

**René Levy, Dominique Joye,  
Olivier Guye und Vincent Kaufmann**

# **Alle gleich?**

**Soziale Schichtung, Verhalten und  
Wahrnehmung**

Seismo Verlag, Zürich 1997

Zusammenfassung:

Jean-Blaise Held und Marie-José Auderset

Uebersetzung aus dem Französischen: Johanna Boghossian

# VORWORT

Diese Broschüre fasst auf rund 50 Seiten eine ausgedehnte soziologische Untersuchung der Frage der sozialen Ungleichheiten in der Schweiz, ihren Systemcharakter und ihre Folgen zusammen. Die Hauptpublikation<sup>1</sup> richtet sich in erster Linie an Spezialisten, doch ihr Thema betrifft alle Bewohner der Schweiz. Deshalb ist uns daran gelegen, dem nichtspezialisierten Publikum eine Zusammenfassung zur Verfügung zu stellen, welche die wichtigsten Resultate präsentiert, aber auf technische Aspekte und detailliertere Analysen verzichtet. Relativ viele Tabellen und Graphiken sind aus dem vollständigen Text übernommen worden, um interessierten LeserInnen eine persönliche Urteilsbildung zu erlauben, die über die Kommentare und Interpretationen dieser Zusammenfassung hinausgeht.

Jean-Blaise Held und Marie-Josée Auderset, Journalisten bei der Radio romande und selbst BuchautorInnen, haben die vorliegende Zusammenfassung erarbeitet. Wir danken Ihnen herzlich für die Geduld, mit der sie einen komplexen Text über eine komplexe Materie durchgearbeitet haben, und für ihren unermüdlichen Sinn für treffende und verständliche Formulierungen. Ebenso danken wir Frau Johanna Boghossian für ihre umsichtige Uebersetzung.

Schliesslich möchten wir der Stiftung Irène Nada Andrée Chuard-Schmid bei der Universität Lausanne unseren besonderen Dank dafür ausdrücken, dass sie diese Veröffentlichung mit einem massgeblichen Beitrag ermöglicht hat.

Die Autoren

---

<sup>1</sup> René Levy, Dominique Joye, Olivier Guye et Vincent Kaufmann, Tous égaux? De la stratification aux représentations. Seismo, Zurich 1997.

## 1. UNGLEICHHEITEN: NICHT NUR IN DER ARBEITSWELT

Ungleichheiten prägen die schweizerische Gesellschaft ebenso wie alle anderen Gesellschaften. Das soziale Leben der Menschen ist seit jeher mit Ungleichheiten an Reichtum, Macht und Wissen verbunden. In der heutigen Gesellschaft basieren die Ungleichheiten auf zahlreichen verschiedenen Kriterien, insbesondere auf der Verteilung der gesellschaftlichen Güter, dem Geschlecht, der Nationalität, verschiedenen hierarchischen Schranken, dem Wohnort, dem sozialen Herkunftsmilieu und dem Lebenslauf. Analyse und Tradition belegen jedoch, dass Ungleichheiten vor allem auf drei mit der Arbeitswelt verknüpften Säulen beruhen: Ausbildung, Einkommen und berufliche Stellung. Unsere Untersuchung<sup>2</sup> beweist denn auch eine enge Beziehung zwischen diesen drei Faktoren. Diese Aussage muss aber leicht relativiert werden: In den modernen, ausgesprochen heterogenen Gesellschaften haben nicht alle in gleichem Masse an den sozialen Aktivitäten teil. Obwohl gemäss den Ergebnissen unserer Untersuchung die Ausbildung und die Arbeitswelt noch immer die zentralen Strukturierungsaspekte unserer Gesellschaftsordnung zu sein scheinen, stehen sie nicht für alle Komponenten der Bevölkerung gleichermassen im Mittelpunkt, weil mehr als die Hälfte der Bevölkerung nicht direkt am Arbeitsleben teilnimmt:

- Kinder und Jugendliche sind noch nicht in die Arbeitswelt integriert;
- Pensionierte sind aus dieser Welt ausgetreten;
- Arbeitslose, Kranke, Behinderte, Gefangene und Ausgeschlossene haben sie gegen ihren Willen für kürzere oder längere Zeit verlassen;
- Hausfrauen und -männer haben ihr aus freier Wahl zugunsten einer alternativen Phase in ihrem Lebenslauf entsagt;
- Personen, die von ihrem Vermögen leben, müssen diese Welt nie betreten.

---

<sup>2</sup> Unsere Analysen gründen auf einer 1991 auf nationaler Ebene durchgeführten Untersuchung, in deren Rahmen 2030 Personen befragt wurden. Sie gehörten drei Stichproben an: einer Hauptstichprobe von 1829 Personen, welche die Schweizer Bevölkerung in ihrer Gesamtheit repräsentiert, und zwei ergänzenden Stichproben, mit denen die Extremsituationen der Schichtung erfasst werden sollten. In den ergänzenden Stichproben wurden 101 Angehörige der „Elite“ der Entscheidungsträger, Besitzer grosser Vermögen oder Grossverdiener und, am anderen Ende des Spektrums, 100 Saisoniers befragt. Für die Analyse wurden diese drei Stichproben zusammengefasst und ohne Veränderung der Gesamtanzahl der Fälle gewichtet. Die den beiden Meinungsforschungsinstituten MIS und IPSO übertragenen Interviews wurden von Angesicht zu Angesicht mit den Befragten durchgeführt. Der Fragebogen umfasste 200 Fragen, davon die grosse Mehrheit mit festen Antwortvorgaben.

Diese lange, sozial bunt zusammengewürfelte Liste genügt zum Beweis dessen, dass die Untersuchung der Ursachen sozialer Ungleichheit ausserhalb der Arbeitswelt grundlegend wichtig ist.

## 2. DIE UNGLEICHHEITEN IM ÜBERBLICK

### Schul- und Berufsausbildung

Die Bildung gehört zu den ersten und vielleicht wichtigsten Faktoren der Ungleichheit: Ohne Bildung kann man kaum mit einer bedeutenden Stellung in der Berufshierarchie oder einem hohen Einkommen rechnen. In der Schweiz verfügen 61% der Bevölkerung über eine Berufsausbildung, sei es eine Lehre oder eine Ausbildung an einer höheren Berufsschule, einem Technikum oder einer Universität. Die übrigen Einwohner haben ihre Schulbildung nach der Primarschule (16%), der Sekundarschule (16%) oder der Mittelschule (7%) abgeschlossen. Der Anteil der jungen Erwachsenen, die ausschliesslich eine nichtberufliche Ausbildung (Primar-, Sekundar-, Mittelschule, Gymnasium) erwerben, ist im übrigen in den letzten dreissig Jahren geringer geworden. Während 56% der Befragten über 65 Jahren eine nichtberufliche Ausbildung nennen, sind es bei den 20- bis 30jährigen nur noch 34%.

Tabelle 2.1 belegt eine grosse Ungleichheit der Geschlechter bei der Ausbildung: Fast doppelt so viele Frauen wie Männer haben nur eine nichtberufliche Ausbildung absolviert (50% gegenüber 28%).

Tabelle 2.1 : Bildungsniveau und Geschlecht

	Männer	Frauen	Zusammen
Primarschule	11.3	20.7	16.0
Sekundarschule	11.2	20.3	15.8
Berufslehre	31.2	26.4	28.8
Gymnasium, Mittelschule	5.4	9.3	7.4
höhere Berufsschule	16.6	15.1	15.8
Technikum	7.7	0.3	3.9
Universität	16.7	8.0	12.3
Total (N)	100.0 (990)	100.0 (1026)	100.0 (2016)

## Berufsposition

Die Arbeitswelt, an der 69% aller Erwachsenen teilnehmen, ist durch ihr hierarchisches System gekennzeichnet. Dennoch lässt sich die berufliche Stellung der einzelnen nicht ohne weiteres messen. Ein „Chef“ hat nicht unbedingt besondere Verantwortlichkeiten. Hingegen kann ein „einfacher“ Angestellter mit strategischen Aufgaben betraut sein. Um diesen Aspekt genauer zu erfassen, haben wir mehrere Fragen über die hierarchischen Strukturen des Unternehmens, in dem unsere Gesprächspartner tätig waren, gestellt:

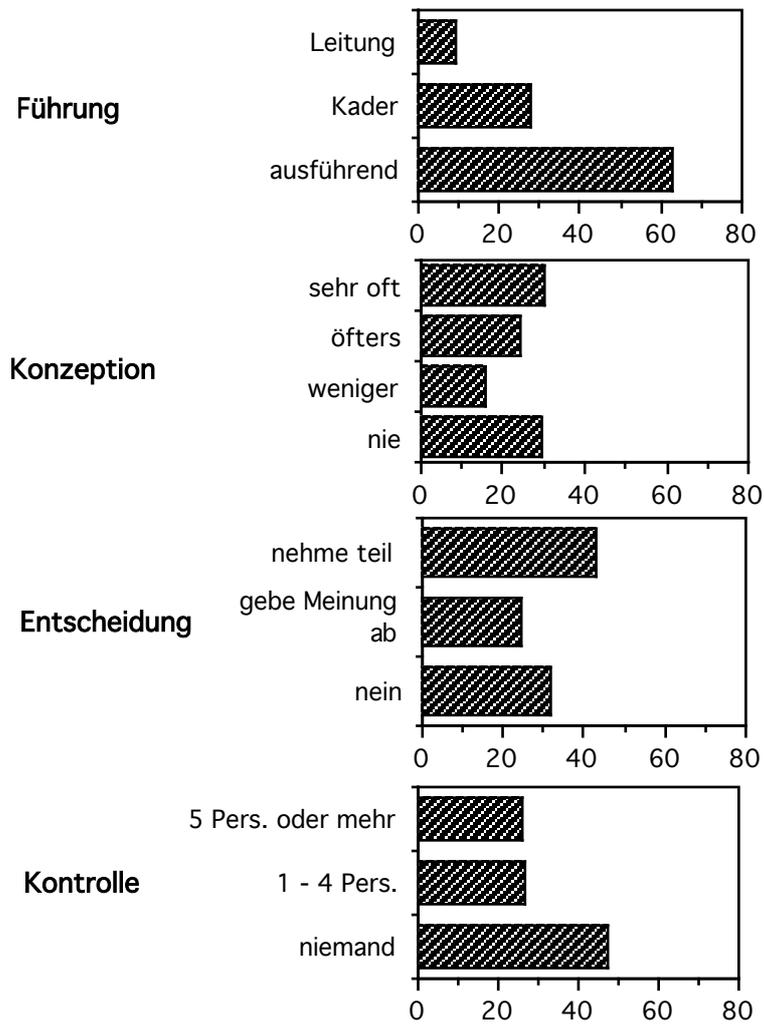
- a) **Führung:** Sind (waren) Sie vorwiegend in einer Direktionsfunktion, einer Kaderfunktion oder in einer ausführenden Stellung tätig?
- b) **Kontrolle:** Beinhaltet(e) Ihre Arbeit offiziell Kontrollaufgaben?
- c) **Entscheidung:** Nehmen (nahmen) Sie an wichtigen Entscheidungen teil?
- d) **Konzeption:** Beinhaltet(e) Ihre Arbeit Konzeptions-, Beratungs- oder analytische Aufgaben?

In ihren Antworten konnten die Befragten sich selbst positionieren. Dies mag erklären, weshalb der Anteil der Personen, die nach ihren eigenen Angaben an Entscheidungen teilhaben, andere Mitarbeiter beaufsichtigen oder oft Konzeptionsaufgaben ausführen, relativ hoch ist. Wir haben keine Möglichkeit festzustellen, ob unsere Fragen zu ungenau waren und dadurch von den Befragten mehr oder weniger grosszügig interpretiert wurden.

Eine eingehendere Analyse der Resultate zeigt, dass Stellungen auf mittleren und höheren Hierarchiestufen um so zahlreicher und daher zugänglicher sind, je grösser das Unternehmen ist. In kleinen Unternehmen (bis zu vier Mitarbeiter) - wo sich die Arbeitsplätze eines Viertels der von uns befragten Personen befinden - sind die Mitarbeiter eher Ausführende und haben keine Konzeptions- oder Kontrollfunktionen.

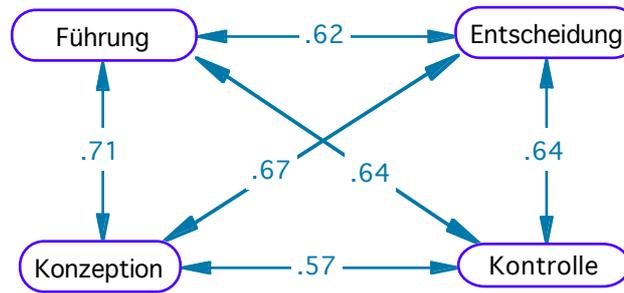
Ausserdem ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen mit steigenden Hierarchiestufen konstant abnimmt. Dasselbe gilt in noch stärkerem Masse für Ausländer. Die Saisonarbeiter finden sich fast ausschliesslich in den am wenigsten privilegierten Situationen, Ausländer mit B- oder C-Ausweis erreichen eher eine mittlere Stufe. Einzig die Inhaber eines C-Ausweises haben einen gewissen Zugang zu den Entscheidungsebenen.

Graphik 2.1 : Vier Aspekte der hierarchischen Stellung



Zwischen den vier Kriterien der hierarchischen Positionierung besteht im übrigen eine recht enge Verbindung: Die nach einem der Kriterien oben, in der Mitte oder unten in der Hierarchie platzierten Personen stehen mit grosser Wahrscheinlichkeit auch gemäss den anderen Kriterien auf der gleichen Stufe.

Graphik 2.2. Beziehungen zwischen vier Aspekten der hierarchischen Stellung (Gamma-Koeffizienten)<sup>3</sup>



## Einkommen

Die Frage des Einkommens ist im Zusammenhang mit den Ungleichheiten natürlich von grundlegender Bedeutung. Die Lebensbedingungen der einzelnen werden weitgehend durch die verfügbaren Mittel bestimmt. Wir wollten weniger genaues Zahlenmaterial als vielmehr Einkommenskategorien festhalten, da sich unsere Untersuchung mit den sozialen Unterschieden zwischen den verschiedenen Einwohnerkategorien der Schweiz befasst. Deshalb haben wir eine besondere Genauigkeit absichtlich vermieden. So wurde in unserem Fragebogen weder zwischen Brutto- und Nettoeinkommen noch zwischen den verschiedenen Einkommensquellen unterschieden. Trotz unserer verhältnismässig diskreten Fragestellung verweigerte aber ein Viertel der Befragten die Auskunft über ihre Finanzangelegenheiten oder unterliess die Beantwortung. Es handelte sich dabei in erster Linie um Selbständigerwerbende (31% Weigerungen) sowie um qualifizierte Arbeiter und Angestellte und um unqualifizierte Arbeiter (21% bis 22% Weigerungen); die Direktionsangehörigen sowie die in freien Berufen tätigen Personen hingegen gaben am freimütigsten Auskunft über ihr Einkommen (10% bis 11% Weigerungen).

Obwohl ein grosser Teil der Befragten keine Angaben über das Einkommen machen wollte, sind die erhaltenen Antworten klar und kontrastreich genug, um uns zu erlauben, daraus eine gewisse Zahl von Schlüssen über die persönlichen und die Haushaltseinkommen zu ziehen.

