

Thomas Wehner

Gehalts- und Lohnstrukturerhebung im Oktober 1995 in Thüringen

Der nachstehende Aufsatz wurde von Herrn Thomas Wehner - Student der Betriebswirtschaft an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena - im Rahmen seines Praktikums im Thüringer Landesamt für Statistik erarbeitet.

Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe wurde als Bestandteil des lohnstatistischen Systems der Bundesrepublik Deutschland in Thüringen erstmalig für den Erhebungsmonat Mai 1992 durchgeführt.

Mit der ersten gemeinsamen Gehalts- und Lohnstrukturerhebung in den alten und neuen Bundesländern wurden Angaben für den Monat Oktober sowie für das gesamte Jahr 1995 erhoben. Die im Rahmen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung nach dem Individualverfahren erhobenen Angaben für einzelne Arbeitnehmer ermöglichten die Darstellung von Verdienst- und Arbeitszeitschichtungen für voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer u.a. nach Wirtschaftszweigen, Geschlecht, Lebensalter, Ausbildungsstand, Unternehmenszugehörigkeit. Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung ergänzt damit die vierteljährliche Verdiensterhebung, die nach dem Summenverfahren durchgeführt wird und nur Durchschnittswerte liefern kann.

Mit der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe werden Angaben für mehr als die Hälfte der Beschäftigten Thüringens ermittelt.

Vorbemerkungen

Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen werden mit mehrjähriger Periodizität zur Bestimmung der Struktur und Abstufung der Verdienstgruppen nach lohn- bzw. gehaltsbestimmenden Merkmalen durchgeführt. Sie vervollständigen und festigen die Angaben anderer repräsentativer Statistiken, insbesondere der Laufenden Verdiensterhebungen. Die Ergebnisse sind von zentraler Bedeutung für Wirtschaft und Politik. Insbesondere die Sozialpolitik hat vor dem Hintergrund der Verteilung der Einkommen ein elementares Interesse an statistisch gesicherten, unabhängig und neutral erhobenen sowie umfassend geprüften amtlichen Angaben. Für die Wirtschaftspolitik ebenso wie für die freie Wirtschaft stellen die Ergebnisse eine wichtige Entscheidungsgrundlage zur korrekten Einordnung, Relativierung und Wichtung der zwar schnelleren aber nur begrenzt aussagefähigen privaten Erhebungen dar, da diese auf die freiwillige Mitarbeit der zu befragenden Bürger angewiesen sind.

Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung im lohnstatistischen System

Im Rahmen des lohnstatistischen Systems werden neben laufenden Statistiken Erhebungen mit mehrjähriger Periodizität durchgeführt. Zu den laufenden Erhebungen zählen die Tarifstatistiken und Verdiensterhebungen. Die Tarif-

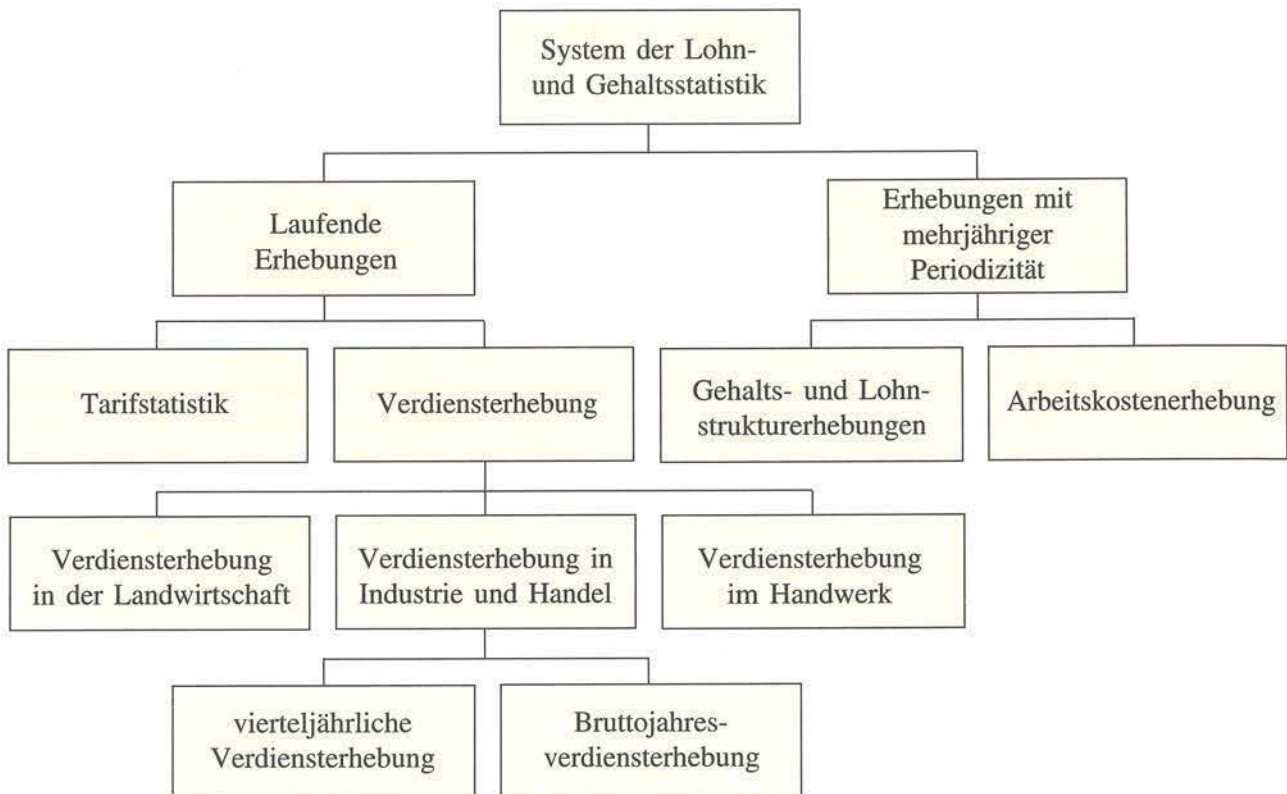
statistik bildet die Entwicklung der Tariflohn- und Tarifgehaltsätze nach Arbeitnehmergruppen und Wirtschaftszweigen und die wichtigsten weiteren tarifvertraglichen Regelungen (Arbeitszeit, Urlaubsgeld und -dauer, Zuschläge usw.) ab. Laufende Verdiensterhebungen werden in der Industrie, im Handel, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Handwerk sowie in der Landwirtschaft vierteljährlich, halbjährlich bzw. jährlich durchgeführt. Obwohl diese Erhebungen auch Aussagen über die absolute Höhe der Verdienste ermöglichen, haben sie vor allem die Aufgabe, die Entwicklung der effektiven Bruttoverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmergruppen nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht in turnusmäßigen, relativ kurzen Zeitabständen darzustellen.

