

## Gehalts- und Lohnstrukturerhebung: Weitere Daten zur Verdienststruktur in Baden-Württemberg

*Das Verdienstniveau im Produzierenden Gewerbe und in ausgewählten Dienstleistungsbereichen wird in sehr starkem Maße durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Arbeitnehmergruppe oder Branche beeinflusst. Es ist zudem maßgeblich geprägt durch die Ausbildung, das erreichte Lebensalter und das Geschlecht. Die Gehälter der Angestellten sind dabei nicht nur durchschnittlich höher als die Bruttolöhne der Arbeiterinnen und Arbeiter, sondern auch weitaus differenzierter als diese. Ältere Angestellte verdienen nahezu doppelt soviel wie jüngere und Frauen sind sowohl bei den Angestellten als auch bei den Arbeitern in starkem Maße in den unteren, Männer dagegen in den mittleren und oberen Verdienstgruppen vertreten. Aufschlußreich ist außerdem, daß in den angesprochenen Wirtschaftsbereichen knapp 90 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Haupt- oder Realschulabschluß haben und lediglich rund 3 % erfolgreich eine Universität besuchten. Die verdienstbestimmende Wirkung der angesprochenen Einflußfaktoren wurde kürzlich bereits herausgearbeitet. Im folgenden Beitrag, mit dem die Veröffentlichung und Bewertung der Ergebnisse der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1995 ihre Fortsetzung findet, werden nun weitere Bestimmungsgrößen des Verdienstniveaus vorgestellt. Aber auch Daten zur Verteilung der Arbeitszeiten und der Brutto- und Nettoverdienste bzw. der Abgabenquoten fließen in die Betrachtung mit ein.*

Mit dem vorliegenden Beitrag wird die Ergebnisdarstellung zur Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS) fortgesetzt.<sup>1</sup> Die GLS wurde auf repräsentativer Basis in den Jahren 1996 und 1997 in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit einem weitgehend einheitlichen Frageprogramm im Produzierenden Gewerbe und in ausgewählten Dienstleistungsbereichen (Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe) durchgeführt und erstreckte sich auf die voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten, die beitragspflichtig zur Arbeiter- bzw. Angestelltenrentenversicherung waren. Erfaßt wurden die Verdienste für den Monat Oktober 1995 und für das Jahr 1995. Für Angestellte mit einem Bruttomonatsverdienst von 25 000 DM und mehr entfielen die Angaben über Verdienste und die gesetzlichen Abzüge. Nicht einbezogen in die Erhebung waren wegen geringfügig entlohnter oder kurzfristiger Beschäftigung von der Sozial-

versicherungspflicht befreite Personen sowie Auszubildende, Praktikanten, Heimarbeiter, Personen im Vorruhestand sowie ausschließlich auf Provisions- und Honorarbasis bezahlte Personen.

Sofern nicht entsprechend gekennzeichnet, beziehen sich die Ausführungen im folgenden Beitrag ausschließlich auf die vollzeitbeschäftigten Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und Angestellten.

### Verdienstniveau bei technischen Angestellten höher als bei kaufmännischen

Neben Geschlecht, Alter und Ausbildung beeinflusst die Ausrichtung der Tätigkeit bei den Angestellten maßgeblich das Verdienstniveau. Sechs von zehn Personen dieser Arbeitnehmergruppe waren im kaufmännischen Bereich tätig, knapp 40 % hatten ein technisch geprägtes Berufsbild. Frauen orientierten sich in sehr hohem Maße in den kaufmännischen Bereich, dagegen arbeiteten mehr als die Hälfte der Männer im technischen Bereich.

Technische Angestellte erreichten in aller Regel ein höheres Verdienstniveau als ihre Kolleginnen und Kollegen mit kaufmännischer Orientierung. Diese Verdienstabstufung kam bei den Frauen etwas stärker zur Geltung als bei den Männern. Die Verdienste der Technikerinnen lagen mit durchschnittlich 4 800 DM um 12,6 % über dem Vergleichswert der kaufmännischen Angestellten. Bei den Männern lag der Verdienstvorsprung der Techniker bei 9,8 %.

### Leistungsentlohnung konzentriert sich auf wenige Wirtschaftszweige und liegt über dem Zeitlohn

Im Arbeiterbereich war von den Lohnformen der Zeitlohn am stärksten verbreitet. Drei von vier Arbeitern bzw. stark 60 % der Arbeiterinnen bezogen diese Form der Entlohnung, die sich ausschließlich nach der Zahl der zu bezahlenden Stunden richtet. Der Zeitlohn war in allen Branchen anzutreffen.



