

Verdienststrukturerhebung 2010



Von Wolfgang Backes

Im Oktober 2010 lag der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der Vollzeitbeschäftigten im saarländischen Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich bei 3 119 Euro. Männer verdienten im Durchschnitt 3 295 Euro und Frauen in einer Vollzeitbeschäftigung 2 667 Euro. Nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung in Höhe von 438 Euro und 576 Euro wurden den Beschäftigten im Schnitt 2 105 Euro auf das Gehaltskonto überwiesen.

Die Spanne der Durchschnittsverdienste in den einzelnen Wirtschaftsbereichen umschließt Werte von 1 651 Euro brutto im Bereich der Überlassung von Arbeitskräften bis zu 4 344 Euro in Betrieben, die Dienstleistungen der Informationstechnologie erbringen. Neben dem Wirtschaftszweig sind vor allem die individuellen Faktoren der Beschäftigten, allen voran Ausbildung und Beruf, von Einfluss auf die Verdiensthöhe. Während etwa Volks-, Haupt- und Realschulabsolventen ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Schnitt 2 346 Euro im Monat verdienen, betrug der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Universitätsabsolventen 5 283 Euro. Nach dem ausgeübten Beruf betrachtet zählten die angestellten Ärzte mit 7 243 Euro zu den Spitzenverdienern. Bürofachkräfte verdienten im Oktober 2010 im Schnitt 3 021 Euro. Friseurinnen und Friseure lagen mit 1 453 Euro am unteren Ende der Verdienstsкала.

VORBEMERKUNGEN

Viele Faktoren haben Einfluss auf die Verdiensthöhe

Die menschliche Arbeit, d. h. die Bereitstellung physischer Arbeitskraft ebenso wie die Bereitstellung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Wissen, stellt einen unverzichtbaren betrieblichen "Produktionsfaktor" dar. In der klassischen Volkswirtschaftslehre werden dem Faktor Arbeit im Rahmen des Produktionsprozesses die Faktoren Boden und Kapital zur Seite gestellt. In der konkreteren betriebswirtschaftlichen Terminologie dient die menschliche Arbeit in Kombination mit anderen Inputfaktoren, nämlich Betriebsmitteln (Betriebsgebäude, Maschinen- und Fuhrpark, Geschäftsausstattung etc.) und Werkstoffen (Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe), der Produktion von Waren und Dienst-

leistungen. Da die eingesetzten Produktionsfaktoren unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden technischen Möglichkeiten zu einem gewissen Grad substituierbar sind, unterliegen die Faktorkombinationen mit sich fortentwickelnden Produktionstechnologien ständigen Veränderungen. In Orientierung an dem betriebswirtschaftlichen Ziel der Gewinnmaximierung wurde die menschliche Arbeit im Verhältnis zu den anderen Faktoren kontinuierlich zurückgedrängt. Beeinflusst wird dieser Vorgang durch Unterschiede in der Preisentwicklung der einzelnen Produktionsfaktoren, die einhergehend mit der Weiterentwicklung der Produktionstechnologien Änderungen im Einsatzverhältnis der Inputfaktoren nach sich ziehen.

Die menschliche Arbeitskraft nimmt im betriebswirtschaftlichen System aufgrund ihrer Individualität eine besondere Rolle ein. Anders als bei Maschinen etwa lässt sich die "Produktionsleistung" von Mitarbeitern nicht an technischen Merkmalen festmachen, sondern sie ist individuell höchst unterschiedlich. Eine Schlüsselrolle für die Wertschätzung des Faktors Arbeit stellt die individuelle Qualifikation im Hinblick auf die betrieblichen Erfordernisse dar. Je höher diese Wertschätzung ist, umso höher wird tendenziell auch die Entlohnung für die geleistete Arbeit ausfallen.

Einflussfaktoren der Verdiensthöhe

Für die Verdiensthöhe einer Arbeitskraft ist eine Vielzahl an Faktoren maßgeblich, die keineswegs ausschließlich personenbezogener Natur sind. Neben den typischen individuellen Merkmalen des Arbeitnehmers wie beispielsweise der beruflichen Qualifikation muss der Blick auch auf den Betrieb selbst gelenkt werden. Die Fähigkeit, Löhne in einer gewissen Höhe zahlen zu können, ist von Betrieb zu Betrieb und von Branche zu Branche verschieden. Die Höhe des Lohnniveaus in einem Unternehmen ist letztendlich auch Ausdruck seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.

Eine Erhebung, die detaillierte Informationen über Einflussfaktoren von Niveau und Struktur der Verdienste liefern soll, muss sich daher auch auf beide, nämlich den Betrieb und den Arbeitnehmer als Erhebungseinheit stützen. Diesem Anspruch wird die amtliche Statistik mit der Verdienststrukturhebung (VSE) gerecht, die seit 2006 in

Deutschland ebenso wie in den anderen Ländern der EU in vierjährigem Turnus stattfindet.¹

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.

Im System der Verdienststatistiken steht die VSE an der Seite der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE) und der Arbeitskostenerhebung (AKE), die mit zweijährigem Abstand zur VSE ebenfalls einem vierjährigen Turnus folgt. Mit der AKE wird die Zielsetzung verfolgt, alle Kosten, die den Unternehmen im Zusammenhang mit dem Einsatz der menschlichen Arbeitskraft entstehen, nachzuweisen. Neben den Bruttolöhnen und -gehältern werden die Lohnnebenkosten in den einzelnen Wirtschaftszweigen umfassend und detailliert dargestellt. Da auch hier ein einheitliches europäisches Erhebungskonzept verwendet wird, erlaubt die AKE europaweite detaillierte Vergleiche der Arbeitskosten. Bei der Vierteljährlichen

Europaweit
harmonisiertes
Erhebungskonzept

¹ Zuvor wurde die Erhebung in fünfjährigem Turnus unter der Bezeichnung "Gehalts- und Lohnstrukturhebung" durchgeführt. Im Gegensatz zu den früheren Gehalts- und Lohnstrukturhebungen wurde bei der VSE im Jahr 2006 erstmals nicht mehr nach Arbeitern und Angestellten unterschieden. Nachdem im Jahr 2005 bei der Rentenversicherung die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben worden war, folgte auch die amtliche Statistik dieser Vereinheitlichung. Die zuvor unterschiedlichen Leistungsklassen für Arbeiter und Angestellte wurden in eine einheitliche Leistungsklassensystematik für Beschäftigte überführt. Somit ist die Vergleichbarkeit mit den Lohn- und Gehaltsstrukturhebungen aus früheren Jahren stark eingeschränkt, eine Gegenüberstellung der Ergebnisse von 2006 und 2010 ist dagegen grundsätzlich möglich.

Verdienerhebung als "Konjunkturstatistik" steht hingegen mit einem eingeschränkten Merkmalsprogramm die Beobachtung der kurzfristigen Entwicklung der Bruttoverdienste und Arbeitszeiten im Vordergrund. Die Erhebung erfolgt hier differenziert nach Wirtschaftsbereichen, Geschlecht, Leistungsgruppen und Art des Beschäftigungsverhältnisses.

Fast alle Wirtschaftsbereiche werden abgedeckt

Die VSE basiert auf einer repräsentativen Befragung von Betrieben des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors. Nicht einbezogen werden die Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und private Haushalte, die Haushaltspersonal beschäftigten. Zur Entlastung der Wirtschaft wird die Erhebung auch nicht in kleinen Betrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmern durchgeführt.

Vor allem der letztgenannte Punkt führt zu einer grundsätzlichen Einschränkung bei der Interpretation der Ergebnisse, da man davon ausgehen muss, dass mit der Abschneidegrenze Betriebe mit untypischen Verdienststrukturen außer Betracht bleiben.²

Die VSE wird als zweistufige Stichprobe bei deutschlandweit maximal 34 000 Betrieben durchgeführt. Auf der ersten Stufe werden die Betriebe im Rahmen einer nach Bundesländern, Wirtschaftszweigen und Größenklassen geschichteten Zufallsauswahl bestimmt. Auf der zweiten Stufe erfolgt die Beschäftigtenauswahl. Während in Betrieben mit 20 bis weniger als 50 Beschäftigten alle Arbeitnehmer erfasst werden, erfolgt in größeren Betrieben eine Zufallsauswahl nach unterschiedlichen, mit zunehmender Betriebsgröße sinkenden Auswahlätzen. Die Auswahl erfolgt dabei in den Betrieben selbst nach verbindlicher Vorgabe einer Zufallsstartzahl und des Auswahlabstandes.

² Mit der Einschränkung bleiben etwa neun von zehn Betrieben und etwa jeder sechste sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Erhebung unberücksichtigt.

In den Wirtschaftsabschnitten "Erziehung und Unterricht" und "Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung" erfolgt keine direkte Befragung. Ersatzweise werden hier Daten der Personalstandstatistik verwendet.

Der Fragenkatalog der VSE geht weit über den der VVE hinaus und deckt die wichtigsten Determinanten der individuellen Verdiensthöhe ab:

Determinanten der Verdiensthöhe werden abgefragt

Die Fragen zum Betrieb bzw. Unternehmen umfassen folgendes Spektrum:

- den Einfluss (Kapitalbeteiligung) der öffentlichen Hand auf das Unternehmen, dem der Betrieb angehört,
- die Zahl der Beschäftigten im Betrieb und im Unternehmen, dem der Betrieb angehört,
- den Wirtschaftszweig, dem der Betrieb angehört,
- die angewandte Verdienstregelung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, freie Vereinbarung) und
- die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten.

Bei den Beschäftigten des Betriebes umfasst das Fragenprogramm die folgenden verdienstrelevanten Merkmale:

- die Vergütungs- oder Leistungsgruppe,
- das Geschlecht,
- das Geburtsjahr,
- den Monat des Eintritts in das Unternehmen,
- den ausgeübten Beruf,
- den höchsten Bildungsabschluss,
- die Art des Beschäftigungsverhältnisses,

- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit,
- die bezahlten Arbeitsstunden mit getrennt ausgewiesenen Überstunden,
- den Bruttomonatsverdienst, untergliedert nach Verdienstbestandteilen,
- den Bruttojahresverdienst, untergliedert nach Verdienstbestandteilen,
- die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Tage im Erhebungsjahr und
- den Urlaubsanspruch für das Erhebungsjahr.

Erhoben wurden die Verdienste sowohl für den Monat Oktober 2010 als auch – im Falle ganzjährig Beschäftigter - für das gesamte Jahr 2010. Während bei den Monatsverdiensten ausschließlich die regelmäßig anfallenden Beträge erfragt wurden, waren bei den Jahresverdiensten zusätzlich auch die unregelmäßig ausgezahlten Verdienstbestandteile wie Gratifikationen oder Urlaubsgeld zu melden. Aufgrund der Abfrage von Individualdaten liefert die VSE neben den Bruttoverdiensten Informationen über die monatlichen Abzüge für Sozialversicherung, Lohnsteuer und Solidaritätsbeitrag. Somit ist auch ein Nachweis von Nettoverdiensten möglich.