Zu den Erhebungen mit mehrjähriger Periodizität zählen die

- Gehalts- und Lohnstrukturerhebung sowie die
- EU - Arbeitskostenerhebung.

Die in fünfjährigen Abständen durchzuführende Gehalts- und Lohnstrukturerhebung fand zuletzt für den Erhebungsmonat Oktober 1990 im alten Bundesgebiet und für den Mai 1992 in den neuen Bundesländern einschließlich Berlin-Ost statt. Die erste zeitlich gemeinsame Erhebung wurde für den Erhebungsmonat Oktober 1995 durchgeführt.

Übersicht über das System der Lohn- und Gehaltsstatistiken



Vorteile der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung gegenüber anderen Erhebungen

Der Vorteil der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung gegenüber den laufenden Erhebungen liegt in der Erfassung von Individualangaben. Die daraus ermittelten Ergebnisse lassen Aussagen über Verdienstunterschiede nach Wirtschaftszweigen, Arbeitnehmergruppen und sozialen Merkmalen, über die Gründe dieser Unterschiede sowie über die Streuung der Arbeitszeiten, der Brutto- und Nettoverdienste der einzelnen Arbeitnehmer um das arithmetische Mittel zu. Die Strukturerhebungen ergänzen und untermauern die Ergebnisse der laufenden Erhebungen, die nur Aussagen über die kurzfristige Entwicklung der effektiven Bruttoverdienste treffen.

Bei der Laufenden Verdiensterhebung werden keine individuellen Angaben erhoben, sondern die aus der betrieblichen Abrechnung anfallenden Lohn- und Gehaltssummen für bestimmte Arbeitnehmergruppen zusammengefaßt (sog. Summenmethode). Damit ermöglicht diese Methode nur die Ermittlung von Durchschnittswerten, z.B. Bruttomonatsverdienst je Arbeiter oder Angestellter.

Dagegen werden bei den Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen Individualangaben der Arbeiter und Angestellten erhoben, auf deren Grundlage differenzierte Aussagen über Verdienst- und Arbeitszeitunterschiede (Brutto- und Nettoeinkommen, Voll- und Teilzeitarbeit) getroffen werden können. Darüber hinaus ist es möglich, die Verdienste nach der Höhe geschichtet darzustellen und eine Wertung der Faktoren (Alter, Ausbildung, Größe des Betriebs usw.), die die Höhe des Lohns bzw. Gehalts beeinflussen, vorzunehmen.

Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung sieht als einzige Erhebung des lohnstatistischen Systems die Ermittlung des Nettoeinkommens und der gesetzlichen Abzüge vor. Ferner bildet die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung die Voraussetzung für die Berechnung von Indizes der tariflichen und effektiven Einkommensentwicklung und ermöglicht die Verfeinerung der Fortschätzung der Arbeitskostenerhebung.

Erhebungsbereich

Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1995 erstreckte sich in fachlich-inhaltlicher Sicht auf die Wirtschaftsbereiche Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Baugewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Im Gegensatz zum Unternehmen, der kleinsten rechtlich selbständigen Wirtschaftseinheit, das in vielen Wirtschaftsstatistiken verwendet wird, ist hier der Betrieb die örtliche Erhebungseinheit.

In Bezug auf den einzubeziehenden Personenkreis umfaßt der Erhebungsbereich alle sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer außer den Auszubildenden, Praktikanten, Volontären, Heimarbeitern, Zeitungsträgern, Personen im Vorruhestand sowie den ausschließlich auf Provisions- oder Honorarbasis bezahlten Personen. Ebenfalls ausgeschlossen wurden Angestellte mit einem Bruttomonatsverdienst (ohne Mehrarbeitsverdienst) von mehr als 25 000 DM, um die Aussagekraft des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts nicht zu gefährden.

Während bei den laufenden Lohn- und Gehaltserhebungen nur die Vollzeitbeschäftigten erfaßt werden, berücksichtigt die Strukturerhebung auch Teilzeitbeschäftigte. Das ermöglicht vor allem eine vertiefte Aussage über die Beschäftigung bei den Frauen. Außerdem ist sie die einzige amtliche Erhebung, die auch Aussagen über leitende Angestellte ermöglicht.

Erhebungszeitraum der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung war das gesamte Jahr 1995 und der Monat Oktober, da sowohl Jahresangaben, z.B. Sonderzahlungen wie Ergebnisprämien und Urlaubsgeld, als auch Monatsangaben, z.B. bezahlte Mehrarbeitsstunden und Zulagen, erhoben wurden. Der Monat Oktober ist aus einem der vier Erhebungs-

monate der Laufenden Verdiensterhebung gewählt wurden, da er im Vergleich zu den anderen am wenigsten von äußeren Sondereinflüssen - Witterungsabhängigkeit im Januar, Kalenderunregelmäßigkeiten im April und Urlaubszeit im Juli - betroffen war.

Erhebungsverfahren

Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1995 wurde als zweistufiges Stichprobenverfahren angelegt. Auswahl- und Erhebungseinheiten der ersten Stufe waren die Betriebe. Auswahl- und Aufbereitungseinheiten der zweiten Stufe waren die Arbeitnehmer. Wesentlichste Auswahlgrundlage für die Betriebe war die Kartei des Produzierenden Gewerbes. Des weiteren standen für den Bereich Handel das Anschriftenmaterial der Handels- und Gaststättenzählung 1993, für die Bereiche Banken und Versicherungen Unterlagen von Verbandsstatistiken und für das Verlagsgewerbe, Recycling und den Dienstleistungsbereich Unterlagen des Statistischen Bundesamtes zur Verfügung. Die Auswahlgrundlage in Thüringen war nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsgrößenklassen geschichtet.