Die Autorin: Dipl.-Volkswirtin Barbara Sinner-Bartels ist Leiterin des Referats "Preise, Löhne und Gehälter, Wirtschaftsrechnungen" im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg.

Dagegen konzentrierte sich die Leistungsentlohnung, bei der neben der Vergütung der zu bezahlenden Stunden noch regelmäßige Prämien gezahlt werden, die sich an Kriterien orientieren, wie erstellter Produktionsmenge oder Produktqualität, auf wenige Branchen und wurde außerdem bei Frauen sehr viel häufiger angewandt als bei Männern. So erhielt immerhin rund jede dritte Arbeiterin ein leistungsbezogenes Entgelt. Deutlich niedriger lag dieser Wert bei den Männern (18,7 %).<sup>2</sup> Bei den Arbeitern lag ein ganz ausgeprägter Schwerpunkt der Leistungsentlohnung im Fahrzeugbau. Immerhin knapp 60 % der dort beschäftigten Arbeiter erhielten einen leistungsorientierten Lohn. Auch im Maschinenbau wurde – wenn auch nicht ganz so ausgeprägt – darauf zurückgegriffen. Insgesamt waren mehr als 60 % aller Leistungslohnempfänger in diesen beiden Bereichen tätig. Etwas schwächer ausgeprägt war die Schwerpunktbildung bei den Arbeiterinnen. Rund die Hälfte aller Leistungslohnempfängerinnen entfiel hier auf die Bereiche Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik und auf den Maschinenbau.

Insgesamt gesehen erreichten Arbeiterinnen und Arbeiter im Leistungslohn im allgemeinen ein etwas besseres Verdienstniveau als ihre im Zeitlohn eingesetzten Kolleginnen und Kollegen. Auffällig ist, daß – absolut gesehen – die im Akkord arbeitenden Männer ebenso wie die Frauen einen um rund 500 DM höheren Lohn als die Zeidlöhner erhielten. Bei der relativen Betrachtung überschritten die Leistungslohne den Zeitlohn bei den Männern um 11,1 % und bei den Frauen sogar um 15,5 %.

Im Zeitvergleich ist festzustellen, daß die Leistungsentlohnung einerseits an Bedeutung verloren hat, andererseits die Akkord- und Prämienlöhne zwischen 1990 und 1995 etwas stärker gestiegen sind als die Zeitlöhne.

<sup>2</sup> Kaum ins Gewicht fallen die Lohnformen, die sowohl Komponenten des Zeitlohns als auch des Leistungslohns enthalten. Von diesem „Mischlohn“ waren 3,7 % der Arbeiter und 5,1 % der Arbeiterinnen betroffen.

### Höheres Verdienstniveau bei Großunternehmen

Jeder vierte Beschäftigte war im Erhebungsbereich der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1995 in einem Großunternehmen mit mehr als 1 000 Beschäftigten tätig. Auch dies ist als ein weiterer verdienstbestimmender Faktor anzusehen, da Großunternehmen im Regelfall ein höheres Verdienstniveau aufweisen als kleinere Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Am ausgeprägtesten war der Verdienstabstand bei den männlichen Angestellten. In Großunternehmen erhielt diese Arbeitnehmergruppe mit knapp 7 600 DM immerhin 28,0 % mehr Gehalt als in Kleinunternehmen (5 900 DM) (Tabelle 1). Ähnlich war die Situation bei den Arbeiterinnen (27,5 %). Die weiblichen Angestellten in großen Firmen erhielten 21,9 % mehr Gehalt als ihre Kolleginnen in kleineren Unternehmen. Ein etwas niedrigerer Verdienstvorsprung war lediglich bei den Arbeitern von Großunternehmen zu verzeichnen (+ 17,9 %).

