Verdienststrukturerhebung 2006

Von Wolfgang Backes

Im Oktober 2006 lag der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der Vollzeitbeschäftigten im saarländischen Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich bei 2 932 Euro. Nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung in Höhe von 405 und 572 Euro wurden den Beschäftigten im Schnitt 1 955 Euro auf das Gehaltskonto überwiesen. Männer verdienten im Durchschnitt 3 099 Euro und Frauen in einer Vollzeitbeschäftigung 2 433 Euro.

Die Spanne der Durchschnittsverdienste in den einzelnen Wirtschaftsbereichen reicht von 1 742 Euro im Gastgewerbe bis zu 3 516 Euro in der Energie- und Wasserversorgung. Von größtem Einfluss auf die Verdienstmöglichkeiten sind jedoch die individuellen Faktoren der Beschäftigten, allen voran Ausbildung und Beruf. Während etwa Volks-, Haupt- und Realschulabsolventen ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Schnitt 2 313 Euro im Monat verdienten, betrug der durchschnittliche Bruttomonatverdienst von Universitätsabsolventen 5 101 Euro. Nach dem ausgeübten Beruf betrachtet lagen die angestellten Ärzte mit 6 978 Euro an der Spitze. Bürofachkräfte verdienten im Oktober 2006 im Schnitt 2 788 Euro. Wächter und Aufseher lagen mit 1 582 Euro am unteren Ende der Verdienstskala.

VORBEMERKUNGEN

Nicht nur Höhe des Verdienstes relevant

"Verdienst und Lohn leisten sich selten Gesellschaft" heißt es in einem alten Sprichwort.

Die Frage nach der Lohngerechtigkeit ist grundsätzlich ethischer Natur und wird stets in einem Werturteil münden, das einer starken zeitlichen und örtlichen Abhängigkeit unterliegt, d. h. von den jeweiligen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingen geprägt ist. Den aktuellen Stellenwert der Frage in unserer Gesellschaft dokumentiert beispielsweise das nach wie vor große Interesse an Daten, die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen dokumentieren. Ebenso sind die aktuellen Diskussionen über das Auseinanderdriften von Manager- und Vorstandsbezügen und der allgemeinen Verdienstentwicklung nichts anderes als Ausdruck einer immer stärker empfundenen Gerechtigkeitslücke. Auch in der modernen Betriebswirtschaftslehre wird die Gerechtigkeitsfrage aufgegriffen: "Wesentlich für die Ergiebigkeit der Ar-

beitsleistung ist, dass der Arbeitende das Gefühl hat, dass er nach dem Wert seiner Leistung entlohnt wird, und dass sein Lohn in einem angemessenen Verhältnis zum Lohn seiner Arbeitskollegen steht, die höhere oder niedrigere Tätigkeiten verrichten".[1]

Zwei Aspekte werden genannt, nämlich einerseits die absolute Verdiensthöhe und andererseits die Verdienstdifferenzierung nach den unterschiedlichen Tätigkeiten innerhalb des Betriebes.

Die Differenzierung erfolgt nach unterschiedlichen Kriterien.

Auf der einen Seite stehen die geistigen und gegebenenfalls auch körperlichen Anforderungen, die ein bestimmtes Arbeitsplatzprofil mit sich bringt, auf der anderen Seite, vom Output her betrachtet, steht die individuelle Arbeitsleistung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin, die möglicherweise eine weitere Differenzierung erlaubt. Teilweise spielen auch soziale Faktoren eine Rolle, allerdings weniger im privatwirtschaftlichen Bereich als bei öffentlichen Arbeitgebern, wo Familienstand und Kinderzahl traditionell verdienstrelevant sind.

Die konkrete Verdiensthöhe eines Arbeitnehmers hängt direkt von dem jeweils angewandten Verfahren der Arbeitsbewertung ab. Vielfach ist sie das Ergebnis der Eingruppierung in die Lohn- oder Entgeltgruppen von Tarifverträgen.

Einflussfaktoren der Verdiensthöhe

Eine in vielerlei Hinsicht interessante Frage ist, welche Faktoren die individuelle Verdiensthöhe in welchem Ausmaß beeinflussen. Neben den personenbezogenen Faktoren, wie beispielsweise die berufliche Qualifikation, sind hierbei auch die betriebsbezogenen Faktoren, wie die Betriebs- oder Unternehmensgröße oder der Wirtschaftszweig von Bedeutung.

Eine Erhebung, die die Einflussfaktoren zum Vorschein bringen soll, muss sich daher auch auf beides, nämlich den Betrieb und den Arbeitnehmer als Erhebungseinheit stützen.

Europaweite Verdienststrukturerhebung

In Deutschland findet seit 2006 wie in den anderen Ländern der Europäischen Union in vierjährigem Abstand eine Verdienststrukturerhebung (VSE) statt.[2] Im System der Verdienststatistiken steht die VSE neben der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE) und der Arbeitskostenerhebung (AKE), die ebenfalls nur alle vier Jahre stattfindet. Die AKE hat zum Ziel, die Kosten, die den Unternehmen im Zusammenhang mit dem Einsatz der menschlichen Arbeitskraft entstehen, detailliert nachzuweisen. Die Bruttoverdienste der Beschäftigten stellen hierbei nur einen von mehreren relevanten Kostenbestandteilen dar. Bei der Vierteljährlichen Verdiensterhebung als "Konjunkturstatistik" steht bei einem eingeschränkten Merkmalsprogramm die Beobachtung der kurzfristigen Entwicklung der Bruttoverdienste

[1] Günter Wöhe, Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 16. Ausgabe, S. 195.

[2] Zuvor wurde die Erhebung in fünfjährigem Turnus unter der Bezeichnung "Gehalts- und Lohnstrukturerhebung" durchgeführt.

und Arbeitszeiten im Vordergrund. Die Erhebung erfolgt hier differenziert nach Wirtschaftsbereichen, Geschlecht, Leistungsgruppen und Beschäftigungsverhältnis.

Das Fragenprogramm der VSE hingegen geht weit über das der VVE hinaus und deckt die wichtigsten Determinanten der individuellen Verdiensthöhe ab.

Auf Betriebsebene wurden folgende Daten erhoben:

- Wirtschaftszweig, dem der Betrieb angehört,
- die angewandte Vergütungsvereinbarung,
- die Zahl der Beschäftigten des Unternehmens, dem der Betrieb angehört,
- der Anteil der Kapitalbeteiligung der öffentlichen Hand an dem Unternehmen, dem der Betrieb angehört,
- die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten und
- die Zahl der Beschäftigten des Betriebs.

Bei den Beschäftigten des Betriebes umfasste das Fragenprogramm folgende Merkmale

- das Geschlecht,
- das Geburtsjahr,
- den Monat des Eintritts in das Unternehmen,
- den ausgeübten Beruf,
- den höchsten Bildungsabschluss,
- die Vergütungs- oder Leistungsgruppe,
- die Art des Beschäftigungsverhältnisses,
- die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit,
- die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden mit getrennt ausgewiesenen Überstunden,
- den Bruttomonatsverdienst, untergliedert nach Verdienstbestandteilen,
- den Bruttojahresverdienst, untergliedert nach Verdienstbestandteilen, sowie die Zahl der Wochen, auf die sich der Bruttojahresverdienst bezieht und
- die Zahl der jährlich zu beanspruchenden bezahlten Urlaubstage.