Beschäftigungsgrößenklasse	Beschäftigte
1	10 - 19
2	20 - 99
3	100 - 499
4	500 - 999
5	1000 - 4999
6	5000 und mehr

Zu berücksichtigen ist, daß keine Betriebe der Beschäftigungsgrößenklasse 6 (5 000 und mehr Arbeitnehmer) in der Auswahlgrundlage enthalten waren.

Tabelle 1: Erfaßte Betriebe in der Stichprobe nach Beschäftigungsgrößenklassen

Wirtschaftszweige	Erfaßte Betriebe in der Stichprobe											
	1		2		3		4		5		gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Insgesamt	310	27,70	462	41,29	315	28,15	25	2,23	7	0,63	1.119	100
davon												
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	8	2,58	11	2,38	2	0,63	1	4,00	0	0,00	22	1,97
Verarbeitendes Gewerbe	197	63,55	247	53,46	200	63,49	17	68,00	5	71,43	666	59,52
Energie- und Wasserversorgung	10	3,23	10	2,16	17	5,40	4	16,00	1	14,29	42	3,75
Baugewerbe	47	15,16	113	24,46	63	20,00	2	8,00	1	14,29	226	20,20
Handel	42	13,55	67	14,50	20	6,35	1	4,00	0	0,00	130	11,62
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6	1,94	14	3,03	13	4,13	0	0,00	0	0,00	33	2,95

In den Beschäftigungsgrößenklassen wurden unterschiedliche Auswahlsätze gewählt, so daß eine stichprobenmethodisch günstige Aufteilungslösung erreicht werden konnte.

Table 2: Auswahlsätze nach Beschäftigungsgrößenklassen

Beschäftigungsgrößenklasse	Auswahlsatz in %	Auswahlabstand	Startzahl
	für die zweite Stufe		
1	100	1	1
2	50	2	1,2
3	25	4	1,2,3,4
4	12,5	8	1,2, ... 8
5	6,25	16	1,2, ... 16
6	6,25	16	1,2, ... 17

Das Thüringer Landesamt für Statistik gab zusätzlich noch eine Startzahl vor, nach der die Betriebe entsprechend der Lohn- und Gehaltslisten die Merkmalsträger (die Arbeitnehmer) auswählen sollten.

Insgesamt wurden 1 119 Betriebe und 23 107 Arbeitnehmer in Thüringen in die Erhebung einbezogen.

Erhebungspapiere

Als Erhebungspapiere der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung kamen

- ein Betriebsbogen,
- ein Erhebungsvordruck für Arbeiter und
- ein Erhebungsvordruck für Angestellte zum Einsatz.

Der Betriebsbogen enthält vor allem allgemeine Daten über den Betrieb, die wirtschaftliche Tätigkeit, die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und Tarifzugehörigkeit. Außerdem wurden Kontrolldaten zur Aufbereitung des Datenmaterials erhoben.

In den Erhebungsvordrucken für Arbeiter und Angestellte waren durch den Betrieb die individuellen Angaben für die ausgewählten Arbeitnehmer einzutragen.

Die zufällige Auswahl der zu erfassenden Betriebe erfolgte durch das Thüringer Landesamt für Statistik; für die zu erfassenden Arbeitnehmer durch den Betrieb entsprechend seiner Beschäftigungsgrößenklasse, des Auswahlabstandes und der Startzahl, die - wie bereits dargelegt - vom Landesamt vorgegeben wurde.

Personenbezogene Erhebungsmerkmale

Auf den Erhebungsbogen der Arbeitnehmer waren durch die auskunftspflichtigen Betriebe zahlreiche personenbezogene Merkmale - Geschlecht, Alter und Eintrittsdatum in das Unternehmen - anzugeben. Die Gliederung nach Geschlecht gehört in fast allen Erhebungen zu den zentralen Erhebungsmerkmalen. Von besonderem Interesse ist die Verdienstrelation zwischen Männern und Frauen. Sie ist das Resultat unterschiedlicher Faktoren.

Die Leistungsfähigkeit des Menschen ist sehr stark abhängig vom Alter. Eine Lohnstrukturerhebung kann deshalb auf dieses Merkmal nicht verzichten. Gerade eine Gesellschaft, die vor einer tiefgreifenden Veränderung der Altersstruktur steht, muß großes Interesse an einer Beobachtung des Zusammenhangs von Alter und Einkommen haben.

Das Merkmal Familienstand (ledig, verwitwet, geschieden, verheiratet, Kinderzahl) wurde nur mittelbar durch die Lohnsteuerklasse und Zahl der Kinderfreibeträge erhoben.

Das Eintrittsdatum des Arbeitnehmers in den Betrieb liefert eine Vorstellung von der Berufserfahrung. Auch hier ist in der Vergangenheit eine positive Korrelation zwischen der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Einkommen festgestellt wurden. Erhebliches Interesse besteht auch aus beschäftigungspolitischen Gründen (betriebliche Altersversorgung, Kündigungsschutz, Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen usw.).

Arbeitnehmerstruktur

Bei den Arbeitnehmern wurde zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. Der Arbeitnehmer ist ein Arbeiter, wenn er der Arbeiterrentenversicherungspflicht unterliegt. Muß er jedoch Beiträge zur Angestelltenversicherung leisten, so ist er ein Angestellter. Die Unterteilung in Arbeiter und Angestellte ist sinnvoll, da erhebliche Unterschiede im Verdienstniveau dieser Gruppen bestehen. Allerdings verwischen sich die realen Unterscheidungsmerkmale in Zeiten der elektronisch gestützten Fertigung immer mehr. Eine Unterscheidung anhand der Charakteristika - „überwiegend körperliche Tätigkeit“ bei Arbeitern bzw. „überwiegend geistige Betätigung“ bei Angestellten - läßt sich häufig nicht mehr ohne weiteres anwenden. Zum Teil existieren in den Tarifverträgen keine Unterschiede mehr zwischen den Arbeitern und Angestellten eines Be-

etriebes. Zu beachten ist auch, daß „besonders erfolgreiche“ Arbeiter oft in das Angestelltenverhältnis übernommen werden und dadurch ein unzutreffendes Bild von den Karrierechancen dieser Berufsgruppe entsteht. Gleichzeitig verringert dies den Durchschnittsverdienst der Angestellten.

Leistungsgruppen

Neben der beruflichen Tätigkeit erfolgte auch eine Einordnung der Arbeitnehmer in Leistungsgruppen¹⁾. Auf diese Weise wird eine Vergleichbarkeit zwischen den Arbeitnehmern verschiedener Wirtschaftszweige erreicht.