<sup>3</sup> Bei einem Wert von mehr als  $.70$  wird die Beziehung als stark, bei einem Wert um  $.50$  als mässig bezeichnet. Gegenüber dem Original vereinfachte Graphik.

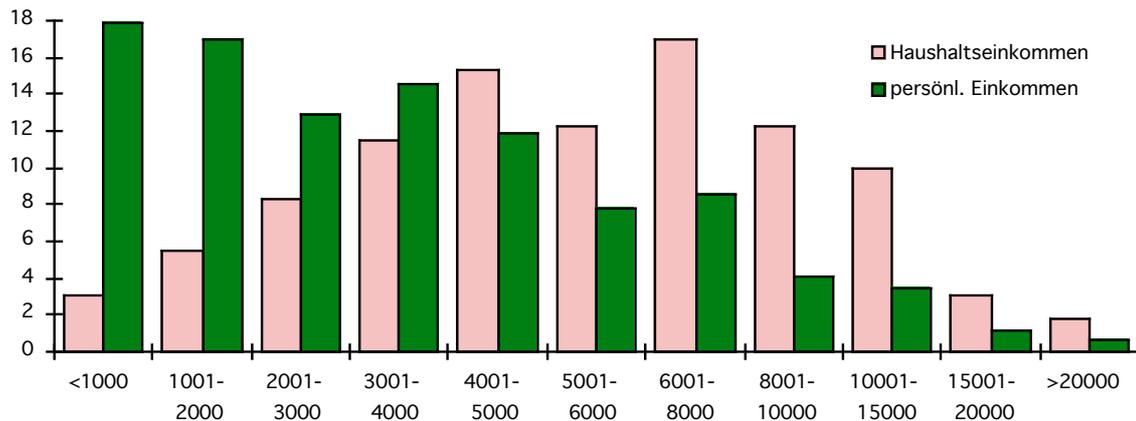
## **Persönliche Einkommen**

- Sie sind eher niedrig, denn 43% der Befragten erklären, dass ihr Monatseinkommen weniger als Fr. 3'000.- beträgt.
- Der Durchschnitt der persönlichen Einkommen liegt zwischen Fr. 4'001.- und Fr. 5'000.-. Dieser Kategorie gehören allerdings nur 14% der Befragten an, was zeigt, dass der in der Schweiz häufig zitierte Durchschnittslohn nicht viel Aussagekraft hat.
- Die Ungleichheit ist in diesem Bereich besonders offenkundig: Die am wenigsten verdienenden 16% verdienen viermal weniger als die Menschen in der Durchschnittskategorie, während die am meisten verdienenden 4% mehr oder viel mehr als das Zweifache dieser Kategorie erhalten.
- Bei drei von vier Befragten in der untersten Einkommenskategorie handelt es sich um Frauen, zwei Drittel sind über dreissig Jahre alt, und nur ein Drittel gibt an, weniger als vierzig Stunden pro Woche zu arbeiten. Diese Kategorie umfasst also bei weitem nicht nur Studenten, Lehrlinge oder Teilzeitbeschäftigte. Vielmehr beinhaltet sie grösstenteils Arbeiter - und vor allem Arbeiterinnen - mit äusserst niedrigen Löhnen, was darauf hinweist, dass es die „working poors“, die armen Erwerbstätigen, die in den kollektiven Vorstellungen der Schweizer über ihr Land kaum existieren, auch bei uns gibt.

## **Haushaltseinkommen**

- Sie liegen erwartungsgemäss höher als die persönlichen Einkommen. Der Durchschnitt fällt hier in die Kategorie von Fr. 5'001.- bis Fr. 6'000.-.
- Sie sind etwas gleichmässiger verteilt: Fast 50% der Befragten geben ein Haushaltseinkommen zwischen Fr. 4'000.- und Fr. 8'000.- an.
- Dieses Ergebnis erklärt sich daraus, dass von den 68% der Befragten, die in einem Paarhaushalt leben, in 53% der Fälle beide Partner berufstätig sind. Aus diesem Nivellierungseffekt ergibt sich eine gewisse Verringerung der Einkommensdifferenzen.
- Schliesslich ist auch ersichtlich, dass hohe Einkommen in der Schweiz wirklich eine Ausnahme bilden. Nur einer von sieben Haushalten verfügt über ein Einkommen von mehr als Fr. 10'000.-.

Graphik 2.3: Persönliches Einkommen und Haushaltseinkommen (in %)



Ein internationaler Vergleich zeigt, dass sich die Schweiz bezüglich der Einkommensungleichheit im Mittelfeld befindet: Die Einkommen sind hier weniger ungleichmässig als in den USA, Australien, Kanada oder den Niederlanden oder etwa gleich wie in Grossbritannien und Israel verteilt, doch ist die Ungleichheit in Deutschland, Norwegen oder Schweden sehr viel geringer.

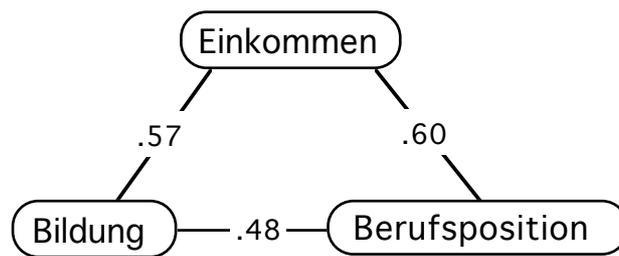
## BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN UNGLEICHHEITEN

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass Ungleichheiten in den Bereichen Bildung, Einkommen und hierarchische Position bestehen. Damit ist noch nichts gesagt über die Beziehungen zwischen diesen Ungleichheiten. Es liegt auf der Hand, dass schwache Korrelationen auf ein nicht kohärentes System der Ungleichheiten hinweisen würden. Deshalb muss untersucht werden, ob zum Beispiel eine Person, die nur über eine Grundausbildung verfügt, dennoch ohne weiteres ein hohes Einkommen beziehen und eine bedeutende Stellung in der Hierarchie einnehmen kann.

Wird eine enge Beziehung zwischen den Faktoren Bildung, Einkommen und hierarchische Position festgestellt, bezeichnet man die Kristallisierung einer Gesellschaft als stark.

Die gesammelten Daten zeigen, dass diese Frage nicht einfach zu beantworten ist. Nur eine genauere Analyse führt zu wirklich signifikanten Ergebnissen, eine globale Auswertung der Daten genügt nicht.

Graphik 2.4: Korrelationen zwischen drei Ungleichheitsdimensionen (Pearson's r)<sup>4</sup>



Gewisse Analytiker beurteilen die Kristallisierung als stark, wenn sie Koeffizienten von über .70 erreicht, als mässig im Bereich von .50 und als schwach zwischen .25 bis .45. Somit kann der Kristallisierungsgrad in der Schweiz bezüglich der drei analysierten Faktoren insgesamt als durchschnittlich bezeichnet werden.

Betrachtet man jedoch die vorhandenen Beziehungen zwischen den verschiedenen Werten dieser drei Faktoren genauer, so stellt man fest, dass die Kristallisierung in den beiden Extrembereichen der gesellschaftlichen Rangordnung stark ist. Hier der Beweis:

Tabelle 2.2: Hierarchische Stellung und Bildung

hierarchische Stellung	Bildung		
	obligatorische Bildung, Lehre	Maturität, höhere Berufsschule, Tech.	Universität
ausführend	77.7	39.2	22.0
Kader	18.5	51.1	54.7
Leitung	3.9	9.7	23.3
total (N)	100 (626)	100 (330)	100 (150)

Es zeigt sich, dass der Zugang zu den leitenden Funktionen und in geringerem Masse auch zu Kaderpositionen für alle, die nur eine Berufslehre absolviert haben, sehr schwierig ist. Für die anderen Bildungsstufen ist das System jedoch durchlässiger. Ausserdem wird ersichtlich, dass ein Universitätsabschluss zwar noch keine Gewähr für eine gehobene Stellung innerhalb der Hierarchie bietet, aber die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung in einer ausführenden Funktion deutlich einschränkt.

<sup>4</sup> Gegenüber dem Original vereinfachte Graphik.

Tabelle 2.3: Persönliches Einkommen und erreichte Schulstufe

Einkommen (Fr.)	Bildung		
	obligatorische Bildung, Lehre	Maturität, höhere Berufsschule, Tech.	Universität
- 3'000	43.9	23.8	7.3
3'000-6'000	48.7	39.2	23.7
6'000 +	7.5	36.9	69.0
total (N)	100 (456)	100 (267)	100 (125)

Diese Tabelle belegt, dass ein Universitätsdiplom praktisch ein mittleres bis hohes Einkommen garantiert: 92% der Universitätsabsolventen gehören diesen Einkommenskategorien an. Wer hingegen über keine Ausbildung oder nur über eine Berufslehre verfügt, hat viel geringere Aussichten auf ein hohes Einkommen. Zu bemerken ist auch, dass bei einer Ausbildung auf Maturitäts- oder Technikumsebene das erreichbare Einkommensniveau nicht vorhersagbar ist.

Tabelle 2.4: Persönliches Einkommen und hierarchische Stellung

Einkommen (Fr.)	hierarchische Stellung		
	ausführend	Kader	Leitung
- 3'000	45.2	16.1	6.3
3'000-6'000	46.9	38.3	16.1
6'000 +	7.9	45.6	77.6
total (N)	100 (480)	100 (268)	100 (66)

Die allgemeinen Feststellungen für die beiden vorstehenden Tabellen behalten auch hier ihre Gültigkeit: je höher die Stellung innerhalb der Hierarchie, desto grösser die Wahrscheinlichkeit eines hohen Einkommens.

Die drei zuletzt kommentierten Tabellen beweisen, dass die Kristallisierung in der Schweiz zwar durchschnittlich ist, sich aber in den Extremen der untersuchten Variablen deutlich intensiviert: Bei den untersten und mehr noch bei den obersten Positionen ergibt sich eine starke Korrelation. Dies ist keine Überraschung. Es fehlt ja auch nicht an Redensarten, die diesen Stand der Dinge beschreiben, beispielsweise: „Wer hat, dem wird gegeben“, oder: „Lieber reich und gesund als arm und krank“. Unsere Zahlen belegen, was im Volksempfinden verankert ist.

### 3. BERUFSLAUFBAHNEN: STABILITÄT, AUFSTIEG, ABSTIEG

Die Berufslaufbahnen veranschaulichen die sozialen Ungleichheiten in der Schweiz besonders deutlich. Im Rahmen unserer Untersuchung haben wir drei spezifische Momente im Leben der Befragten festgehalten: die soziale Herkunft - bestimmt anhand der Stellung des Haushaltsvorstands im Zeitpunkt, in dem unsere Gesprächspartner 15 Jahre alt waren - sowie die soziale Stellung der Befragten im Alter von 25 und von 45 Jahren. Die erste Momentaufnahme erlaubt eine Analyse der Unterschiede zwischen den Generationen, die beiden anderen geben Aufschluss über die Mobilität innerhalb einer Generation. Wir befassen uns hier hauptsächlich mit den beiden letzteren Aspekten und berücksichtigen zwei Indikatoren: die horizontale und die vertikale Mobilität.

**Die horizontale Mobilität** besteht in der Möglichkeit der beruflichen Veränderung durch Wechsel der Branche (wir unterscheiden sechs Branchen).

**Die vertikale Mobilität** wird unter Bezugnahme auf die sozioprofessionellen Kategorien (SPK)<sup>5</sup> bestimmt. Dabei wird zwischen drei Möglichkeiten unterschieden: Aufstieg, Stabilität und Abstieg. Auf den ersten Blick mag diese Unterscheidung einfach scheinen, in Wirklichkeit aber ist sie manchmal schwierig. So ist beispielsweise die Einstufung des Übergangs von der Stellung eines qualifizierten Arbeiters zu jener eines qualifizierten Angestellten problematisch. In diesem Fall haben wir uns schliesslich darauf festgelegt, dies als Wechsel innerhalb derselben sozialen Schicht zu betrachten. Auch bei den Selbständigen ergaben sich Probleme, da diese Kategorie äusserst vielfältige Berufssituationen umfasst. Wir haben uns dafür entschieden, den Übergang von der Selbständigkeit zu Kaderstellungen oder zur Tätigkeit in intermediären Berufen als Mobilität auf derselben Ebene zu betrachten, während wir den Übergang von intermediären Berufen zur Selbständigkeit als aufsteigende Mobilität einstuften.

Die Analyse unserer Ergebnisse zeigt, dass die Fälle absteigender Mobilität zwischen der sozialen Herkunft und der Stellung mit 25 bzw. 45 Jahren viel häufiger sind als jene aufsteigender Mobilität. Bei einem Drittel der Befragten ist eine Stabilität der Verhältnisse zu beobachten.

---

<sup>5</sup> Das Bundesamt für Statistik verwendet die folgenden sozioprofessionellen Kategorien: oberstes Management, freie Berufe, Selbständige, oberes Kader, intermediäre Berufe (z.B. Vorarbeiter), qualifizierte Angestellte, qualifizierte Arbeiter, Unqualifizierte.

Tabelle 3.1 : Berufskarriere und Mobilität zwischen den Generationen in Abhängigkeit von der sozioprofessionellen Kategorie

	vertikale Mobilität zwischen Eltern und Befragten		vertikale und horizontale Mobilität der Befragten zwischen 25 und 45 Jahren	
	im Alter von 25 J.	im Alter von 45 J.	ohne horizontale Mobilität	mit horizontaler Mobilität
absteigend	44.6	38.4	0.7	7.1
stabil	32.4	35.5	92.1	70.5
aufsteigend	23.3	26.2	7.2	22.4
total (N)	100.0 (1110)	100.0 (576)	100.0 (365)	100.0 (211)

*Anmerkung zur Interpretation:* Die Tabelle vergleicht, von links nach rechts, die SPK der Eltern (genau: des elterlichen Haushaltsvorstands - in ungefähr drei Vierteln der Fälle war es der Vater) im Alter von 45 Jahren mit jener der Befragten im Alter von 25 Jahren, die SPK der Eltern im Alter von 45 Jahren mit jener des Befragten im Alter von 45 Jahren, und die SPK des Befragten im Alter von 25 und 45 Jahren, wobei zwischen Laufbahnen mit und ohne Branchenwechsel (horizontale Mobilität) unterschieden wird.

Man stellt fest, dass es nur wenig aufsteigende Berufslaufbahnen gibt und diese vor allem mit einem Branchenwechsel verbunden sind. Dies scheint zu bestätigen, dass in der Schweiz das Bildungsniveau weiterhin ausschlaggebend ist und die sozioprofessionelle Kategorie, der man angehört, weitgehend von der vor Eintritt in die Arbeitswelt erworbenen Bildung abhängt. In diesem Zusammenhang belegt die Analyse ebenfalls, dass ein Lehrabschlusszeugnis, der eidgenössische Fähigkeitsausweis, eine Art unterster Grenze darstellt: Mit Lehrabschluss liegt die aufsteigende Mobilität im Bereich des Möglichen, ohne ist sie praktisch ausgeschlossen.

Die horizontale Mobilität ist ein häufig zu beobachtendes Phänomen: Sie betrifft 37% der Befragten zwischen 25 und 45 Jahren. Die nachstehende Tabelle erlaubt eine Verfeinerung der Analyse.