Zwischen 1990 und 1995 haben sich bemerkenswerte Verschiebungen ergeben. Zunächst ist festzustellen, daß der auf die Großunternehmen entfallende Arbeitnehmeranteil aufgrund des massiven Beschäftigtenabbaus durchgängig erheblich zurückgegangen ist, im Angestelltenbereich etwas schwächer als bei den Arbeiterinnen und Arbeitern, bei den Frauen stärker als bei den Männern. Markant war der Verlauf bei den Arbeiterinnen, deren Zahl in der betreffenden Größenklasse sich in fünf Jahren nahezu halbiert hat. Ungeachtet dieser Entwicklung sind die Verdienste in den Großunternehmen durchgängig stärker gestiegen als diejenigen in den kleineren Unternehmen. Bei den Arbeitnehmerinnen wurden dabei höhere Zuwächse realisiert als bei den Arbeitnehmern. Spitzenreiter waren die weiblichen Angestellten in Großunternehmen mit einer Gehaltssteigerung um insgesamt 27,7 % zwischen 1990 und 1995 (Tabelle 1). Der Verdienstabstand zu den männlichen Angestellten hat sich dadurch etwas verkürzt. Während 1990 die weiblichen Angestellten 61,7 % des Verdiensts ihrer Kollegen erreichten, lag der Vergleichswert 1995 bei 63,9 %.

Tabelle 1  
**Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in Baden-Württemberg im Oktober 1990 und 1995 nach Unternehmensgrößenklassen**

Unternehmen mit ... Beschäftigten	Männer					Frauen				
	Bruttomonatsverdienst in DM		Ver- änderung 1995/90 in %	Anzahl		Bruttomonatsverdienst in DM		Ver- änderung 1995/90 in %	Anzahl	
	1990	1995		1990	1995	1990	1995		1990	1995
Arbeiter										
10 – 49 .....	3 606	4 329	+ 20,0	179 740	163 252	2 434	2 982	+ 22,5	22 836	18 062
50 – 199 .....	3 747	4 436	+ 18,4	199 470	223 502	2 570	3 093	+ 20,4	50 478	36 578
200 – 999 .....	3 846	4 655	+ 21,0	222 018	204 843	2 715	3 377	+ 24,4	66 141	56 569
1 000 und mehr .....	4 105	5 105	+ 24,4	334 626	199 777	3 051	3 801	+ 24,6	78 274	39 903
Insgesamt .....	3 871	4 639	+ 19,8	935 854	791 374	2 773	3 373	+ 21,6	217 728	151 111
Angestellte										
10 – 49 .....	5 209	5 922	+ 13,7	71 240	83 847	3 249	3 976	+ 22,4	51 899	50 335
50 – 199 .....	5 423	6 295	+ 16,1	103 422	135 402	3 355	4 161	+ 24,0	59 491	68 564
200 – 999 .....	5 623	6 823	+ 21,3	125 080	150 489	3 552	4 432	+ 24,8	61 275	79 785
1 000 und mehr .....	6 155	7 582	+ 23,2	228 405	147 861	3 795	4 846	+ 27,7	94 353	58 981
Insgesamt .....	5 758	6 756	+ 17,3	528 147	517 599	3 535	4 366	+ 23,5	267 017	257 664

# Mit zunehmender Dauer der Unternehmenszugehörigkeit steigt auch der Verdienst

Das Erwerbsverhalten der vollzeittätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den von der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung erfaßten Wirtschaftsbereichen ist weniger durch einen häufigen Wechsel der Arbeitsstelle, sondern eher durch eine gewisse Beständigkeit geprägt. Das gilt für Männer in etwas stärkerem Maße als für Frauen. Rund zwei Drittel aller männlichen Angestellten waren im Oktober 1995 bereits mindestens sechs Jahre im Unternehmen tätig, bei jedem vierten waren es sogar mehr als 21 Jahre. Von den weiblichen Angestellten konnte dagegen stark die Hälfte auf eine Unternehmenszugehörigkeit von mehr als sechs Jahren verweisen. Die Unterbrechung der Berufstätigkeit aufgrund der Kindererziehung hat sicherlich mit dazu bei-