Erhoben wurden die Verdienste sowohl für den Monat Oktober 2006 als auch - im Falle ganzjährig Beschäftigter - für das gesamte Jahr 2006. Während bei den Monatsverdiensten ausschließlich die regelmäßig anfallenden Beträge erfragt wurden, waren bei den Jahresverdiensten zusätzlich auch die unregelmäßig ausgezahlten Verdienstbestandteile wie Gratifikationen oder zusätzliches Urlaubsgeld zu melden. Neben den Bruttoverdiensten liefert die VSE auf Basis der Individualdaten aber auch Informationen über die monatlichen Abzüge für Sozialversicherung sowie Lohnsteuer- und Kirchensteuer einschließlich So-

lidaritätsbeitrag und damit über die Nettomonatsverdienste.

Da die Durchführung der VSE in der Europäischen Union nach harmonisierten Standards erfolgt, erlaubt sie vergleichende Analysen über Höhe und Verteilung der Verdienste in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU.

Zu den Nutzern der Daten gehören neben der Europäischen Kommission und der Europäischen Zentralbank auch die nationalen Regierungen, die Wirtschaftsverbände, Tarifpartner, Forschung und Wissenschaft. Zuletzt geben die Daten aber auch einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Orientierung bei Fragen der Lohn- und Gehaltsfindung.

Vergleich mit früheren Erhebungen schwierig

Im Vergleich zu den früheren Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen wurde bei der VSE im Jahr 2006 nicht mehr nach Arbeitern und Angestellten unterschieden. Im Jahr 2005 wurde bei der Rentenversicherung die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben. Mit dem neuen Verdienstatistikgesetz, das im Dezember 2006 in Kraft getreten ist, folgte auch die Statistik dieser Vereinheitlichung.

Durch den Wegfall der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten war es erforderlich, die unterschiedlichen Leistungsklassen für Arbeiter und Angestellte in eine einheitliche Leistungsklassensystematik für Beschäftigte zu überführen. Somit ist die Vergleichbarkeit mit den zurückliegenden Lohn- und Gehaltsstrukturerhebungen sehr stark eingeschränkt; in den nachfolgenden Ausführungen wird deshalb auf einen Vergleich verzichtet.

Die neuen einheitlichen Leistungsgruppen sind wie folgt eingegrenzt:

- Leistungsgruppe 1
  Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen z. B. auch angestellte Geschäftsführer/-innen, sofern deren Verdienst zumindest noch teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind ferner alle Arbeitnehmer/-innen, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Abteilungsleiter/-innen) und Arbeitnehmer/-innen mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern. In der Regel werden die Fachkenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben. Die Tätigkeiten werden selbstständig ausgeführt.

- Leistungsgruppe 2
  Arbeitnehmer/-innen mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die i. d. R. nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmer/-innen, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeitern/-innen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiter/-innen, Meister/-innen).

- Leistungsgruppe 3
  Arbeitnehmer/-innen mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung i. d. R. eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

- Leistungsgruppe 4
  Angelernte Arbeitnehmer/-innen mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber besondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden i. d. R. durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben.

- Leistungsgruppe 5
  Ungelernte Arbeitnehmer/-innen mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Das erforderliche Wissen und die notwendigen Fertigkeiten können durch Anlernen in bis zu drei Monaten vermittelt werden.

Die Einordnung der Arbeitnehmer zu den jeweiligen Leistungsgruppen erfolgte bei Tarifbeschäftigten zumeist über eine bundeseinheitliche Umschlüsselung der tariflichen Vergütungsgruppen. Bei Beschäftigten, die nicht nach Tarif bezahlt wurden, erfolgte die Zuordnung durch die Befragten nach der Tätigkeitsbeschreibung der Leistungsgruppen.

ERGEBNISSE

Die nachfolgenden Ausführungen konzentrieren sich auf die Betrachtung der Verdienstsituation von Vollzeitbeschäftigten[3] im Oktober 2006 im Saarland. Weitergehende Daten sind in dem Statistischen Bericht "Verdienststrukturerhebung im Saarland 2006" (Kennziffer NI5-4j 2006) veröffentlicht. Ergebnisse auf Bundesebene bietet das Statistische Bundesamt im Internet unter www.destatis.de.

Zwei Drittel vom Brutto bleiben netto übrig

Im Oktober 2006 lag der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der Vollzeitbeschäftigten im saarländischen Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung) bei 2 932 Euro. In diesem Betrag enthalten sind durchschnittlich 100 Euro an Überstundenvergütung und 92 Euro Zuschläge, beispielsweise für Wochenend- oder Schichtarbeit. Die Zahlungen erfolgten für eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitsleistung von 38,21 Stunden. Von dem Bruttomonatsverdienst blieben den Beschäftigten netto, d. h. nach Abzug von Steuern (405 €) und Sozialversicherung (572 €), im Schnitt 1 955 Euro übrig.

Im Zusammenhang mit den gesellschaftlichen und politischen Bemühungen um Gleichstellung von Männern und Frauen - Stichwort "Gender Main-

[3] Ohne Beamte

T 1 Brutto- und Nettomonatsverdienste, gesetzliche Abzüge sowie vereinbarte Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Oktober 2006

Geschlecht	Arbeitnehmer	Durchschnittliche bezahlte Wochenarbeitszeit	Bruttomonatsverdienst			Gesetzliche Abzüge		Nettomonatsverdienst	
			insgesamt	darunter: Überstundenvergütung	darunter: Zuschläge	Lohnsteuer	Beiträge zur Sozialversicherung	insgesamt	Anteil am Bruttomonatsverdienst
	Anzahl	Stunden	Euro						%
				Saarland					
Männer	129 951	38,19	3 099	126	107	412	598	2 089	67,4
Frauen	43 503	38,25	2 433	25	49	381	496	1 556	64
Insgesamt	**173 454**	**38,21**	**2 932**	**100**	**92**	**405**	**572**	**1 955**	**66,7**
				Deutschland					
Männer	9 899 674	38,53	3 307	73	67	541	620	2 146	64,9
Frauen	4 082 916	38,48	2 575	16	29	450	526	1 599	62,1
Insgesamt	**13 982 590**	**38,52**	**3 093**	**56**	**56**	**515**	**592**	**1 986**	**64,2**

Deutliche Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen

streaming" - sind statistische Erhebungen zu Verdiensten von großem Interesse[4]. Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern gelten europaweit als besondere gleichstellungspolitische Herausforderung. Als ein Indikator für den Zielerreichungsgrad wird der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen - hierfür hat sich der Begriff "Gender Pay Gap" etabliert - gesehen. Er ist definiert als der in Prozent gemessene Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen.

Im Gender Pay Gap spiegeln sich zunächst eine Vielzahl struktureller Unterschiede wie etwa Berufswahl und Ausbildung, Wirtschaftszweig oder Unternehmensgröße wider. Vor allem aber spielen Faktoren hinein, die aus dem tradierten Rollenverständnis unserer Gesellschaft resultieren und erst mit dem Generationenwechsel allmählich ihre Bedeutung verlieren. So etwa die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Kontinuität der Erwerbsbiografie, die bei Frauen häufig Einschnitte aufzeigt durch das Engagement bei der Kindererziehung oder bei der Betreuung älterer Familienangehöriger.

Die Berechnung des Gender Pay Gap beruht auf dem Bruttostundenverdienst aller Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Im Saarland kommt man so für Oktober 2006 zu einer Einkommenslücke von 24,2 Prozent, d. h. Frauen verdienten fast ein Viertel weniger als Männer. Auf Bundesebene fiel der Wert mit 22,7 Prozent etwas geringer aus, allerdings als Resultat sehr großer Unterschiede

[4] Mehr zum Thema "Gender Mainstreaming": siehe Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend unter: www.gender-mainstreaming.net.

zwischen den "alten" und "neuen" Bundesländern, letztere mit sehr viel niedrigeren Werten.