Aus den Daten der Tabelle 3.2 ist ersichtlich, dass Befragte einer hohen sozioprofessionellen Kategorie mit grosser Wahrscheinlichkeit zwischen 25 und 45 Jahren aufrücken. Kennzeichnend für die untersten Kategorien ist hingegen die Stabilität oder gar die absteigende Mobilität. Dies trifft insbesondere auf die Unqualifizierten im Falle eines Branchenwechsels zu. Mit anderen Worten steigern also die Berufslaufbahnen tendenziell die Konzentration ganz unten und ganz oben auf der Stufenleiter.

Tabelle 3.2 : Berufskarriere nach erreichter Situation mit 45 Jahren, nach sozioprofessioneller Kategorie (SPK)

SPK mit 45 J.	vertikale Mobilität der Befragten zwischen 25 und 45 Jahren							
	ohne horizontale Mobilität				mit horizontaler Mobilität			
	abwärts	stabil	aufwärts	total % (N)	abwärts	stabil	aufwärts	total % (N)
ob.Manag., freie Berufe	(0.0)	(23.3)	(76.7)	100.0 (8)	0.0	0.0	(100.0)	100.0 (3)
Selbständige	0.0	77.5	22.5	100.0 (52)	2.6	38.3	59.0	100.0 (29)
oberes Kader	0.0	74.5	25.5	100.0 (24)	0.0	38.4	61.6	100.0 (23)
intermediäre Berufe	1.0	98.2	0.9	100.0 (93)	7.7	78.5	13.8	100.0 (58)
qualifizierte Angestellte	2.3	95.0	2.7	100.0 (73)	5.2	86.5	8.3	100.0 (63)
qualifizierte Arbeiter	0.0	100.0	0.0	100.0 (52)	0.0	86.0	14.0	100.0 (17)
Unquali- fizierte	0.0	100.0	0.0	100.0 (67)	24.5	75.5	0.0	100.0 (28)

Ein weiteres Ergebnis ist ebenfalls hervorzuheben: Die vertikale Mobilität zwischen 25 und 45 Jahren betrifft oft Personen, die einen niedrigeren Bildungsstand haben als jener des Haushaltsvorstands, als sie 15 Jahre alt waren. Die aufsteigende Mobilität, die oft mit einem Branchenwechsel verbunden ist, erlaubt ihnen, aufzuholen und später bezüglich sozialer Position mit dem Haushaltsvorstand gleichzuziehen. Es ist etwa so, als würden viele Leute den Arbeitsmarkt auf einem Niveau betreten, das unter jenem ihrer gesellschaftlichen Herkunft liegt, um dieses anschliessend dank ihrer Mobilität doch noch zu erreichen, oder als erlaubte die vertikale Mobilität den am besten gestellten Gesellschaftsschichten, sich trotz eines "Missgeschicks" im Laufe der Ausbildung stets wieder zu erneuern. Die vertikale berufliche Mobilität zwischen 25 und 45 Jahren scheint somit eher ein Instrument der Reproduktion der sozialen Ungleichheiten als ein Mittel zur Befreiung von der gesellschaftlichen Herkunft zu sein.

## BERUFSLAUFBAHNEN DER MÄNNER UND FRAUEN

Die bisher geschilderten Tendenzen gelten für Männer und Frauen gleichermaßen. Hinsichtlich Mobilität sind jedoch grosse Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen, ein Phänomen, das sich weitgehend aus dem grossen Anteil der Frauen, die ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, erklärt. 44% der Frauen waren

mit 25 bzw. 45 Jahren nicht erwerbstätig, und 18% arbeiteten in keinem dieser beiden Momente.

Tabelle 3.3 : Berufskarriere nach Bildungsniveau und Geschlecht

<b>Männer</b>	vertikale Mobilität der Befragten zwischen 25 und 45 Jahren							
	ohne horizontale Mobilität				mit horizontaler Mobilität			
Bildung	abwärts	stabil	aufwärts	N	abwärts	stabil	aufwärts	N
Primarsch.	0.0	97.7	2.3	34	32.0	55.0	13.0	9
Sekundar.	3.5	93.6	2.9	22	0.0	39.4	60.6	11
Lehre	0.0	89.1	10.9	88	0.0	77.3	22.7	30
höh. Berufsschule, Mat.	0.0	94.3	5.7	83	6.3	77.2	16.4	41
Universität	0.0	73.5	26.5	25	13.5	69.5	17.1	12

<b>Frauen</b>	vertikale Mobilität der Befragten zwischen 25 und 45 Jahren							
	ohne horizontale Mobilität				mit horizontaler Mobilität			
Bildung	abwärts	stabil	aufwärts	N	abwärts	stabil	aufwärts	N
Primarsch.	0.0	97.0	3.0	24	23.2	40.9	35.9	17
Sekundar.	0.0	92.1	7.9	15	7.0	60.1	32.8	16
Lehre	0.0	92.3	7.7	24	3.2	81.2	15.6	28
höh. Berufsschule, Mat.	2.3	97.7	0.0	38	3.0	84.0	13.1	39
Universität	8.1	91.9	0.0	11	8.9	50.7	40.4	8

Anmerkung: Die Prozentsätze gelten zeilenweise.

Dass Austritte aus dem Berufsleben und Wiedereintritte bei Frauen häufiger sind als bei Männern, ist bekannt. Dies erklärt ohne Zweifel teilweise auch die zahlenmässige Bedeutung des Branchenwechsels bei den Frauen. Die horizontale Mobilität betrifft die Hälfte der Frauen zwischen 25 und 45 Jahren, jedoch nur 29% der Männer. Sicher wechseln viele Frauen die Branche, weil sie in ihrer eigenen nur schwer wieder Arbeit finden. Es gibt aber noch eine ergänzende Erklärung: Der Branchenwechsel kann auch eine Strategie sein, die auf aufsteigende Mobilität abzielt. Die Situation der Frauen, die in der gleichen Branche bleiben, ist durch grosse Stabilität gekennzeichnet, was bei Frauen, die sich für die horizontale Mobilität entscheiden, sehr viel seltener der Fall ist. Man kann sogar sagen, dass diese horizontale Mobilität für Frauen fast die einzige Möglichkeit darstellt, um zwischen 25 und 45 Jahren „Karriere“ zu machen.

Es lässt sich feststellen, dass der Aufstieg im Falle eines Branchenwechsels bei den Frauen sehr viel häufiger vorkommt als bei den Männern, insbesondere an den beiden Extremen der Bildungsstufenleiter. Die Laufbahn einer Frau, die nur die Primarschule besucht hat, ist mit 36prozentiger Wahrscheinlichkeit aufsteigend, während dies beim Mann nur in 13% der Fälle zutrifft. Für Universitätsab-

solventinnen erhöht sich die Chance eines Aufstiegs auf 40% gegenüber 17% bei männlichen Universitätsabgängern.

Die Betrachtung der hierarchischen Laufbahnen zwischen 25 und 45 Jahren bestätigt, dass bei horizontaler Mobilität der Anteil der Direktionsangehörigen bei Männern und Frauen ähnlich ist. Ohne horizontale Mobilität ist die Direktionsebene den Frauen praktisch unzugänglich. Ausserdem ist zu bemerken, dass der Anteil der Ausführenden bei den Frauen sehr viel höher ist als bei den Männern.

Eine Erklärung für den ohne Branchenwechsel äusserst steinigen Weg der Frauen zu den oberen Hierarchiestufen ist sicher das Verhalten der Arbeitgeber, die Leitungsaufgaben lieber den Männern anvertrauen. Die Diskrimination findet sich also nicht nur auf der Ebene der Löhne, sondern auch auf jener der Rollenverteilung zwischen Mann und Frau in der Wirtschaft.

## **MOBILITÄT UND REGION**

Neben den grossen Unterschieden zwischen Frauen und Männern beweist unsere Untersuchung auch die Ungleichheit der Aufstiegschancen je nach Region, in der man lebt. Als erstes fällt auf, dass die traditionelle Aufgabenverteilung (der Mann ist für die Lohnarbeit, die Frau für den Haushalt zuständig) in Randregionen stärker als anderenorts vorherrscht. Ausserdem sind in diesen Gebieten die Möglichkeiten aufsteigender Mobilität sehr beschränkt. Schliesslich ist in diesen Regionen im Gegensatz zu den Zentralregionen (städtische Agglomerationen) der Branchenwechsel nur selten mit einem sozialen Aufstieg verbunden.

## **4. BERUFSTÄTIGKEIT**

Der Arbeitsmarkt ist nicht aus einem Guss. Jedes Unternehmen hat seinen ganz spezifischen Personalbedarf, den es mit verschiedenen Rekrutierungsmethoden deckt. Wir haben unsere Gesprächspartner daher gefragt, auf welche Weise sie zu ihrer gegenwärtigen (oder gegebenenfalls letzten) Stelle gekommen sind.

Tabelle 4.1: Wege der Stellenfindung

Wie sind Sie zu Ihrer gegenwärtigen (letzten) Stelle gekommen?	%
--	---

1. interne Beförderung, Dienstalter	12.2
2. Beantwortung eines Stelleninserates	24.8
3. ein Bekannter hat die Stelle angeboten/vermittelt	33.5
4. durch spontane Bewerbung bei der Firma	13.3
5. erst für Temporärfirma gearbeitet, dann geblieben	1.4
6. durch eine Stellenvermittlung	4.1
7. selbständig gemacht, eigene Firma gegründet	10.7
total (N)	100.0 (1298)

Aus dieser Tabelle ergeben sich die folgenden Schlüsse:

- 1) Die Vermittlung einer Stelle durch Bekannte ist der weitaus häufigste Weg der Stellenfindung. Dieses Ergebnis macht deutlich, wie wichtig das persönliche Beziehungsnetz für den Anstellungsprozess ist.
- 2) In 42% der Fälle werden Stellen durch externe Rekrutierung besetzt (Wege 2, 4 und 6). Sie ist dreimal so häufig wie die interne Rekrutierung (Wege 1 und 5).
- 3) Stellenvermittlungsagenturen spielen eine marginale Rolle (5,5%).

Hervorzuheben ist ausserdem, dass die Wege der Stellenfindung sich je nach hierarchischem Niveau recht deutlich unterscheiden. Auf Direktions- und Kaderebene ist die interne Beförderung mit 31% bzw. 25% sehr viel häufiger als auf Ebene der Ausführenden (9%). In den intermediären und unteren Bereichen dominiert die externe Rekrutierung (51% bzw. 48%), während sie auf Direktionsebene 46% beträgt. Persönliche Beziehungen schliesslich sind von besonderer Bedeutung für den Zugang zu ausführenden Stellungen (43%).

Diese verschiedenen Elemente werfen ein Schlaglicht auf die erstaunliche Zahl der Fälle, in denen eine vorangehende Bekanntschaft der Personen eine Hauptrolle spielt: 47% der Befragten haben ihre Stelle gefunden, weil sie bereits im Unternehmen arbeiteten oder persönliche Beziehungen zu Personen in diesem Unternehmen pflegten.

## REKRUTIERUNG UND ARBEITSMARKT

Zum Zweck einer präziseren Analyse der Arbeitsmarktgegebenheiten<sup>6</sup> unterteilen wir die beruflichen Tätigkeiten in vier Kategorien, die wir als funktionelle Segmente des Arbeitsmarkts bezeichnen:

- **anspruchsvolle Tätigkeiten im Grossbetrieb:** Facharbeit (Minimum: eidgenössischer Fähigkeitsausweis) in Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern.
- **wenig anspruchsvolle Tätigkeiten im Grossbetrieb:** Unqualifizierte Tätigkeit in Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern.
- **anspruchsvolle Tätigkeiten im Kleinbetrieb:** Facharbeit in Betrieben mit weniger als 50 Personen.
- **wenig anspruchsvolle Tätigkeiten im Kleinbetrieb:** Unqualifizierte Tätigkeit in Betrieben mit weniger als 50 Personen.

Die Tabelle 4.2 zeigt, dass die interne Rekrutierung, wie zu erwarten, in den grossen Unternehmen und für qualifizierte Stellen bedeutender ist. Sie erreicht einen Höchststand in Grossbetrieben und bei Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen (man denke beispielsweise an die chemische Industrie oder die Banken). In Kleinbetrieben mit geringen Qualifikationsansprüchen ist die interne Rekrutierung am geringsten (beispielsweise in Reinigungsunternehmen).

Tabelle 4.2: Anteil interner Rekrutierung und funktionelle Arbeitsmarktsegmente

Betriebsgrösse	Qualifikationserfordernisse	
	gering	hoch
klein	2.2%	6.6%
gross	8.4%	24.1%

1034 Fälle; Zellenprozentage.

## DIE FRAUEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Bei der Einstellung von Arbeitskräften variiert die Situation der Frauen je nach Arbeitsmarktsegment beträchtlich. In Kleinbetrieben sind sie sehr viel zahlreicher vertreten, insbesondere in Tätigkeitsbereichen mit geringen Anforderungen.

---

<sup>6</sup> Die Arbeitsmarkttypen (Tätigkeitsbereiche) werden von den Eigenschaften des Unternehmens ebenso wie von den Merkmalen der Tätigkeit bestimmt. Natürlich können im selben Unternehmen oder Betrieb Sektoren mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen bestehen.

Tabelle 4.3: Frauenanteile in den funktionellen Arbeitsmarktsegmenten

Betriebsgrösse	Qualifikationserfordernisse	
	gering	hoch
klein	62.7%	42.7%
gross	28.1%	32.3%

1077 Fälle; Zellenprozentente.

Die deutliche Übervertretung der Frauen in kleinbetrieblichen Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen ist zweifellos auf einen wirtschaftlichen Aspekt zurückzuführen: In diesen Betrieben fällt die Grösse als Renditefaktor weg. Daher haben sie besonderes Interesse an günstigen Arbeitskräften. Wir sehen hier einen ersten Indikator der strukturellen Diskrimination der Frauen.

Zudem ist in diesem Segment eine eigentliche Anhäufung negativer Aspekte zu verzeichnen. Wir haben hier die niedrigsten Beschäftigungsgrade (Teilzeit- oder Gelegenheitsarbeit) und die häufigste Wochenendarbeit gefunden. Zu präzisieren ist allerdings, dass es bei den anderen atypischen Arbeitszeiten wie Arbeit auf Abruf, Überstunden und Nacharbeit kaum Unterschiede zwischen den Segmenten gibt. In den Kleinunternehmen mit geringen Qualifikationsanforderungen findet man ebenfalls den höchsten Anteil an Ausführenden und an manueller Arbeit sowie den geringsten Anteil an Arbeiten, die hauptsächlich mit Symbolen zu tun haben (Lesen, Schreiben, Rechnen, Zeichnen usw.). Ausserdem sind in diesem Segment die subjektiv wahrgenommenen Zukunftsperspektiven am wenigsten positiv und die Arbeitsverhältnisse am unsichersten. Hier träumt man am häufigsten von der beruflichen Selbständigkeit. In diesem Segment mit der geringsten Attraktivität ist der höchste Frauenanteil zu verzeichnen.

