

## Verdienste

Wolfgang Backes

# Verdienste und Arbeitszeiten im April 2005

Im April 2005 belief sich der Monatsverdienst vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland insgesamt auf durchschnittlich 2 924 Euro. Mit einem Monatsbrutto von 3 055 Euro lag der Durchschnittsverdienst eines Mannes deutlich über dem einer Frau von 2 345 Euro. Auch zwischen den Arbeitnehmergruppen und den einzelnen Wirtschaftszweigen zeigten sich große Verdienstunterschiede.

### Vorbemerkungen

Die laufende Verdiensterhebung, die als Repräsentativbefragung in Industrie und Handel viermal jährlich für die Monate Januar, April, Juli und Oktober durchgeführt wird, zeichnet die Entwicklung von Effektivverdiensten und Arbeitszeiten in Industrie und Handel nach. Die Erhebungsmerkmale werden im Summenverfahren für differenzierte Arbeitnehmergruppen erfasst. Die Differenzierung erfolgt nach Wirtschaftszweigen, nach Arbeitern, technischen und kaufmännischen Angestellten, nach Leistungsgruppen und Geschlecht. Die Berechnung von Durchschnittswerten hat zur Konsequenz, dass in den Ergebnissen nicht nur die Höhe der Verdienste der einzelnen Arbeitskräfte, sondern auch ihre strukturelle Zusammensetzung innerhalb der nachgewiesenen Gruppen zum Ausdruck kommt. Bei einem allgemeinen Vergleich der Verdienste von Männern und Frauen ist etwa die unterschiedliche Verteilung der männlichen und weiblichen Arbeitnehmerschaft auf die verschiedenen Wirtschaftszweige zu beachten. So sind zum Beispiel im Bergbau, einem Wirtschaftszweig mit einem überdurchschnittlich hohen Verdienstniveau, so gut wie keine Frauen beschäftigt. Andererseits sind Wirtschaftszweige mit einem unter dem Gesamtdurchschnitt liegenden Verdienstniveau (z. B. Textil- und Bekleidungsindustrie) sehr stark mit Frauen besetzt. Im Angestelltenbereich gibt es unter den technischen Angestellten, deren durchschnittliches Bruttoeinkommen meist höher liegt als das der kaufmännischen Angestellten, traditionell wenige Frauen.

### Erfasster Personenkreis und Erhebungsmerkmale

In die laufende Verdiensterhebung sind nur **Arbeitskräfte** einbezogen, die im jeweiligen Berichtsmonat voll beschäftigt wa-

ren. Unberücksichtigt bleiben Personen, die im Erhebungszeitraum beispielsweise wegen eines Arbeitsplatzwechsels oder wegen Krankheit keinen vollen Lohn bzw. kein volles Gehalt bezogen haben. Ebenso wenig werden leitende Angestellte (Leistungsgruppe I), Teilzeitbeschäftigte, mithelfende Familienangehörige, Volontäre, Praktikanten und Auszubildende in die Statistik aufgenommen. Dagegen werden Kurzarbeiter eingeschlossen.

Die **bezahlten Arbeitsstunden**, die nur bei den Arbeitern erfasst werden, errechnen sich aus den effektiv geleisteten Stunden zuzüglich der bezahlten Ausfallstunden (z. B. gesetzliche Feiertage, bezahlter Urlaub, bezahlte Arbeitspausen usw.).

Zu den **Bruttoverdiensten** zählen tariflich oder frei vereinbarte Löhne und Gehälter einschließlich aller im Berichtsmonat gezahlten Leistungs-, Sozial- und sonstigen Zulagen und Zuschläge, vom Arbeitgeber freiwillig übernommene Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung und zur Lohnsteuer, Arbeitgeberbeiträge zu den vermögenswirksamen Leistungen oder Umsatzprovisionen. Nicht enthalten sind hingegen Zahlungen, die nicht der Arbeitstätigkeit im Berichtsmonat zuzuschreiben sind, sowie Spesenersatz, Trennungsschädigung, Auslösung usw. Ebenfalls nicht enthalten sind zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld, gelegentliche Beihilfen oder Sondervergütungen wie Gratifikationen, Jahresabschlussprämien, 13. Monatsgehalt, Gewinnanteile und Gewinnbeteiligungen, sofern diese nicht in monatlichen Teilbeträgen bezahlt werden.

Eine Gliederung der Arbeiter und Angestellten erfolgt nach statistischen Leistungsgruppen (für Arbeiter 1 bis 3 und für Angestellte II bis V). Wenn keine Tarifvereinbarungen bestehen, werden die Beschäftigten nach den festgelegten Tätigkeitsmerkmalen in die Leistungsgruppen eingeordnet.

## Übersicht der Leistungsgruppen

### Arbeiter/innen

#### Leistungsgruppe 1:

Arbeiter, die auf Grund ihrer Fachkenntnisse und Fähigkeiten mit Arbeiten beschäftigt werden, welche als besonders schwierig oder verantwortungsvoll oder vielseitig anzusehen sind. Die Befähigung kann durch abgeschlossene Lehre oder langjährige Beschäftigung bei entsprechenden Arbeiten erworben sein. In den Tarifen sind die Angehörigen dieser Gruppe meist als Facharbeiter, auch als qualifizierte oder hoch qualifizierte Facharbeiter mit meisterlichem Können, Meister und Vorarbeiter im Stundenlohn, Betriebshandwerker, gelernte Facharbeiter, Facharbeiter mit Berufsausbildung und Erfahrung und ähnlich bezeichnet.