Da der offizielle Gender Pay Gap stark von den strukturellen Unterschieden zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten beeinflusst ist - höherwertigere Jobangebote richten sich tendenziell weit häufiger an Vollzeitbeschäftigte - macht es mehr Sinn, bei der Analyse der geschlechtsspezifischen Einkommenslücken homogene Beschäftigungsverhältnisse zu betrachten. In der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten - hier können auch die Monatsverdienste verglichen werden - lag im Oktober 2006 der Durchschnittsverdienst von Frauen im Saarland mit 2 433 Euro um mehr als ein Fünftel (666 Euro oder 21,5 Prozent) unterhalb des durchschnittlichen Männerverdienstes.

Dieser ebenfalls sehr hohe Unterschied bedeutet zunächst jedoch keinesfalls, dass Frauen und Männer für die gleiche Arbeit unterschiedlich entlohnt werden. Zumindest tendenziell fallen die Einkommensdefizite umso geringer aus, je homogener die Vergleichsgruppen in Bezug auf die verdienstrelevanten Merkmale gebildet werden.

Auf höherer Aggregationsebene betrachtet bleiben die Differenzen jedoch signifikant.

In den nachfolgenden Betrachtungen werden die wichtigsten Bestimmungsfaktoren der Verdiensthöhe auch unter diesem besonderen Augenmerk dargestellt.

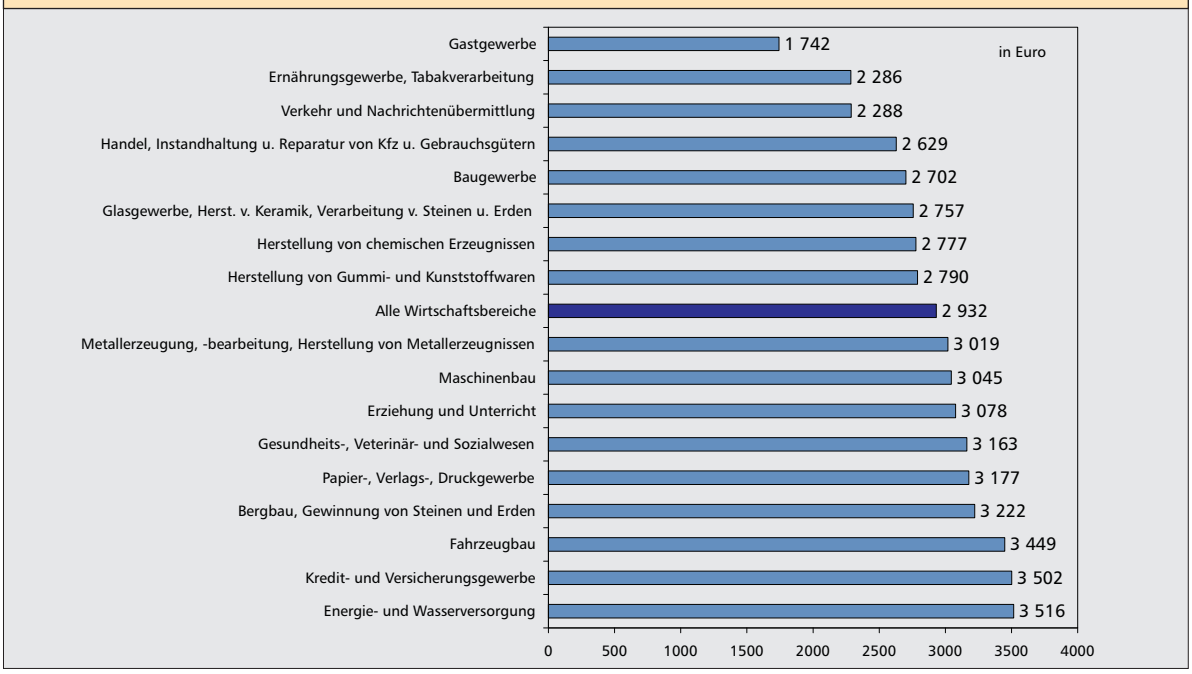
Spitzenverdienste in der Energie- und Wasserversorgung

Die Verdienste in den einzelnen Wirtschaftsbereichen weisen traditionell sehr hohe Unterschiede auf. Die Spannweite umfasst einen Durchschnittsverdienst von 1 742 Euro im Gastgewerbe genau so wie einen doppelt so hohen Wert von 3 516 Euro in der Energie- und Wasserversorgung. Von den aus der Stichprobe hochgerechneten 173 454 vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern in den erfassten Wirtschaftsbereichen gingen allerdings gerade einmal 1 491 Beschäftigte, noch nicht einmal ein Prozent, im Gastgewerbe einer Vollzeitbeschäftigung nach. In der Energie- und Wasserversorgung waren es nur 2 311 Personen oder 1,3 Prozent aller Beschäftigten.

Im bedeutendsten Bereich der Saarwirtschaft hingegen, dem Fahrzeugbau, waren 2006 nach den Ergebnissen der VSE 22 340 Personen vollzeitbeschäftigt, davon 19 851 Männer und 2 489 Frauen. Die Durchschnittsverdienste lagen hier im Oktober 2006 mit 3 449 Euro ebenfalls in der Spitzengruppe. Männer kamen auf 3 507 Euro und Frauen auf 2 981 Euro.

Von den Dienstleistungsbereichen zählt das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit einem Durchschnittswert von 3 502 Euro zu den attraktivsten Branchen. Der Frauenanteil bei Banken und Versicherungen liegt mit knapp 40 Prozent deutlich über dem Durchschnitt aller betrachteten Wirtschaftsbereiche. Allerdings sind auch hier die anspruchsvollen und gut dotierten Jobs vorrangig eine Domäne der Männer. Mit 2 896 Euro verfehlten die Frauen den mittleren Verdienst ihrer Kollegen um runde 1 000

S 1 Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten im Saarland im Oktober 2006 in ausgewählten Wirtschaftszweigen



Euro. Damit lag das Einkommensdefizit (25,7 Prozent) deutlich über dem Durchschnitt aller betrachteten Bereiche.

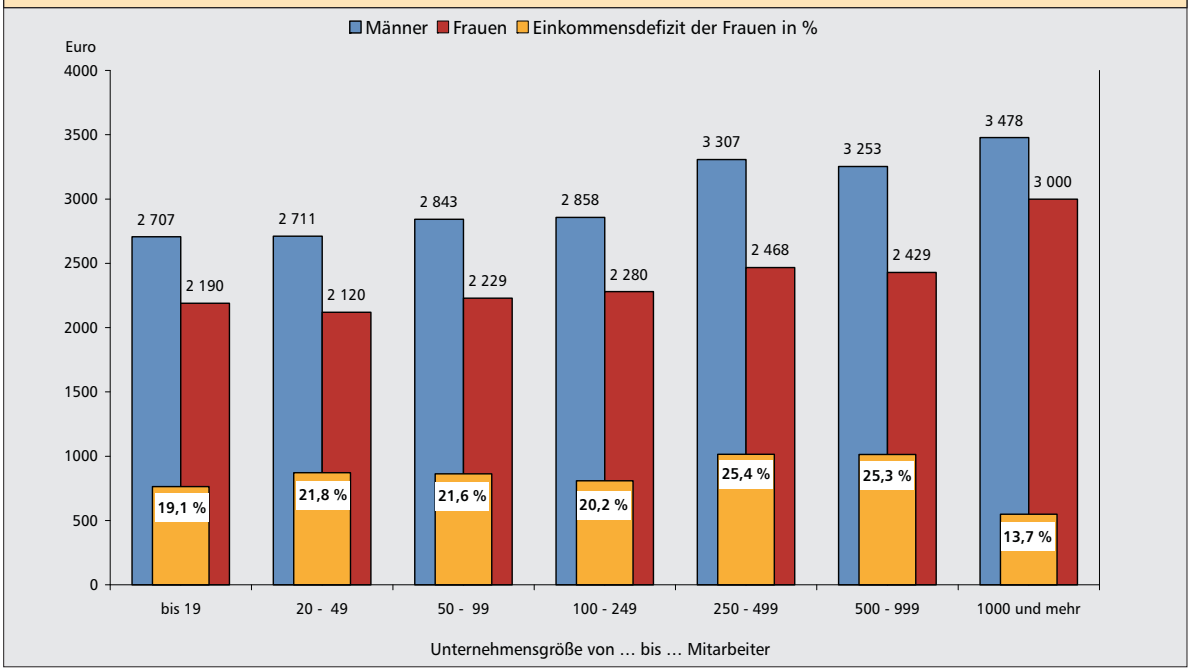
Aber auch Dienstleistungsbereiche, in denen der Frauenanteil überwiegt, zeichnen sich durch auffallend große geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede aus: Das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen mit einem Frauenanteil von 62,4 Prozent weist eine Einkommenslücke von fast einem Drittel (31,6 %) auf. Die Männer lagen hier im Oktober 2006 mit 3 940 Euro um 1 244 Euro über dem Durchschnittseinkommen der weiblichen Vollzeitkräfte. Bei den Interessenvertretungen sowie kirchlichen und sonstigen Vereinigungen (ohne Sozialwesen, Kultur und Sport) - auch hier ein hoher Frauenanteil von 62,7 Prozent - beträgt die Lücke sogar 34,7 Prozent (2 748 gegenüber 4 208 Euro).