Eine andere Klassierung erlaubt eine zusätzliche Beurteilung der Situation der Frauen im Arbeitsmarkt: die männlichen und die weiblichen Berufssektoren.<sup>7</sup> Wir betrachten einen Beruf als männlich, wenn er zu mehr als 70% von Männern ausgeübt wird, und entsprechend als weiblich, wenn mehr als 70% der Ausübenden Frauen sind. Als gemischt gelten Berufe, bei denen die Anteile der beiden Geschlechter geringer sind.

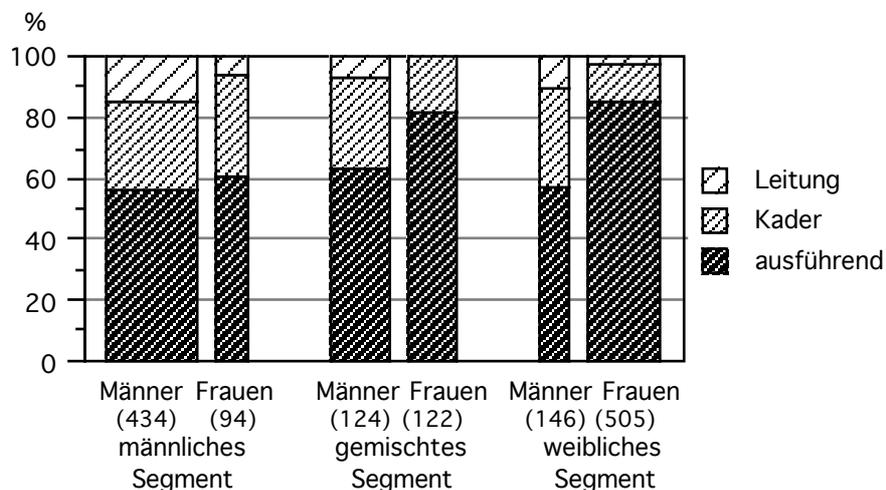
<sup>7</sup> Diese Klassierung beruht auf der Geschlechterzusammensetzung der Berufskategorien gemäss den Ergebnissen der Volkszählung 1990.

Tabelle 4.4: Geschlechterverteilung in den geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegmenten (%)

	männlich	gemischt	weiblich	zusammen
Männer	84.9	57.4	32.1	59.7
Frauen	15.1	42.6	67.9	40.3
Total (N)	100.0% (522)	100.0% (213)	100.0% (456)	100.0% (1191)

Wir haben uns gefragt, ob die Geschlechter je nach Sektortyp - männlich, weiblich oder gemischt - unterschiedlich behandelt werden. Man könnte erwarten, dass Männer und Frauen in „ihren“ jeweiligen Segmenten besonders gut platziert sind. Dies ist aber nicht der Fall. Wir können sogar sagen, dass dieser Markt auf einer Logik der Diskrimination basiert: Die Bedingungen sind im weiblichen Segment im allgemeinen weniger gut, doch sind Männer, die in diesem Segment arbeiten, auch hier privilegiert.

Graphik 4.1: Hierarchische Verteilung der Geschlechter nach geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegmenten



Die Graphik 4.1 veranschaulicht diesen Aspekt. Sie vergleicht die Stellungen von Männern und Frauen in den drei Segmenten. Die Breite der Säulen gibt das Verhältnis der Geschlechter in jedem Segment an.

Aus dieser Graphik ist folgendes ersichtlich:

- 1) Die ausführenden Funktionen überwiegen in den weiblichen Segmenten ausgeprägter, während der Anteil der Kader- und Leitungsfunktionen zunimmt, je stärker die Männer in einem Segment vorherrschen.

- 2) Die Frauen sind in allen Segmenten auf den unteren Rängen stärker vertreten als die Männer.
- 3) Im männlichen Segment scheinen Frauen leichter auf die Leitungsebene vorstossen zu können.
- 4) Die zahlenmässige Bedeutung der Frauen in einem Segment scheint ihre Stellung keineswegs vorteilhaft zu beeinflussen, im Gegenteil: Je weiblicher ein Segment, desto mehr Frauen finden sich auf den unteren Stufen.

## ARBEITSBEDINGUNGEN

Neben dem Geschlecht, das, wie wir gesehen haben, Anlass von Ungleichheiten ist, fallen auch die Arbeitsbedingungen ins Gewicht. Dies beweisen drei Aspekte der „Lebensqualität“ am Arbeitsplatz: der Grad der Autonomie, die atypischen Arbeitszeiten und der Inhalt der Tätigkeit an sich.

Zur Bestimmung der Autonomie am Arbeitsplatz benutzten wir vier Kriterien: Arbeitszeit, Möglichkeit, frei zu nehmen, Arbeitsrhythmus und Aufgabenwahl. Wenn wir Personen, die bei zumindest zwei der vier Kriterien ohne Rücksprache mit anderen selbständig entscheiden können, als autonom betrachten, sind 66% der Lohnempfänger autonom. Bei den Selbständigen ist die Autonomie mit 93% viel häufiger. Dieses Element ist einer der beiden stärksten Homogenisierungsfaktoren in dieser ansonsten äusserst heterogenen Kategorie.<sup>8</sup>

Erstaunlich ist der hohe Anteil von Personen mit atypischen Arbeitszeiten: 54% unserer Gesprächspartner arbeiten gemäss ihren Angaben an Wochenenden, 38% abends, 22% nachts, 22% auf Abruf und weitere 22% geben an, dass sie ihre Arbeitszeit vollkommen frei bestimmen. Bemerkenswerterweise sind die unangenehmsten Arbeitszeiten nicht den untersten Kategorien vorbehalten: 10% der in ausführender Stellung Tätigen, 11% der Direktions- und 15% der Kaderangehörigen arbeiten nachts. Nachtarbeit, Arbeit am Abend und am Wochenende sind oft das Los ein und derselben Person: 11% der Befragten vereinen alle drei Varianten auf sich. Demgegenüber arbeiten 41% ausschliesslich tagsüber und an Werktagen.

---

<sup>8</sup> Der zweite Faktor ist der Besitz der Arbeitsmittel, sei es das Wissen des Anwalts, die Werkstatt und Ausrüstung des Schreiners oder die Fabrik des Industriellen.

Um den eigentlichen Inhalt der Berufstätigkeit beurteilen zu können, unterschieden wir drei Arbeitsformen: körperliche Tätigkeit (Arbeit an Objekten), geistige Tätigkeit (Arbeit mit Symbolen) und soziale Tätigkeit (Beziehungsarbeit). Wir baten unsere Gesprächspartner, die durchschnittlich mit jeder dieser drei Formen verbrachte Zeit zu schätzen. Wir ordnen eine Tätigkeit einer dieser drei Formen zu, wenn sie mindestens 60% der Arbeitszeit in Anspruch nimmt. Anderenfalls bezeichnen wir sie als gemischt.

Tabelle 4.5: Hierarchische Stellung und Arbeitsform (%)

Arbeitsform	hierarchische Stellung			zusammen
	Leitung	Kader	ausführend	
manuell	6.7	12.2	43.2	32.8
symbolisch	36.8	29.1	18.5	22.6
relational	24.7	23.4	11.7	15.6
gemischt	31.8	35.2	26.6	29.0
total (N)	100.0 (119)	100.0 (320)	100.0 (936)	100.0 (1375)

In dieser Tabelle unterscheiden sich die drei berücksichtigten Hierarchieniveaus deutlich. Dasselbe gilt für die sozioprofessionellen Kategorien: Die manuelle Arbeit dominiert bei den Unqualifizierten und den qualifizierten Arbeitern. Die Arbeit mit Symbolen konzentriert sich auf die qualifizierten Angestellten, die Intermediären und die Direktionsangehörigen, während die relationale Arbeit für intellektuelle Tätigkeiten besonders kennzeichnend ist.

Zu bemerken ist auch, dass sich die Männer hier kaum von den Frauen unterscheiden, zwischen Schweizern und Ausländern aber grosse Differenzen bestehen. Der Anteil manueller Arbeit ist bei den Ausländern doppelt so hoch wie bei den Schweizern.

Bei der Entlohnung der verschiedenen Arbeitsformen sind beträchtliche Unterschiede festzustellen, die in Abhängigkeit vom Geschlecht noch ausgeprägter ausfallen.

Tabelle 4.6: Median-Einkommen nach Arbeitsform und Geschlecht (nur vollzeitlich Berufstätige)

Geschlecht	Arbeitsform			
	manuell	symbo- lisch	relational	gemischt
Männer (N=232 / 164 / 93 / 190)	3200.-	5800.-	6300.-	5200.-
Frauen (N=166 / 121 / 104 / 169)	1400.-	3000.-	2600.-	1900.-
Verhältnis Männer/Frauen	2.3	1.9	2.4	2.7

## TEILZEITARBEIT UND NEBENBESCHÄFTIGUNG

Unsere Daten belegen, dass vor allem Frauen teilzeitlich arbeiten. 92% der berufstätigen Männer sind Vollzeitbeschäftigte, während sich der entsprechende Anteil bei den Frauen nur auf 62% beläuft. 27% der Frauen arbeiten zwischen 20 und 39 Stunden pro Woche, 12% weniger als 20 Stunden. Solche Teilzeitstellen finden sich hauptsächlich auf den unteren Hierarchiestufen. Im Gegensatz zu weitverbreiteten Vorstellungen sind diese Arbeitsverhältnisse aber mehrheitlich nicht unsicher: Die Anstellungen sind im allgemeinen durch einen Arbeitsvertrag geregelt und von unbestimmter Dauer.

Der Nebenerwerb spielt gemäss den Angaben unserer Gesprächspartner eine nicht unwesentliche Rolle. 14% der Lohnempfänger und 18% der Selbständigen geben an, einer Nebenbeschäftigung nachzugehen. Es handelt sich dabei zumeist um eine Lohnarbeit, doch üben mehr als ein Viertel der Personen eine Nebenbeschäftigung als Selbständige aus. Zwischen dem Nebenerwerb und einem tiefen Einkommen besteht kaum eine Beziehung; er nimmt mit steigender sozioprofessioneller Kategorie deutlich zu: 11% bei den Unqualifizierten, 30% bei den Direktionsangehörigen. In der Altersklasse der 45- bis 55jährigen sind Nebenbeschäftigungen am häufigsten zu verzeichnen.

## ÜBERBLICK ÜBER DIE UNGLEICHHEITEN ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN IM ARBEITSMARKT

Unsere Analysen zeigen, dass das Geschlecht einer Person zwar eindeutig ein Diskriminationsfaktor ist, diese Diskrimination aber eine breitere Grundlage hat. Das Arbeitsmarktsegment (weiblich, männlich oder gemischt), in dem man tätig ist,

spielt eine wichtige Rolle: Je weiblicher ein Beruf, desto schlechter die Entlohnung und desto geringer die damit verbundenen Vorteile wie Zugang zur Weiterbildung, Aufstiegsmöglichkeiten, Erweiterung der Zuständigkeitsbereiche und Autonomie. Dies bedeutet, dass die Segmentierung des Arbeitsmarktes nach Geschlechtern zweifelsohne die Konsolidierung der beruflichen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen fördert und die Frauen in ihren beruflichen Ambitionen behindert. Hinzu kommt die Konzentration der Frauen in jenem funktionellen Segment, dessen Struktur die unvorteilhafteste ist.

Diesen ersten Faktoren der Diskrimination sind noch die Beibehaltung des männlichen Vollzeitbeschäftigungsmodells und der Fortbestand der traditionellen Familienstruktur hinzuzufügen. Schliesslich darf die in der Schweiz besonders starke geschlechtsspezifische Prägung nicht vergessen werden. Sie beginnt bei der Berufsausbildung, durch deren doppelbödiges Funktionieren sich Männer und Frauen oft Qualifikationen erwerben, die geschlechtsspezifisch sind. So ausgestattet, wenden sie sich „ganz selbstverständlich“ den entsprechenden Arbeitsmarktsegmenten zu, woraus sich, trotz formal gleichwertigen Berufsabschlüssen, diskriminierende Konsequenzen ergeben.

Man muss sich daher Gedanken machen über diesen Mechanismus, der, ausgehend von einem Zustand der Gleichheit (Schulbildung mit gleichem Inhalt und Niveau) von Mädchen und Jungen, im Rahmen der Berufsausbildung allmählich zu Unterschieden führt, die aufgrund der „geschlechtlichen Schichtung“ der Berufe zu Ungleichheiten werden.

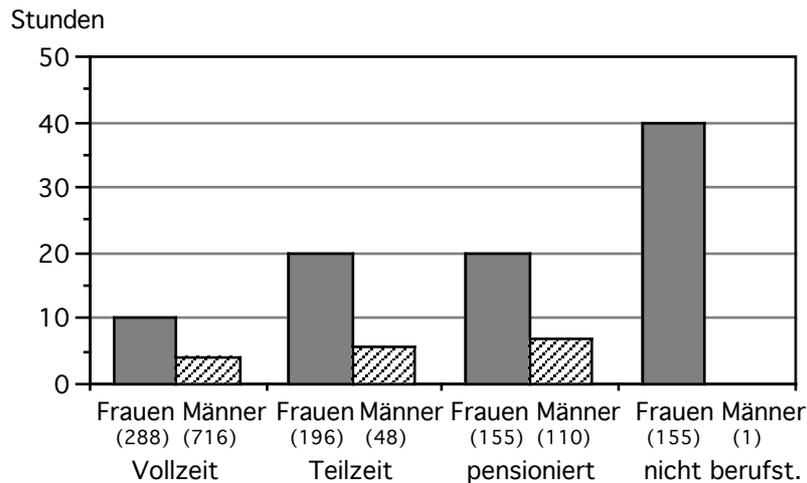
## **5. UNGLEICHHEITEN IN DER FAMILIE: DIE HAUSARBEIT**

Die traditionelle Aufgabenverteilung in der Familie ist unbestreitbar und unabhängig vom sozioökonomischen Niveau ein Modell, das sich hartnäckig hält. Frauen, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, während der Mann zu Hause bleibt, bilden auch heute noch eine grosse Ausnahme. In unserer Untersuchung kam dieser Fall nur gerade einmal vor. Zudem wird die Hausarbeit nach wie vor hauptsächlich von den Frauen geleistet: Unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad widmen Frauen dem Haushalt ausnahmslos sehr viel mehr Zeit als Männer.

Graphik 5.1: Hausarbeit in Stunden (Medianwert) nach Berufstätigkeit und Geschlecht<sup>9</sup>

---

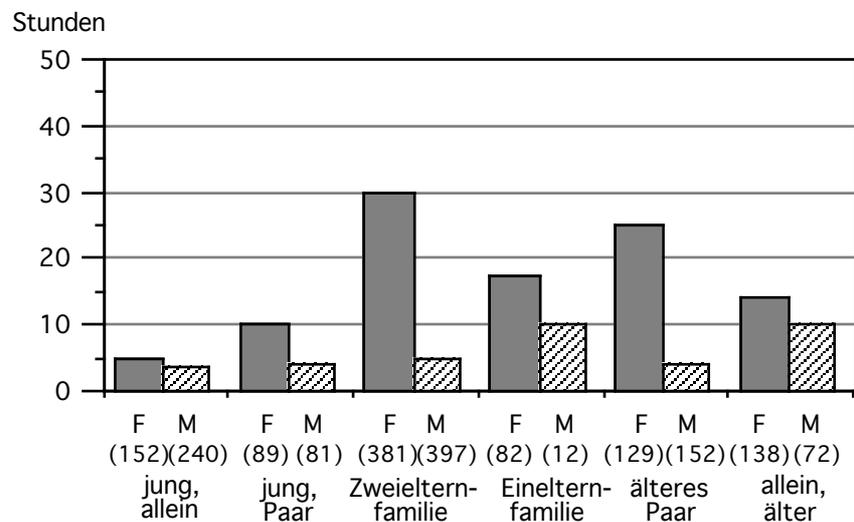
<sup>9</sup> Personen, die weniger als 40 Stunden pro Woche berufstätig sind, werden als Teilzeitbeschäftigte betrachtet.