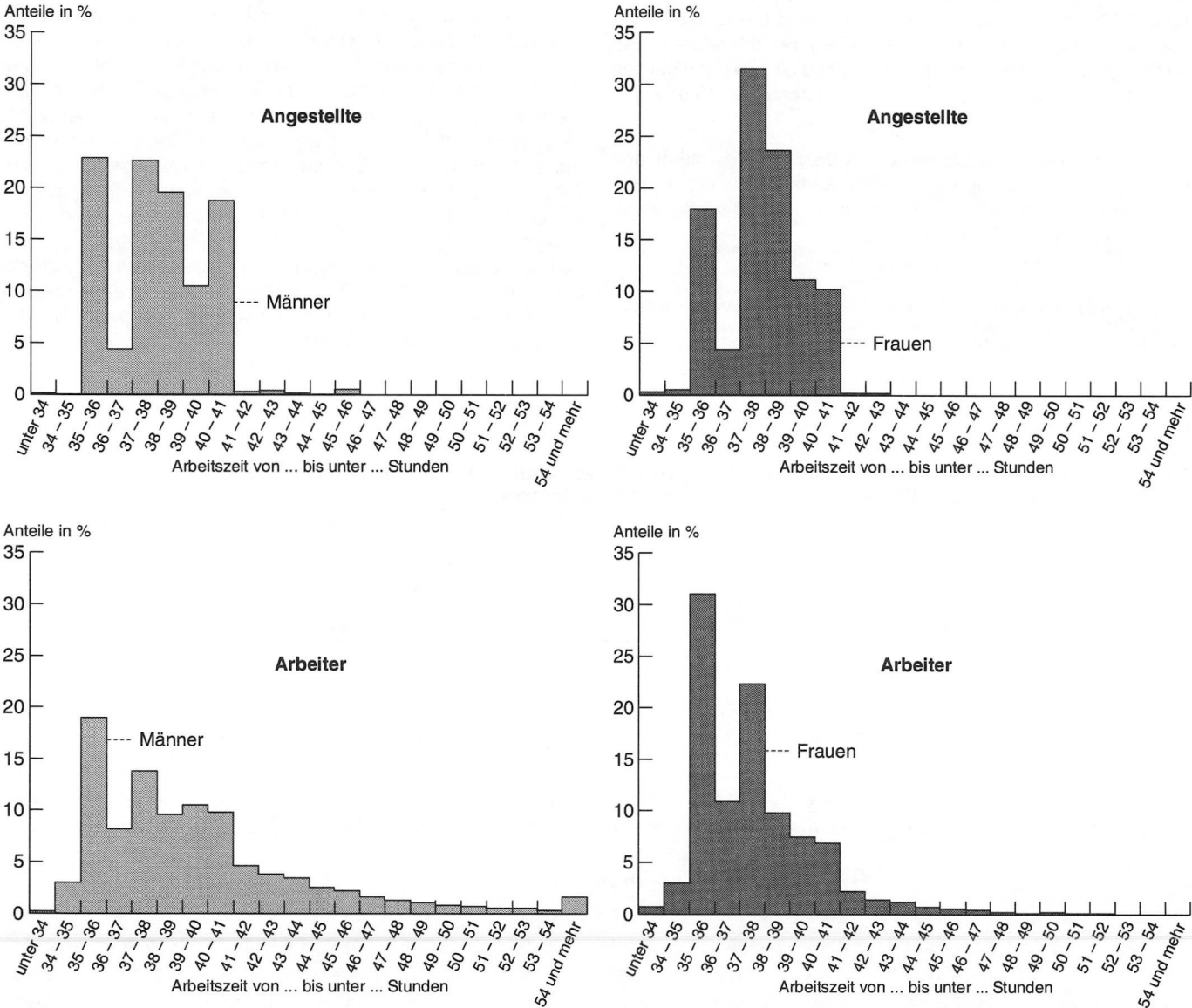
getragen, daß von den einzelnen „Dienstaltersklassen“ diejenige mit einer Unternehmenszugehörigkeit zwischen drei und fünf Jahren mit Abstand am häufigsten vertreten war.<sup>3</sup>

Zwischen der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und dem Verdienst ist aufgrund der höheren Produktivität, vorhandener Berufserfahrung und der Vermeidung von Einarbeitungskosten eine ausgeprägt positive Abhängigkeit festzustellen.

Zunächst fällt auf, daß das „Dienstalter“ bei den Angestellten in den meisten Fällen einen stärkeren Einfluß auf das Verdienstniveau ausübte als im Arbeiterbereich. Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr erzielten Arbeiterinnen ein

<sup>3</sup> Der Begriff „Dienstaltersklasse“ bezieht sich ausschließlich auf die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, nicht auf das Lebensalter.

Schaubild 1  
**Verteilung der Wochenarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeiter und Angestellten in Baden-Württemberg im Oktober 1995 nach Geschlecht**





Einkommen von etwas mehr als 3 000 DM, der Verdienst bei den Kolleginnen mit einer Firmenzugehörigkeit von über 21 Jahren lag dagegen bei rund 3 600 DM. Der Einstiegslohn war damit um 15,6 % niedriger als der Lohn in der höchsten „Dienstaltersklasse“. Bei den Arbeitern ergaben sich Vergleichswerte von 19,1 % und im Bereich der Angestellten sogar von 22,9 % bei den Männern und 23,7 % bei den Frauen. Außerdem zeigte sich, daß zwischen 1990 und 1995 bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einer Unternehmenszugehörigkeit bis zu einem Jahr durchgängig überdurchschnittliche Verdiensterhöhungen realisiert werden konnten. Besonders deutlich erkennbar war dieser Effekt bei den Frauen.