Infokasten

Bei den Verdiensterhebungen werden die Beschäftigten sogenannten Leistungsgruppen zugeordnet, die wie folgt abgegrenzt sind:

- **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 selbstständig 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 Fach Tätigkeiten, 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 von 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.

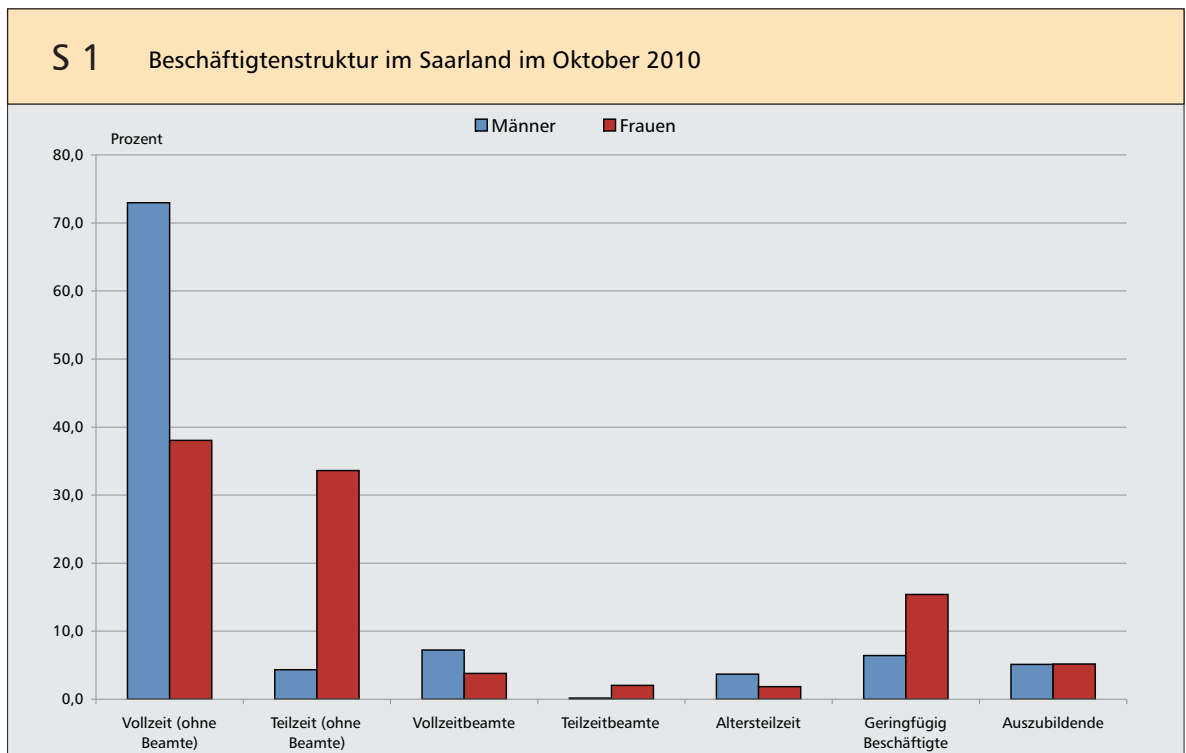
ERGEBNISSE

Die VSE 2010 liefert im Saarland Ergebnisse für hochgerechnet 310 810 Arbeitnehmer. Darunter befinden sich 180 475 Vollzeitbeschäftigte (ohne Beamte), 52 268 Teilzeitbeschäftigte (ohne Beamte), 17 861 Vollzeitbeamte, 2 988 Teilzeitbeamte, 8 987 Beschäftigte in Altersteilzeit, 31 810 geringfügig Beschäftigte und 15 986 Auszubildende. Die Beschäftigtenstruktur von Männern und Frauen unterscheidet sich grundlegend. Acht von zehn Männern (80,2 %) gehen als Angestellte oder Beamte einer Vollzeitbeschäftigung nach, bei den Frauen sind es nur gut vier von zehn (41,8 %). Auffallend hoch ist die Bedeutung, die geringfügige Beschäftigungsverhältnisse für Frauen haben: Während 15,4 Prozent der Frauen im Jahr 2010 einen Minijob hatten, war der Anteil bei den Männern mit 6,4 Prozent noch nicht einmal halb so hoch.

In der nachfolgenden Ergebnisdarstellung liegt der Schwerpunkt auf der Verdienstsituation der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten³. Ein Blick auf die Verdienstsituation der anderen Beschäftigtengruppen rundet die Darstellung ab.

Im Oktober 2010 lagen die Durchschnittsverdienste der in der VSE erfassten Vollzeitbeschäftigten in saarländischen Betrieben bei 3 119 Euro. Im Vergleich zu den Ergebnissen der vorangegangenen Erhebung für Oktober 2006 entspricht dies einem Anstieg um 6,4 Prozent oder 187 Euro. Da sich das Verbraucherpreisniveau im Saarland im gleichen Zeitraum um 5,8 Prozent erhöht hat, fiel der reale Anstieg der Bruttoverdienste entsprechend bescheiden aus. In dem Betrag von 3 119 Euro waren durchschnittlich 79 Euro an Überstundenvergütung und 88 Euro an Zuschlägen für Schicht-, Wochenend- oder Nachtarbeit enthalten. Nachdem im Schnitt 438 Euro Lohnsteuer an den Fis-

Zwei Drittel vom Brutto bleiben netto übrig



³ Soweit nicht anders benannt, ohne Beamte.

kus und 576 Euro an Beiträgen an die Sozialversicherung abgeführt wurden, fanden sich bei einem Durchschnittsarbeitnehmer mit 2 105 Euro noch 67,5 Prozent seines Bruttoverdienstes auf dem Gehaltskonto wieder, 150 Euro mehr als vier Jahre zuvor. Aufgrund einer relativ geringeren Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen hat sich das Verhältnis verglichen mit 2006 (66,7 %) zugunsten der Beschäftigten verändert. Dennoch fiel auch bei den Nettoverdiensten der Zuwachs über vier Jahre preisbereinigt mit 1,8 Prozent recht gering aus.

Traditionell liegen die Durchschnittsverdienste im Produzierenden Gewerbe (3 294 Euro) höher als im Dienstleistungsgewerbe (2 978 Euro). In der geschlechtsspezifischen Betrachtung lässt sich die Differenz allerdings nahezu vollständig durch die Ein-

kommenssituation der Männer erklären, die im produzierenden Sektor durchschnittlich 6,4 Prozent mehr verdienen als im Dienstleistungsgewerbe. Bei den Frauen war die Differenz mit 0,5 Prozent nur marginal.

Frauen verdienen auch 2010 weniger als Männer. Während allerdings der Abstand zu den Männern 2006 noch bei 21,5 Prozent lag, hat sich die Verdienstlücke bis 2010 gemessen am Bruttomonatsverdienst der Vollzeitbeschäftigten auf 19,1 Prozent verringert. Die Gründe für den Verdienstunterschied sind vielfältiger Natur und lassen sich bei genauerer Betrachtung zumindest teilweise aus den Differenzierungsmerkmalen, die im Rahmen der VSE erhoben werden, ableiten. Globalbetrachtungen haben hingegen nur einen sehr begrenzten Aussagewert und lassen günstigstenfalls Tendenzaussagen zu.

Frauen verdienen weniger als Männer

T 1 Brutto- und Nettomonatsverdienste, gesetzliche Abzüge sowie vereinbarte Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Oktober 2010

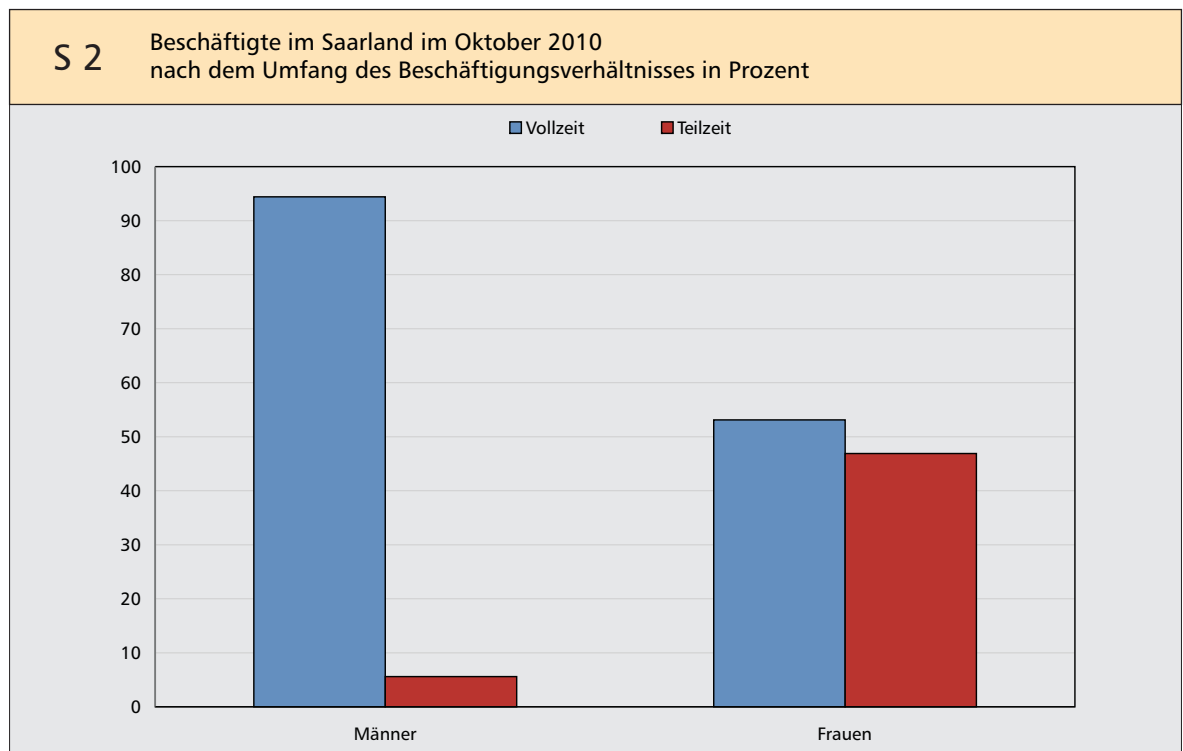
Geschlecht	Durchschnittliche bezahlte Wochenarbeitszeit	Bruttomonatsverdienst insgesamt	Gesetzliche Abzüge		Nettomonatsverdienst	
			Lohnsteuer	Beiträge zur Sozialversicherung	insgesamt	Anteil am Bruttomonatsverdienst
	Stunden	Euro				%
Insgesamt						
Männer	38,16	3 295	450	598	2 246	68,2
Frauen	38,57	2 667	406	519	1 742	65,3
Zusammen	38,28	3 119	438	576	2 105	67,5
Produzierendes Gewerbe						
Männer	37,32	3 389	423	622	2 344	69,2
Frauen	37,45	2 678	381	517	1 780	66,5
Zusammen	37,34	3 294	417	608	2 269	68,9
Dienstleistungsbereich						
Männer	39,14	3 184	482	571	2 132	66,9
Frauen	38,88	2 664	412	520	1 732	65,0
Zusammen	39,04	2 978	454	551	1 973	66,3
Dagegen im Oktober 2006 insgesamt						
Männer	38,19	3 099	412	598	2 089	67,4
Frauen	38,25	2 433	381	496	1 556	64,0
Zusammen	38,21	2 932	405	572	1 955	66,7