Während die Berufstätigkeit die Anzahl der Hausarbeitsstunden bei den Frauen stark beeinflusst, scheinen Männer immer etwa gleich viel (bzw. wenig) Zeit dafür aufzuwenden: Teilzeitarbeit oder Pensionierung wirken sich nur in geringem Masse auf ihre Beteiligung an diesen Aufgaben aus.

Interessant ist auch, dass es bei den Männern anscheinend eine Art Obergrenze der für den Haushalt aufgewendeten Zeit gibt, die unter einer Stunde pro Tag liegt. Ungeachtet dessen, ob sie (noch) allein oder in einem Paarhaushalt mit oder ohne Kinder leben oder einem älteren Paar angehören, scheinen sie nicht gewillt, der Hausarbeit mehr als fünf bis sechs Stunden pro Woche zu widmen. Nur alleinerziehende und ältere alleinstehende Männer verwenden mehr Zeit darauf.

Graphik 5.2: Hausarbeit in Stunden (Medianwert) nach Familiensituation und Geschlecht



Die Anzahl Hausarbeitsstunden der Frauen hingegen variiert stark je nach Art des Haushalts. Eine alleinstehende junge Frau verbringt achtmal weniger Zeit (durchschnittlich 5 Stunden) mit Hausarbeit als eine nichtberufstätige Mutter (durchschnittlich 40 Stunden). Zu bemerken ist ebenfalls, dass Frauen, die einer Familie vorstehen, deutlich weniger Zeit für die Hausarbeit aufwenden als Vollzeit-Hausfrauen oder Frauen in einer Zweielternfamilie.

Während aber in der Praxis die Aufgabenteilung im Haushalt dem Reich der Illusionen angehört, ist dies in der Theorie nicht der Fall. Nur eine von zehn befragten Personen lehnt eine Beteiligung beider Partner an der Hausarbeit ab. Ausserdem war bei der Beantwortung der diesbezüglichen Frage kein deutlicher Unterschied zwischen den sozioprofessionellen Kategorien festzustellen.

## **TRADITIONALITÄT DER FAMILIÄREN ROLLENVERTEILUNG UND SOZIALE SCHICHTUNG**

Beim Zeitaufwand für die Hausarbeit sind keine Unterschiede zwischen den sozioprofessionellen Kategorien zu verzeichnen. Betrachtet man hingegen die Aufgabenverteilung, so zeigen sich einige interessante kategorienspezifische Merkmale. Zur Erfassung der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung innerhalb der Familie erstellten wir einen Traditionalismusindex.<sup>10</sup> Resultat: Die traditionellste Kategorie ist jene der Direktionsangehörigen (hier sind die vier Aufgaben in 26% der Familien nach traditionellem Modell verteilt), dann folgen die mittleren Kategorien (qualifizierte Angestellte, Intermediäre, Kader). Bei den Selbständigen und den Unqualifizierten scheint die Traditionalität der Rollenverteilung am schwächsten ausgeprägt zu sein. Ueberraschenderweise findet man bei den Unqualifizierten den grössten Anteil an Paaren, in denen nur der Mann arbeitet (45% bzw. 44%).

## **FAMILIE UND BERUFSLAUFBAHNEN DER MÄNNER UND FRAUEN**

Frauen und Männer sind in der Arbeitswelt nicht gleichgestellt, unter anderem, weil den ersteren die Haushalts- und Erziehungsaufgaben zufallen. Dennoch ist - oder war -, betrachtet man das ganze Leben der Befragten, die überwiegende Mehrheit

---

<sup>10</sup> Es wurden folgende Fragen gestellt: a) Wer erledigt administrative Aufgaben? b) Wer macht kleine Reparaturen? c) Wer kocht? d) Wer kümmert sich um Geschenke? Die Ergebnisse belegen, dass die beiden ersten Aufgaben häufiger von Männern, die beiden letzteren häufiger von Frauen erledigt werden.

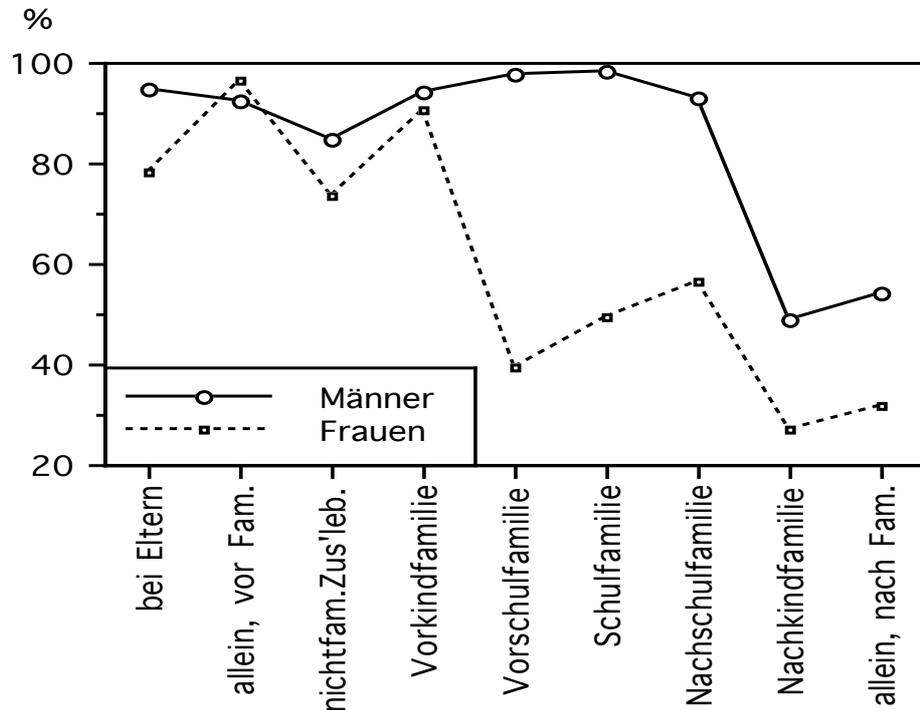
der Frauen (90%) während bedeutenden Phasen ihres Lebens berufstätig. Diese Tatsache widerspricht der landläufigen Vorstellung, Frauen wären wegen der häufigen Unterbrechungen ihrer Laufbahn weniger in der Berufswelt integriert als Männer. Der Eindruck entsteht, weil Statistiken Momentaufnahmen sind: So waren im Zeitpunkt unserer Gespräche 83% der Männer und 53% der Frauen berufstätig. Aufgrund solcher Statistiken wird die Bedeutung der Lohnarbeit der Frauen stark unterschätzt.

Eine Analyse nach Zivilstand bestätigt die Hypothese, dass die Berufstätigkeit der Frauen mit ihrem Familienleben zusammenhängt. Die Laufbahn unverheirateter Frauen gleicht jener der Männer, die nur sehr wenig Eintritte in und Austritte aus der Arbeitswelt aufweist. Die Unterbrechungen der Berufslaufbahn stellen für die Frauen ein grosses Hindernis dar und drängen sie in die am wenigsten attraktiven Arbeitsmarktsegmente.

Die Graphik 5.3 illustriert das enge Verhältnis zwischen Berufstätigkeit und Familiensituation bei den Frauen und zeigt, dass die Männer von dieser Variablen kaum betroffen sind.

Beachtenswert ist besonders, dass der Beschäftigungsgrad der Frauen bei der Ankunft von Kindern zwar um die Hälfte abnimmt, aber nie unter 40% sinkt. Er steigt anschliessend wieder an, erreicht jedoch nie mehr das frühere Niveau.

Graphik 5.3: Berufstätigkeit nach Geschlecht und biographischer Familiensituation<sup>11</sup>

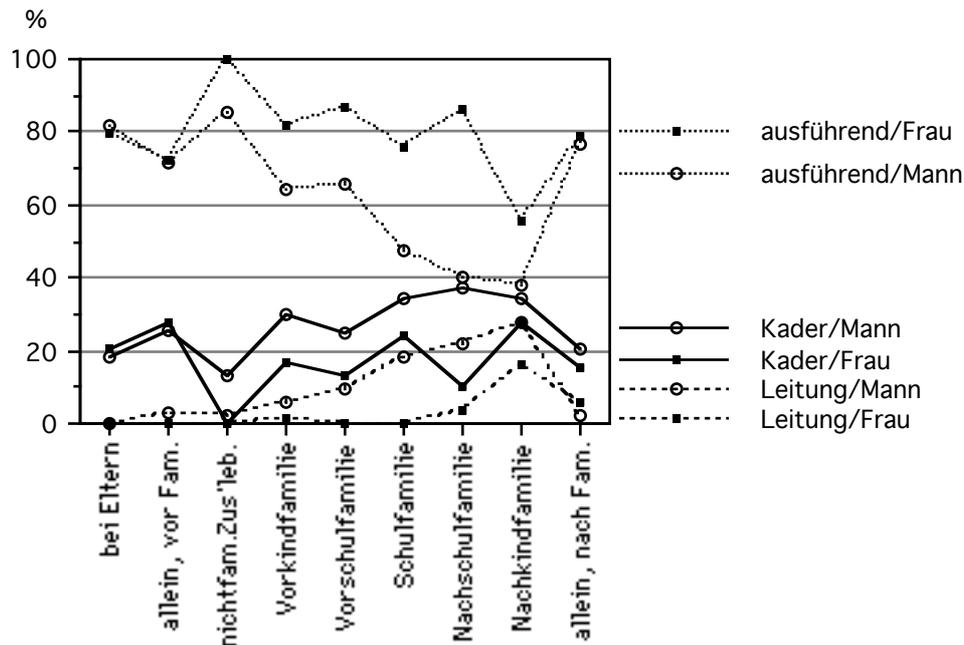


## FAMILIE UND HIERARCHISCHE STELLUNG

Die hierarchische Position beweist einmal mehr, dass sich Frauen, unabhängig von ihrer Familiensituation, sehr viel häufiger als Männer in ausführender Stellung befinden.

<sup>11</sup> Erklärungen: bei Eltern = lebt im Haushalt der Eltern / allein, vor Fam. = lebt (noch) nicht in einem Paarhaushalt / nichtfam. Zus'leb. = lebt mit anderen zusammen, z.B. Geschwister, oder in einer Wohngemeinschaft / Vorkindfamilie = junger Paarhaushalt ohne Kinder / Vorschulfamilie = Familie mit Kindern im Vorschulalter / Schulfamilie = Familie mit Kindern im Schulalter / Nachschulfamilie = Familie mit Kindern im Nachschulalter (bezügl. Obligatorium) / Nachkindfamilie = Familie, deren Kinder den elterlichen Haushalt verlassen haben / allein, nach Fam. = alleinlebende Person, deren Familienleben beendet ist.

Graphik 5.4: Verteilung der berufstätigen Männer und Frauen nach hierarchischem Niveau und biographischer Familiensituation



Man sieht, dass der Anteil der Frauen auf den drei hierarchischen Niveaus ohne klare Tendenz schwankt. Im Gegensatz dazu zeigen die Anteile der Männer eine aufsteigende Mobilität an, so als würde sich die Familiensituation, wenn überhaupt, dann fördernd auf ihre Laufbahn auswirken. Man kann also sagen, dass die Familie den beruflichen Aufstieg des Mannes günstig, jenen der Frau aber ungünstig zu beeinflussen scheint (unabhängig von einer allgemeinen Bewertung der Tätigkeiten in Beruf und Haushalt). Mit anderen Worten: Das Leben in einer Familie hat für Männer eine gesellschaftlich integrierende Wirkung, während bei den Frauen eher das Gegenteil der Fall ist. Die Doppelrolle als Familienmitglied und Arbeitskraft ist für Frauen problematisch oder gar widersprüchlich, für Männer hingegen nicht. Somit steht der Grossteil der Frauen vor der Wahl zwischen Berufskarriere und Familie, eine Wahl, die angesichts der Merkmale der Arbeitsmarktsegmente, denen sich die Frauen mehrheitlich zuwenden, nicht als vollkommen frei bezeichnet werden kann.

## 6. WAHL DES PARTNERS UND DER FREUNDE

Die Ungleichheiten sind nicht immer augenscheinlich und zeigen sich oft erst bei einer vertieften Analyse. So ist die Wahl des Partners oder der Freunde, unter dem Blickwinkel der sozialen Schichtung betrachtet, nicht „harmlos“. Soziologen

sprechen von Homogamie, wenn sie die Nähe oder die Distanz - besonders die sozioökonomische - zwischen den Partnern definieren wollen.

Die Bildungshomogamie ist in der Schweiz besonders stark: 44% der Paare sind vollkommen homogam, das heisst, die beiden Partner haben eine gleichwertige Ausbildung absolviert; 83% der Paare können als quasi homogam bezeichnet werden, da die Bildungsdistanz nur eine Stufe beträgt.<sup>12</sup>

Tabelle 6.1: Bildungsdistanz zwischen (Ehe-) Partnern

Distanz	Mann höher	Frau höher	beide gleich	effektive %	erwartete % <sup>13</sup>	Verhältnis eff./erw.
0	0.0	0.0	43.7	43.7	23.6	1.9
1	29.2	10.0	0.0	39.2	37.8	1.0
2	11.3	3.0	0.0	14.3	24.5	0.6
3	2.1	0.3	0.0	2.4	10.9	0.2
4	0.3	0.0	0.0	0.3	3.1	0.1
Total (N)	42.9	13.3	43.7	100.0 (1220)	100.0	

Aus dieser Tabelle wird ersichtlich, dass der Mann sehr viel häufiger als die Frau der Partner mit dem höheren Bildungsniveau ist (43% gegenüber 13%). Dieses Phänomen lässt sich teilweise aus dem höheren durchschnittlichen Bildungsniveau der Männer erklären, doch spielt das traditionelle Modell der männlichen „Überlegenheit“ in diesem Zusammenhang sicher auch eine Rolle.

Die sozioprofessionelle Homogamie entspricht der Bildungshomogamie. Besonders hoch ist die Quote bei den unqualifizierten Männern mit 75%, bei den qualifizierten Angestellten mit 60% und bei den Frauen mit Kaderstellung und intellektuellen Berufen mit 64%. Insgesamt verzeichnen wir eine sozioprofessionelle Homogamie von 53% und eine Quasi-Homogamie von 22%, also eine fast ebenso hohe Quote wie bei der Bildung (75% gegenüber 83%). Auch hier ist die Kristallisierung auf den obersten und untersten Rängen besonders stark.

<sup>12</sup> Die hier berücksichtigten Ausbildungsstufen sind: Primarschule / Sekundarschule / Berufslehre / Gymnasium, Technikum, höhere Berufsschule / Universität, Hochschule.