Die Arbeitszeit der Arbeiter übertrifft die der Arbeiterinnen und streut auch stärker

Hinsichtlich der geleisteten Arbeitszeiten zeigten sich bei den verschiedenen Arbeitnehmergruppen merkliche Unterschiede. Das galt vor allem im Arbeiterbereich, wo das Verdienstniveau in starkem Maße arbeitszeitabhängig ist. Im Durchschnitt kamen die Arbeiter auf eine wöchentliche Arbeitszeit von etwa 39,5 Stunden, rund zwei Stunden niedriger lag dagegen der Vergleichswert bei den Kolleginnen. Die Männer leisteten dabei durchschnittlich rund zwei Überstunden in der Woche, die Frauen kamen nur auf eine halbe Stunde. Damit ergibt sich hier ein weiterer Ansatzpunkt zur Erklärung der bestehenden Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern.

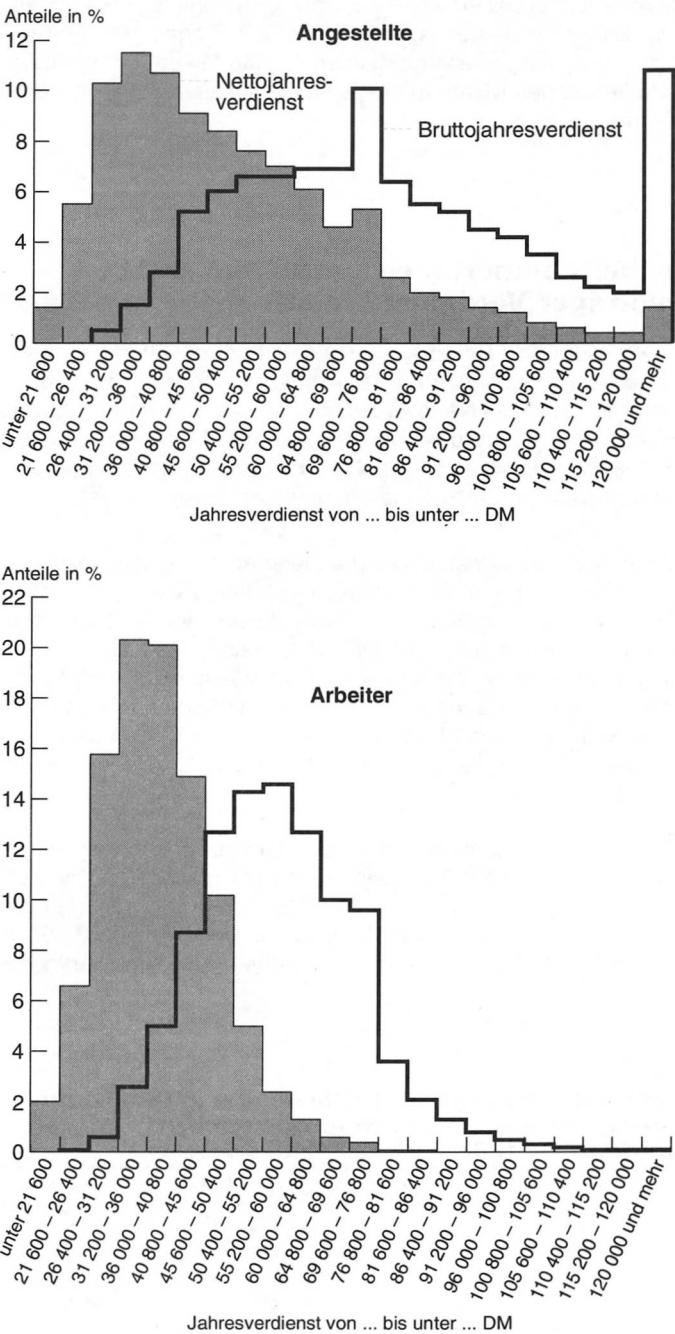
Außerdem ist zu betonen, daß die Arbeitszeit der Männer stärker streute als die der Frauen. Knapp zwei Drittel der Frauen bewegten sich in dem Zeitkorridor zwischen 35 und 38 Stunden in der Woche, gegenüber etwas über 40 % bei den Männern. Ein starkes Drittel der Arbeiter kam auf eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden, bei den Arbeiterinnen war es dagegen nur stark jede achte (Schaubild 1).