#### Leistungsgruppe 2:

Arbeiter, die im Rahmen einer speziellen meist branchengebundenen Tätigkeit mit gleichmäßig wiederkehrenden oder mit weniger schwierigen und verantwortungsvollen Arbeiten beschäftigt werden, für die keine allgemeine Berufsbefähigung vorausgesetzt werden muss. Die Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Arbeiten haben die Arbeiter meist im Rahmen einer mindestens drei Monate dauernden Anlernzeit mit oder ohne Abschlussprüfung erworben. In den Tarifen werden die hier erwähnten Arbeiter meist als Spezialarbeiter, qualifizierte angelehrte Arbeiter, angelehrte Arbeiter mit besonderen Fähigkeiten, angelehrte Arbeiter, vollwertige Betriebsarbeiter, angelehrte Hilfshandwerker, Betriebsarbeiter und ähnlich bezeichnet.

#### Leistungsgruppe 3:

Arbeiter, die mit einfachen, als Hilfsarbeiten zu bewertenden Tätigkeiten beschäftigt sind, für die eine fachliche Ausbildung auch nur beschränkter Art nicht erforderlich ist. In den Tarifen werden diese Arbeiter meist als Hilfsarbeiter, ungelernete Arbeiter, einfache Arbeiter und ähnlich bezeichnet.

### Angestellte

#### Leistungsgruppe I (wird nicht erfasst)

Kaufmännische und technische Angestellte in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis.

Die Leistungsgruppe I umfasst alle Angestellten, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht wählbar sind - § 4, Absatz 3 des BetrVG -, deren Arbeitsbedingungen außerordentlich geregelt wurden und deren Gehalt über der höchsten Gehaltsgruppe des für sie in Frage kommenden Tarifvertrages liegt.

#### Leistungsgruppe II

Kaufmännische und technische Angestellte mit besonderen Erfahrungen und selbstständigen Leistungen in verantwortlicher Tätigkeit mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis, die Angestellte anderer Tätigkeitsgruppen einzusetzen und verantwortlich zu unterweisen haben. Ferner Angestellte mit umfassenden kaufmännischen oder technischen Kenntnissen. Außerdem Angestellte, die als Obermeister oder Meister mit hohem beruflichen Können und besonderer Verantwortung großen Werkstätten oder Abteilungen vorstehen.

#### Leistungsgruppe III

Kaufmännische und technische Angestellte mit mehrjähriger Berufserfahrung oder besonderen Fachkenntnissen und Fähigkeiten bzw. mit Spezialtätigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung selbstständig arbeiten, jedoch keine Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen. Außerdem Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, welche die fachlichen Erfahrungen eines Meisters, Richtmeisters oder Gießereimeisters aufweisen, bei erhöhter Verantwortung größeren Abteilungen vorstehen und denen Aufsichtspersonen und Hilfsmeister unterstellt sind.

#### Leistungsgruppe IV

Kaufmännische und technische Angestellte ohne eigene Entscheidungsbefugnis in einfacher Tätigkeit, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch mehrjährige Berufstätigkeit, den erfolgreichen Besuch einer Fachschule oder privates Studium erworbene Fachkenntnisse voraussetzt. Außerdem Angestellte, die als Aufsichtspersonen einer kleineren Zahl von überwiegend ungelernen Arbeitern vorstehen, sowie Hilfsmeister, Hilfswerkmeister oder Hilfsrichtmeister.

#### Leistungsgruppe V

Kaufmännische und technische Angestellte in einfacher, schematischer oder mechanischer Tätigkeit, die keine Berufsausbildung erfordert.

## Verdienstentwicklung und -struktur der Arbeiterinnen und Arbeiter seit 1980

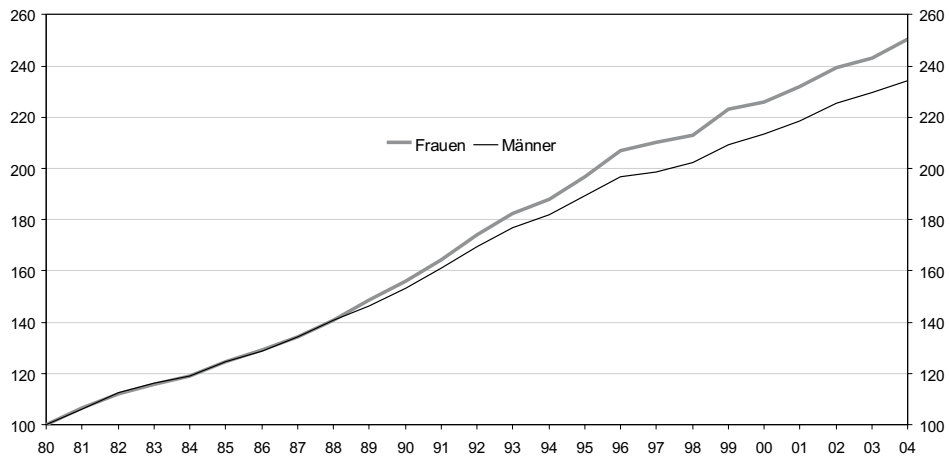
Seit Beginn der 80er-Jahre ist das Niveau der Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen und Arbeiter im Saarland um 136 Prozent gestiegen. Hierbei hat sich die relative Position der Frauen verbessert. Während Arbeiter von 1980 bis 2004

einen Anstieg um durchschnittlich 134 Prozent (von 7,15 auf 16,74 Euro<sup>1)</sup>) verzeichnen konnten, waren es bei den Arbeiterinnen rund 150 Prozent (von 5,04 auf 12,62 Euro). Bei einer tendenziell deutlich sinkenden Wochenarbeitszeit sind die Bruttowochenverdienste in entsprechend geringerem Ausmaß gestiegen. Ausgehend von einer 42-Stundenwoche

1) Jeweils Durchschnitt aus vier Monatsergebnissen Januar, April, Juli und Oktober.