Für die **Arbeiter** erfolgt die Einordnung in das Gliederungsschema den für die Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Berufskennnissen. So bedingen die Tätigkeiten der

- **Leistungsgruppe 1** wenigstens die durch eine abgeschlossene Lehre von drei Jahren vermittelten Berufskennnisse,
- **Leistungsgruppe 2** durch eine Anlernzeit von mindestens drei Monaten vermittelte aber nicht einer Fachausbildung entsprechende Berufskennnisse,
- **Leistungsgruppe 3** in einer Anlernzeit von weniger als drei Monaten zu erwerbende Berufskennnisse.

Da ein Großteil der Arbeiter, rund 70 Prozent, in der Leistungsgruppe 1 beschäftigt ist, erfolgte eine weitere Untergliederung. Die Untergruppe 1 a umfaßt Facharbeitertätigkeiten mit Zusatzqualifikationen und die Gruppe 1 b die Facharbeiter ohne Zusatzqualifikationen. Die Durchführung dieser Unterscheidung wurde durch die Einteilung in Lohngruppen in den Tarifverträgen erleichtert.

Bei den **Angestellten** wurden vor allem die für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und der damit verbundene Handlungsspielraum bei der Einordnung in die Leistungsgruppen berücksichtigt. So bedingen die Tätigkeiten der

- **Leistungsgruppe I** Aufsichts- und Dispositionsbefugnisse der leitenden Angestellten nach § 5 III des Betriebsverfassungsgesetzes,
- **Leistungsgruppe II** eingeschränkte Dispositionsbefugnisse mit Verantwortung für den Einsatz anderer Angestellter oder umfassendes kaufmännisches oder technisches Wissen oder die Führung großer Werkstätten als Meister,

- **Leistungsgruppe III** die einer abgeschlossenen Berufsausbildung und mehrjährigen Berufserfahrungen entsprechenden Kenntnisse und selbständiges Handeln nach allgemeiner Anweisung oder die verantwortliche Leitung größerer Werkstätten als Meister,
- **Leistungsgruppe IV** die einer Berufsausbildung entsprechenden Kenntnisse,
- **Leistungsgruppe V** nicht einer abgeschlossenen Berufsausbildung entsprechenden Kenntnisse.

Um eine größere Aussagekraft zu erreichen, wurde - wie bei den Arbeitern - die am dichtesten besetzte Gruppe III, die fast 50 Prozent der Angestellten umfaßt, in zwei weitere Gruppen unterteilt. Die Untergruppe III a erfaßt die selbständigen verantwortlichen Tätigen und die Meister. Die nach allgemeiner Anweisung handelnden Angestellten werden in der Gruppe III b erfaßt. Die Unterteilung in Leistungsgruppen ermöglicht einen Vergleich über die Wirtschaftszweige hinweg. Nachteilig ist, daß diese Zuordnung keine Rückschlüsse über den beruflichen Inhalt erlaubt.

Effektiv geleistete Arbeitszeit

Weiterhin wurden Angaben über die Arbeitszeit und -bedingungen erhoben. Anzugeben waren die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die bezahlten Mehrarbeitsstunden¹⁾ für den Monat Oktober 1995. Das angestrebte Ziel, die Arbeitsmenge für den effektiv gezahlten Lohn zu quantifizieren, kann nur als unvollständig erreicht angesehen werden, da keine Einbeziehung der unbezahlten Mehrarbeitsstunden erfolgte. Während die Angabe über die bezahlten Mehrarbeitsstunden bei der Laufenden Verdiensterhebungen besonders als Konjunkturindikator Bedeutung hat, dient sie in der Strukturhebung der Differenzierung der Arbeitnehmergruppen nach Geschlecht, Alter, Familienstand, Beruf und steuerlicher Belastung. Dadurch war eine Analyse der Gruppe möglich, die besonders viel Mehrarbeit leistete.

Besonders bedeutsam ist die Zeiterfassung bei den Angestellten, da für sie keine entsprechenden Daten aus der Laufenden Verdiensterhebung gewonnen werden können.

1) Erläuterung im Anhang ab Seite 38

Es ist aber bekannt, daß ihre Arbeitszeiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen nicht unerheblich voneinander abweichen. Auch von ihnen wurde im gewissen Umfang bezahlte Mehrarbeit geleistet. Durch eine zusammenfassende Auswertung von Zeit- und Verdienstangaben ließen sich auch für diese Gruppe durchschnittliche Stundenverdienste berechnen.

Arbeitszeitbedingungen und Lohnformen

Die Entlohnung ist auch von den Bedingungen abhängig, unter denen die Arbeit geleistet wurde. In diesem Zusammenhang wurden Angaben über Nacht-, Schicht- und Feiertagsarbeit erhoben. Diese Angaben erlauben eine gewisse Vorstellung von den Maschinenlaufzeiten, die neben den Arbeitskosten von großem Interesse in der derzeitigen Diskussion über den „Standort Deutschland“ sind.

Zusätzlich wurde mit den Lohnformen¹⁾, die Zeit-, Akkord- und Prämienlohn umfassen, ein weiteres verdienstbestimmendes Merkmal erhoben.

Verdienstangaben

Zum Verdienst und den einzelnen Verdienstbestandteilen wurden sehr umfassende Angaben erhoben. Diese ermöglichen eine differenzierte Analyse. So können unter anderem Aussagen über Bruttoverdienst¹⁾ je Jahr, Monat, Woche und Stunde, Jahressonderzahlungen¹⁾, Mehrarbeitsverdienste je Monat und Stunde sowie über Nettoverdienst je Jahr und Monat getroffen werden. Damit ergänzt die Strukturhebung die Ergebnisse der Laufenden Verdiensterhebung und liefert zusätzliche Informationen für die Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Durch die getrennte Erfassung der Mehrarbeitsstunden waren Aussagen über den Verdienst in einer normalen Arbeitsstunde im Vergleich zur Mehrarbeitsstunde möglich. Von besonderem Interesse war die Erfassung der gesetzlichen Abzüge und die Ermittlung der effektiven Nettoverdienste.

Das erhobene Merkmal Sonderzahlungen ist die am stärksten schwankende Größe, da in sie unter anderem gewinn- oder dividendenabhängige Komponenten eingehen. Sie ermöglicht einen Einblick in die persönliche Leistung und konjunkturelle Schwankungen.