Im Zusammenhang mit den gesellschaftlichen und politischen Bestrebungen um die Gleichstellung von Männern und Frauen – Stichwort "Gender Mainstreaming" – stoßen statistische Erhebungen zu den Verdiensten regelmäßig auf großes Interesse. Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern gelten europaweit als besondere gleichstellungspolitische Herausforderung. Bei der Messung von geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden hat sich mittlerweile im politischen Raum der so genannte "Gender Pay Gap" (GPG) etabliert. Nicht selten wird er als Indikator für die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben bemüht. Er ist definiert als der in Prozent gemessene Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen und wird aus weiter nicht differenzierten Daten ermittelt. Der GPG, dessen Berechnung auf dem Bruttostundenverdienst aller Voll- und Teilzeitbeschäftigten beruht, ist das Resultat einer Vielzahl verdienstrelevanter Unterschiede von männlichen und weiblichen Beschäftigten wie beispielsweise Berufswahl und Aus-

bildung, Erwerbsbiografie, Wirtschaftszweig oder Unternehmensgröße. Für das Saarland errechnet sich für 2010 eine Einkommenslücke von 24,9 Prozent, vier Jahre zuvor waren es 24,2 Prozent. Der Wert sagt zunächst nur aus, dass Frauen statistisch betrachtet, d.h. von einem einfachen undifferenzierten arithmetischen Mittelwert ausgehend, knapp ein Viertel weniger verdienen als Männer.

Nimmt man den Verdienst der Frauen als Bezugsgröße, lässt sich das Ungleichgewicht noch drastischer darstellen, denn es bedeutet, dass Männer im Schnitt ein Drittel mehr verdienen als Frauen.

Bei objektiver Betrachtung ist es naheliegender, homogenere Arbeitnehmergruppen zu betrachten. Da höherwertige Jobangebote in aller Regel eher mit Vollzeit- als mit Teilzeitbeschäftigten einhergehen, beschreibt ein Vergleich der Stundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten zumindest tendenziell den Einfluss des Beschäftigungs-



umfanges auf die Verdienstunterschiede: Ein so bereinigter GPG liegt dann, basierend auf den Verhältnissen vom Oktober 2010, "nur" noch bei 18,3 Prozent.

Betrachtet man nur die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, reduziert sich der GPG sogar auf 9,1 Prozent.

Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine Domäne der Frauen. Nach den Ergebnissen der VSE arbeiteten im Oktober nahezu die Hälfte (46,9 %) aller Frauen in einem Teilzeitjob, bei den Männern war es nur einer von 18 (5,6 %).

Ähnlich wie mit dem Beschäftigungsumfang verhält es sich auch mit den anderen verdienstrelevanten Merkmalen. Tendenziell fallen die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede umso geringer aus, je homogener die Vergleichsgruppen in Bezug auf die verdienstrelevanten Merkmale gebildet werden.

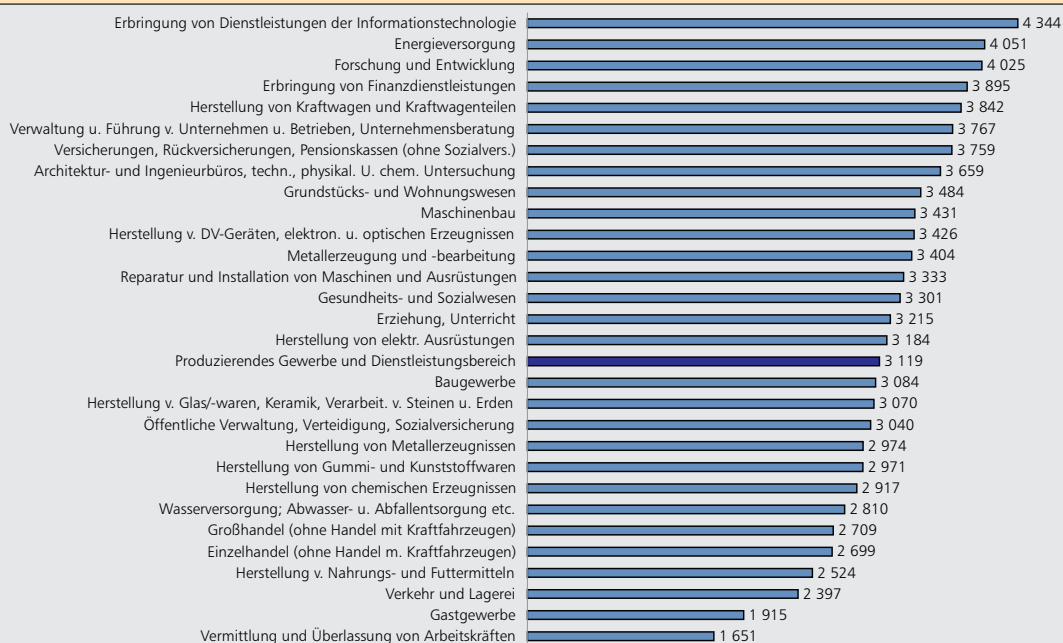
Betrachtet man das betriebliche Umfeld der Beschäftigten, so fallen deutliche Unterschiede in der Höhe der durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter in den einzelnen Wirtschaftsbereichen ins Auge. Während insgesamt betrachtet im Produzierenden Gewerbe, hier arbeiten knapp 45 Prozent der betrachteten Vollzeitbeschäftigten, die Durchschnittsverdienste höher ausfallen als im Dienstleistungssektor, umschließt letzterer jedoch nicht nur den Wirtschaftszweig mit den niedrigsten, sondern zugleich auch den Bereich mit den höchsten Verdiensten. Am unteren Ende der Vergleichsskala findet man die Leiharbeitsfirmen, in denen durchschnittlich 1 651 Euro verdient wurden, wohingegen Beschäftigte in Betrieben, die sich auf IT-Dienstleistungen spezialisiert haben, im Oktober 2010 mit 4 344 auf ein gut 2,6 mal höheres Durchschnittsgehalt kamen.

Für die Saarländische Wirtschaft von traditionell großer Bedeutung ist die Herstellung von Kraft-

Große Verdienstunterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen

S 3

Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten im Saarland im Oktober 2010 nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen in Euro



Gute Verdienstmöglichkeit in der Kfz-Branche

wagen und -teilen. Etwa 7,5 Prozent der Vollzeitbeschäftigten sind nach den hochgerechneten Ergebnissen der VSE 2010 in diesem Bereich tätig. Ihr Bruttomonatsverdienst fällt mit 3 842 Euro überdurchschnittlich hoch aus. Während Männer auf 3 887 Euro kamen, verdienten Frauen mit 3 381 Euro im Schnitt 13 Prozent weniger als ihre Kollegen. Allerdings liegt der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten in der Fahrzeugbranche mit 8,8 Prozent deutlich unterhalb ihres Anteils in der Gesamtwirtschaft, der sich nach den Ergebnissen der Erhebung auf 27,9 Prozent beläuft. In einem anderen bedeutenden Bereich, der Metallerzeugung und -bearbeitung, beträgt der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten nur 6,2 Prozent. Aber auch hier liegen die Durchschnittsverdienste der Frauen mit 3 087 Euro deutlich über dem Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche von 2 667 Euro und "nur" 9,9 Prozent niedriger als bei ihren männlichen Kollegen (3 425 Euro). Die meisten Vollzeitkräfte im Saarland, fast 12 Prozent, gehen im Handel (einschließlich Autowerkstätten) einer Beschäftigung nach. Mit 2 749 Euro lagen ihre Verdienste um 11,9 Prozent unterhalb des Landesdurchschnittes, wobei Frauen mit 2 290 Euro 23,3 Prozent weniger verdienten als vollzeitbeschäftigte Männer. Da ein gutes Drittel (33,8 %) der im Handel Beschäftigten Frauen waren, kommt dem Einkommensdefizit dieses Bereichs eine entsprechende Bedeutung zu.

Relativ gering waren im Vergleich dazu die Einkommensunterschiede im Öffentlichen Dienst. Von den mehr als 12 000 Vollzeitbeschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (einschließlich Verteidigung und Sozialversicherungen, ohne Beamte) waren fast die Hälfte (45,3 %) Frauen. Sie lagen mit einem mittleren Verdienst von 2 890 Euro um 8,7 Prozent unter dem Wert der männlichen Bediensteten. Das Durchschnittsgehalt im Öffentlichen Dienst wies

mit 3 040 Euro einen Rückstand von 2,5 Prozent zur Gesamtwirtschaft auf.

Die Größe eines Unternehmens zählt neben dem Wirtschaftszweig ebenfalls zu den verdienstrelevanten Merkmalen. Die Ergebnisse der VSE 2010 zeigen allerdings, dass große Unternehmen nicht grundsätzlich besser bezahlen als kleine. Mit 2 854 Euro verdienen Vollzeitbeschäftigte in Betrieben der kleinsten betrachteten Unternehmensgrößenklasse von 10 bis 19 Beschäftigten mehr als in den nächsten beiden Größenklassen bis 49 (2 761 Euro) und bis 99 Mitarbeitern (2 722 Euro). Erst ab der Klasse von 100 bis 249 Beschäftigten wird wieder mehr verdient. Am besten bezahlen mittelständische Unternehmen der Größenklasse zwischen 500 und weniger als 1 000 Beschäftigten im Saarland ihre Mitarbeiter (3 505 Euro). In den noch größeren Unternehmen geht der Durchschnittsverdienst wieder auf 3 450 Euro zurück. Bei getrennter Betrachtung von Männern und Frauen gilt der beschriebene Zusammenhang nur für Männer. Bei Frauen zeigt sich ein anderes Bild. Ihr Durchschnittsverdienst steigt beginnend von 2 286 Euro in Betrieben von Unternehmen zwischen 10 und 19 Beschäftigten kontinuierlich an und erreicht mit durchschnittlich 3 012 Euro in großen Unternehmen mit mindestens 1 000 Beschäftigten den höchsten Stand.