Große Unternehmen bieten bessere Verdienstchancen als kleine

Neben dem Wirtschaftszweig gehört auch die Größe des Unternehmens zu den verdienstrelevanten Merkmalen. Tendenziell steigen die Verdienste mit zunehmender Unternehmensgröße. Während in kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste im Oktober 2006 bei 2 569 Euro lagen, verdienten die in großen Unternehmen mit mindestens 1 000 Beschäftigten tätigen Vollzeitkräfte 3 390 Euro.

Die Verdienstspanne reicht bei Männern von 2 707 Euro bis zu 3 478 Euro und bei Frauen von 2 190 bis zu 3 000 Euro. Auffallend ist hierbei, dass der Verdienst der Frauen in großen Firmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten den

S 2 Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2006 nach der Unternehmensgröße



durchschnittlichen Verdienst aller Frauen um fast ein Viertel (567 Euro) übersteigt. Bei den Männern liegt der Wert nur um 12,2 Prozent (379 Euro) höher. Dementsprechend fällt das Einkommensdefizit der Frauen in großen Unternehmen mit 13,7 Prozent sehr viel geringer aus als im Landesdurchschnitt. Am höchsten war der Einkommensrückstand mit 25,4 Prozent in mittelständischen Unternehmen mit 250 bis unter 500 Beschäftigten.

Individuelle Faktoren: eine Ausbildung ist wichtig

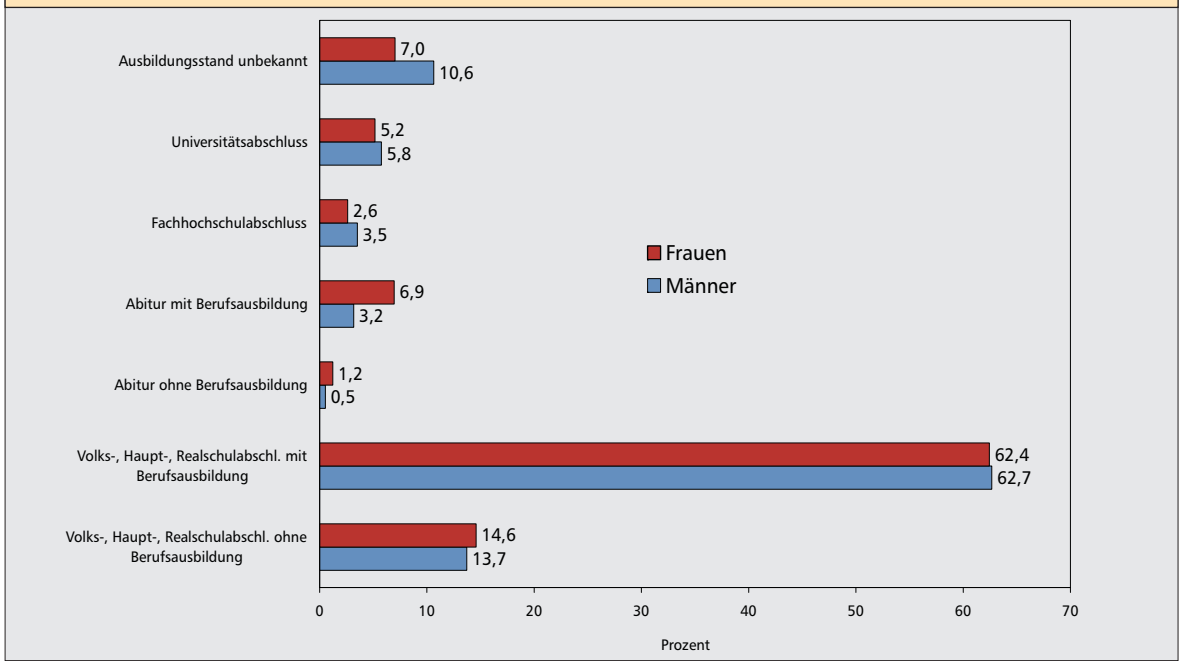
Zu den Faktoren, die die Verdienstmöglichkeiten maßgeblich bestimmen, zählen allen voran die Ausbildung und der Beruf.

Von den Beschäftigten aus der VSE 2006 hatten die meisten - fast zwei Drittel - einen Volks-, Haupt- oder Realschulabschluss sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung aufzuweisen. Über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss verfügte nicht einmal jeder zehnte Vollzeitbeschäftigte (8,9 Prozent) im Saarland.

Auf der anderen Seite hatten 13,9 Prozent der Befragten keine Berufsausbildung und günstigstenfalls einen mittleren Bildungsabschluss.

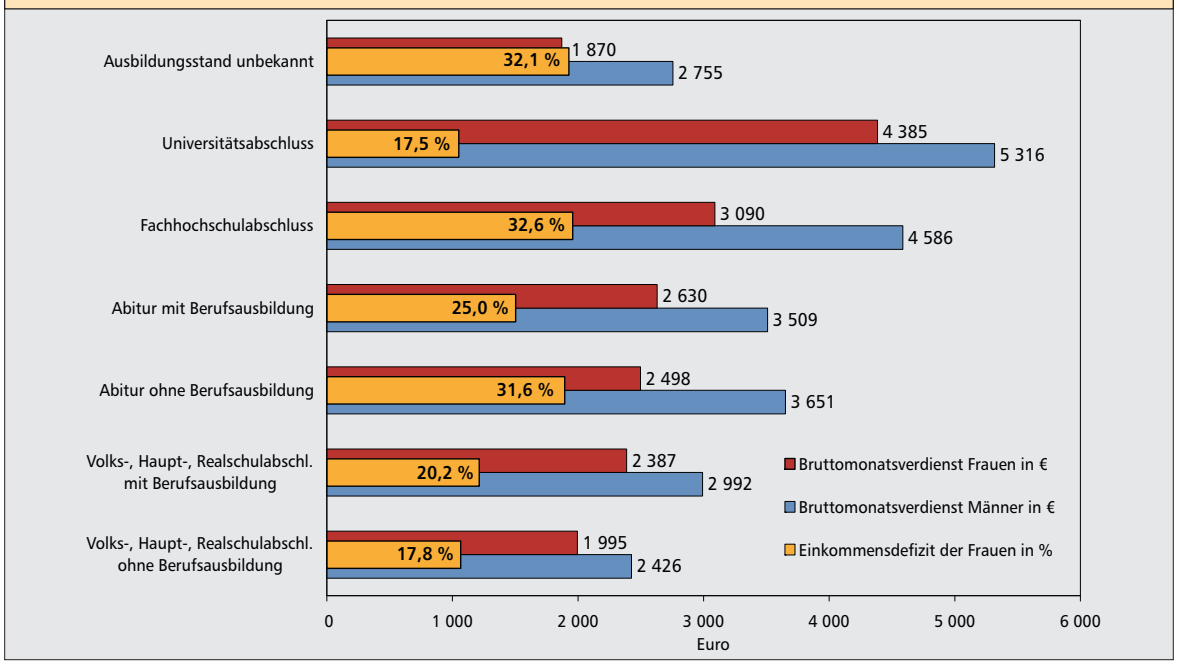
Dass sich Investitionen in Schule und Ausbildung lohnen, zeigt sich an den sehr deutlich ausgeprägten Unterschieden in der Höhe der Verdienste zwischen den einzelnen Ausbildungsgruppen. So fallen die Durchschnittsverdienste der Universitätsabsolventen mehr als doppelt so hoch aus wie die von Personen, die ohne höheren Schulabschluss und ohne Berufsausbildung einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen. Während Akademiker mit 5 101 Euro brutto an der Spitze der Einkommensskala la-