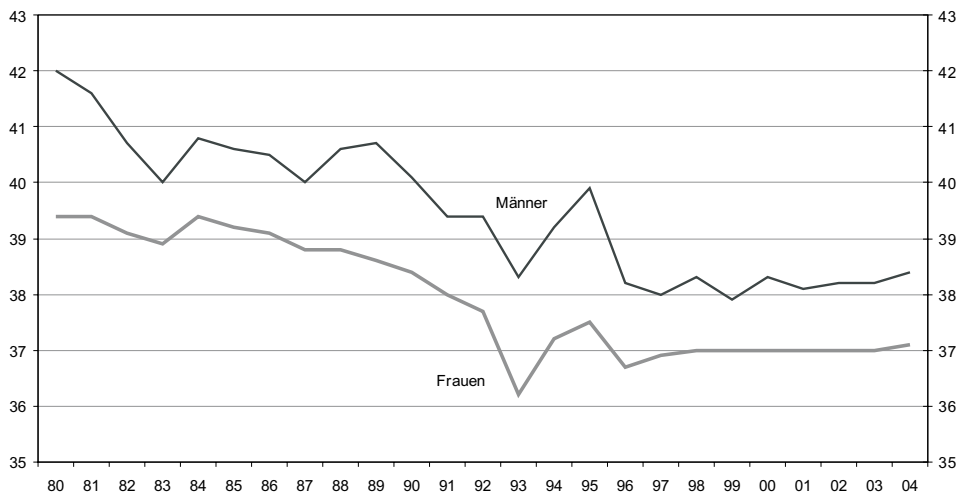
**Grafik 1: Entwicklung der Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen und Arbeiter im Saarland 1980 bis 2004 \***

- Messzahlenreihe 1980 = 100 -



\* Durchschnitt aus vier Monatsergebnissen Januar, April, Juli und Oktober

**Grafik 2: Entwicklung der durchschnittlich bezahlten Wochenarbeitszeit der Arbeiterinnen und Arbeiter im Saarland 1980 bis 2004**



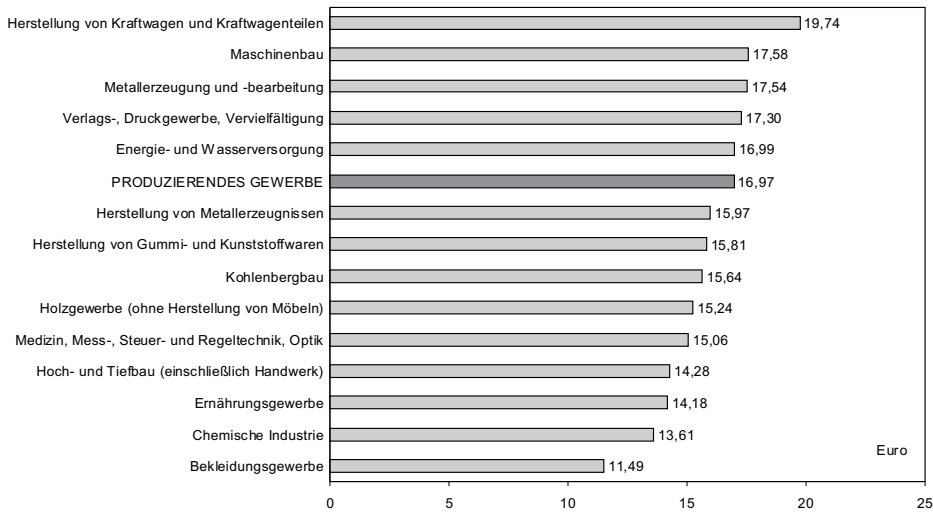
ging die durchschnittliche Arbeitszeit der Arbeiter bis zum Jahr 2004 auf 38,4 Stunden zurück; Arbeiterinnen wurden 1980 im Schnitt für 39,4 und im Jahr 2004 für 37,1 Wochenarbeitsstunden bezahlt. In der Grafik deutlich erkennbar ist die Konjunkturabhängigkeit dieser Größe. Die Variation der Arbeitszeit zum Ausgleich von schwankenden Auslastungen im Produktionspotential zeigt sich besonders deutlich in den Jahren 1993 bis 1995. Im Jahr 1993 war ein Rückgang des realen Bruttoinlandsproduktes von 4,5 Prozent verzeichnet worden. In den beiden Folgejahren kam es wieder zu einem Anstieg um 2,6 und 2,8 Prozent. Der rückläufige Trend bei den Wochenarbeitsstunden fand nach Mitte der neunziger Jahre keine Fortsetzung mehr und zeigte jüngst sogar wieder leicht nach oben.

### **Durchschnittlicher Stundenlohn im Produzierenden Gewerbe derzeit bei 16,57 Euro**

Im April 2005 lagen die durchschnittlichen Stundenverdienste der Arbeiter und Arbeiterinnen im Produzierenden Gewerbe bei 16,57 Euro, 20 Cent oder 1,2 Prozent höher als ein Jahr zuvor. Auf den Monat gerechnet stieg der Bruttoverdienst im Zuge einer Erhöhung der durchschnittlichen bezahlten Wochenarbeitszeit von 37,9 auf 38,3 Stunden etwas stärker an. Mit 2 758 Euro lag er um 2,3 Prozent über dem Durchschnittswert von April 2004.

Beträchtlich waren die Unterschiede der Stundenlöhne zwischen Männern und Frauen. Während Männer im Schnitt mit 16,97 Euro entlohnt wurden, waren es bei den Frauen mit 12,82 Euro durchschnittlich 4,15 Euro oder ein Viertel weniger.