<sup>13</sup> Der Begriff „erwartete Häufigkeit“ bezeichnet die Anzahl der Fälle, die beim Fehlen jeglicher Homogamietendenz in jeder Zelle vorzufinden wären.

## Die Homosozialität

Nicht nur die Wahl des Partners oder der Partnerin (Homogamie) scheint einer Art „sozialem Gesetz“ zu gehorchen, sondern auch jene der Freunde (Homosozialität). Wir baten unsere Gesprächspartner, uns Auskunft über die Ausbildung ihrer zwei nächsten Freunde oder Freundinnen zu geben. Die Tabelle 6.2 zeigt, dass die Homosozialität noch ausgeprägter ist als die Homogamie.

Tabelle 6.2: Bildungsniveau der Freunde und der Befragten (Zeilenprozente)

	Freund / in 1					Befragte	Freund / in 2					
Total	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	Total
14.1	5.6	5.0	24.8	16.5	<b>48.1</b>	1 Primarschule	<b>45.8</b>	15.4	25.7	6.5	6.5	11.1
13.4	4.7	15.3	33.1	<b>31.3</b>	15.7	2 Sekundar- schule	12.7	<b>38.3</b>	33.4	13.4	2.3	13.2
29.9	4.6	20.3	<b>60.1</b>	10.8	4.3	3 Berufslehre	5.5	9.9	<b>56.1</b>	19.0	9.6	29.5
28.8	12.1	<b>53.1</b>	26.3	6.4	2.1	4 Gymnasium, Technikum	2.8	5.8	32.7	<b>46.4</b>	12.3	30.9
13.8	<b>50.8</b>	32.3	11.6	3.9	1.4	5 Universität	0.2	3.5	7.4	38.1	<b>50.7</b>	15.2
100.0 (1296)	13.3	28.6	35.1	12.1	10.9	Total (N)	9.3	12.0	35.1	28.2	15.4	100.0 (1107)

Die Quasi-Homosozialität (Niveaudifferenz 0 oder 1) liegt regelmässig über 80% und erreicht manchmal sogar 90% (Niveau Berufslehre und Gymnasium).

## 7. VIELFÄLTIGE BETEILIGUNG AN DER GESELLSCHAFT

Zu einer umfassenden Studie der Ungleichheiten gehört auch eine aufmerksame Untersuchung der Art und Weise, in der sich die Menschen in die Gesellschaft einfügen. Wir haben versucht herauszufinden, wie sich unsere Gesprächspartner an verschiedenen Tätigkeitsbereichen in der Gemeinschaft beteiligen. Unser Fragebogen erlaubt uns die Analyse von sieben Bereichen:

1. **Familie**
2. **Beruf** (Beteiligung an der Arbeitswelt)
3. **Kirche** (regelmässige Teilnahme an einem Gottesdienst)
4. **Politik** (Zugehörigkeit zu einer Partei oder einem aktivistischen Verband)
5. **Berufsverband** (Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband)

6. **Vereinigungen** (Mitgliedschaft in einem Sportclub oder Freizeitverein, einer gemeinnützigen oder humanitären Organisation, einem Musikverein, einer Folkloregruppe, einer Kirchgemeindeorganisation usw.)

## 7. **Gemeinnützige Tätigkeit**

Tabelle 7.1: Anzahl sozialer Bereiche, an denen die Befragten teilnehmen (max. 7 )

Anzahl Bereiche	%
keiner	3.3
einer	17.3
zwei	25.6
drei	21.0
vier	15.7
fünf	10.8
sechs	4.8
sieben	1.5
total (N)	100.0 (2030)

Fast die Hälfte aller Befragten geben an, sich an zwei oder drei der sieben genannten Bereiche zu beteiligen. Die Teilnahme konzentriert sich stark auf die beiden Hauptbereiche Beruf und Familie. Es zeigt sich aber auch, dass die Beteiligung mehrheitlich nicht nur die beiden Grundbereiche betrifft (54% beteiligen sich an drei oder mehr Bereichen).

Die Unterschiede der Beteiligung zwischen Männern und Frauen entsprechen den vorherrschenden Meinungen nicht ganz. Die einen wie die andern beteiligen sich in gleichem Masse an den Bereichen Familie, gemeinnützige Tätigkeit und Kirche. Männer nehmen aber viel häufiger an der Politik und sehr viel häufiger an der Arbeitswelt und an Berufsverbänden teil. Obwohl also bei den Männern ein stärkeres ausserfamiliäres Engagement zu verzeichnen ist, sind Paare selten, in denen eine strikte Trennung nach dem Prinzip: „Der Frau gehört die Küche, dem Mann gehört die Welt“ praktiziert wird.

Aus unserer Analyse ergibt sich ausserdem, dass eine Beziehung zwischen der Häufung von Teilnahmen (besonders an den Bereichen Beruf, Familie und Politik) und einer privilegierten Position besteht: Je höher die Stellung in der sozialen Schichtung, desto mehr besteht die Tendenz zu vielfachen Beteiligungen. Die soziale Integration scheint somit eine Komponente der Macht zu sein.

## **TEILNAHME AN VEREINEN**

Eine verfeinerte Analyse der Vereinstypen,<sup>14</sup> an denen die Befragten teilnehmen, wirft ein interessantes Licht auf die verschiedenen Formen der Integration in soziale Netze (Tabelle 7.2): Mehr als ein Drittel unserer Gesprächspartner geben an, keinem Verein anzugehören, während ein weiteres Drittel sich an drei oder mehr Vereinen beteiligt. Bei den übrigen Befragten liegt die Beteiligung zwischen diesen beiden Extremen. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu präzisieren, dass unsere Daten keine genauere Bestimmung der Art der Teilnahme erlauben. So können wir nicht sagen, ob die Zugehörigkeit zu einem Verein ausschliesslich die Zahlung des Mitgliedsbeitrags umfasst oder mit einem konkreteren Engagement verbunden ist.

Tabelle 7.2 : Anzahl von Vereinstypen, an denen die Befragten teilnehmen (max. 16 Typen)

Anzahl Typen	%
keiner	30.7
einer	25.6
zwei	14.8
drei	10.8
vier	7.5
fünf	6.0
sechs bis dreizehn	4.6
total (N)	100.0 (2030)

Am häufigsten ist die Mitgliedschaft in Sportvereinen (28% Teilnahmen), während die geringste Teilnahme bei Jugendverbänden festgestellt wurde (3%). Wir haben bereits darauf hingewiesen: Die Anzahl der Teilnahmen an Vereinen nimmt mit steigender Position in der sozialen Hierarchie systematisch zu. Personen mit minimaler Schulbildung oder Hilfsarbeiter haben am Vereinsleben am wenigsten teil (54% Nichtteilnehmer in der ersten, 48% in der zweiten Kategorie).

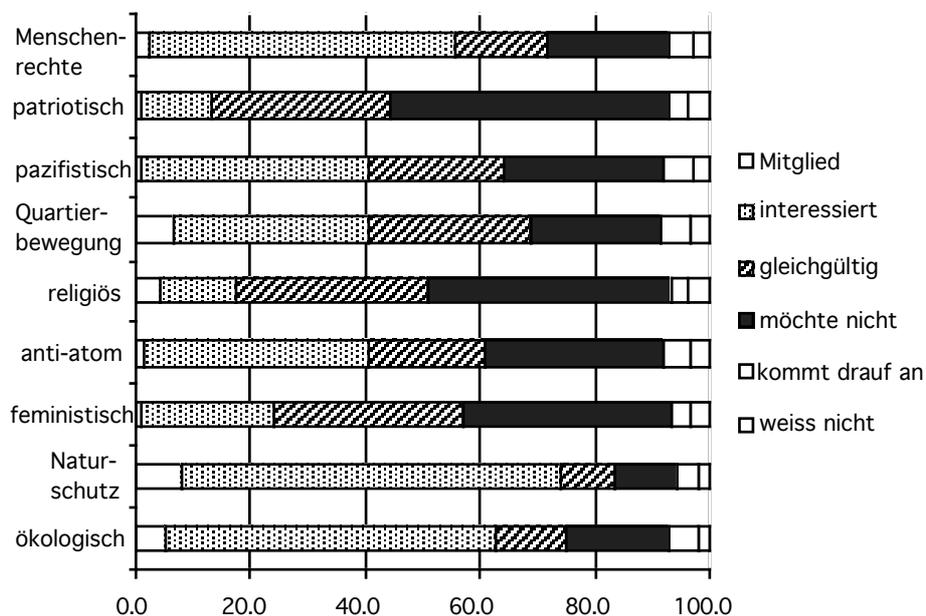
## **POLITISCHE BETÄTIGUNG UND TEILNAHME AN BEWEGUNGEN**

<sup>14</sup> Wir benützten eine Liste mit 13 Vereinstypen: gemeinnützige oder humanitäre Organisationen, Folkloregruppen (Tanz- oder Trachtenvereine usw.), religiöse oder Kirchgemeindeorganisationen, nationale oder regionale Vereinigungen (Spanier-Club, Jurassier-Club usw.), Elternvereine, Sportvereine, Freizeitvereine, Musikvereine (Blechmusik, Chor usw.), Jugendverbände (Pfadfinder, Studentenvereinigung, Landjugendverband usw.), aktivistische Verbände (Konsumentenverein, Quartierverein, Mieterverband usw.), politische Parteien, Berufsverbände, philanthropische und Unterstützungsvereinigungen (Rotary, Kiwanis usw.). Dieser Liste haben wir noch die gemeinnützige oder freiwillige Tätigkeit, die Ausübung eines öffentlichen oder politischen Amtes und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft hinzugefügt.

Die für das Funktionieren der Gesellschaft grundlegend wichtige politische Tätigkeit ist bei unseren Gesprächspartnern marginal. 10% gehören einer Partei an, weitere 5% geben an, Parteimitglied gewesen zu sein. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten fühlt sich einer Partei besonders nahe oder ist bereit, diese zu nennen.

Ein zweiter Aspekt der politischen Betätigung ist die Teilnahme an sozialen Bewegungen oder zumindest das Interesse dafür. Die Graphik 7.1 illustriert, dass die Teilnahme insgesamt zwar relativ gering ist, jedoch ein recht deutliches Interesse für die vertretenen Anliegen besteht.

Graphik 7.1 : Teilnahme an sozialen Bewegungen



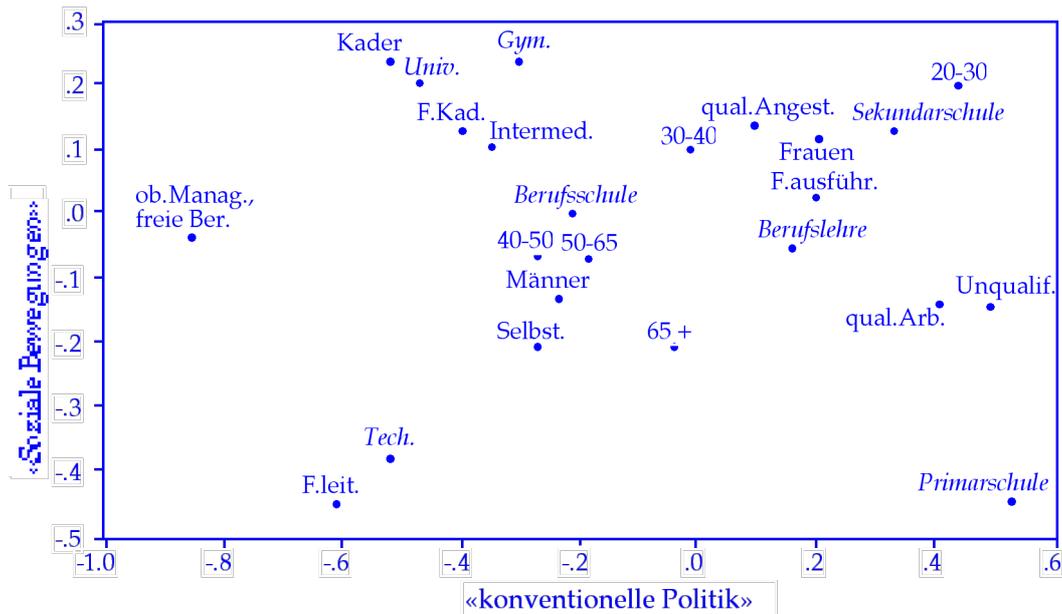
Es zeigt sich, dass ein starkes Interesse für Umwelt- und Naturschutzbewegungen vorhanden ist. Sie sind es auch, die neben Quartiervereinen und Gruppen, die lokale Interessen vertreten, die meisten Mitglieder anziehen. Am wenigsten Interesse bekunden die Befragten für patriotische oder religiöse Bewegungen.

Ferner ist zu bemerken, dass parallel zur Teilnahme an Vereinen im allgemeinen auch das Interesse für Bewegungen bei den Universitätsabsolventen und den Angehörigen der höheren sozialen Schichten besonders ausgeprägt ist.

Die Graphik 7.2 veranschaulicht synthetisch die Teilnahme an der konventionellen Politik und/oder an sozialen Bewegungen. Sie ist folgendermassen zu interpretieren: Die Gesamtpartizipation der Personen mit minimaler Ausbildung ist

ausserordentlich gering. Die Altersklasse der 20- bis 30jährigen scheint sich von der herkömmlichen Politik vollkommen abzuwenden, zeigt jedoch ein lebhaftes Interesse für soziale Bewegungen. Am stärksten fühlen sich Direktionsangehörige und Angehörige der freien Berufe von der (konventionellen) Politik angezogen, ohne deshalb die sozialen Bewegungen zu vernachlässigen.

Graphik 7.2 : Schwerpunkte verschiedener sozialer Kategorien nach den Faktoren "politische Partizipation" und "Bewegungsteilnahme" (N=1164)



## 8. TEILNAHME AM KULTURELLEN LEBEN, ILLUSTRIRT ANHAND DER ZEITUNGSLEKTÜRE

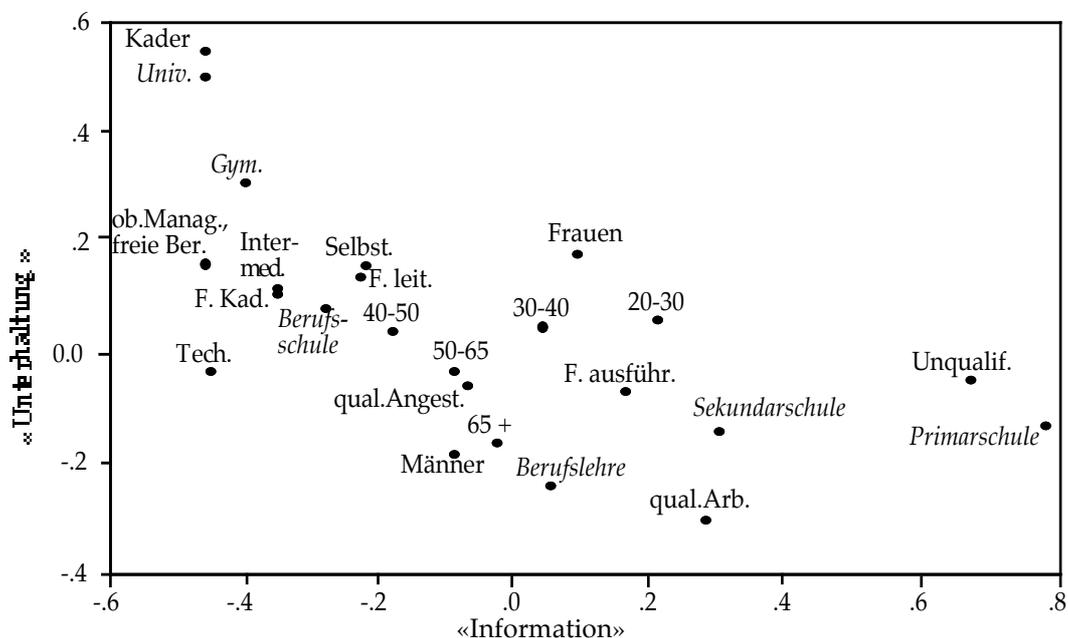
Auch die Kultur ist ein Bereich, in dem sich gewisse Formen der Ungleichheit nachweisen lassen. Um eine elitäre Fragestellung zu vermeiden, befassten wir uns ausschliesslich mit der Zeitungslektüre. Wir kategorisierten die verschiedenen Lesegewohnheiten, indem wir präzise Fragen nach den von unseren Gesprächspartnern gelesenen Rubriken stellten. Die Antworten sind in Tabelle 8.1 zusammengefasst.