S 3 Ausbildungsstruktur der Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2006



gen, kamen Vollzeitbeschäftigte ohne Berufsausbildung lediglich auf einen Durchschnittsbetrag von 2 313 Euro, sofern sie kein Abitur hatten. Erstaunlicherweise verdienten Abiturienten ohne Berufsausbildung im Saarland mit 3 145 Euro etwas mehr als diejenigen mit einer abgeschlossenen Ausbildung

S 4 Bruttomonatsverdienste und Einkommensdefizit der Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2006 nach dem Ausbildungsstand



(3 138 Euro). In der größten Arbeitnehmergruppe der Personen mit einem Schulabschluss unterhalb des Abiturs und einer abgeschlossenen Berufsausbildung betrug im Oktober 2006 das Durchschnittseinkommen 2 841 Euro.

Bei einer Differenzierung nach dem Geschlecht fallen die ausbildungsspezifischen Unterschiede in der Höhe des Einkommensdefizits der Frauen auf. Während bei den Universitätsabsolventen ein unterdurchschnittliches Defizit von 17,5 Prozent gemessen wurde, war dieses bei den Fachhochschulabsolventen mit 32,6 Prozent fast doppelt so groß. Männliche Absolventen erzielten hier ein Vollzeiteinkommen von brutto 4 586 Euro, wohingegen Fachhochschulabsolventinnen mit durchschnittlich 1 496 Euro weniger nach Hause gingen. Universitätsabsolventinnen verdienten mit 4 385 Euro "lediglich" 931 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen.

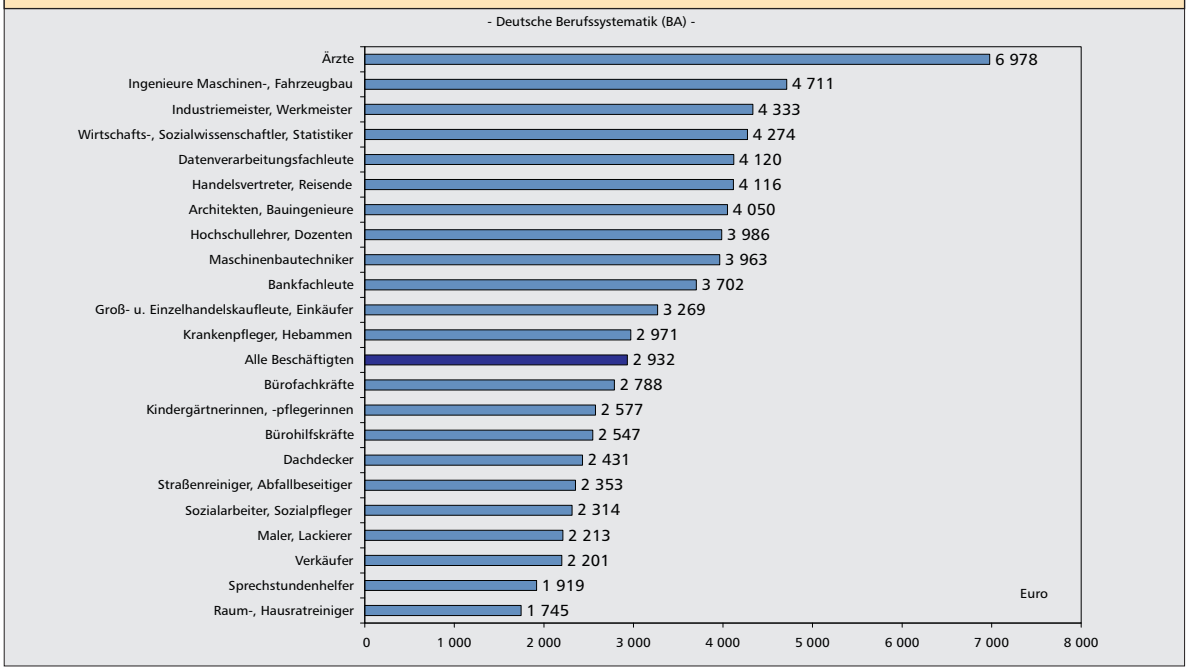
Neben einer Fachhochschul- oder Hochschulausbildung kann aber auch eine solide Berufsausbildung gute Aufstiegsschancen bieten. So hatten von den 11 275 Führungskräften in Leistungsgruppe 1 mehr als ein Drittel (4 159 Personen) den Aufstieg mit einer normalen Berufsausbildung geschafft.

Ärzte gehören zu Spitzenverdienern

Der Zusammenhang zwischen Ausbildung und Verdienstniveau zeigt sich auch deutlich, wenn man die Verdienste in den ausgeübten Berufen betrachtet.

Eine Ausbildung zum Mediziner zahlt sich nach wie vor mit einem sehr hohen Einkommen aus. Mit durchschnittlich 6 978 Euro - Ärztinnen kamen auf 6 132 Euro, Ärzte auf 7 360 Euro - lagen sie im Oktober 2006 um das 2,4-fache über dem Einkommen aller Vollzeit-

S 5 Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2006 nach ausgewählten Berufen