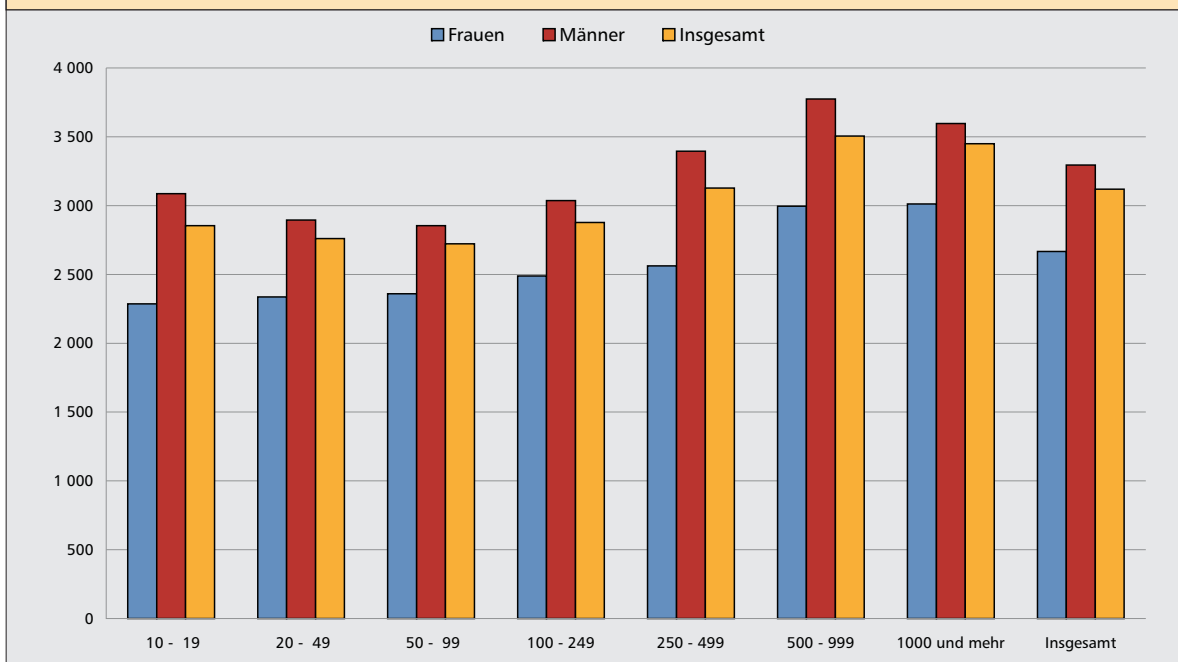
Betriebliche Einflussfaktoren überlagern in mehr oder weniger großem Ausmaß die verdienstrelevanten Fähigkeiten und Eigenschaften, die von Seiten der einzelnen Arbeitnehmer geboten werden.

Zu den maßgeblichen personenspezifischen Bestimmungsfaktoren der Verdiensthöhe gehören das Ausbildungsniveau und der Beruf. Statistisch betrachtet ist ein abgeschlossenes Universitätsstudium Garant für ein hohes Einkommen. Von den im Jahr 2010

Große Unternehmen zahlen nicht immer besser

Eine gute Ausbildung zahlt sich aus

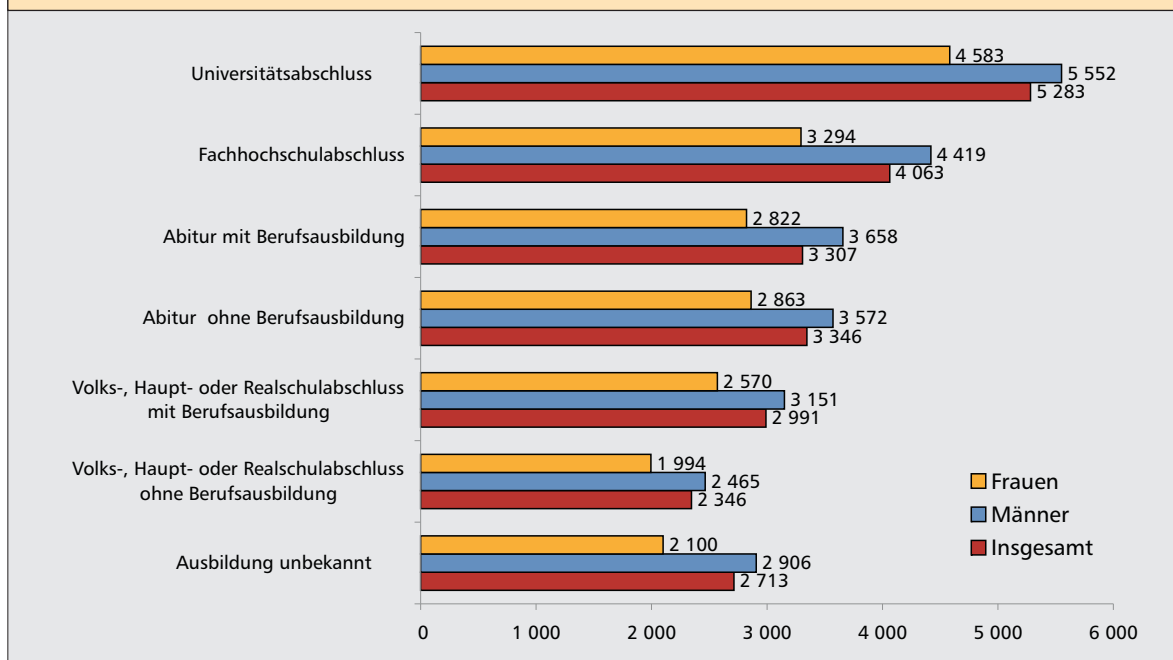
S 4 Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2010 im Saarland nach Unternehmensgrößenklassen



erfassten vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern konnten 6,3 Prozent – bei den Frauen ebenso wie bei den Männern – einen akademischen Abschluss vorweisen. Mit einem

Monatsverdienst von 5 283 Euro im Oktober 2010 lag dieser Personenkreis um mehr als zwei Drittel (69,4 % oder 2 164 Euro) über dem Durchschnittsverdienst aller Voll-

S 5 Bruttomonatsverdienst der Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2010 nach dem Ausbildungsstand

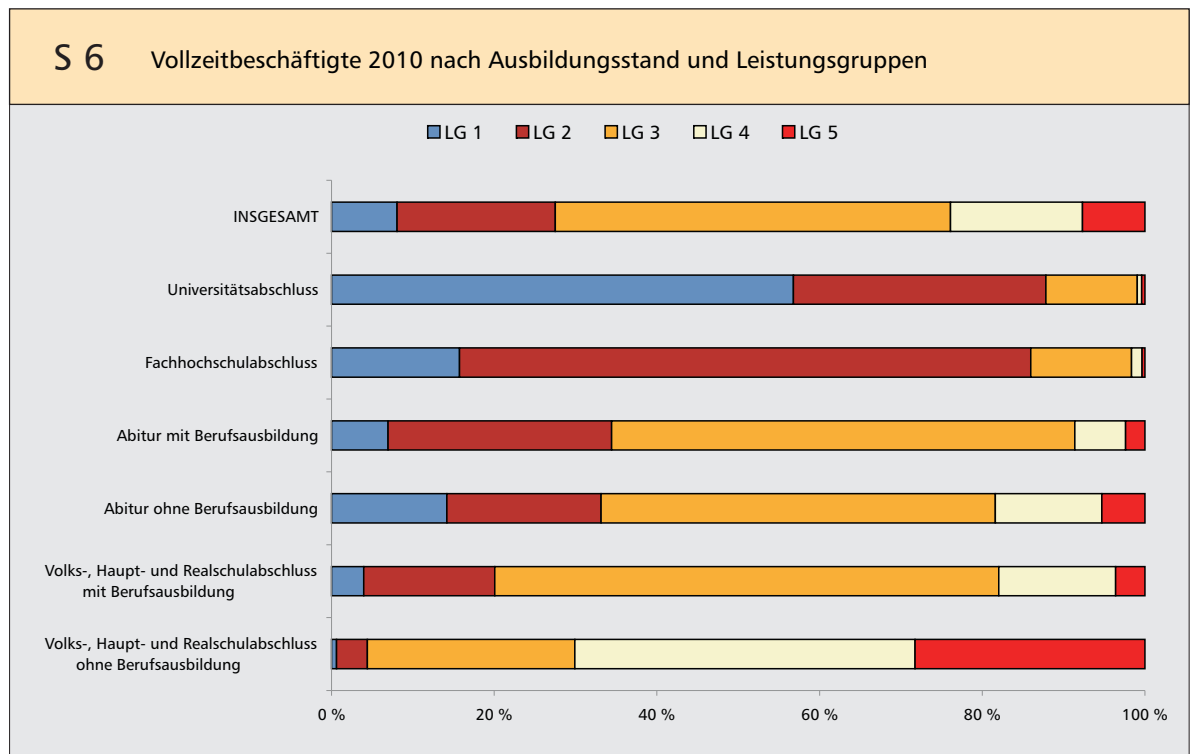


zeitkräfte. Frauen waren mit 17,5 Prozent im Rückstand zu den Verdiensten der männlichen Akademiker. Dem Verdienstniveau der Hochschulabsolventen folgen die Absolventen von Fachhochschulen mit deutlichem Abstand. Ihr Durchschnittseinkommen belief sich auf 4 063 Euro. Der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen war allerdings noch deutlich ausgeprägter als bei den Universitätsabsolventen. Mit 3 294 Euro verdienten Frauen mit einem abgeschlossenen Fachhochschulstudium rund ein Viertel weniger als Männer.

Bei Vollzeitkräften mit Abitur spielt es offensichtlich keine große Rolle, ob sie eine Ausbildung abgeschlossen haben oder nicht. Die Durchschnittseinkommen unterscheiden sich jedenfalls nicht signifikant, liegen aber oberhalb der Einkommen von Personen, die höchstens mit einem mittleren Bildungsabschluss die Schule verlassen und anschließend eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Eine maximal mittlere

Schulbildung ohne Berufsabschluss setzt den Verdienstchancen klare Grenzen. Die entsprechenden Beschäftigten blieben mit 2 346 Euro rund ein Viertel (24,8 %) unter dem Gesamtdurchschnitt. Bei 10,7 Prozent der mit der Stichprobe abgedeckten Beschäftigten ließen die Angaben keine Rückschlüsse auf die Ausbildung zu. Ein mittlerer Verdienst von 2 713 Euro deutet jedoch auf ein unterdurchschnittliches Qualifikationsniveau hin.