Zu beachten ist, daß die Jahresverdienstangaben zwar einen großen Teil der Arbeitgeberaufwendungen abdecken, aber nicht die gesamten Kosten. Die Gesamtaufwendungen werden in einer weiteren Strukturhebung, der Arbeitskostenerhebung, erfaßt.

Auswertung und Analyse ausgewählter Ergebnisse

Ausgewählte Ergebnisse für die Arbeitnehmer Thüringens



Der Anteil der Beschäftigten im Handel gemessen an der Gesamtanzahl konnte sich im Vergleich zu 1992 (5 Prozent) mehr als verdreifachen. Einschränkend muß jedoch erwähnt werden, daß sich die Auswahlgrundlage seit 1992 erheblich verändert hat, da viele Handelsbetriebe, die in der 92er Auswahlgrundlage erfaßt und ausgewählt wurden, nicht mehr existierten und andere neue noch nicht berücksichtigt werden konnten.

Der Frauenanteil der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Thüringens betrug 31,2 Prozent und blieb damit konstant. 97 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten waren Frauen. Zugleich waren 21 Prozent aller weiblichen und 0,3 Prozent aller männlichen Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt. Der Wirtschaftszweig mit dem höchsten Frauenanteil von 48 Prozent war der Handel. Wie erwartet, war deshalb auch die Teilzeitquote mit 23 Prozent mehr als dreimal so hoch wie die durchschnittliche Quote von 7 Prozent in allen Wirtschaftszweigen.

Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten

Ein vollbeschäftigter Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe Thüringens verdiente im Oktober 1995 durchschnittlich 3 343 DM brutto. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Erhebungsmonat Mai 1992 um fast 35 Prozent. Allerdings

1) Erläuterung im Anhang ab Seite 38

schwankte das durchschnittliche Einkommen in den Wirtschaftszweigen nicht unerheblich. Der größte durchschnittliche Bruttomonatsverdienst wurde im Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 4 111 DM, der kleinste im Verarbeitenden Gewerbe mit 3 244 DM erzielt.

Vollbeschäftigte Frauen erhielten - bedingt durch die unterschiedliche Berufsstruktur - durchschnittlich 83 Prozent des Bruttomonatsverdienstes der Männer. Besonders groß war der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied im Verarbeitenden Gewerbe, wo die Frauen knapp 76 Prozent des Verdienstniveaus der Männer erreichten. Im Baugewerbe erzielten die Frauen über 91 Prozent des Männerverdienstes. Dies ist zurückzuführen auf die überwiegende Beschäftigung der Frauen als Angestellte (über 95 Prozent), während die Männer vorwiegend als Arbeiter (89 Prozent) tätig waren.

Tabelle 3: Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten für den Erhebungsmonat Oktober 1995 nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht

Wirtschaftszweige	durchschnittliche Bruttomonatsverdienste			Anteil des Bruttomonatsverdienstes der Frau am Bruttomonatsverdienst d. Mannes
	Arbeitnehmer insgesamt	davon		
		Männer	Frauen	
	DM			Prozent
Insgesamt	3 343	3 501	2 903	82,92
davon				
Bergbau, Gewinnung von Steinen u. Erden	3 657	3 726	3 193	85,70
Verarbeitend. Gewerbe	3 244	3 517	2 668	75,86
Energie- und Wasserversorgung	4 000	4 146	3 620	87,31
Baugewerbe	3 439	3 461	3 161	91,33
Handel	3 024	3 138	2 786	88,78
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4 111	4 843	3 799	78,44

Lohnbestimmende Einflüsse

Auch mit den Ergebnissen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1995 konnte ein Einfluß der Beschäftigungsgrößenklasse des Betriebes, der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, dem Alter und Ausbildungsstand des Arbeitnehmers auf das Verdienstniveau nachgewiesen werden.

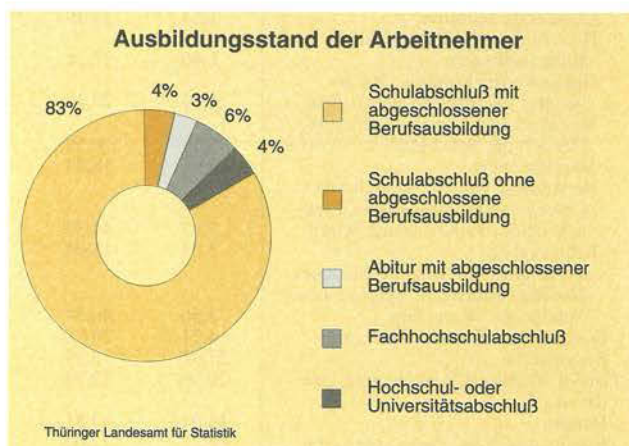
Mit zunehmender **Betriebsgröße** stieg der Verdienst. So betrug der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst eines

Vollzeitbeschäftigten in der Beschäftigungsgrößenklasse 1 (10 - 19 Arbeitnehmer) 3 163 DM und in der Klasse 5 (1 000 bis 4 999 Arbeitnehmer) 4 313 DM. Über drei Viertel aller vollbeschäftigten Arbeitnehmer waren in Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten tätig. Ihr durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst betrug 3 197 DM.

Mit zunehmender **Betriebszugehörigkeitsdauer** wuchs tendenziell auch der Verdienst. Die Gruppe mit der kürzesten Zugehörigkeitsdauer, unter einem Jahr, bezog bei Vollzeitbeschäftigung 2 978 DM brutto im Monat. Arbeitnehmer mit 31 und mehr Unternehmenszugehörigkeitsjahren erhielten monatlich durchschnittlich 3 654 DM brutto. Zu beachten ist jedoch, daß ungefähr 72 Prozent der Arbeitnehmer nicht länger als fünf Jahre in einem Unternehmen beschäftigt waren. Ursache ist die wirtschaftliche Umstrukturierung nach der Wiedervereinigung. Bei Vollzeitbeschäftigten dieser Gruppe betrug der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst 3 276 DM.

Der durchschnittliche Verdienst eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Oktober 1995 schwankte in den **Altersklassen** zwischen 2 313 DM (unter 20 Jahre) und 4 319 DM (60 und mehr Jahre) um den Mittelwert von 3 343 DM brutto. Die Lebensaltersgruppe der 30- bis unter 45-jährigen zählte fast die Hälfte aller Arbeitnehmer. Sie erzielte einen durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 3 387 DM.