**Grafik 3: Bruttostundenverdienste der Arbeiter (Männer) im Saarland im April 2005 nach Wirtschaftsbereichen**



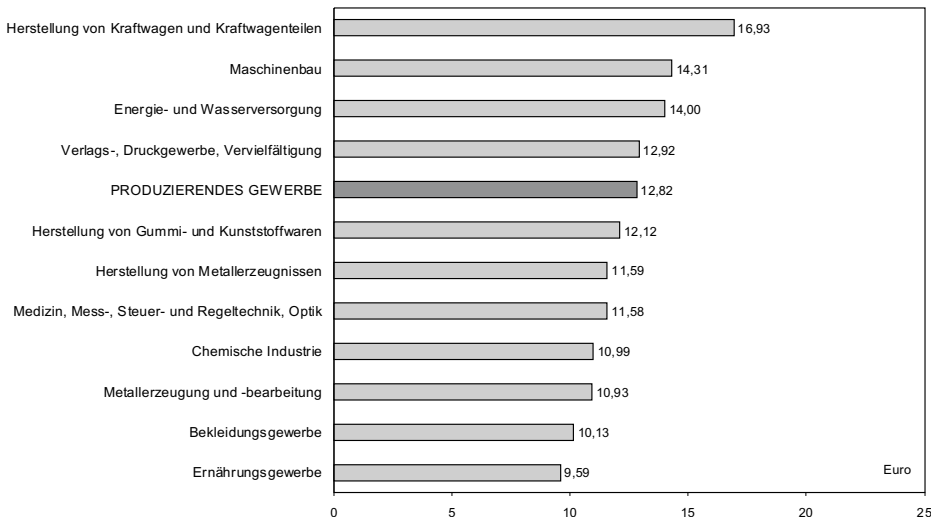
Noch größer als die geschlechtsspezifische Spannweite war allerdings die Spannweite zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen.

Allein bei den Männern reichte sie von 11,49 Euro in der Bekleidungsindustrie bis zu 19,74 bei den Kfz-Herstellern. Bei den männlichen Arbeitern war also die Verdienstspanne zwischen diesen Wirtschaftszweigen mit 8,25 Euro nahezu doppelt so groß wie die Spannweite zwischen Männern und Frauen über alle Wirtschaftszweige betrachtet!

Auch für die Frauen zählte die Fahrzeugindustrie zu den Bereichen mit den höchsten Durchschnittslöhnen. Mit 16,93 Euro lagen sie um 7,34 Euro über den Stundenlöhnen im Ernährungsgewerbe, wo mit 9,59 Euro am geringsten entlohnt wurde.

Die Ursachen für diese hohen Unterschiede sind vielfältiger Natur. Neben den arbeitgeberseitigen oder unternehmensbezogenen Faktoren, die den Rahmen für Personalkosten in den einzelnen Branchen auf unterschiedlichste Weise beeinflussen und somit eine wichtige Determinante der branchenspezifischen Lohn- und Gehaltsstrukturen darstellen, sind es auf der Arbeitnehmerseite vor allem individuelle Faktoren, die die jeweiligen Verdienstmöglichkeiten bestimmen. Den Einfluss dieser Faktoren - vor allem von Qualifikation und Ausbildung, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Berufsjahren und Lebensalter - zeigen deutlich die Auswertungen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung, bei der detaillierte Individualdaten von vollzeitbeschäftigten Arbeitern und Angestellten erhoben wer-

**Grafik 4: Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen im Saarland im April 2005 nach Wirtschaftsbereichen**



den.<sup>2)</sup> Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung wird jedoch nur in mehrjährigen Abständen - zuletzt für das Jahr 2001 und als Nächstes (dann unter der Bezeichnung Verdienststrukturerhebung) für das Jahr 2006 - durchgeführt.

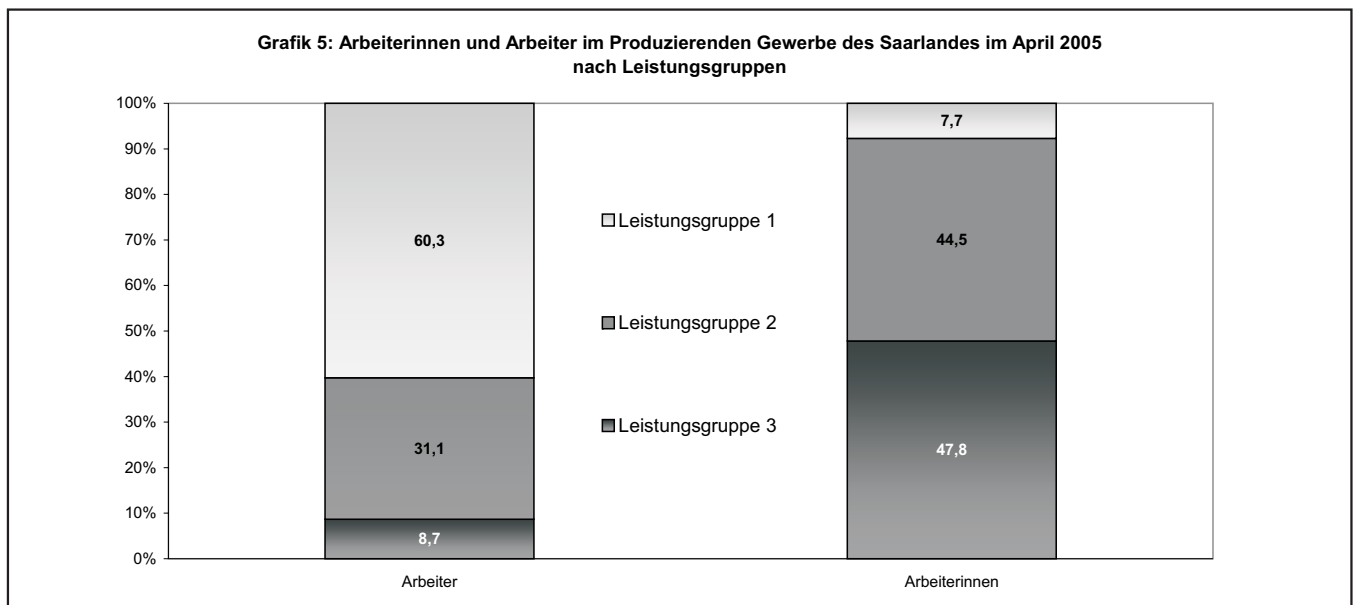
Mit der laufenden Verdiensterhebung, die vor allem der Beobachtung der kurzfristigen Entwicklungen dient, lässt sich über die Abhängigkeit der Löhne von den Leistungsgruppen unter anderem jedoch ein Teil der Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen erklären.