Ein Blick auf die nachstehende Grafik zeigt den Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsstand und den Leistungsgruppen, die die Stellung im Betrieb oder Unternehmen zum Ausdruck bringen. Weit mehr als die Hälfte der Universitätsabsolventen (56,8 %) ist in adäquaten, d. h. der Leistungsgruppe 1 entsprechenden Aufgabenbereichen tätig. Von den Fachhochschulabsolventen sind immerhin noch 15,7 Prozent in Führungspositionen beschäftigt. Die meisten sind jedoch der Leistungsgruppe 2 zugeordnet, ebenso wie viele Beschäftigte, die ver-



T 2 Bruttomonats- und Bruttostundenverdienste der Vollzeitbeschäftigten nach Leistungsgruppen im Saarland im Oktober 2010

Leistungsgruppe	Arbeitnehmer		Männer		Frauen	
	insgesamt	Bruttomonatsverdienst	insgesamt	Bruttomonatsverdienst	insgesamt	Bruttomonatsverdienst
	Anzahl	EUR	Anzahl	EUR	Anzahl	EUR
1	14 525	6 073	11 751	6 257	(2 774)	5 290
2	35 114	3 824	25 848	3 999	9 266	3 337
3	87 695	2 771	61 548	2 875	26 147	2 527
4	29 278	2 464	22 060	2 603	(7 218)	2 040
5	(13 863)	1 826	(8 846)	1 946	(5 017)	1 614
Insgesamt	180 475	3 119	130 054	3 295	50 422	2 667

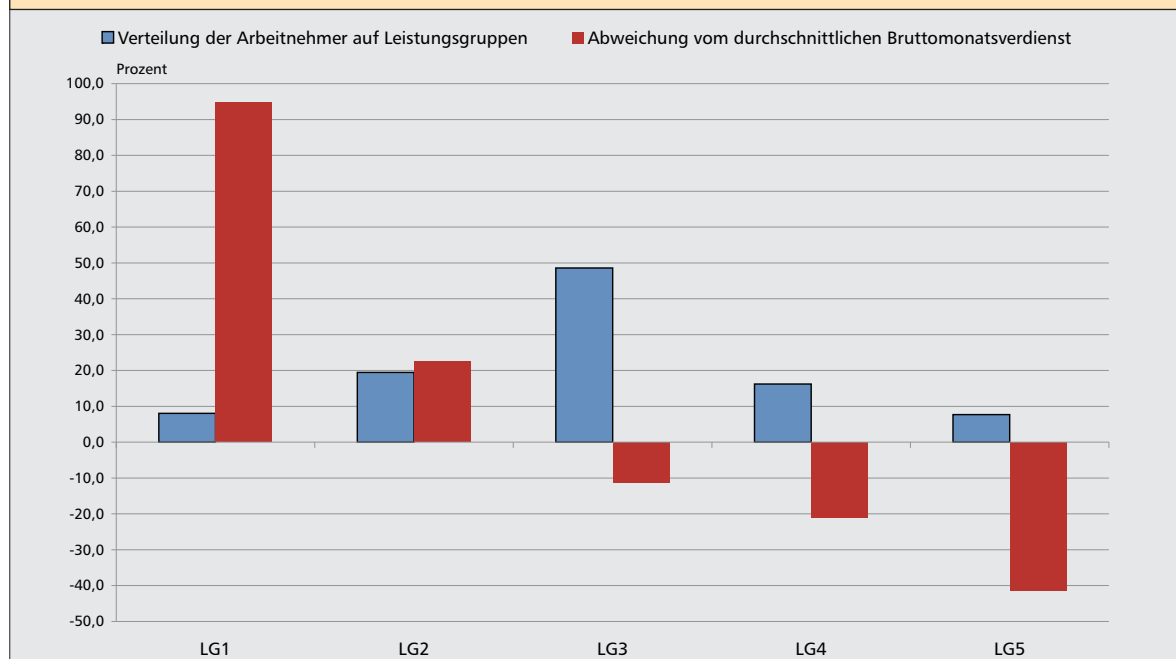
gleichbare Qualifikationen außerhalb von Hochschulen erworben haben, wie beispielsweise Meister.

Allerdings schafften diesen Weg auch vier Prozent der Vollzeitkräfte, die es nach einem (maximal) mittleren Bildungsabschluss bei einer normalen Berufsausbildung bewenden ließen. In der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten ohne Berufsausbildung und

ohne Abitur haben diesen Weg nur 6 von tausend Personen geschafft.

Personen, die nach der Schule eine normale Berufsausbildung absolviert haben, nehmen überwiegend Tätigkeiten der Leistungsgruppe 3 wahr. Dies ist auch insgesamt betrachtet die am stärksten besetzte Leistungsgruppe. Nahezu jede zweite saarländische Vollzeitkraft (48,6 %) ist entwe-

S 7 Vollzeitbeschäftigte im Oktober 2010 nach Leistungsgruppen



der in einer entsprechenden tariflichen Entgeltgruppe oder von ihrem Ausbildungs- und Tätigkeitsprofil der mittleren Leistungsgruppe zugeordnet. Der mittlere Monatsverdienst dieser Gruppe lag im Oktober 2010 bei 2 771 Euro und damit um 11,2 Prozent unter dem Gesamtdurchschnitt. Die Gehälter in der höchsten Leistungsgruppe waren mit 6 073 Euro hingegen fast doppelt so hoch wie der Durchschnitt und übertrafen die der Leistungsgruppe 5 um das 3,3-fache.

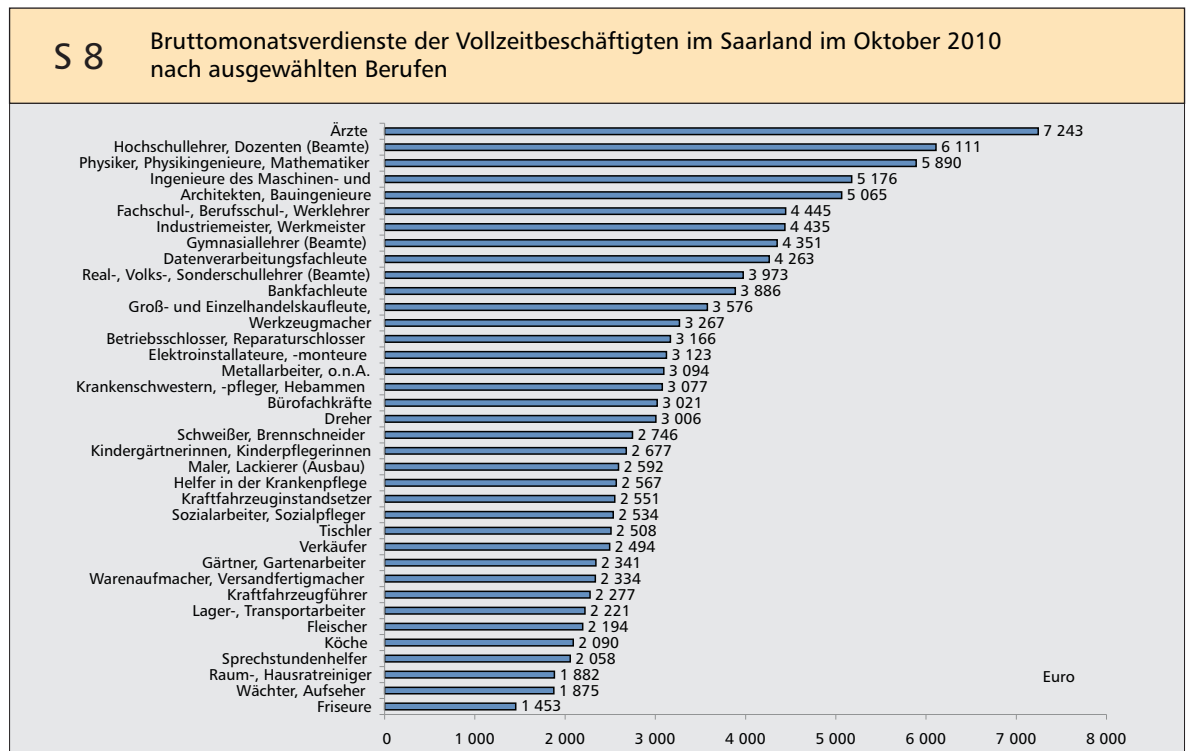
Mediziner
liegen an der
Spitze

Nicht nur das Ausbildungsniveau an sich, sondern auch die richtige Berufswahl bestimmt das spätere Einkommensniveau entscheidend mit. Nach wie vor zu den lohnendsten Investitionen zählt die Ausbildung zum Mediziner. Angestellte Ärzte führen mit einem durchschnittlichen Monatseinkommen von 7 243 Euro die Verdienstlisten mit klarem Abstand an.

Erst mit mehr als 1 000 Euro Rückstand folgen bei der Berufsauswahl, wie sie in der

nachstehenden Grafik vorgenommen wurde, die Verdienste der beamteten Hochschullehrer und -dozenten. Deren regulärer Monatsverdienst belief sich im Oktober 2010 im Schnitt auf 6 111 Euro. Die Verdienste in den akademischen Berufen mit technischer und naturwissenschaftlicher Ausrichtung bewegen sich zwischen 5 000 und 6 000 Euro. Mit 4 435 Euro erreichten die Werk- und Industriemeister den Level der verbeamteten Gymnasiallehrer. Einfache Dienstleistungsberufe ohne nennenswerte Aufstiegschancen liegen am unteren Ende der Einkommensskala. Am wenigsten wird im Friseurhandwerk gezahlt, wo das Bruttoeinkommen im Oktober 2010 mit 1 453 Euro noch nicht einmal die Hälfte des Durchschnittseinkommens von 3 119 Euro erreichte.

Der beliebteste Beruf im Saarland war nach den hochgerechneten Ergebnissen der VSE 2010 sowohl bei Männern als auch bei Frauen der einer Bürofachkraft. 10 474 Frauen und 8 075 Männer verdienten ihr



Geld mit der Erledigung von Büroarbeiten. Während Männer für diese Arbeit im Schnitt 3 483 Euro erhielten, fiel der Monatsverdienst der weiblichen Bürofachkräfte mit 2 665 Euro um durchschnittlich 23,5 Prozent niedriger aus. An zweiter Stelle in der Beliebtheitskala folgte bei den Frauen der Beruf der Krankenpflegerin (2 960 Euro) und bei Männern der des Metallarbeiters (3 123 Euro).