Bei steigenden **Ausbildungsstand** erhöhte sich auch der Verdienst. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers mit Schulabschluß aber ohne abgeschlossene Berufsausbildung betrug 2 665 DM. Hat er jedoch die Berufsausbildung abgeschlossen, so verdiente er monatlich 3 125 DM brutto. Mit Abitur erhielt er im Oktober 1995 durchschnittlich 4 092 DM brutto.



Ein Arbeitnehmer mit Fachhochschulabschluß hatte einen durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 4 710 DM. Konnte er einen Universitätsabschluß vorweisen, erhielt er durchschnittlich 5 296 DM brutto im Monat. Somit erhielt ein Hochschulabsolvent fast das Doppelte vom Verdienst in der ersten Ausbildungsklasse (Schulabschluß ohne abgeschlossene Berufsausbildung). Über neun Prozent der Arbeitnehmer im Freistaat hatten Fach- oder Hochschulabschluß.

84 Prozent der Arbeitnehmer arbeiteten in der **Normalarbeitszeit**. Sie verdienten im Monat Oktober 1995 durchschnittlich 3 233 DM brutto.

Die Arbeitnehmer, die in Schicht, in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen arbeiteten, hatten einen Bruttomonatsverdienst von 3 265 DM. Der Frauenanteil betrug 25,3 Prozent. Insgesamt waren 87 Prozent der Frauen in der Normalarbeitszeit tätig.

Entwicklung der Nettomonatsverdienste und der Arbeitszeit

Der durchschnittliche Nettomonatsverdienst eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers im Oktober 1995 betrug 2 251 DM. Dies entsprach rund 67 Prozent des Bruttomonatsverdienstes. Im Mai 1992 erhielt er dagegen durchschnittlich 1 782 DM netto, was fast 72 Prozent seines Bruttomonatsverdienstes entsprach.

Der Nettomonatsverdienst erhöhte sich gegenüber Mai 1992 um 26 Prozent und blieb damit hinter der Entwicklung des Bruttomonatsverdienstes (+ 35 Prozent) zurück. Ursächlich sind die gesetzlichen Abzüge - Lohnsteuer und Beiträge zur Sozialversicherung - die um fast 56 Prozent stiegen.

Die durchschnittliche vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers betrug 39,70 Stunden und ging damit nur leicht um 0,78 Stunden gegenüber Mai 1992 zurück.

Tabelle 4: Beschäftigtenstruktur sowie durchschnittliche Brutto- und Nettomonatsverdienste der Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Oktober 1995 nach Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereich	Beschäftigungsstruktur		durchschnittl. Bruttomonatsverdienste (BMV)				durchschnittliche Nettomonatsverdienste	
	Arbeitnehmer	darunter Frauen	Arbeitnehmer	davon		Anteil des BMV der Frauen	Arbeitnehmer	Anteil am BMV
				Männer	Frauen			
in %		in DM		in %	in DM	in %		
Industrie; Handel; Kredit- und Versicherungsgewerbe	100	31,18	3 238	3 495	2 671	76,42	2 184	67,45
davon								
Produzierendes Gewerbe	79,04	25,51	3 301	3 520	2 659	75,54	2 226	67,43
davon								
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0,62	14,18	3 632	3 726	3 062	82,18	2 427	66,82
Verarbeitendes Gewerbe	46,84	34,94	3 176	3 509	2 555	72,81	2 142	67,44
darunter								
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	6,37	53,06	2 601	3 054	2 200	72,04	1 806	69,43
Textil- und Bekleidungs-gewerbe	1,57	74,76	2 406	3 222	2 130	66,11	1 669	69,37
Ledergewerbe	0,28	73,42	1 861	2 547	1 612	63,29	1 347	72,38
Holzgewerbe (ohne Herstellung von Möbeln)	1,56	21,10	2 935	3 054	2 488	81,47	2 008	68,42
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	2,35	44,50	3 524	3 925	3 024	77,04	2 371	67,28
Chemische Industrie	1,53	33,39	3 690	3 868	3 334	86,19	2 465	66,80
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	2,46	27,26	3 073	3 285	2 505	76,26	2 079	67,65
Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	4,49	28,49	3 327	3 628	2 574	70,95	2 258	67,87
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	5,58	20,59	3 075	3 251	2 398	73,76	2 097	68,20
Maschinenbau	6,07	18,84	3 485	3 604	2 973	82,49	2 319	66,54
Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten, Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	7,97	44,50	3 478	4 064	2 747	67,59	2 291	65,87
Fahrzeugbau	3,04	15,94	3 480	3 561	3 054	85,76	2 340	67,24
Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren, Recycling	3,56	40,54	2 867	3 169	2 424	76,49	1 946	67,88
Energie- und Wasserversorgung	4,21	29,70	3 953	4 146	3 497	84,35	2 614	66,13
Baugewerbe	27,37	8,99	3 406	3 455	2 914	84,34	2 306	67,70
Handel, Kredit- u. Versicherungsgew. davon	20,96	52,55	3 001	3 345	2 691	80,45	2 024	67,44
Handel	16,64	47,51	2 743	3 138	2 306	73,49	1 876	68,39
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4,32	72,02	3 997	4 839	3 669	75,82	2 592	64,85

Ausgewählte Ergebnisse für die Arbeiter Thüringens

Arbeiterstruktur

Von den Arbeitnehmern waren 63 Prozent Arbeiter. 92 Prozent von ihnen arbeiteten im Produzierenden Gewerbe (Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Baugewerbe).



Teilzeitarbeit wurde kaum geleistet. Nur jeder 50. Arbeiter war teilzeitbeschäftigt.

Der Anteil der Arbeiterinnen betrug 17 Prozent und war damit deutlich geringer als im Durchschnitt für alle Arbeitnehmer (31 Prozent).

Durchschnittlicher Bruttomonatslohn

Der Bruttomonatslohn eines vollbeschäftigten Arbeiters betrug im Oktober 1995 durchschnittlich 3 033 DM. Zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen bestanden Unterschiede im Lohnniveau. Die vollbeschäftigten Arbeiter in der Energie- und Wasserversorgung erzielten den höchsten durchschnittlichen Bruttomonatslohn im Monat Oktober 1995 mit 3 730 DM; im Handel dagegen erhielten sie 2 716 DM brutto.