### Leistungsgruppen erklären Verdienstunterschiede zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern

Die Leistungsgruppe ist eine der wichtigsten Determinanten, wenn es um die Höhe der Entlohnung geht. Grafik 5 bringt die extremen Unterschiede in der Struktur der Leistungsgruppen von Männern und Frauen deutlich zum Ausdruck. Während sechs von zehn Arbeitern aufgrund ihrer Qualifikation und Erfahrung den Auf- oder Einstieg in die Leistungsgruppe I ge-

schen Männern und Frauen leisten, sind wohl teilweise noch Ausfluss tradierter und sich nur zögerlich ändernder Verhaltensmuster. Vor allem bei der Berufswahl werden nach wie vor offensichtlich die Handwerksbereiche mit den besseren Verdienstchancen, etwa im Fahrzeug- und Maschinenbaubereich, vornehmlich von jungen Männern besetzt, während Frauen hier nur sehr zögerlich Fuß fassen. Ein Blick auf die Statistik der Auszubildenden in der saarländischen Industrie bestätigt dies: Ende vergangenen Jahres waren im Saarland von 1 205 Azubis in Maschinenbau- und -wartungsberufen lediglich 39 Frauen. Von 261 Azubis in Metall- und Anlagebauberufen waren 2 Frauen, von 1 013 Lehrstellen in Elektroberufen waren nur 45 von jungen Frauen besetzt. Im Handwerk findet man die gleiche Situation vor: Von 956 Kraftfahrzeugmechaniker und -mechatronikerlehrlingen beispielsweise waren gerade einmal 17 Frauen.

Sowohl aus den aktuellen als auch aus den historischen Zahlen lässt sich schließen, dass ein hoher Anteil von Arbeiter-



schaft haben, sind es bei den Frauen nur knapp acht von hundert (!). Etwas weniger als ein Drittel der Männer (31,1 %) bewegt sich in der mittleren Leistungsgruppe und lediglich 8,7 Prozent als angeleitete oder Hilfsarbeiter in der unteren Leistungsgruppe III. Bei den Frauen hingegen ist die untere Leistungsgruppe mit 47,8 Prozent die am stärksten besetzte. 44,5 Prozent der Arbeiterinnen sind der mittleren Gruppe zugeordnet.

Die Unterschiede, die sich hier offenbaren und einen wesentlichen Beitrag zur Erklärung der Lohndifferenzen zwi-

rinnen über keine qualifizierte Ausbildung in den Bereichen, in denen sie beschäftigt sind, verfügt.

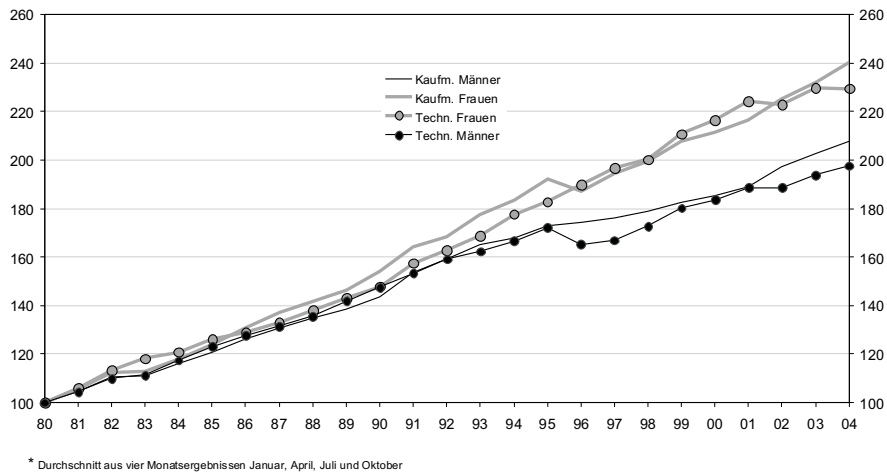
### Größere Unterschiede in der Verdienstentwicklung männlicher und weiblicher Angestellter

Die Entwicklung der Verdienste von angestellten Männern und Frauen ist seit 1980 stärker auseinander gelaufen als dies bei Arbeiterinnen und Arbeitern der Fall war. Während im technischen Bereich die angestellten Männer ihren Durchschnitts-

2) M.-L. Pfaff: Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 2001, in: Statistikjournal, Statistisches Monatsheft Saarland, Nr. 4/2004, S. 3 ff.

**Grafik 6: Entwicklung der Bruttomonatsverdienste von kaufmännischen und technischen Angestellten im Saarland 1980 bis 2004**

- Messzahlenreihe 1980 = 100 -



verdienst bis zum Jahr 2004 nur knapp verdoppelt haben (+ 97,7 % von 1 918 auf 3 791 Euro), konnten die Frauen mit einem Zuwachs von 129,5 Prozent (von 1 157 auf 2 655 Euro) ihre relative Position verbessern.