Die beschriebenen Abweichungen bei den Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen waren bei den Angestellten so nicht erkennbar. Die wöchentliche Arbeitszeit dieser Arbeitnehmergruppe lag tendenziell niedriger als bei den Arbeitern und konzentrierte sich deutlich erkennbar auf die Bereiche zwischen 35 und 39 Stunden – knapp 70 % der männlichen Angestellten und sogar 77 % der weiblichen Angestellten waren diesen Klassen zugeordnet (Schaubild 1). Bei den Arbeitern lagen die entsprechenden Vergleichswerte bei etwa 50 % für die Arbeiter bzw. 74 % für die Arbeiterinnen.

Das Verdienstniveau in Baden-Württemberg liegt etwas höher als im früheren Bundesgebiet

Die ganzjährig vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreichten im Durchschnitt einen Bruttojahresverdienst von 68 500 DM. Allerdings lagen etwa 60 % der Personen mit ihren Löhnen und Gehältern unterhalb dieses Werts. Weitere 30 % waren den Verdienstklassen zwischen 67 200 und 100 800 DM zugeordnet. Rund 10 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten sogar über einen Bruttojahresverdienst von mehr als 100 800 DM verfügen. Bei detaillierter Betrachtung waren die Verdienstklassen zwischen 50 000 und 60 000 DM am stärksten besetzt. Aufgrund der Abgaben-

Schaubild 2  
Ganzjährig vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in Baden-Württemberg 1995 nach Verdienstklassen



belastung rutschte der durchschnittliche Nettoverdienst dann allerdings auf 44 300 DM ab, war also rund 24 200 DM niedriger. Die bereits bei der Betrachtung der Verteilung der Bruttoverdienste getroffene Feststellung, daß rund 60 % der Verdienste niedriger lagen als der Durchschnittswert, bestätigte sich erneut. Allerdings präsentierte sich die Streuung der Werte bei dieser Darstellung beträchtlich geringer. Allein die beiden am stärksten besetzten Klassen mit einem Nettojahresverdienst zwischen 31 200 DM und 40 800 DM umfaßten ein knappes Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Schaubild 2).

Verglichen mit dem früheren Bundesgebiet zeigte sich für Baden-Württemberg ein etwas höheres Verdienstniveau. Der ermittelte durchschnittliche Bruttojahresverdienst für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag um 3,1 % höher als der Vergleichswert für das frühere Bundesgebiet in Höhe von 66 500 DM. Dabei war der Verdienstabstand bei den Angestellten etwas schwächer ausgeprägt als bei den Arbeiterinnen und Arbeitern und fiel bei den Männern etwas stärker ins Gewicht als bei den Frauen.

## Arbeitnehmerinnen entrichten trotz niedriger Verdienste relativ mehr Abgaben

Die wesentliche Grundlage für die Verbrauchsentscheidungen, für das Ausgabeverhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bilden die Nettoverdienste, die sich aus dem Bruttoverdienst nach Abzug der Lohnsteuer (ohne Kirchensteuer), des Solidaritätszuschlags und der Arbeitnehmerbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung ergeben.

Einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin verblieben im Erhebungsbereich der Gehalts- und Lohnstrukturhebung 1995 von einem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 5 100 DM netto knapp 3 400 DM. Die gesetzlichen Abzüge in Höhe von etwas weniger als 1 800 DM, die sich aus den Beiträgen zur Sozialversicherung in Höhe von rund 930 DM und der Lohnsteuer von stark 830 DM zusammensetzten, machten damit einen Anteil am Bruttomonatsverdienst von 34,5 % aus.

Diese Abgabenquote fiel erwartungsgemäß bei den einzelnen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmergruppen recht unterschiedlich aus. Sie lag bei den Frauen mit 37,5 % trotz im allgemeinen niedrigerem Verdienstniveau höher als bei den Männern (33,8 %) und war aufgrund des tendenziell höheren Gehalts, verknüpft

mit dem progressiven Einkommensteuertarif, bei den Angestellten (35,7 %) stärker ausgeprägt als bei den Arbeiterinnen und Arbeitern (33,2 %).<sup>4</sup>