Der durchschnittliche Bruttomonatslohn eines vollbeschäftigten Arbeiters ist im Vergleich zum Mai 1992 um knapp 30 Prozent gestiegen. Er blieb damit hinter der allgemeinen Entwicklung der Arbeitnehmerverdienste (+ 35 Prozent) zurück. Der geschlechterspezifische Lohnunterschied hat sich minimal um einen Prozentpunkt verringert.

Tabelle 5: Durchschnittliche Bruttomonatslöhne der vollbeschäftigten Arbeiter im Oktober 1995 nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht

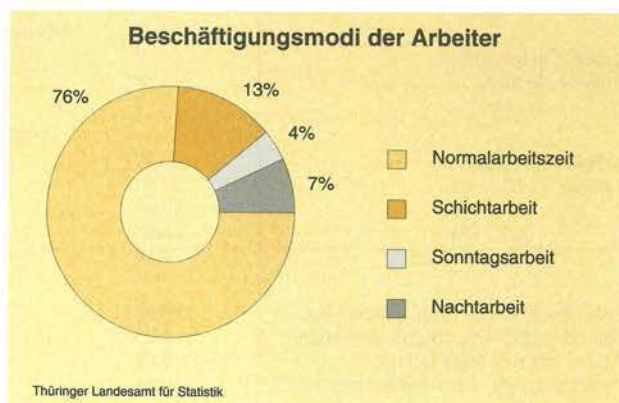
Wirtschaftszweige	durchschnittliche Bruttomonatsverdienste			Anteil des Bruttomonatsverdienstes der Frau am Bruttomonatsverdienst d.Mannes
	Arbeitnehmer insgesamt	davon		
		Männer	Frauen	Prozent
Insgesamt	3 033	3 163	2 324	73,47⁶⁾
davon				
Bergbau, Gewinnung von Steinen u.Erden	3 518	3 532	3 139	88,87
Verarbeitend. Gewerbe	2 878	3 101	2 318	74,75
Energie- und Wasserversorgung	3 730	3 740	3 366	90,00
Baugewerbe	3 254	3 256	2 607	80,07
Handel	2 716	2 744	2 244	81,78

Arbeitszeiten, Lohnformen und Beschäftigungsmodi

Ein vollzeitbeschäftigter Arbeiter hatte eine durchschnittliche bezahlte Wochenarbeitszeit von 41,84 Stunden. Arbeiterinnen arbeiteten 40,73 Stunden pro Woche und damit 1,31 Stunden weniger als ihre männlichen Kollegen.

Bei den Lohnformen dominierte der Zeitlohn mit 84 Prozent. Leistungslohn erhielten 11 Prozent und Mischlohn 5 Prozent der Arbeiter.

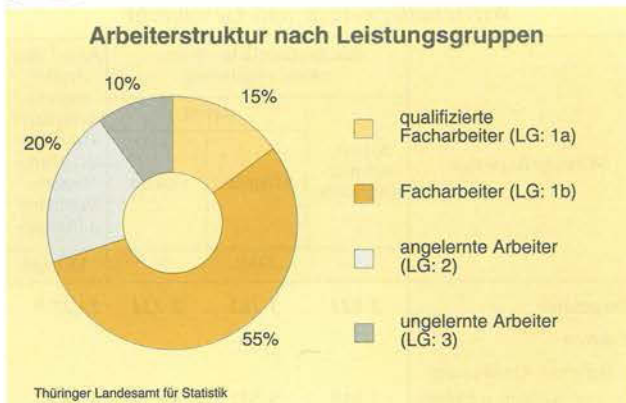
Über drei Viertel der Arbeiter arbeiteten in der Normalarbeitszeit.



Der durchschnittliche Arbeiter war 38 Jahre alt. Zum Zeitpunkt der Erhebung war der Arbeiter durchschnittlich 7 Jahre für dasselbe Unternehmen tätig.

6) Der durchschnittliche Frauenverdienst, 73,47 Prozent vom Männereinkommen, mag auf den ersten Blick paradox erscheinen, da er in jedem einzelnen Wirtschaftszweig höher ist, kann aber durchaus aufgrund der unterschiedlichen Frauenquoten in den Wirtschaftszweigen erklärt werden (Simpson Paradoxon). So arbeiteten über 95 Prozent der Arbeiterinnen im Verarbeitenden Gewerbe, einem Wirtschaftszweig in dem das Verdienstniveau relativ niedrig war. Die anderen Zweige hatten dementsprechend geringen Einfluß.

Analyse der Ergebnisse in den Leistungsgruppen



Die Frauenquote in den Leistungsgruppen schwankte um den durchschnittlichen Wert von rund 17 Prozent. In der Gruppe der Facharbeiter (Leistungsgruppe 1) stellten sie

rund 8 Prozent, bei den angelernten Arbeitern (Leistungsgruppe 2) 33 Prozent und bei den ungelerten Arbeitern (Leistungsgruppe 3) 44 Prozent der Arbeiter.

Den höchsten durchschnittlichen Bruttomonatslohn erzielten mit 3 638 DM die qualifizierten Facharbeiter (Leistungsgruppe 1a). Mit abnehmender Qualifizierung fiel auch der Monatslohn. In Leistungsgruppe 3 (ungelernte Arbeiter) erhielten die Arbeiter durchschnittlich 2 565 DM brutto im Monat.

Der durchschnittliche Bruttostundenlohn der Frauen betrug 13,09 DM. Dies entspricht knapp 76 Prozent des Stundenlohns eines männlichen Arbeiters. Am geringsten war der geschlechterspezifische Unterschied bei den qualifizierten Facharbeitern. Hier erreichten die Frauen über 84 Prozent des Stundenlohnes der Männer.