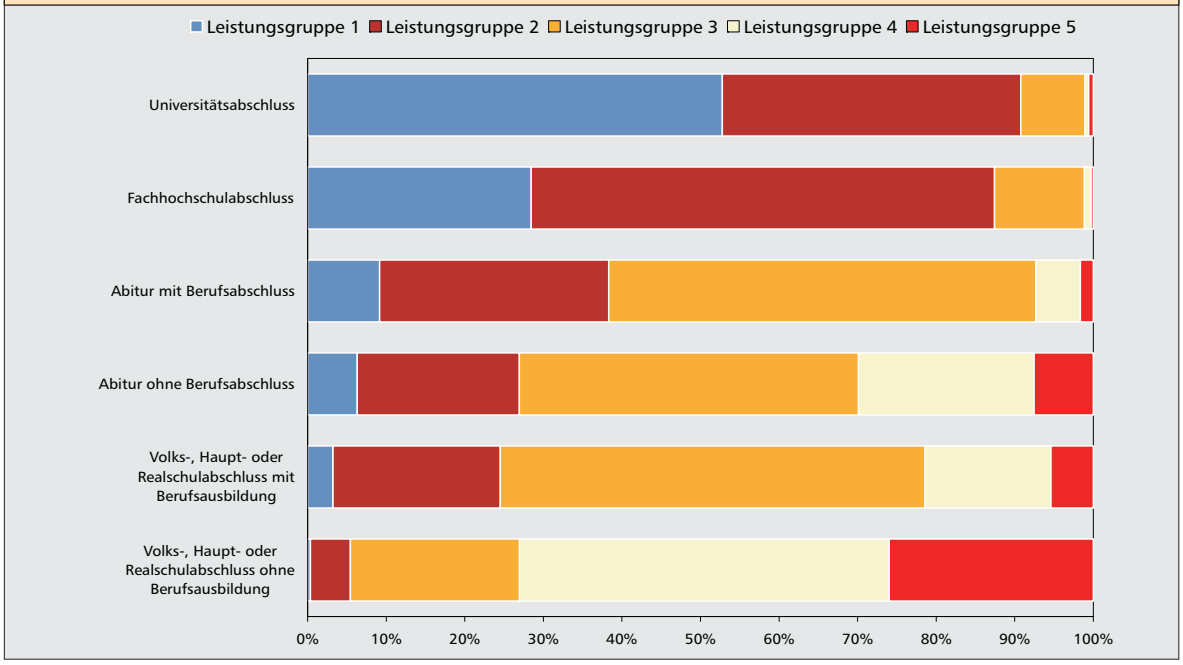
beschäftigten und distanzierten sich auch klar von den übrigen Akademikern. Erst mit einem deutlichen Abstand folgen auf der Berufsskala die Ingenieure im Maschinen- und Fahrzeugbau, die mit durchschnittlich 4 711 Euro entlohnt wurden. Noch vor den Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern (4 274 Euro) rangieren auf der Einkommensskala die Industrie- und Werkmeister mit 4 333 Euro. Am unteren Ende der Einkommensskala stehen Dienstleistungsberufe wie Sprechstundenhelferin, Verkäufer/in sowie Raum- und Hausratreiniger. Zu den Schlusslichtern gehören die Wächter und Aufseher mit 1 582 Euro.

Der von Frauen am häufigsten gewählte Beruf ist der der Bürofachkraft. Mehr als 10 000 Frauen waren nach der Hochrechnung aus der VSE als Bürofachkraft in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis. Ihr Bruttoverdienst lag bei durchschnittlich 2 470 Euro. An zweiter Stelle folgten die Berufe der Krankenpflegerin und der Hebamme mit knapp 3 600 Beschäftigten und einem Bruttoverdienst von 2 898 Euro im Oktober 2006. Häufigster Männerberuf war der des Metallfacharbeiters mit knapp 8 000 Beschäftigten, erst danach folgte die Bürofachkraft. Während die Metallarbeiter durchschnittlich 2 958 Euro verdienten, kamen die Büroangestellten auf 3 204 Euro. Damit verdienten Männer als Büroangestellte im Schnitt rund 30 Prozent mehr als Frauen.

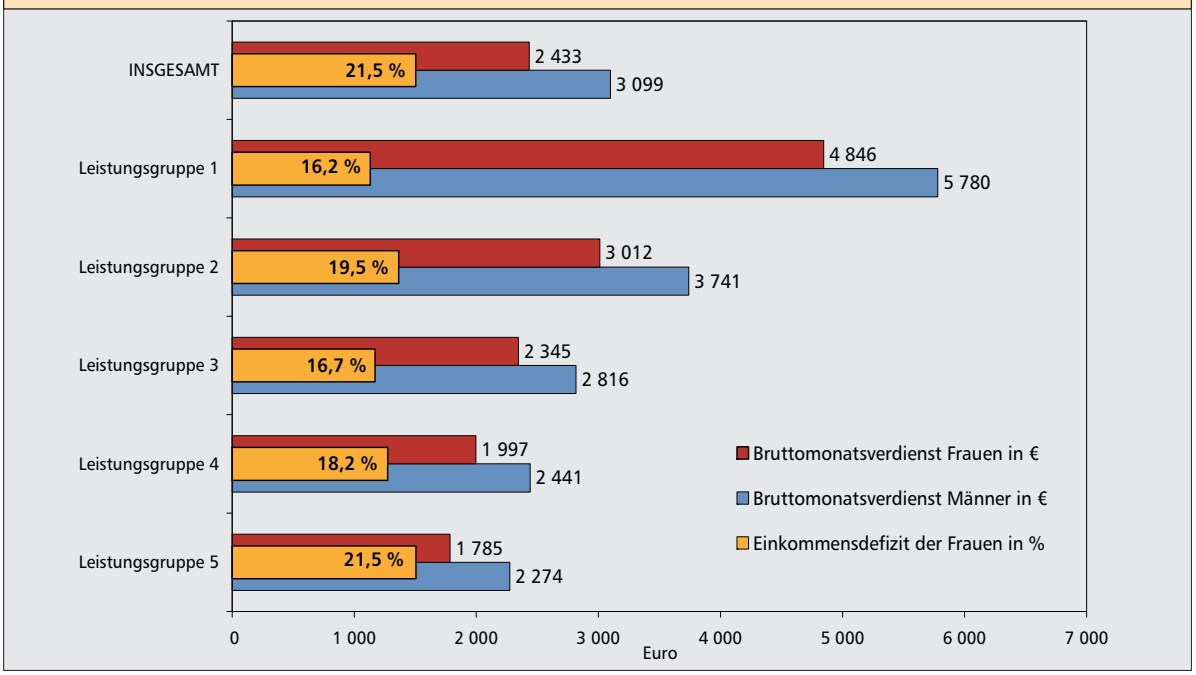
Qualität der Ausbildung spiegelt sich in den Leistungsgruppen wider

Die Qualität der Ausbildung - und damit die Verdienstchancen der Beschäftigten - spiegelt sich sehr deutlich auch in der Struktur der Leistungsgruppen wider.

S 6 Vollzeitbeschäftigte 2006 nach Ausbildung und Leistungsgruppen



S 7 Bruttomonatsverdienste und Einkommensdefizit der Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2006 nach Leistungsgruppen



Mehr als die Hälfte der Universitätsabsolventen und mehr als ein Viertel der Fachhochschulabsolventen nehmen in ihrem Berufsleben in besonders verantwortungsvollen Positionen Führungsaufgaben wahr und sind dementsprechend der Leistungsgruppe 1 zugeordnet. Nahezu sechs von zehn ehemaligen Fachhochschülern waren im Jahr 2006 mit Tätigkeiten der Leistungsgruppe 2 betraut, die spezielle Fachkenntnisse und zumeist mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen. Die Leistungsgruppe 3 bildet den Schwerpunkt bei den übrigen Ausbildungsgruppen mit Ausnahme der Beschäftigten, die höchstens einen mittlerem Bildungsabschluss und keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können. Nahezu drei Viertel der Geringqualifizierten wurde nach den niedrigsten Leistungsgruppen 4 und 5 für meist einfache Tätigkeiten entlohnt, die keine Berufsausbildung erfordern.