Tabelle 8.1 : Lesehäufigkeit verschiedener Zeitungsrubriken (%)

	lokale Informationen	nationale Politik	Internationales	Kulturelles	Sport	Vermischtes
täglich	69.5	48.9	52.4	25.6	34.3	56.0
einmal pro Woche	20.1	27.6	27.0	37.9	19.9	26.4
einmal pro Monat	3.5	7.5	7.9	13.1	8.4	6.5
nie	6.9	16.0	11.8	21.8	36.2	11.1
total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(2014)	(2013)	(2011)	(1999)	(2006)	(2010)

Ausgehend von diesen Daten unterteilen wir die Antworten in zwei Kategorien: das Informationsbedürfnis, das die Rubriken lokale, nationale, internationale und kulturelle Nachrichten umfasst, und das Unterhaltungsbedürfnis, dem wir die Rubriken vermischte Meldungen und Sportnachrichten zuordneten. Aufgrund dieser Unterscheidung stellten wir erneut grosse Unterschiede zwischen den verschiedenen sozialen Gruppen fest.

Graphik 8.1: Schwerpunkte sozialer Kategorien nach Faktoren der Lesegewohnheit (N=1957)



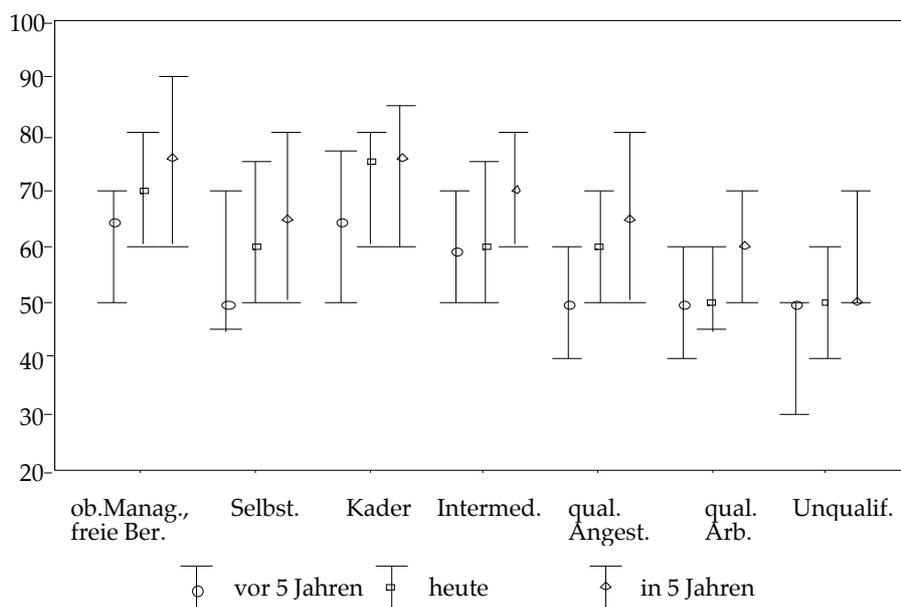
Wie man sieht, interessieren sich Kaderangehörige und Universitätsabsolventen für alle Informationsarten, während Personen mit einer elementaren Schulbildung kaum Zeitung lesen oder sich ausschliesslich der Sportberichterstattung und den vermischten Meldungen zuwenden. Dies belegt, dass die Zeitungslektüre weitgehend von der Bildung und der sozioprofessionellen Kategorie bestimmt wird:

Je niedriger die Stellung auf der sozialen Stufenleiter, desto eher wird alles Gedruckte, ungeachtet seiner Botschaft, zur Barriere.

## 9. SOZIALE STELLUNG UND SELBSTEINSTUFUNG

Wie schätzen die Menschen ihre soziale Stellung ein? Wie erklären sie sich ihre Situation innerhalb der Gesellschaft? Lassen sich in diesem Zusammenhang wesentliche Unterschiede nach sozioprofessionellen Kategorien beobachten? Wir suchten nach Antworten, indem wir folgende Fragen stellten: „Wenn man sich die soziale Leiter als eine Skala von 0 (am wenigsten beneidenswerte Situation) bis 100 (bestmögliche Situation) vorstellt, wo würden Sie sich dann gegenwärtig einstufen? Wo wären Sie auf dieser Skala vor fünf Jahren gestanden? Wo werden Sie voraussichtlich in fünf Jahren stehen?“

Graphik 9.1 : Einstufung der eigenen sozialen Stellung nach sozioprofessioneller Kategorie und für drei Zeitpunkte: vor fünf Jahren (N=1142), jetzt (N=1144) und in fünf Jahren (N=1096), Mittelwerte einer "Note" zwischen 1 und 100<sup>15</sup>



Die Graphik 9.1 veranschaulicht die erhaltenen Antworten. Hier ist daran zu erinnern, dass die Untersuchung 1991 durchgeführt wurde; die gleichen Fragen würden heute teilweise sicher anders beantwortet.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Der Punkt stellt den Medianwert dar (= Wert, der die darüberliegende von der darunterliegenden Hälfte der Fälle trennt), der Strich die oberen und unteren Quartile, also die Grenzen der 25% der Befragten, die sich unmittelbar unterhalb und oberhalb des Medians befinden.

<sup>16</sup> Obwohl die Fragestellung nicht dieselbe ist, weist eine am 4. Juli 1996 veröffentlichte Umfrage auf diesen Umstand hin. Die Frage: „Befürchten Sie, Ihre Stelle zu verlieren oder eine Lohneinbusse

Als erstes fällt die stark unterschiedliche Einschätzung der gegenwärtigen Stellung je nach sozioprofessioneller Kategorie auf. Die Direktionsangehörigen, die freien Berufe und die Kader sind durch ihre hohe Selbsteinstufung gekennzeichnet. Eine ganz klare Trennlinie besteht zwischen den qualifizierten Angestellten, deren Median leicht unter 60 liegt, und den qualifizierten Arbeitern (Median wie bei den unqualifizierten Arbeitern um 50).

Ausserdem ist fast durchgehend eine Steigerung zwischen der Einstufung der gegenwärtigen und der in fünf Jahren erwarteten Position festzustellen. Nur die unqualifizierten Arbeiter geben sich nicht so „optimistisch“. Sie sind es auch, die, genau wie die qualifizierten Arbeiter, der Ansicht sind, ihre soziale Stellung (Median) habe sich in den letzten fünf Jahren nicht verbessert.

Interessant ist schliesslich auch die Streuung der Antworten. Sie ist bei den Selbständigen besonders ausgeprägt, was in Anbetracht der grossen Heterogenität dieser Kategorie, der kleine Handwerker ebenso wie Klein- und Mittelunternehmer angehören, nicht weiter erstaunt. Die Streubreiten sind im übrigen bei allen Schreibtischberufen grösser als bei den Arbeitern, deren Antworten viel einheitlicher ausfallen.

### **Selbsteinstufung**

Mit dem Klassenbegriff beschreibt man in der Schweiz nur selten seine soziale Position. So beantworten nicht mehr als 30% unserer Gesprächspartner die Frage: „Fühlen Sie sich einer bestimmten sozialen Klasse zugehörig?“ mit einem spontanen Ja. Entgegen möglichen Vermutungen sind es die am besten gestellten Kategorien, die sich klar als Angehörige einer bestimmten sozialen Schicht sehen (mehr als 50% der Direktionsangehörigen, freien Berufe und Kader), während der Anteil bei den unqualifizierten Arbeitern nur 20% beträgt.

---

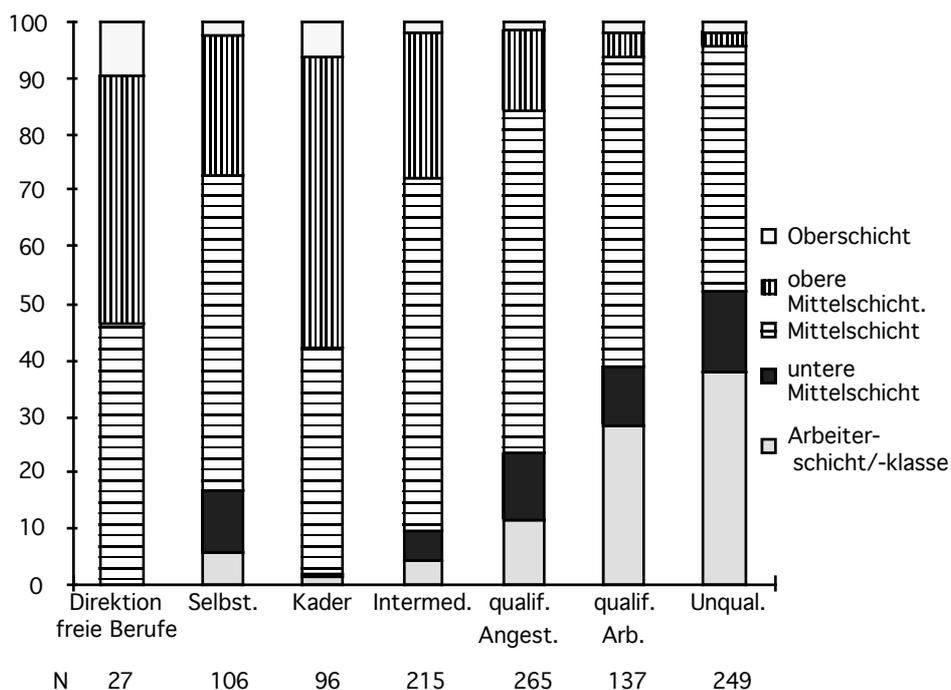
hinnehmen zu müssen?“ beantworteten 28% der Befragten mit „überhaupt nicht“, 41% mit „ein wenig“ und 31% mit „sehr“.

Tabelle 9.1: Anteil Befragter; die angeben, einer Schicht oder Klasse anzugehören, nach sozioprofessioneller Kategorie

sozioprof. Kategorie	%	(N)
Direktion, freie Berufe	45.6	(13)
Selbständige	35.4	(38)
Kader	59.3	(57)
Intermediäre	31.5	(69)
qualifizierte Angestellte	24.8	(69)
qualifizierte Arbeiter	27.4	(38)
Unqualifizierte	20.8	(52)

Eine zweite Frage lautete: „Welcher der auf dieser Liste aufgeführten Klassen gehören Sie Ihrer Ansicht nach an?“ Aus den Antworten ergibt sich eine breite „Mittelschicht“, aber auch eine Tendenz zur Kohärenz zwischen der gesellschaftlichen Stellung und der Klasse, in der sich die Befragten einstufen.

Graphik 9.2 : Selbstdeklarierte Klassen- bzw. Schichtzugehörigkeit nach sozioprofessioneller Kategorie

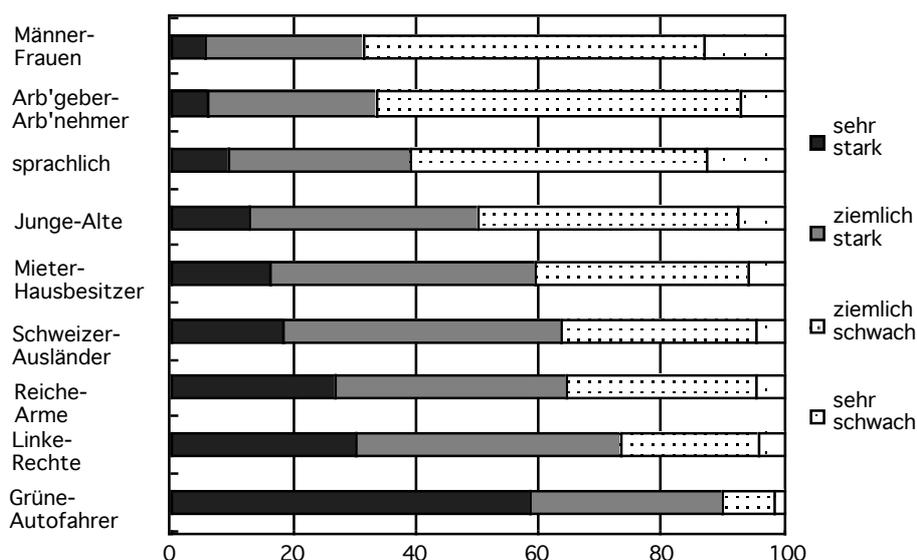


Hervorzuheben ist auch, dass Direktionsangehörige, freie Berufe und Kader diese Frage vorwiegend mit „obere Mittelschicht“ beantworten und sich nur ein sehr kleiner Teil dieser Kategorien der „Oberschicht“ zurechnet. Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass der Begriff „Arbeiterklasse“ weiterexistiert, auch in den a priori nicht „betroffenen“ Kategorien. Eine Analyse der Antworten nach Altersgruppen ergibt, dass sich die Jungen am häufigsten darauf beziehen. Dafür gibt es sachliche Gründe (insofern als sie erst am Anfang ihrer Berufslaufbahn stehen), doch muss auch betont werden, dass dieser dem Marxismus entstammende Begriff immer noch einen realen Gehalt besitzt, auch für junge Menschen, die sich ausserdem kaum um die Tabus des kalten Krieges kümmern.

### **Trennlinien und Ungleichheiten**

Während sehr langer Zeit galt die Schweiz als „Sonderfall“, als Staat, der dank seiner Konfliktlösungsfähigkeit das Geheimnis des „Glücks“ gefunden hatte. Diese Vorstellung einer harmonischen Idylle konnte vor allem deshalb entstehen, weil sich die Trennlinien so vielfach überschneiden, dass keine einzige deutlich vorherrscht. Inzwischen ist dieses Idealbild noch unglaubwürdiger geworden, da sich die Gleichgewichte verändern (beispielsweise durch die starke Zunahme der Arbeitslosigkeit) und sich die früheren Trennlinien (Religion, soziale Klassen) zu verwischen und durch neue Bruchstellen (Ökologie gegenüber Wirtschaft) ersetzt zu werden scheinen. All dies vollzieht sich in einem von neuen Gegebenheiten geprägten Umfeld (man denke an die Öffnung nach aussen). In Wirklichkeit sind Gelassenheit und Friedlichkeit keineswegs kennzeichnend für die Diskussion in der Schweiz von heute. Wir stellten unseren Gesprächspartnern folgende Frage: „In allen Ländern gibt es Unstimmigkeiten oder sogar Konflikte zwischen verschiedenen sozialen Gruppen. Wie stark sind die Unstimmigkeiten Ihrer Meinung nach heutzutage in der Schweiz?“

Graphik 9.3 : Subjektive Bedeutung verschiedener gesellschaftlicher Trennlinien



Diese Graphik weist auf drei deutliche Trennlinien hin, deren politische Komponente grundlegend ist: Kluft zwischen Arm und Reich, links und rechts, Umweltschützern und Automobilisten. Die beiden ersten Trennlinien werden von einem Drittel der Befragten als sehr wichtig erachtet, die letzte ist für die Hälfte von wesentlicher Bedeutung.