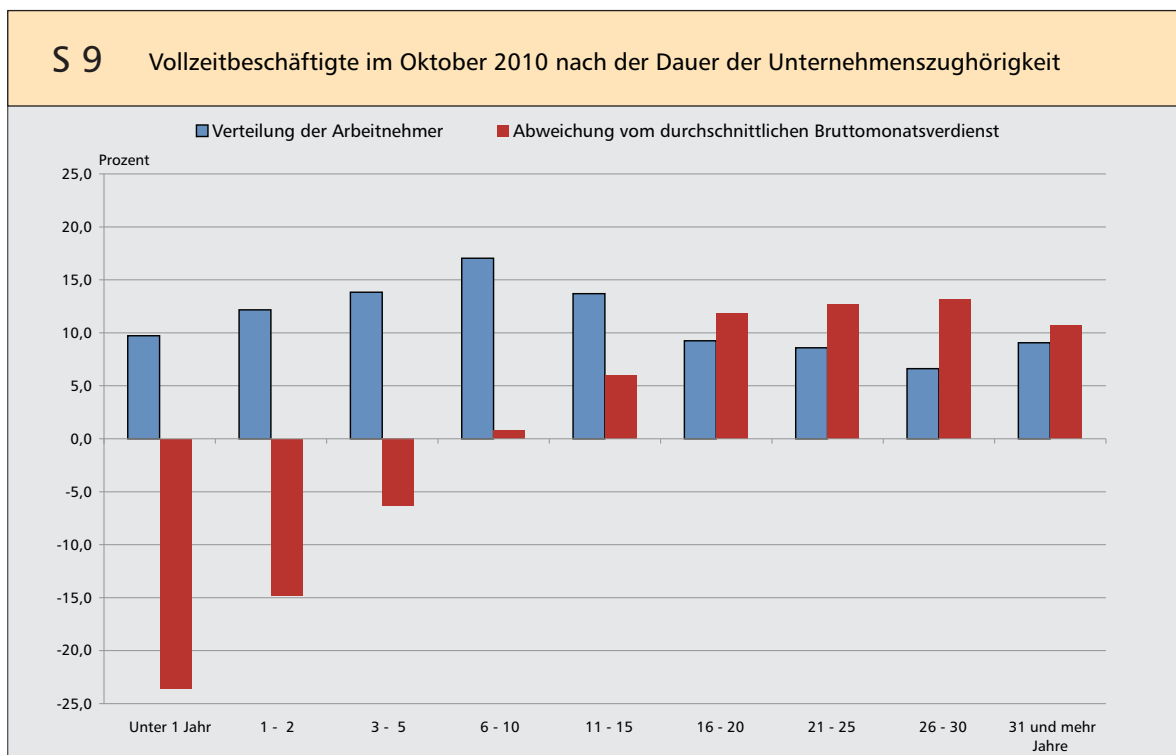
Einfluss der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

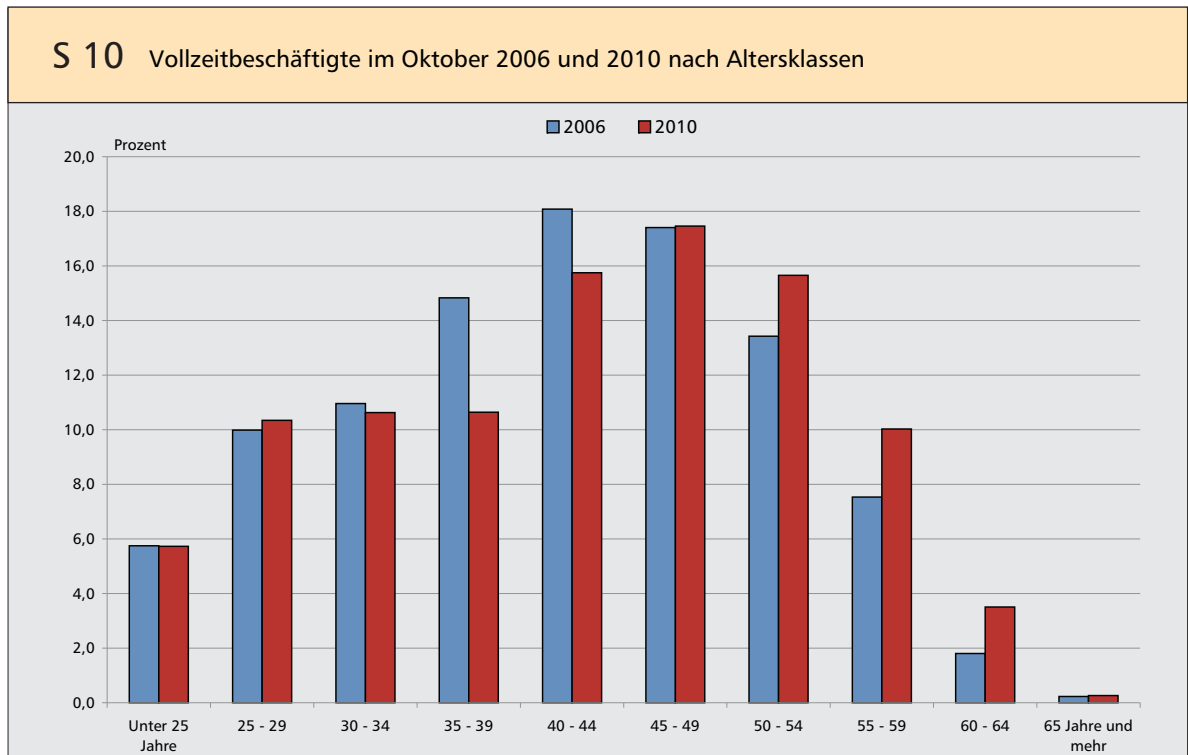
Die Verdiensthöhe und die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit weisen eine positive Korrelation auf.

Ein Blick auf die grafische Darstellung zeigt, dass sich die Verdienste neuer Mitarbeiter – knapp jeder zehnte Vollzeitbeschäftigte war im Oktober 2010 noch kein ganzes Jahr im gleichen Unternehmen beschäftigt – um fast ein Viertel (23,6 Prozent) unterhalb des Durchschnittswertes bewegten. Während neu angestellte Frauen 18,1 Prozent weniger verdienten als der Durchschnitt aller Frauen, blieben männliche Mitarbeiter im

ersten Jahr sogar um 25,6 Prozent unter dem mittleren Verdienst aller Männer. In der am stärksten besetzten Klasse von 6 bis 10 Jahren Betriebszugehörigkeit wird der Durchschnittsverdienst erreicht. Danach steigen die Verdienste weiter an und erreichen nach 26 bis 30 Jahren Betriebszugehörigkeit ihren Maximalwert, der um 13,2 Prozent über dem Durchschnittswert liegt. Nur noch 6,6 Prozent der Beschäftigten können eine so lange Firmentreue vorweisen. Allerdings steigt der Anteil in der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihrem Unternehmen 31 Jahre und länger gedient haben, wieder auf 9,1 Prozent an. Die Verdienste liegen hier jedoch nur noch um 10,7 Prozent oberhalb des Mittelwertes.

Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Vollzeitbeschäftigten lag im Oktober 2010 bei 13 Jahren und damit ein Jahr höher als bei der vorangegangenen Erhebung von 2006.





Gleichzeitig mit der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit hat sich auch das Alter der Belegschaft erhöht. Die Vollzeitbeschäftigten hatten im Oktober 2010 einen Altersdurchschnitt von 42 Jahren, während das mittlere Alter vier Jahre zuvor noch bei 41 Jahren lag. Auffallend ist hierbei eine signifikante Zunahme des Anteils der Beschäftigten im Alter von über 50 Jahren. Hierin spiegeln sich deutlich die politischen Maßnahmen und Entscheidungen zur Erhöhung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters wider. Während 2006 noch 23,0 Prozent der saarländischen Vollzeitkräfte mindestens 50 Jahre alt waren, stieg der Anteil binnen 4 Jahren auf 29,4 Prozent an. Der Anteil der über 60-Jährigen hat sich von 2,0 auf 3,8 Prozent fast verdoppelt.

So zeigen auch die Ergebnisse der VSE 2010 eine Verbesserung der Verdienstsituation mit zunehmendem Alter an, wenn auch nicht kontinuierlich: Erwartungsgemäß werden in der Gruppe der jüngsten Beschäftigten (unter 25 Jahre) mit 2 167 Euro die niedrigsten Monatsverdienste gezahlt. Über die einzelnen Altersklassen steigen die Werte stetig bis auf 3 359 Euro in der Stufe von 45 bis 49 Jahre an. In der folgenden Stufe bis 54 Jahre fällt der Durchschnittsverdienst mit 3 287 Euro jedoch niedriger aus. Interessant ist hierbei, dass in allen Leistungsgruppen mit Ausnahme von Gruppe 4 niedrigere Verdienste gezahlt werden als bei den Beschäftigten der nächstniedrigeren Altersklasse. Ein Lohnrückstand in dieser Altersgruppe konnte schon vier Jahre zuvor beobachtet werden. In den nachfolgenden Altersklassen steigen die Verdienste wieder an und erreichen in der Altersklasse der über 65-jährigen mit durchschnittlich 3 529 Euro ihren Höchstwert.

Verdienste steigen tendenziell mit dem Alter

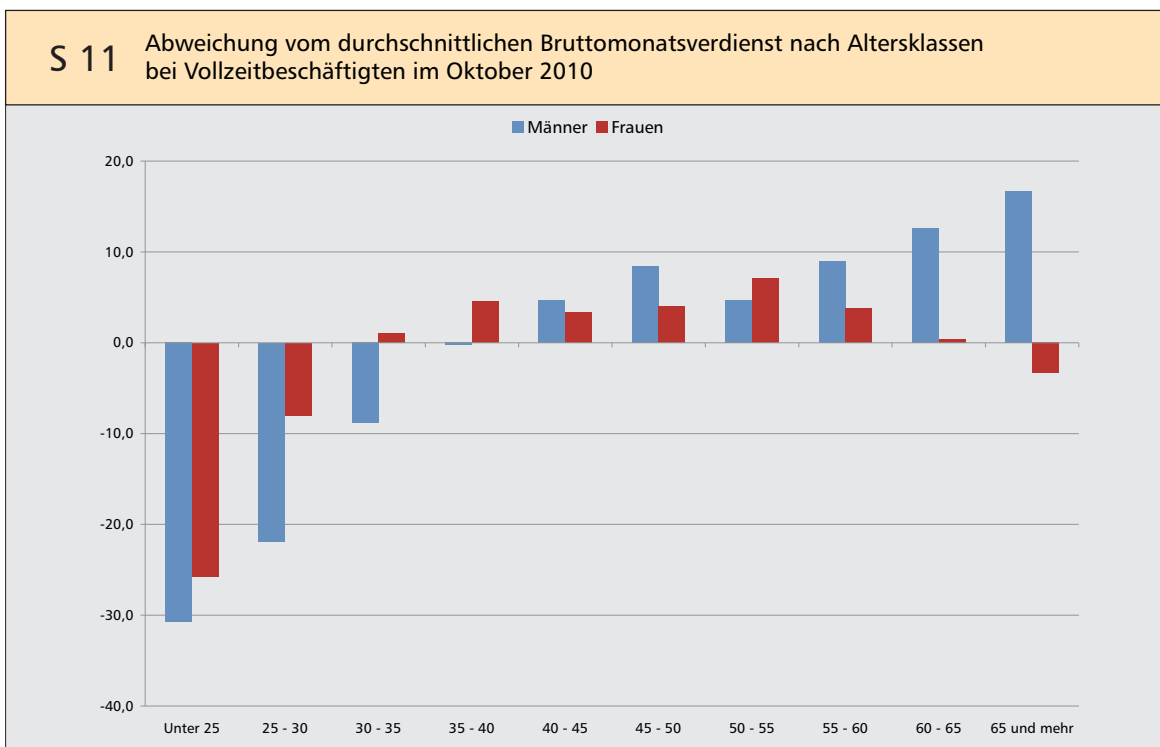
Berufserfahrung, Qualifizierung im Rahmen von Fort- und Weiterbildung, Wahrnehmung von Aufstiegsmöglichkeiten oder andere berufliche Veränderungen gehen tendenziell mit steigenden Einkommen einher.