Der Durchschnittsverdienst einer Führungskraft in Leistungsgruppe 1 lag im Oktober 2006 bei 5 627 Euro. Bei den hochgerechnet knapp 9 434 Männern waren es 5 780 Euro, die 1 840 Frauen in Führungsposition verdienten im Schnitt 4 846 Euro. In der niedrigsten Leistungsgruppe 5 betrug der Verdienst der Frauen 1 785 Euro. Männer in Leistungsgruppe 5 lagen mit einem Durchschnittsverdienst von 2 274 Euro fast schon auf dem Niveau von Frauen in der Leistungsgruppe 3 (2 345 Euro). Relativ gesehen war der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in Leistungsgruppe 1 mit 16,2 Prozent am geringsten. Allerdings waren nur 4,2 Prozent der Frauen der höchsten Leistungsgruppe 1 zugeordnet, wohin-

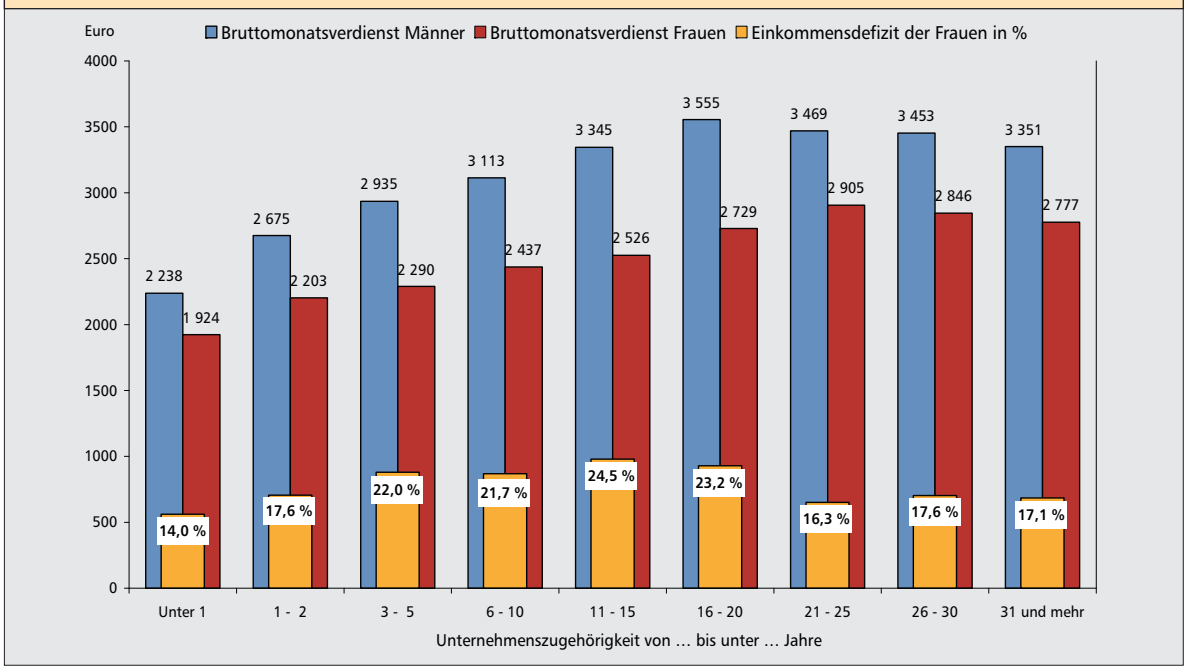
gegen der entsprechende Anteil bei den Männern 7,3 Prozent betrug. Demgegenüber waren 12,0 Prozent der Frauen in der niedrigsten Leistungsgruppe 5 beschäftigt, bei den Männern hingegen nur 8,4 Prozent. Am stärksten besetzt war die Leistungsgruppe 3 mit 73 997 Beschäftigten. 41,4 Prozent der Männer und 46,3 Prozent der Frauen waren dieser Leistungsgruppe zugeordnet.

Anstieg der Verdienste mit Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

Ein weiteres Merkmal, das einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Verdiensthöhe hat, ist die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Ordnet man die Beschäftigten nach der Zahl der Jahre, die sie im gleichen Unternehmen beschäftigt sind, so zeigt sich zunächst ein eindeutig positiver Einfluss der "Unternehmenstreue" auf die Verdiensthöhe. Ausgehend von 2 160 Euro für neue Mitarbeiter, die weniger als ein Jahr zur gleichen Firma gehören, steigen die Durchschnittsverdienste bis auf 3 371 Euro bei dem Personalstamm, der bereits 16 bis 20 beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt ist. Während bei Frauen mit einer Unternehmenszugehörigkeit von 21 bis 25 Jahren nochmals eine Steigerung zu verzeichnen ist, fallen die Verdienste der Männer hier schon niedriger aus. Danach scheinen sich sowohl für Männer als auch Frauen die weiteren Aufstiegsmöglichkeiten zu erschöpfen, da die Durchschnittseinkommen bei weiter steigender Firmenzugehörigkeitsdauer stagnieren bzw. rückläufig sind.

Im Oktober 2006 waren die Vollzeitkräfte im Saarland durchschnittlich 12 Jahre im gleichen Unternehmen beschäftigt. Weniger als ein Jahr in der gleichen Firma arbeitete knapp jeder

S 8 Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2006 nach der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

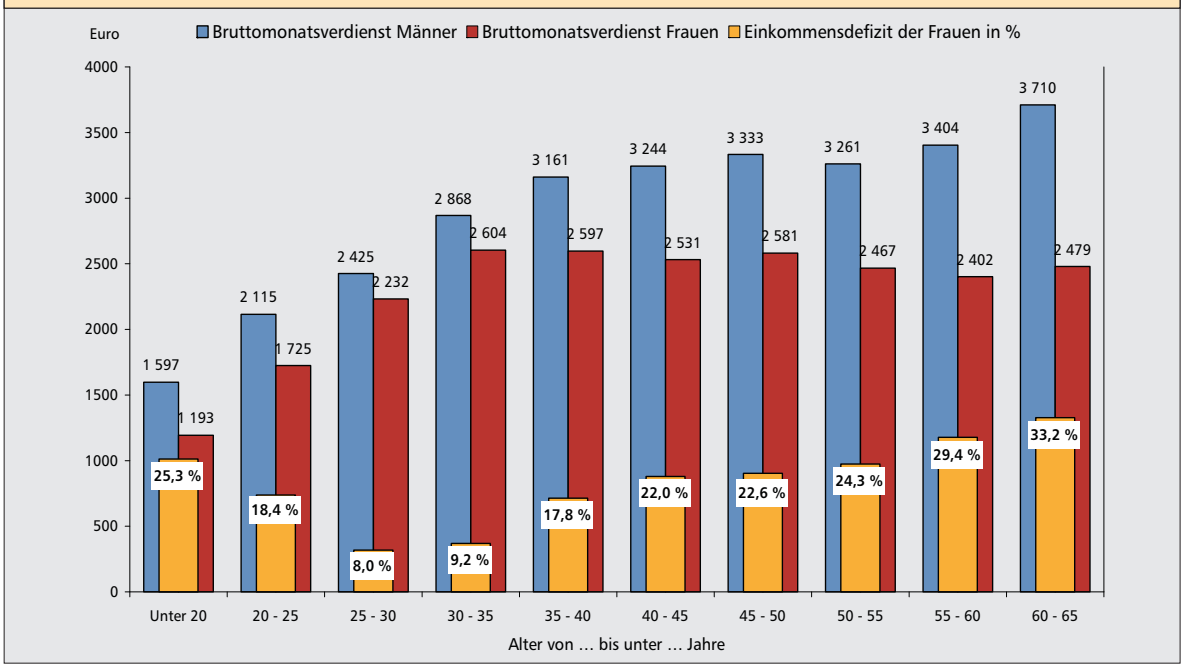


zehnte Beschäftigte (9,2 %). Nahezu jeder fünfte Beschäftigte (19,2 %) war zwischen sechs und zehn Jahren im gleichen Unternehmen tätig. 21 Jahre und länger waren 21,5 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten ihrem jetzigen Arbeitgeber treu geblieben. Zu den Berufen mit der geringsten Fluktuation gehören die Industrie- und Werkmeister. Diese waren mit durchschnittlich 20 Jahren am längsten im gleichen Unternehmen beschäftigt. Versicherungsfachleute brachten es hingegen im Durchschnitt nur auf acht Jahre.