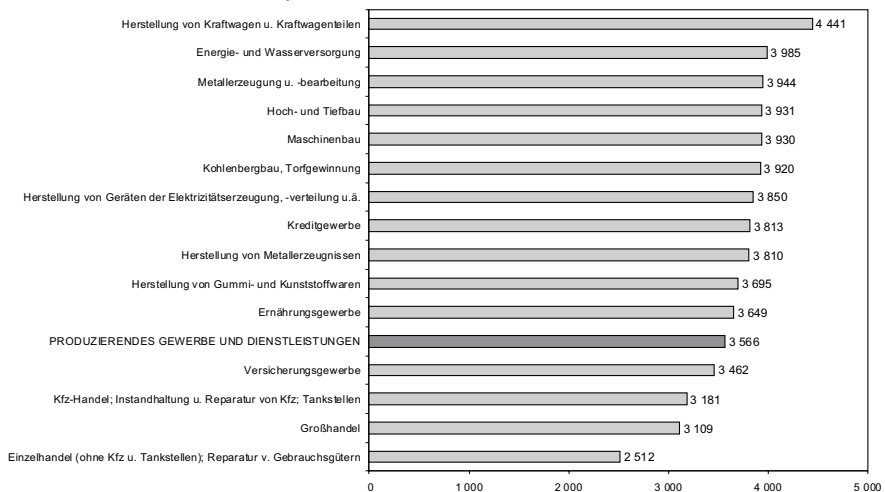
Bei den kaufmännischen Angestellten, deren Gehaltsentwicklung insgesamt etwas günstiger verlief, stand ein Anstieg um 107,9 Prozent (von 1 576 auf 3 277 Euro) bei den Männern einem Anstieg um 140,4 Prozent (von 1 008 auf 2 423 Euro) bei den Frauen gegenüber.

### Männliche Angestellte verdienen im April im Durchschnitt 3 566 Euro ...

Im April 2005 betrug der Durchschnittsverdienst eines männlichen Angestellten in den befragten Wirtschaftsbereichen des

Produzierenden Gewerbes und der Dienstleistungen 3 566 Euro, 66 Euro oder 1,9 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Während technische Angestellte 3 858 Euro verdienten (+ 2,6 %), kamen die kaufmännischen Angestellten im Schnitt auf 3 314 Euro (+ 1,2 %). Die Durchschnittsgehälter bewegten sich im Bereich von 1 897 Euro in Leistungsgruppe V bis zu 4 285 Euro in Leistungsgruppe II bei den kaufmännischen und von 2 686 Euro in Leistungsgruppe IV bis zu 4 274 Euro in Leistungsgruppe II bei den technischen Angestellten. Ähnlich wie bei den Arbeitervergehältern waren auch hier die Spannweiten zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen sehr groß. Während ein Angestellter bei einem Kfz-Hersteller im Schnitt mit 4 441 Euro monatlich entlohnt wurde, kam ein Angestellter im Einzelhandel mit 2 512 Euro nur auf 57 Prozent dieses Betrages. Ten-

**Grafik 7: Bruttomonatsverdienste der männlichen Angestellten im Saarland im April 2005 nach Wirtschaftsbereichen in Euro**



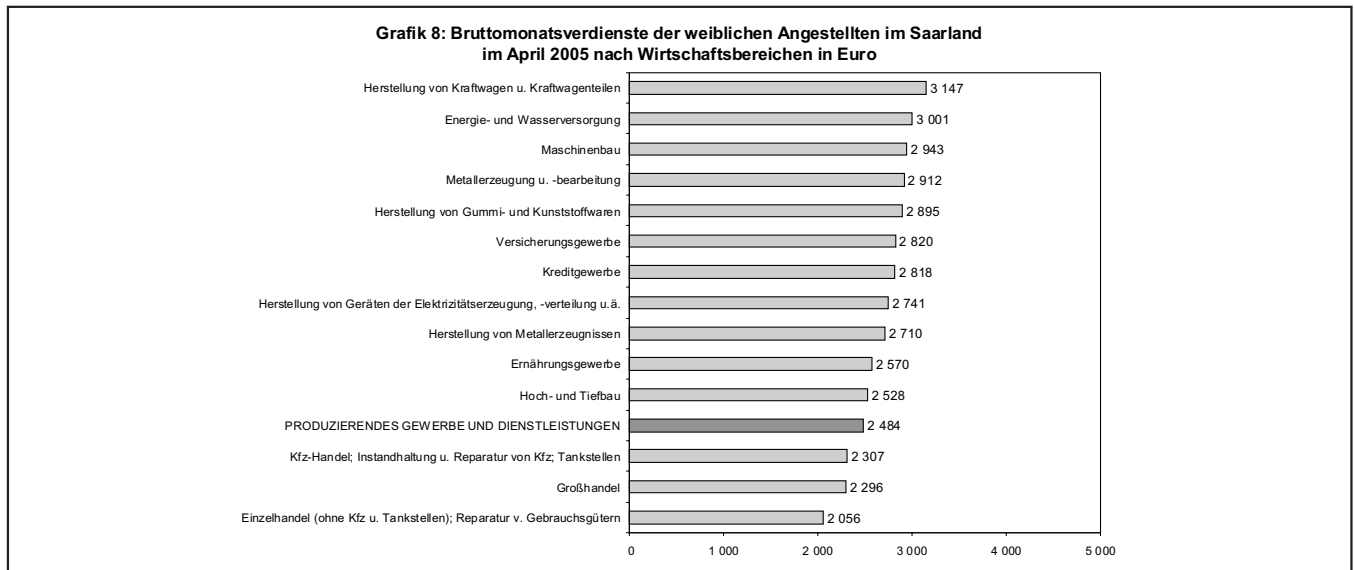
denziell kann man sagen, dass in den Dienstleistungsgewerben - ausgenommen den Bankensektor - die Gehälter niedriger ausfallen als in den produzierenden Bereichen.