Verdienste der Frauen zeigen geringere Altersstreuung auf

Beim Blick auf die geschlechtsspezifischen Abweichungen der Durchschnittsverdienste in den einzelnen Altersklassen fällt auf, dass die Verdienste der Frauen eine geringere Streuung aufweisen als die der Männer. Die Spannweite der Abweichungen bei den Männern reicht von - 30,7 % in der Altersklasse der unter 25-Jährigen bis zu +16,7 Prozent in der höchsten Altersklasse der über 65-Jährigen. Junge Frauen unter 25 Jahren hingegen liegen nur um 25,7 Prozent unterhalb des Durchschnittsverdienstes der Frauen und der Maximalwert wird mit einer positiven Abweichung von 7,0 Prozent bereits in der Altersklasse der 50 bis 54-Jährigen erreicht. Danach gehen die Einkommen wieder zurück und liegen bei den 60 bis 64-Jährigen knapp über (+ 0,3 %) und bei den mindestens 65-Jährigen um 3,3 Prozent unterhalb des Durchschnittswertes. In diesem Verlauf findet die besondere Erwerbsbiografie vieler weiblicher Beschäftigter mit familiär bedingten Unterbrechungen

der Berufstätigkeit und anschließendem Wiedereinstieg ins Erwerbsleben ihren Ausdruck.

Betrachtet man die Verdienstentwicklung für die einzelnen Leistungsgruppen über einen Vergleich der Altersklasse von 25 bis 29 Jahren und der Klasse von 60 bis 65 Jahren, so zeigt sich kein einheitliches Bild: Den geringsten Vorteil bringt das Alter in der mittleren Leistungsgruppe 4 mit sich: Angelernte verdienen kurz vor der Rente lediglich 3 Prozent mehr als ihre 35 Jahre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Am größten ist der Unterschied bei den Führungskräften in Leistungsgruppe 1. Während die Nachwuchskräfte im Alter von 25 bis 29 Jahren im Schnitt 4 035 Euro verdienen, erhalten die Senioren mit 6 783 Euro gut zwei Drittel (68,1 %) mehr. In der mittleren Leistungsgruppe 3 macht der Altersvorteil knapp ein Zehntel (9,5 %) und in Leistungsgruppe 2 nicht ganz ein Viertel



(24,1 %) aus. Bei den Ungelernten haben die 60 bis 64-Jährigen einen Einkommensvorsprung von 11,8 Prozent.

Gender Pay
Gap bei Beamten kein Thema mehr

Eine besondere Stellung bei der Verdienstbetrachtung nehmen die Beamten ein. Beamte sind keine Arbeitnehmer im herkömmlichen Sinne und erhalten auch kein Entgelt für geleistete Arbeit, das sich aus einem Arbeitsvertrag ableiten ließe, sondern eine dem jeweiligen Amt angemessene Alimentation.

Wirft man einen Blick auf die Verdienstsituation der Beamten, so hat es den Anschein, dass die Gleichberechtigung hier Realität geworden ist. Vollzeitbeamte verdienen im Saarland im Durchschnitt 21,19 Euro die Stunde und 3 693 Euro im Monat. In der Gesamtbetrachtung sind Gehaltsunterschiede mit 21,19 Euro in der Stunde bei Männern und 21,21 Euro bei Frauen beziehungsweise 3 695 Euro im Monat bei Männern und 3 689 Euro bei Frauen praktisch nicht mehr existent.

Mit ihrem Stundenverdienst liegen die Beamten um 15,3 Prozent oberhalb des Verdienstniveaus der übrigen Vollzeitbeschäftigten. Die Ursache liegt in der Qualifikationsstruktur der Beamten mit einem vergleichsweise hohen Anteil an Beschäftigten in der Leistungsgruppe 1, dem so genannten höheren Dienst, der unter anderem durch die große Gruppe der hier eingeordneten Lehrerinnen und Lehrer bedingt ist. Während sich in den Leistungsgruppen 2 bis 5 die Stundenverdienste meist auf dem Niveau der übrigen Vollzeitbeschäftigten bewegen, fallen die Durchschnittsverdienste im höheren Dienst allerdings deutlich gegenüber den nicht beamteten Vollzeitbeschäftigten zurück: Die letztgenannte Gruppe kam im Oktober 2010 auf einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 35,51 Euro, wohingegen die vergleichbaren Beamtenverdienste mit 28,53 Euro

um nahezu ein Fünftel (19,7 %) im Rückstand waren.

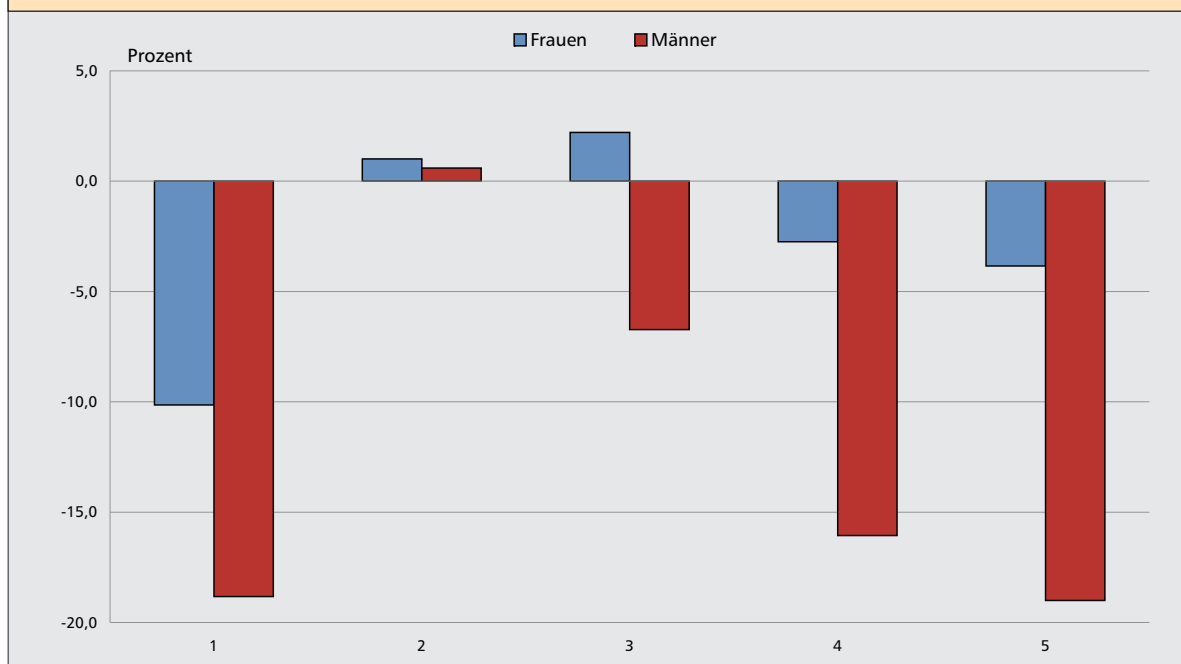
Wie bereits an früherer Stelle erwähnt, ist die Teilzeitbeschäftigung eine Domäne der Frauen. Vielfach stellt sie im Zusammenhang mit der verstärkten Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen eine Alternative zur vollständigen Aufgabe der Erwerbstätigkeit dar. Auch der hohe Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen dürfte im Zusammenhang mit familiärem Engagement gesehen werden.

Teilzeitbeschäftigte haben meist einen geringeren Stundenlohn

Die Stundenverdienste der Teilzeitbeschäftigten (ohne Beamte) liegen zumeist unterhalb der Verdienste von vergleichbaren Vollzeitkräften. Teilzeitbeschäftigte Frauen verdienen durchschnittlich 8,6 Prozent weniger als Frauen in einem Vollzeitjob. Besonders nachteilig ist eine Teilzeitbeschäftigung für Frauen in Führungspositionen (- 10,1 %), wohingegen in den Leistungsgruppen 2 mit + 1,0 Prozent und 3 mit + 2,2 Prozent etwas höhere Stundenlöhne gezahlt werden. Ungelernte (- 3,8 %) und angelernte Frauen (- 2,7 %) verdienen in Teilzeit wiederum weniger als in Vollzeitbeschäftigung. Bei Männern, für die eine Reduzierung der Arbeitszeit nach wie vor die Ausnahme darstellt, führt eine Teilzeitbeschäftigung statistisch betrachtet mit einem Minus von 17,9 Prozent zu deutlich größeren finanziellen Nachteilen als bei Frauen. In drei Leistungsgruppen, der LG 1 mit 18,8 Prozent, der LG 4 mit 16,1 Prozent und der LG 5 mit 19,0 Prozent sind die Einbußen besonders gravierend. In LG 3 beläuft sich das Defizit auf 6,7 Prozent und lediglich in LG 2 wurde eine leichte positive Abweichung von + 0,6 Prozent gemessen.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Teilzeitkräfte belief sich auf 23,2 Wochenstunden. Das waren 60,6 Prozent der bezahlten Arbeitszeit von Vollzeitkräften (38,3 Wochenstunden). Männliche Teilzeit-

S 12 Verdienstabstand der Teilzeitbeschäftigten zu den Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2010 nach Leistungsgruppen



kräfte arbeiteten mit 24,6 Wochenstunden etwa länger als Frauen (22,9 Stunden).