Mit dem Alter steigen Verdienste

Berufserfahrung, Qualifizierung im Rahmen von Fort- und Weiterbildung, Nutzung von Aufstiegschancen im gleichen oder durch Wechsel in ein anderes Unternehmen - all das sind Faktoren, die tendenziell mit steigenden Einkommen einhergehen und in einer positiven Korrelation zwischen Verdiensthöhe und Lebensalter ihren Ausdruck finden. So reichten im Saarland die Verdienste im Oktober 2006 von 1 498 Euro bei vollzeitbeschäftigten Teenagern bis zu 3 437 Euro bei Beschäftigten im Alter von 60- bis 65 Jahren. Männliche Beschäftigte wiesen eine Verdienstspanne von 1 597 Euro bei den unter 20Jährigen bis zu 3 710 Euro bei den 60- bis 65Jährigen auf. Bei den Frauen reichte sie von 1 193 Euro bis zu 2 604 Euro, wobei hier allerdings die höchsten Verdienste bereits in der Altersgruppe der 30- bis 35-Jährigen erzielt wurden. Frauen im Alter von 60 bis 65 Jahren verdienten durchschnittlich nur noch 2 479 Euro. Es liegt nahe, dass hierin der typische Verlauf der Erwerbsbiografien vieler weiblicher Beschäftigter zum Ausdruck kommt, der durch familiär bedingte Unterbrechungen der Berufstätigkeit und anschließenden Wiedereinstieg ins Erwerbsleben gekennzeichnet

S 9 Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2006 nach dem Alter



ist. Entgegen der Entwicklung der Männerverdienste ist der Trend bei den Frauen in den nachfolgenden Altersklassen sogar leicht negativ.

In der Folge nimmt auch der Einkommensabstand zwischen Männern und Frauen zu. Während sich die Durchschnittsverdienste der Männer und Frauen bis zur Altersklasse der 25- bis 30-Jährigen bis auf ein verbleibendes Defizit von 8,0 Prozent annähern, steigt der Unterschied in den Folgejahren kontinuierlich an. Frauen im Alter von 60 bis 65 Jahren verdienen mit 2 479 Euro rund ein Drittel weniger als ihre gleichaltrigen Kollegen.

Teilzeitbeschäftigte haben geringeren Stundenverdienst

Neben den Vollzeitbeschäftigten wurden in der Verdienststrukturerhebung auch Daten für Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit erhoben.

Zur Ergänzung der vorausgegangenen Betrachtungen noch ein abschließender Blick auf die Verdienstsituation der Teilzeitbeschäftigten: Nach den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung waren 2006 im Saarland in den hier betrachteten Wirtschaftsbereichen 39 582 Personen[5] in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis.

Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine Domäne der Frauen, da sich oft-

T 2 Bruttoverdienste der Arbeitnehmer im Oktober 2006 nach Leistungsgruppen und Beschäftigungsumfang

Leistungsgruppe	Zusammen			Männer			Frauen		
	Arbeitnehmer	Bruttomonatsverdienst	Bruttostundenverdienst	Arbeitnehmer	Bruttomonatsverdienst	Bruttostundenverdienst	Arbeitnehmer	Bruttomonatsverdienst	Bruttostundenverdienst
	Anzahl	Euro		Anzahl	Euro		Anzahl	Euro	
				Vollzeitbeschäftigte					
1	11 275	5 627	32,52	9 434	5 780	33,42	1 840	4 846	27,89
2	35 138	3 581	21,22	27 433	3 741	22,10	7 705	3 012	18,09
3	73 997	2 688	15,77	53 841	2 816	16,42	20 157	2 345	14,05
4	36 882	2 337	14,11	28 298	2 441	14,64	8 584	1 997	12,36
5	16 163	2 116	12,42	10 945	2 274	13,24	5 218	1 785	10,70
Insgesamt	**173 454**	**2 932**	**17,3**	**129 951**	**3 099**	**18,2**	**43 503**	**2 433**	**14,61**
				Teilzeitbeschäftigte					
1	1 555	2 501	25,62	456	2 493	25,46	1 099	2 504	25,69
2	4 768	1 864	18,27	748	1 795	19,02	4 020	1 876	18,13
3	17 275	1 491	14,87	1 339	1 864	16,13	15 936	1 460	14,76
4	7 602	1 181	12,22	758	1 143	11,42	6 845	1 185	12,31
5	8 381	985	10,25	(1 048)	(1 137)	-11,99	7 333	963	10,01
Insgesamt	**39 582**	**1 409**	**14,21**	**4 349**	**1 617**	**15,79**	**35 233**	**1 383**	**14,02**

[5] Ohne Beamte.

über uns ...

Die Verdienststrukturerhebungen werden im Sachgebiet "Preise, Verdienste, Wirtschaftsrechnungen" (Sachgebietsleiter Wolfgang Backes) durchgeführt.

Im Bereich Verdienste sind Herr Sumpf und Frau Willmes tätig.

(von links: W. Backes, M. Willmes, S. Sumpf)

mals nur so Familie und Beruf in Einklang bringen lassen. So kamen im Jahr 2006 im Saarland auf 100 vollzeitbeschäftigte Frauen 81 Frauen in Teilzeit. Bei den Männern kamen auf 100 Vollzeit- lediglich 3 Teilzeitkräfte.

Die Verdienstmöglichkeiten der Teilzeitkräfte fallen durchweg geringer aus als bei den Vollzeitkräften. Während Vollzeitbeschäftigte insgesamt betrachtet einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 17,30 Euro erzielten, kamen Teilzeitkräfte auf lediglich 14,21 Euro. Der Unterschied besteht über alle Leistungsgruppen. Auffallend ist jedoch, dass die Differenzen bei den Frauen deutlich geringer ausfallen als bei den Männern. Während eine teilzeitbeschäftigte Frau mit 14,02 Euro lediglich 59 Cent oder 4,0 Prozent weniger in der Stunde verdiente als eine vollzeitbeschäftigte Kollegin, betrug der Abstand bei den Männern 2,41 Euro oder 13,2 Prozent. Hier findet man übrigens auch zwei Beispiele, wo Frauen mehr verdienen als Männer: In Leistungsgruppe 1 lagen teilzeitbeschäftigte Frauen um 23 Cent und in Leistungsgruppe 4 sogar um 89 Cent vor ihren teilzeitbeschäftigten männlichen Kollegen.

ABSCHLIEßENDE BETRACHTUNGEN

Aufgrund der Erfassung individueller Merkmale der Arbeitnehmer lassen sich mit den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung die Einflüsse verdienstrelevanter Faktoren herausstellen. Von wesentlichem Einfluss auf die Verdienstchancen sind der schulische und berufliche Werdegang sowie der ausgeübte Beruf. Die tendenziell mit dem Alter, aber auch mit der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit steigenden Verdienste bringen eine Wertschätzung der Arbeitgeber für berufs- und sicherlich auch unternehmensspezifische Erfahrung und Weiterqualifizierung zum Ausdruck. Auch lässt sich eine positive Korrelation zur Unternehmensgröße erkennen. Vor allem ist auch die Position

innerhalb des Unternehmens maßgeblich für die Verdiensthöhe: Mitarbeiter in Führungspositionen verdienen nahezu neun Zehntel mehr als der Durchschnitt der Beschäftigten. Zuletzt nimmt ein natürliches Merkmal erheblichen Einfluss auf die Verteilung der Verdienstchancen: das Geschlecht der Beschäftigten. Die Ergebnisse stellen, von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen, die Verdienstsituation von Frauen ungünstiger dar als die von Männern.

Weitere Auskünfte erteilt:

Wolfgang Backes

Sachgebiet:
Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen

Tel.: (0681) 501-5929
Fax: (0681) 501-5991
E-Mail:
preise.statistik@lzd.saarland.de