Die relativ gesehen höchste Abgabenlast hatten die weiblichen Angestellten zu tragen, die immerhin im Durchschnitt 38,7 % ihres Bruttoverdiensts als gesetzliche Abzüge abführen mußten. Zu diesem Ergebnis hat massiv beigetragen, daß stark die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Frauen ledig, geschieden oder von ihrem Ehegatten dauernd getrennt lebte und der Lohnsteuerklasse I mit ihren vergleichsweise hohen Abzügen zugeordnet war.<sup>5</sup> Zumindest in diesem Bereich scheint es eine starke Abhängigkeit zwischen familiärer Situation und Vollzeittätigkeit zu geben. Bei den Männern lag dagegen der Vergleichswert nicht einmal halb so hoch. Die Mehrzahl der Männer war verheiratet und in der günstigeren Steuerklasse III eingestuft. Auch aus diesem Grund errechnete sich für die männlichen Angestellten insgesamt eine spürbar geringere Abgabenquote von 34,8 %.

Im Bereich der Arbeiter lagen dagegen die durchschnittlichen Abgabenquoten von Männern (33,2 %) und Frauen (35,3 %) sehr viel enger beieinander. Die bei den Angestellten festgestellten markanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Zuordnung zur Lohnsteuerklasse I zeigten sich hier nicht.

Etwas mehr als die Hälfte der Arbeiter war verheiratet und nutzte die Vorteile der gemeinsamen Veranlagung von Ehegatten in der günstigen Steuerklasse III; demzufolge war hier die Abgabenquote mit 29,1 % vergleichsweise niedrig. Die ungünstige<sup>6</sup> Steuerklasse V blieb dagegen weitestgehend den Frauen vorbehalten. Immerhin jede siebte vollzeitbeschäftigte Arbeiterin wurde entsprechend versteuert; damit lag dieser Anteil knapp doppelt so hoch wie bei den weiblichen Angestellten. Vom Bruttomonatslohn für eine Vollzeittätigkeit in Höhe von durchschnittlich 3 000 DM blieben für die betroffenen vollzeitbeschäftigten Arbeiterinnen 54,8 % oder stark 1 600 DM netto übrig (Tabelle 2).

## Familienstand und Verdienstniveau

Zu den personenbezogenen Einflußfaktoren auf das Verdienstniveau zählt neben der Ausbildung und dem Geschlecht auch der Familienstand. Aus erhebungstechnischen Gründen wurde allerdings bei der Gehalts- und Lohnstrukturhebung 1995 nicht nach dem Familienstand selbst gefragt, sondern nach der Steuerklasse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie den auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Kinderfreibeträgen.

Die Zuordnung nach Lohnsteuerklassen zeigt erkennbare Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die auch Rückschlüsse auf die Zuständigkeiten für die Erwerbs- bzw. Hausarbeit und die Kindererziehung erlaubt. Mehr als zwei Drittel der vollzeitbeschäftigten Männer waren verheiratet, von den Frauen dagegen nur knapp die Hälfte. Im einzelnen bildeten bei den Männern die verheirateten Personen, deren Verdienst die Haupteinkommens-

Tabelle 2

### Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und ihre Netto-monatsverdienste in Baden-Württemberg im Oktober 1995 nach Lohnsteuerklassen

Lohnsteuerklasse	Männer	Netto- monats- verdienst am Brutto- monats- verdienst	Frauen	Netto- monats- verdienst am Brutto- monats- verdienst
	Anteile in %			
Arbeiter				
I .....	33,3	61,5	31,7	64,0
II .....	1,1	66,7	7,2	70,8
III .....	52,3	70,9	9,9	73,6
IV .....	13,1	62,5	37,0	65,2
V .....	0,2	57,4	14,1	54,8
Insgesamt .....	100	66,8	100	64,7
Angestellte				
I .....	26,2	59,2	56,3	61,1
II .....	0,9	63,8	4,7	66,2
III .....	61,2	68,1	7,3	68,8
IV .....	1,5	59,2	24,2	60,9
V .....	0,0	(51,1)	7,4	51,4
Insgesamt .....	100	65,2	100	61,3

<sup>4</sup> Bei der Interpretation der Abgabenquoten ist zu beachten, daß Ehegatten gemeinsam besteuert werden. Dabei stehen die Steuerklassenkombinationen IV/IV (bei annähernd gleichem Verdienst der Ehegatten) und III/V (Verdientaufteilung 60/40 %) zur Wahl.

<sup>5</sup> Personen, die in Steuerklasse 1 zugeordnet sind, werden im folgenden auch als „Alleinstehende“ oder „Singles“ bezeichnet.