**... Frauen kamen auf 2 484 Euro**

Bei den angestellten Frauen lag das Monatsgehalt bei durchschnittlich 2 484 Euro, das waren rund sieben Zehntel dessen, was ein männlicher Angestellter verdiente. Gegenüber April

der durchschnittliche Monatsverdienst zwischen 2 056 Euro im Einzelhandel und 3 147 Euro in der Kfz-Industrie.

Von wenigen Ausnahmen wie im Versicherungsgewerbe abgesehen sind die wirtschaftsstrukturellen Unterschiede im Gehaltsgefüge von männlichen und weiblichen Angestellten sehr ähnlich. Das Versicherungsgewerbe gehört bei den Frauen zu den Bereichen mit überdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten, bei den männlichen Angestellten lagen die Durch-



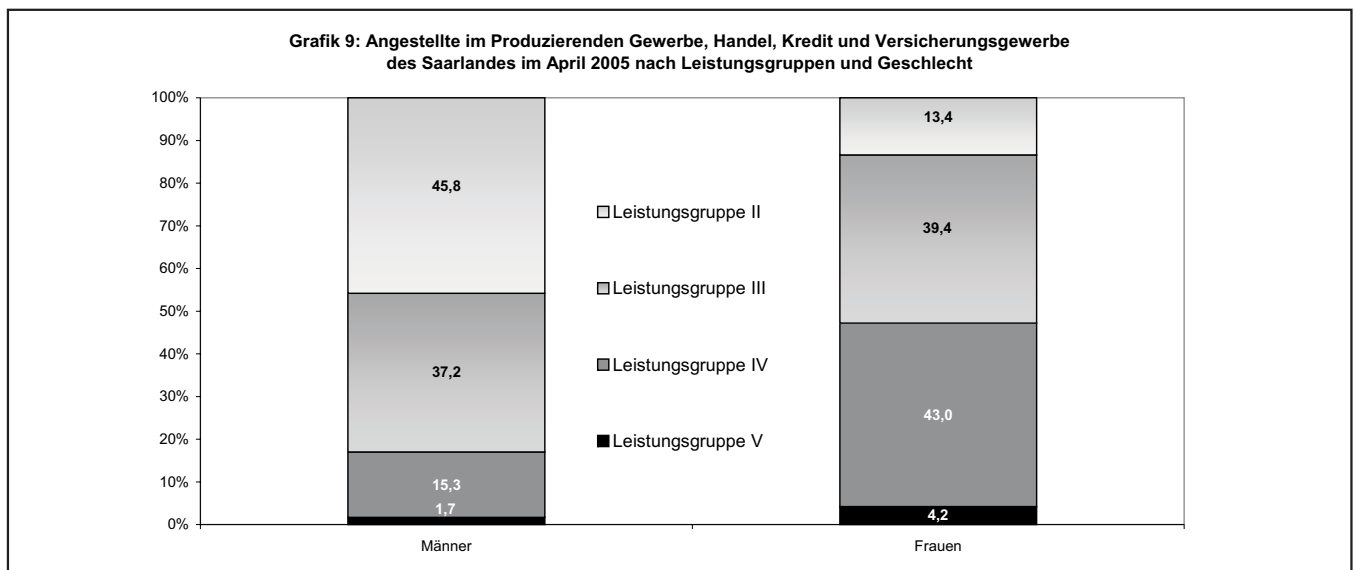
2004 stieg der Wert um 64 Euro oder 2,6 Prozent an. Die Unterschiede zwischen kaufmännischen Angestellten mit 2 469 Euro (+ 2,5 % gegenüber April 2004) und technischen Angestellten mit 2 718 Euro (+ 3,3 %) fielen insgesamt geringer aus als bei den Männern.

Auch zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen waren die Unterschiede relativ gesehen weniger stark ausgeprägt als bei ihren männlichen Kollegen. Bei den Frauen bewegte sich

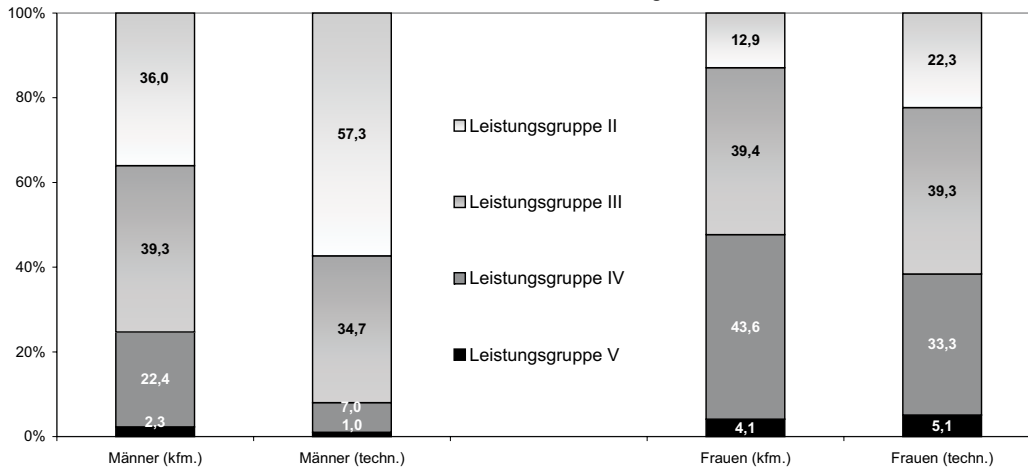
schnittsverdienste geringfügig unterhalb des Gesamtdurchschnittes aller Wirtschaftsbereiche.