Es ist hervorzuheben, dass sich die sozioprofessionellen Kategorien bei der Beantwortung dieser Frage nur wenig voneinander unterscheiden. Dies bedeutet, dass die Wahrnehmung der Trennlinien nur in geringem Masse sozial lokalisiert ist und in diesem Bereich eine Art Konsens besteht.

Das gleiche gilt auch für die Beurteilung der Gerechtigkeit oder Ungerechtigkeit. 80% unserer Gesprächspartner sind der Meinung, dass es Leute gibt, die weniger bekommen, als sie eigentlich verdienen, und 75% denken, dass gewisse Bevölkerungsgruppen mehr erhalten, als ihnen von Rechts wegen zusteht.

Schliesslich wurde folgende Frage gestellt: „Wenn Sie Ihr Einkommen mit dem von anderen vergleichen, sind Sie der Meinung, dass die Einkommensverteilung in der Schweiz gerecht oder ungerecht ist?“ Es ergab sich für jede Meinung eine Quote von 50%, und zwar für die Gesamtheit der Befragten. Ersichtlich ist aber, dass die am meisten begünstigten Kategorien dazu tendieren, die Einkommensungleichheiten als gerechter zu betrachten als die anderen Kategorien.

## 10. SOZIALE WERTE

Aus unserer Untersuchung geht hervor, dass sich die Ungleichheiten in der Schweiz auf alle Lebensbereiche erstrecken, von der Bildung über das Einkommen, die Zutrittsmöglichkeiten zu den höheren Hierarchiestufen, die Teilnahme an Vereinen, die Homogamie und die Homosozialität bis zu den Lesegewohnheiten. Doch rufen diese Ungleichheiten keineswegs grosse Spannungen hervor. Man kann sogar eine weitgehende Übereinstimmung hinsichtlich der Verteidigung der sozialen Werte verzeichnen. So ergaben sich beispielsweise nur wenig Divergenzen bei den Beurteilungen von vier Aussagen, mit denen wir die Einstellung unserer Gesprächspartner gegenüber Aspekten der Arbeitsmoral zu ergründen versuchten.<sup>17</sup>

Tabelle 10.1 : Mittelwerte der Elemente von "Arbeitsmoral" nach sozioprofessioneller Kategorie, Geschlecht und Alter

	Könne n	Teil Selbst	gewissen - haft	weniger arbeiten	N (Minimum )
sozioprof. Kat.					
Direktion, freie Berufe	2.36	1.62	3.11	2.32	28
Selbständige	1.96	1.43	2.70	2.71	108
Kader	1.93	1.60	3.30	2.31	100
Intermediäre	2.05	1.65	3.16	2.09	227
qualifizierte Angestellte	1.98	1.80	2.86	2.13	280
qualifizierte Arbeiter	1.87	1.57	2.93	2.00	141
Unqualifizierte	1.73	1.50	2.79	2.14	253
Geschlecht					
Männer	1.95	1.63	2.94	2.37	950
Frauen	1.88	1.58	2.88	2.82	980
Alter					
20-30	2.02	1.91	2.74	1.91	467
31-40	2.01	1.60	2.99	2.14	393
41-50	1.98	1.57	2.92	2.30	449
51-65	1.87	1.41	3.27	2.65	239
über 65	1.62	1.36	2.82	2.92	377

<sup>17</sup> Die vier Aussagen lauteten: a) Man sollte einen Arbeitnehmer nicht nur aufgrund seiner Arbeit im Betrieb beurteilen, sondern auch nach dem, was er alles kann. b) Unsere Arbeit ist ein Teil unserer selbst. c) Viele Leute halten es nicht für nötig, eine stumpfsinnige Arbeit gewissenhaft auszuführen. d) Die Schweiz gehört weltweit zu den Ländern mit den höchsten Arbeitszeiten. Manche sind der Auffassung, wir sollten im Laufe unseres Lebens weniger arbeiten. Die Beurteilungsskala reichte von 1 (völlig einverstanden) bis 5 (überhaupt nicht einverstanden).

Die Interpretation dieser Daten deckt keine wirklich signifikanten Unterschiede zwischen den sozioprofessionellen Kategorien und noch weniger zwischen den Geschlechtern auf. Man kann höchstens feststellen, dass die oberen Hierarchiestufen stärker als die anderen darauf drängen, dass auch eine stumpfsinnige Arbeit gewissenhaft erledigt werden muss. Das Alter der Befragten beeinflusst ihre Antworten jedoch recht deutlich, obwohl man nicht von einer eigentlichen Trennlinie sprechen kann: Je jünger die Gesprächspartner, desto häufiger die Ansicht, dass die Arbeitszeit kürzer sein und der Arbeitnehmer ausschliesslich nach der geleisteten Arbeit und nicht nach seinen Qualifikationen beurteilt werden sollte. Die jüngeren Befragten weisen auch am häufigsten die Vorstellung der Arbeit als Teil ihrer selbst zurück. Dies scheint zu beweisen, dass die Jungen (genereller als die Älteren) die Arbeit nicht als wesentliches Element ihres Lebens betrachten wollen. Bleibt zu sagen, dass sich nicht eruieren lässt, ob es sich hierbei um eine Grundtendenz oder um eine altersgebundene Einstellung handelt, die unsere jüngeren Gesprächspartner mit zunehmenden Jahren ablegen werden.

### **Erwünschte Eigenschaften**

Die Gesellschaft legt Wert auf zwei mehr oder weniger widersprüchliche Arten von Eigenschaften: jene, die Konformität bezeugen (zum Beispiel gutes Benehmen), und jene, die die Entwicklung der Autonomie und des Selbstwertgefühls in den Vordergrund stellen (zum Beispiel Phantasie). Wir unterbreiteten unseren Gesprächspartnern eine Liste von Eigenschaften und baten sie zu sagen, welche ihrer Ansicht nach bei der Kindererziehung besonders gefördert werden müssten.

Tabelle 10.2: Erwünschte Eigenschaften von Kindern in %  
(N=1512, 3 Nennungen möglich)

gutes Benehmen	42.9
Unabhängigkeit, krit. Denken	37.9
Einsatzbereitschaft	17.0
Verantwortungsbewusstsein	54.4
Phantasie	14.5
Toleranz und Rücksichtnahme	56.6
Sparsamkeit	8.2
gute Laune	11.6
Grosszügigkeit	10.5
Gehorsam	11.0
Anpassungsfähigkeit	15.2
Erfolgswille im Beruf	12.9

Mehr als die Hälfte der Befragten sind der Ansicht, dass in erster Linie die Toleranz und das Verantwortungsbewusstsein gefördert werden sollten. 40% nennen gutes Benehmen und Unabhängigkeit. Die verschiedenen Eigenschaften lassen sich in die beiden folgenden Hauptgruppen unterteilen:

**Konformität mit den Forderungen der Gesellschaft:** gutes Benehmen sowie Einsatzbereitschaft, Sparsamkeit, Gehorsam und Erfolgswille im Beruf.

**Entwicklung der Persönlichkeit:** Unabhängigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Toleranz und Rücksichtnahme als auch Phantasie.

Wir haben diese beiden Tendenzen (synthetisiert in Form von Indizes, die sich als untereinander sehr schwach korreliert erweisen) einer Analyse nach sozio-professionellen Kategorien, Geschlecht und Alter unterzogen.

Tabelle 10.3 : Eigenschaften der Konformität und Unabhängigkeit nach sozioprofessioneller Kategorie, Geschlecht und Alter

	Konformität	Unabhängigkeit	N
sozioprof. Kategorie			
Direktion, freie Berufe	0.43	1.59	27
Selbständige	0.61	1.15	115
Kader	0.25	1.67	103
Intermediäre	0.49	1.43	233
qualifizierte Angestellte	0.57	1.34	293
qualifizierte Arbeiter	0.72	1.22	146
Unqualifizierte	0.96	0.75	270
Geschlecht			
Männer	0.68	1.20	1014
Frauen	0.68	1.22	1016
Alter			
20-30	0.57	1.25	499
31-40	0.56	1.32	423
41-50	0.65	1.23	471
51-65	0.79	1.24	251
über 65	0.93	0.99	381

Einmal mehr ergibt sich eine verhältnismässig ausgeprägte Disparität zwischen den Antworten der verschiedenen sozioprofessionellen Kategorien. Kader, Direktionsangehörige und freie Berufe sowie die Intermediären bevorzugen Eigenschaften der Unabhängigkeit deutlicher als die anderen Kategorien. Im Gegensatz dazu lässt sich feststellen, dass die unqualifizierten Arbeiter allgemein mehr Wert auf Eigenschaften der Konformität als der Unabhängigkeit legen.

## SELBSTACHTUNG UND HANDLUNGSFÄHIGKEIT

Zwischen den bei den sozialen Werten beobachteten Differenzen und dem Gefühl der Handlungsfähigkeit besteht eine Parallele. Wir legten unseren Gesprächspartnern fünf Aussagen vor, anhand derer sich die Einschätzung der eigenen Handlungsfähigkeit und die Selbstachtung bestimmen lassen:

**Handlungsfähigkeit:** Es lohnt sich oft nicht, Pläne zu machen, da zuviel Unvorhergesehenes eintreten kann. / Ich habe den Eindruck, dass ich wenig Einfluss auf die Ereignisse in meinem Leben habe.

**Selbstbild:** Ich werde leicht mit unerwarteten Problemen fertig. / Im allgemeinen fällt es mir nicht schwer, mich zwischen zwei Möglichkeiten zu entscheiden. / Im grossen und ganzen bin ich eigentlich zufrieden mit mir.

Die Ergebnisse sind aussagekräftig: Sie zeigen, dass das Selbstbild nur in geringem Masse mit der sozialen Stellung verbunden ist. Es kann höchstens ein geringfügig höherer Mittelwert bei den intellektuellen Berufen und Kadern gegenüber den Arbeitern und den Selbständigen, nicht jedoch gegenüber den unqualifizierten Arbeitern verzeichnet werden.

Hinsichtlich der Handlungsfähigkeit besteht jedoch ein enger Zusammenhang mit der sozioprofessionellen Kategorie. Das Gefühl der Handlungsfähigkeit ist also eindeutig mit der sozialen Stellung verbunden.

Dieser Aspekt lässt vermuten, dass der Beziehung zwischen der Stellung innerhalb der Sozialstruktur und der Handlungsfähigkeit eine entscheidende Bedeutung zukommt. Gerade die Lähmung der Handlungsfähigkeit jedoch ist für den Prozess der sozialen Ausgrenzung bestimmend. S. Paugam<sup>18</sup> schreibt dazu: „Der Erfolg des Begriffs Ausgrenzung beruht darauf, dass er zumindest implizit auf eine Krise des sozialen Zusammenhalts hinweist. Obwohl er sich an der Ungleichheitsthematik orientiert, geht der Ausgrenzungsbegriff auch darüber hinaus, indem er ihr einen neuen Sinn gibt, der nicht in erster Linie auf den Interessengegensätzen zwischen Gesellschaftsgruppen und dem Kampf um soziale Anerkennung basiert, sondern eher auf der Schwäche der benachteiligten Bevölkerungsgruppen oder gar dem Fehlen von gemeinsam vorgebrachten Forderungen und von Bewegungen, welche das Zusammengehörigkeitsgefühl dieser Gruppen verstärken könnten.“ So verweisen denn die Grundsätze des Individualismus und der persönlichen „Verdienste“ (Meritokratismus), denen unsere Gesprächspartner den Vorrang zu geben scheinen, jeden auf „seinen Platz“ in der sozialen Rangordnung. Die am besten gestellten Mitglieder der Gesellschaft können davon profitieren, während die am meisten benachteiligten auf den unteren Stufen bleiben und kaum auf einen Aufstieg hoffen können. Diplome scheint in diesem Zusammenhang eine eigentliche Schwellenfunktion zuzukommen - Chance für jene, die sie besitzen, und Barriere für jene, die nicht darüber verfügen. Sie erlauben den verschiedenen sozialen Kategorien, sich selbst zu definieren und unterschiedliche Vorstellungssysteme festzulegen, und sie beeinflussen die subjektive Wahrnehmung der Handlungsfähigkeit der Einwohner unseres Landes.

---

<sup>18</sup> In: *L'exclusion, l'état des savoirs*. Paris: La découverte, 1996.

## FAZIT

Die Schweiz kann nicht als Land betrachtet werden, in dem ein System klar definierter Gesellschaftsklassen vorherrscht. Trotzdem weist sie eine ausgeprägte soziale Schichtung auf. Die Kristallisierung ist an den beiden Extremen der sozialen Stufenleiter besonders augenfällig. So kann man eine Kumulation der Vorteile in den begüterten Schichten feststellen, die ungeachtet der untersuchten Aspekte tendenziell ein kohärentes Ganzes bilden. In den benachteiligten Schichten hingegen häufen sich die Schwierigkeiten derart, dass kaum Aussicht auf einen sozialen Aufstieg besteht. Auch zwischen diesen beiden Extremen existiert eine Schichtung, die aber diffus ist und keine systematischen Gruppierungen aufweist.

Die Bildung scheint die tragende Säule der Ungleichheiten in der Schweiz zu sein. Insbesondere die soziale Stellung, das Einkommen, die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und an kulturellen Tätigkeiten sowie das Gefühl, auf seine Umgebung Einfluss nehmen zu können, werden vom Bildungsniveau bestimmt. Unsere Analysen zeigen im übrigen, dass der eidgenössische Fähigkeitsausweis, der den Abschluss einer Berufslehre bestätigt, eine Art Untergrenze für einen eventuellen Aufstieg in der sozialen Rangordnung darstellt.

Die Bildung erweist sich ausserdem als eine der Grundlagen der Diskrimination der Frauen. Zwar ist die obligatorische Schulbildung für beide Geschlechter gleich, doch drängt die anschliessende Berufsausbildung die jungen Frauen in gewisser Weise in weibliche Berufe und Sektoren ab. Nur die Loslösung aus diesen Sektoren und ein Branchenwechsel - oder allenfalls die "Aufwärtsheirat" - gewähren Frauen die Möglichkeit, höhere soziale Stufen zu erreichen.

Auch das Familienleben schränkt die Teilnahme der Frauen am wirtschaftlichen Leben ein. Die längeren Phasen, in denen sie ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, um sich den Kindern zu widmen, behindern ihren beruflichen Aufstieg. Für die Männer hingegen scheint das Familienleben eher als Sprungbrett zu wirken.