Teilzeitbeschäftigung kommt hauptsächlich im Dienstleistungsbereich vor. Während im Produzierenden Gewerbe auf 100 Vollzeitbeschäftigte 7 Teilzeitkräfte kommen, liegt das Verhältnis im Dienstleistungssektor bei 100 zu 46. Im Bereich Erziehung und Unterricht halten sich beide Beschäftigungsformen nahezu die Waage: Auf 100 Vollzeitkommen 92 Teilzeitkräfte. Betrachtet man ausschließlich die weiblichen Beschäftigten, drehen sich die Verhältnisse zum Teil sogar um. Im Dienstleistungsgewerbe insgesamt stehen 100 weiblichen Vollzeitkräften 102 Teilzeitbeschäftigte gegenüber und im Bereich Erziehung und Unterricht sind es sogar 161 Frauen, die regelmäßig weniger als die vergleichbare Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten arbeiten.

Geringfügig Beschäftigte am unteren Ende der Verdienstskaala

Hochgerechnet 31 810 Beschäftigte gingen im Herbst 2010 im Saarland in den durch die VSE abgedeckten Bereichen einer

geringfügigen Beschäftigung nach. Hierbei handelt es sich um Personen, deren monatliches Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro nicht übersteigt. Die Arbeitnehmer sind bis zu dieser Grenze von der Sozialversicherung befreit, wohingegen der Arbeitgeber Pauschalabgaben an die gesetzlichen Sozialversicherungen und an das Finanzamt leisten muss. Nahezu zwei Drittel der so genannten Mini-Jobber waren Frauen.

Der Bruttostundenverdienst lag im Oktober 2010 in saarländischen Betrieben bei 8,59 Euro. Auch in diesem Beschäftigungssegment liegen Männer mit 9,02 Euro vor den Frauen, die im Schnitt 8,36 Euro verdienen.

In der jüngsten Zeit werden die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der vergangenen Jahre, deren Ziel es war, den Arbeitsmarkt über eine Liberalisierung zu stimulieren, zunehmend kritisch hinterfragt. Im Hinblick auf die Alterssicherungssysteme zeichnet sich ab, dass eine immer größer

13 Prozent der Vollzeitbeschäftigten arbeiten zu Niedriglöhnen

werdende Zahl künftiger Rentnerinnen und Rentner geradewegs auf eine Altersarmut zusteuert. Maßgeblich für die künftigen Rentenansprüche ist neben den Beitragsjahren in der Rentenversicherung vor allem das Verdienstniveau, nach dem sich der Rentenversicherungsbeitrag bemisst. Vor diesem Hintergrund ist es nicht alleine relevant, wie sich die Zahl der Erwerbstätigen entwickelt hat, sondern zunehmend rücken auch die Entwicklung des allgemeinen Verdienstniveaus sowie die Entwicklung der Struktur der Beschäftigungsverhältnisse in den Fokus. Da vom Verdienstniveau auch die Fähigkeit zur privaten Vorsorge abhängig ist, interessiert in diesem Zusammenhang vor allem die Entwicklung im Niedriglohnsektor. International gängig ist die Definition des Niedriglohnes als ein Verdienst, der niedriger als zwei Drittel des Medianverdienstes⁴ aller Beschäftigten ausfällt. Auf der anderen Seite spricht man von Hochlohn, wenn der Verdienst den Median um das Anderthalbfache überschreitet. Auf Basis der VSE 2010 errechnet sich für Vollzeitbeschäftigte in Deutschland eine Schwelle zum Niedriglohn von 1 907 Euro und zum Hochlohn von 4 292 Euro Bruttomonatsverdienst. Im Saarland arbeiteten 2010 13 Prozent Beschäftigte für einen Niedriglohn- und 15 Prozent im Hochlohnbereich. Auf Bundesebene fiel sowohl der Anteil der Geringverdiener mit 16 Prozent als auch der Anteil der gut Verdienenden mit 18 Prozent höher aus.

Bei einer gemeinsamen Betrachtung von Voll- und Teilzeitkräften einschließlich der geringfügig Beschäftigten (ohne Auszubildende und Altersteilzeit) lassen sich auf Basis der Bruttostundenverdienste entsprechende Grenzwerte von 10,36 Euro und 23,31 Euro ermitteln. In einem solchen Vergleich liegt der Anteil der Niedriglöhner im

Saarland bei 20 und bundesweit betrachtet bei 21 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten mit hohen Stundenverdiensten oberhalb von 23,31 Euro beträgt im Saarland 16 Prozent und auf Bundesebene 18 Prozent.

Niedriglöhne kommen überwiegend bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen vor: Von den Teilzeitbeschäftigten mit 20 Wochenstunden oder weniger arbeiteten 19 Prozent für einen Niedriglohn. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen waren es 30 Prozent, bei Zeitarbeitern 70 Prozent und bei geringfügig Beschäftigten sogar 88 Prozent. Darüber hinaus waren Frauen mit 29 Prozent häufiger betroffen als Männer (14 %), junge Menschen unter 25 Jahren mit 53 Prozent häufiger als ältere Beschäftigte (Bsp. 45 bis 54-Jährige 17 %). Das Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung führt ebenfalls meist zum Niedriglohn (56 %).

Niedriglöhne kommen überwiegend in der Privatwirtschaft vor: 25 Prozent der Jobs bei nicht öffentlichen Arbeitgebern werden entsprechend niedrig entlohnt. Der Anteil ist fünfmal höher als bei öffentlichen Arbeitgebern bzw. Arbeitgebern, die unter beherrschendem Einfluss der öffentlichen Hand stehen.

Die empirische Niedriglohngrenze in Deutschland liegt noch einmal gut ein Fünftel oberhalb eines anderen Betrages, der zumeist im Zusammenhang mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns diskutiert wird. Die Frage, welchen direkten Einfluss die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe 8,50 Euro hätte, lässt sich mit den Ergebnissen der VSE beantworten: Würde in Deutschland ein solcher Mindestlohn eingeführt, wäre davon im Saarland etwa jedes achte Beschäftigungsver-

Von einem Mindestlohn würden 12 Prozent der Beschäftigten profitieren

⁴ Der Medianverdienst teilt die Beschäftigten in zwei Hälften. Die eine Hälfte verdient weniger, die andere Hälfte mehr als den Medianverdienst.

hältnis betroffen. Nach den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung lagen 2010 die Stundenverdienste von 12 Prozent der Beschäftigten unterhalb dieses Wertes. Die meisten der potentiell Betroffenen, rund sechs von zehn (59 %), waren geringfügig Beschäftigte. Ein knappes Viertel (23 %) war vollzeitbeschäftigt und der Rest (18 %) waren Teilzeitbeschäftigte. Zwei Drittel waren Frauen, ein Drittel Männer. Nach Wirtschaftsbereichen betrachtet konzentrieren sich die Verdienste unter 8,50 Euro auf den Dienstleistungssektor. Jeweils 12 Prozent waren im Bereich "Verkehr und Lagerei" und im Gastgewerbe beschäftigt, 9 Prozent bei Arbeitsvermittlern. 23 Prozent aller Betroffenen gingen im Bereich der Gebäudereinigung/Gebäudebetreuung einer zumeist auch geringfügigen Beschäftigung nach. Eine wichtige Rolle im Zusammenhang mit dem Verdienstniveau spielt die individuelle Ausbildung. Zwei Drittel aller Beschäftigten, die weniger als 8,50 Euro verdienten, konnten keine Berufsausbildung vorweisen.

Auch hier zeigt sich, dass geringe Entlohnung überwiegend ein privatwirtschaftliches Problem ist: 95 Prozent aller Betroffenen arbeiten bei privatwirtschaftlichen Arbeitgebern und nur 5 Prozent im öffentlich-rechtlichen Bereich. Dieses Ergebnis ist jedoch vor dem Hintergrund des Outsourcings und der Privatisierung vieler zuvor öffentlicher Beschäftigungsverhältnisse zu sehen.

Abschließende Betrachtungen

Aufgrund der Erfassung individueller Merkmale der Arbeitnehmer lassen sich mit den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung die Einflüsse wichtiger verdienstrelevanter Faktoren herausstellen. Von großer Bedeutung für die Verdienstchancen sind der schulische und berufliche Werdegang sowie der ausgeübte Beruf. Die tendenziell mit dem Alter, aber auch mit der Dauer der Un-

ternehmenszugehörigkeit steigenden Löhne und Gehälter bringen eine Wertschätzung der Arbeitgeber für berufs- und sicherlich auch unternehmensspezifische Erfahrung und Weiterqualifizierung zum Ausdruck. Kontinuität in der Erwerbsbiografie ist also ein wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit der Verdienstsituation. Auch lässt sich eine positive Korrelation zur Unternehmensgröße erkennen. Vor allem aber ist die Position innerhalb des Unternehmens, die wiederum maßgeblich von der Qualifikation abhängt, entscheidend für die Verdiensthöhe: Mitarbeiter in Führungspositionen verdienen nahezu doppelt so viel wie der Durchschnitt der Beschäftigten.

Ein natürliches persönliches Merkmal hat ebenfalls Einfluss auf die Verdiensthöhe: das Geschlecht der Beschäftigten. Abgesehen von wenigen Ausnahmen stellt sich die Verdienstsituation von Frauen ungünstiger dar als die von Männern; zumindest rein statistisch gesehen, wenn man Durchschnittswerte von Gruppen betrachtet, die hinsichtlich bestimmter Erhebungsmerkmale homogenisiert werden.

Ob in dem rein hypothetischen Fall, dass Beschäftigten, die - mit Ausnahme des Geschlechtes - in allen anderen Merkmalen gleich sind, gleiche Verdienste gezahlt werden (was ja angesichts des Diskriminierungsverbotes zu erwarten wäre), lässt sich aus den Ergebnissen der VSE nicht schließen.

Die Zahlen tragen vielmehr zur Erhärtung der Vermutung bei, dass sich die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen als Folge bestehender gesellschaftlicher Verhältnisse, etwa der unterschiedlichen Rollenbilder von Mann und Frau, herausgebildet haben. Hierfür und für nichts darüber hinaus kann ein unbereinigter "gender pay gap" ein gewisser Gradmesser sein. Nach wie vor treffen Frauen andere berufliche

Entscheidungen als Männer, sei es bei der Wahl von Lernberufen oder bei der Wahl der Studienfächer an den Hochschulen. Ebenso führen die Restriktionen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf traditionell vor allem bei Frauen zu Lücken oder Einschränkungen in der Erwerbsbiografie, zumindest in der Retrospektive. Zuletzt wirken sich gesellschaftliche Erwartungen und Verhaltensweisen bei der Vertei-

lung von beruflichen Chancen im Zweifel zu Gunsten der Personengruppe aus, bei der die Amortisation betrieblicher Investitionen in "human capital" eher und nachhaltiger zu erwarten ist. Dies käme dann einer direkten Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben gleich.