft 4: 40–44.

Strub Silvia & Bauer Tobias (2002): Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern.

Wanner Philippe (2003): Einflussfaktoren der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern. In: Die Volkswirtschaft, Heft 8: 21–25.

Wetterer Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: «Gender at work» in theoretischer und historischer Perspektive. UVK-Verl.-Ges., Konstanz.

Zürcher B. (2002): Les conséquences de l'évolution démographique sur le marché du travail. In: La Vie économique. Bern, Heft 3: 30–35.

Laufende Forschungsprojekte

Baumgartner Doris: Formen diskontinuierlicher Frauenerwerbsverläufe unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsressourcen. Sozialforschung Zürich. Projekt im Rahmen des NFP 43.

Buchmann Marlis: Determinants of trends and fluctuations in skill demand 1950–2002. Soziologisches Institut der Universität Zürich.

Buchmann Marlis: Qualifications, dynamics of skill demand and career outcomes. Professur für Soziologie, ETH Zürich. Projekt im Rahmen des NFP 43.

Grote Gudela: Berufliche Identität in Wechselwirkung mit Arbeitsflexibilisierung und kontinuierlicher Bildung. Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich. Projekt im Rahmen des NFP 43.

Henneberger F. & Sousa-Poza Alfonso: Weiterbildung älterer Arbeitnehmer in der Schweiz. Laufendes Forschungsprojekt der Universität St. Gallen, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht.

Leu Robert E.: Determinanten und Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung in der Schweiz. Universität Bern. Volkswirtschaftliches Institut. Projekt im Rahmen des NFP 43.

Marti Laurence: Formation continue professionnelle et égalité des chances entre femmes et hommes. Aubonne. Projekt im Rahmen des NFP 43.

Sacchi Stefan: Strukturelle Ungleichgewichte im schweizerischen Arbeitsmarkt: Individuelle und betriebliche Barrieren bei der Besetzung von Stellen und der Mismatch zwischen Angebot und Nach-

frage. Cue Sozialforschung Zürich, gefördert durch den Schweizerischen Nationalfonds.

Sousa-Poza Alfonso: Lohndiskriminierung und Arbeitsmarktsegmentation. Projekt des Schweizerischen Nationalfonds im Rahmen des NFP 45.