**Auch bei den Angestellten große geschlechtsspezifische Unterschiede in den Leistungsgruppen**

Wie bei den Arbeitern erklären auch bei den Angestellten die unterschiedlichen Leistungsstrukturen die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen zu einem erheblichen



**Grafik 10: Angestellte im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit und Versicherungsgewerbe des Saarlandes im April 2005 nach Leistungsgruppen und Geschlecht sowie nach kaufmännischen und technischen Angestellten**



Teil. Das in der Verdienststatistik erfasste Leistungsspektrum reicht von Leistungsgruppe II bis zur Leistungsgruppe V (leitende Angestellte der Gruppe I werden in die Erhebung nicht einbezogen).

Während nahezu die Hälfte (45,8 %) der angestellten Männer, die in der Verdiensterhebung erfasst werden, verantwortungsvolle und qualifizierte Aufgaben in der Leistungsgruppe II wahrnehmen, sind von den Frauen nur 13,4 Prozent diesem Leistungssegment zugeordnet. Mit 43 Prozent wird ein Großteil der weiblichen Angestellten für einfache Tätigkeiten ohne eigene Entscheidungsbefugnis entsprechend Leistungsgruppe IV entlohnt.

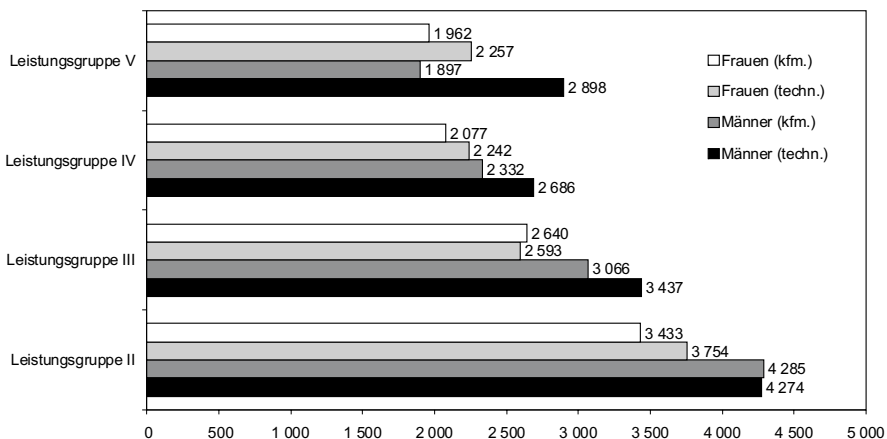
Eine etwas nähere Analyse der Leistungsstrukturen erlaubt die getrennte Betrachtung für technische und kaufmännische Angestellte. Neben der Erkenntnis, dass die technischen Angestellten im Mittel über höhere Leistungsmerkmale verfügen

als kaufmännische Angestellte, kommen die Unterschiede in den Leistungsgruppenstrukturen der Geschlechter auch hier deutlich zum Vorschein.

### Deutliche Verdienstunterschiede auch innerhalb gleicher Leistungsgruppen

Vergleicht man die Verdienstchancen von Männern und Frauen innerhalb vergleichsweise homogener Gruppen, die nach Leistungsgruppe und Art des Angestelltenverhältnisses, d.h. nach technischen und kaufmännischen Angestellten gebildet werden, so bleiben auch hier die Unterschiede bis auf sehr wenige Ausnahmen bestehen. Lediglich in der untersten Leistungsgruppe V können die Frauen in kaufmännischer Tätigkeit mit 1 962 Euro einen leichten Gehaltsvorsprung von 65 Euro gegenüber ihren männlichen Kollegen vorweisen. Die männlichen technischen Angestellten erzielen hier jedoch bereits mit

**Grafik 11: Bruttomonatsverdienste der Angestellten im Saarland im April 2005 nach Leistungsgruppen und Geschlecht in Euro**





---

2 898 Euro ein Einkommen, das um 641 Euro über dem der Frauen in der gleichen Gruppe liegt und sogar den vergleichbaren Durchschnittswert in der darüber liegenden Leistungsgruppe übersteigt. Weitere Abweichungen von den allgemeinen Beobachtungen zeigen sich in Leistungsgruppe III, wo die weiblichen kaufmännlichen Angestellten mit 2 640 Euro durchschnittlich höhere Einkommen erzielen als die technischen (2 593 Euro) und ähnlich in Leistungsgruppe II mit einem leichten Vorteil der kaufmännisch tätigen Männer (4 285 Euro) gegenüber ihren technischen Kollegen (4 274 Euro).

Bei der Betrachtung homogener Angestelltengruppen zeigen sich ebenso deutliche Unterschiede in den einzelnen Wirt-

schaftsbereichen. Betrachten wir einen technischen Angestellten der Leistungsgruppe II. Während dieser im Ernährungsgewerbe durchschnittlich 4 060 Euro verdiente, fiel der Monatsverdienst in der Energie- und Wasserversorgung mit 4 702 Euro um 15,8 Prozent höher aus. Der Monatsverdienst weiblicher kaufmännischer Angestellter in Leistungsgruppe II bewegte sich - wenn man nur das Produzierende Gewerbe betrachtet - zwischen 3 366 Euro in der Metallherstellung und -bearbeitung und 4 044 Euro in der Kfz-Industrie. Mit 3 944 Euro verdiente eine kaufmännische Angestellte der Leistungsgruppe II übrigens im Ernährungsgewerbe überdurchschnittlich gut.