<sup>6</sup> Ungünstig insbesondere auch dann, wenn Lohnersatzansprüche wie Arbeitslosengeld oder Krankengeld anhand des Nettoarbeitslohnes errechnet werden.

quelle des Haushalts darstellt (Steuerklasse III) – sei es, daß die Partnerin keiner Erwerbstätigkeit nachgeht oder einer merklich geringer dotierten –, mit einem Anteil von 55,8 % die größte Personengruppe. Mit deutlichem Abstand folgten die „Alleinstehenden“ (30,5 %). Weitere 12,5 % der Männer versteuerten in Steuerklasse IV. Bei den Frauen stellten dagegen die „Alleinstehenden“ der Lohnsteuerklasse I die bedeutendste Gruppe (47,3 %). Auf die verheirateten Frauen, deren Männer eine etwa gleich hohe Entlohnung erhalten (Steuerklasse IV), entfiel ein Anteil von 28,9 %. Zudem versteuerten 9,9 % der Frauen ihr Einkommen in der Steuerklasse V; demnach erreichten die Ehepartner einen wesentlich höheren Verdienst. Schließlich waren in Steuerklasse III 8,2 % der Frauen zugeordnet. Damit waren die Fälle, in denen Frauen einen größeren Betrag zum Familieneinkommen leisten, doch vergleichsweise selten anzutreffen.

### **Teilzeitbeschäftigung – bei weiblichen Angestellten stärker verbreitet als bei Arbeiterinnen**

Als teilzeitbeschäftigt galten bei der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1995 Personen, deren vertragliche Arbeitszeit unter der betriebsüblichen lag und die beitragspflichtig zur Sozialversicherung waren.<sup>7</sup> Unberücksichtigt blieben somit die geringfügig entlohnenden oder wegen kurzfristiger Beschäftigung befreiten Personen, denen vor allem im Dienstleistungsbereich eine erhebliche Bedeutung zukommt. Teilzeitbeschäftigung blieb auch in dieser eingeschränkten Form der statistischen Erfassung eine Domäne der Frauen. Mehr als neun von zehn Teilzeitbeschäftigten waren weiblich. Diese Arbeitszeitform, die es in vielen Fällen ermöglicht, Beruf und Familie zu verbinden, war bei den weibli-

chen Angestellten merklich stärker verbreitet als bei den Arbeiterinnen. Immerhin 30,4 % aller Frauen im Angestelltenbereich wählten ein reduziertes Arbeitszeitmodell.

Teilzeitbeschäftigung entsprechend der oben genannten Abgrenzung war in sechs von zehn Fällen mit der Wahl der Steuerklasse V verknüpft, und zwar sowohl bei den Arbeiterinnen als auch bei den weiblichen Angestellten. Aufgrund der tendenziell höheren Gehälter und der größeren Abzüge blieb bei den Angestellten mit 56,9 % vom Bruttomonatsverdienst netto weniger übrig als den Arbeiterinnen (58,9 %)

### **Karriere und Kinder – für Frauen ein kaum zu überwindender Widerspruch**

Frauen sind in den Chefetagen noch immer selten vertreten. Unter 100 Angestellten in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis (Leistungsgruppe IB) gab es 1995 gerade mal sechs Frauen. Frauen in Führungspositionen verdienen nicht nur merklich weniger, sie unterscheiden sich in ihrer familiären Situation aufgrund der bestehenden Schwierigkeiten bei der tatsächlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der unterschiedlichen Erwerbsbiographien ganz erheblich von ihren männlichen Kollegen. Ein knappes Drittel der weiblichen Führungskräfte war ledig, geschieden oder dauernd getrennt lebend (Steuerklasse I: 31 %), weitere 45 % waren verheiratet und hatten keine Kinderfreibeträge eingetragen. Männliche Führungskräfte waren dagegen in aller Regel verheiratet (Steuerklassen III und IV: 88 %), fast 60 % hatten Kinder, lediglich ein Zehntel der Männer in Führungspositionen waren „Singles“.

In den unteren betrieblichen Hierarchieebenen präsentierte sich dagegen ein ganz anderes Bild. Knapp die Hälfte der weiblichen Angestellten war den Leistungsgruppen ohne eigene Entscheidungsbefugnis in einfacher Tätigkeit zugeordnet, bei den Männern waren es stark 11 %.

<sup>7</sup> Anders abgegrenzt wird dagegen beim Mikrozensus. Die Teilzeitbeschäftigung umfaßt dort weniger als 35 Wochenstunden und bezieht auch die nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit ein. Aus diesem Grund liegen die dort ermittelten Teilzeitquoten auch etwas höher.

Barbara Sinner-Bartels