Tabelle 6: Struktur der Arbeiter, durchschnittliche Bruttomonatslöhne und Alter, Unternehmenszugehörigkeit sowie Struktur der vollzeitbeschäftigten Arbeiter nach Ausbildung, Lohnformen und Beschäftigungsmodi im Oktober 1995 nach Leistungsgruppen und Geschlecht

Gruppe	Leistungsgruppen			
	Insgesamt	1	2	3
Anteil der Arbeiter an der Gesamtzahl (in Prozent)				
Arbeiter insgesamt	100	70,63	20,10	9,27
davon Männer	84,57	65,21	13,77	5,59
Frauen	15,43	5,42	6,33	3,68
durchschnittliche Bruttomonatslöhne (in DM)				
Arbeiter insgesamt	3 036	3 171	2 742	2 647
davon Männer	3 166	3 234	2 955	2 890
Frauen	2 327	2 421	2 277	2 277
Arbeiter nach durchschnittlichem Alter (in Jahren)				
Arbeiter insgesamt	38	38	39	37
davon Männer	38	38	38	35
Frauen	40	39	40	40
Arbeiter nach Unternehmenszugehörigkeitsdauer (in Jahren)				
Arbeiter insgesamt	7	8	6	5
davon Männer	8	8	6	4
Frauen	7	7	7	6
Arbeiter nach Unternehmensgrößenklassen (in Prozent)				
Arbeiter insgesamt	100	70,63	20,10	9,27
davon 10 - 49	39,60	30,05	6,88	2,67
50 - 199	39,69	27,52	7,66	4,52
200 - 999	16,52	10,00	4,84	1,67
1000 und mehr	4,19	3,06	0,72	0,41
Arbeiter nach der Ausbildung (in Prozent)				
Schulabschluß mit Berufsausbildung	93,66	69,77	16,58	7,31
Schulabschluß ohne Berufsausbildung	5,25	0,78	2,91	1,57
Abitur mit Berufsausbildung	0,68	0,51	0,15	0,02
Fachhochschul-, Universitätsabschluß	0,41	0,37	0,02	0,01
Arbeiter nach Lohnformen (in Prozent)				
Arbeiter insgesamt	100	70,71	20,05	9,24
davon Zeitlohn	84,33	62,74	14,65	6,95
Leistungslohn	10,81	4,74	4,09	1,98
Mischlohn	4,85	3,23	1,31	0,31
Arbeiter nach den Beschäftigungsmodi (in Prozent)				
Arbeiter insgesamt	100	70,71	20,05	9,24
davon Normalarbeitszeit	75,95	56,96	12,46	6,53
Schichtarbeit	13,02	6,86	4,47	1,69
Sonntagsarbeit	4,46	3,06	1,00	0,43
Nachtarbeit	6,58	3,83	2,14	0,60

Ausgewählte Ergebnisse für die Angestellten Thüringens

Durchschnittliche Bruttogehälter in den Wirtschaftszweigen

Das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt eines Angestellten betrug im Oktober 1995 im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe 3 627 DM. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung vom Mai 1992 um 1 027 DM bzw. 36 Prozent.

Tabelle 7: Bruttomonatsgehälter nach Wirtschaftszweigen

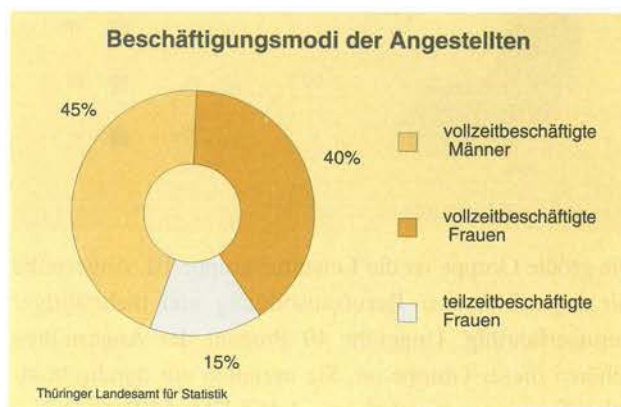
Wirtschaftszweige	Angestellte insges.	darunter Frauen	Bruttomonatsgehalt		
			insges.	Männer	Frauen
	%	DM			
Insgesamt	100	55,23	3 627	4 544	2 884
davon					
Bergbau, Gewinnung v. Steinen und Erden	0,33	54,38	4 138	5 362	3 109
Verarbeitendes Gewerbe	37,63	45,83	3 958	4 758	3 011
Energie- und Wasserversorg.	5,88	54,02	4 172	4 930	3 526
Baugewerbe	13,65	46,16	4 093	5 079	2 942
Handel	31,18	64,67	2 766	3 586	2 318
Kredit- und Versicherungsgewerbe	11,32	72,07	4 041	4 882	3 715

Die Zahl der Angestellten insgesamt erhöhte sich um 16 Prozent. Rund 51 Prozent sind im Produzierenden Gewerbe tätig. Sie bezogen ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 4 013 DM. Im Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern (Anteil: 31 Prozent) verdienen die Angestellten durchschnittlich 2 766 DM brutto im Monat. Zurückzuführen ist das niedrige Verdienstniveau in diesem Bereich neben den unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten u.a. auch auf den hohen Anteil der weiblichen Angestellten (65 Prozent) in diesem Bereich sowie auf die Teilzeitquote von 31 Prozent (bei allen Angestellten: Frauenquote 55 Prozent, Teilzeitquote 15 Prozent).

Beschäftigungsmodi unter Berücksichtigung des Geschlechts

Jeder sechste Angestellte arbeitete in Teilzeit. Von diesen Teilzeitbeschäftigten sind 98 Prozent Frauen. Das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt einer weiblichen Teilzeit-

angestellten stieg gegenüber Mai 1992 um 22 Prozent auf 1 844 DM brutto im Oktober 1995. Ihre vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit betrug durchschnittlich 27,25 Stunden.



Vollbeschäftigte Angestellte erhielten durchschnittlich 3 946 DM brutto. Ihr Gehalt erhöhte sich somit um 43 Prozent. Hauptsächlich geht die Entwicklung auf die Steigerung des Gehalts der vollbeschäftigten Männer zurück. Ihr Gehalt stieg um 45 Prozent auf durchschnittlich 4 557 DM brutto, während es bei den Frauen nur um 36 Prozent auf 3 270 DM wuchs.

Durchschnittliche Nettogehälter und gesetzliche Abzüge

Die Steigerung des monatlichen Nettogehalts blieb hinter der des Bruttogehalts zurück. Das monatliche Nettogehalt wuchs um rund 27 Prozent auf durchschnittlich 2 392 DM. Ursache hierfür waren die gestiegenen gesetzlichen Abzüge, Lohnsteuer und Beiträge zur Sozialversicherung, die eine Höhe von durchschnittlich 1 235 DM erreichten.

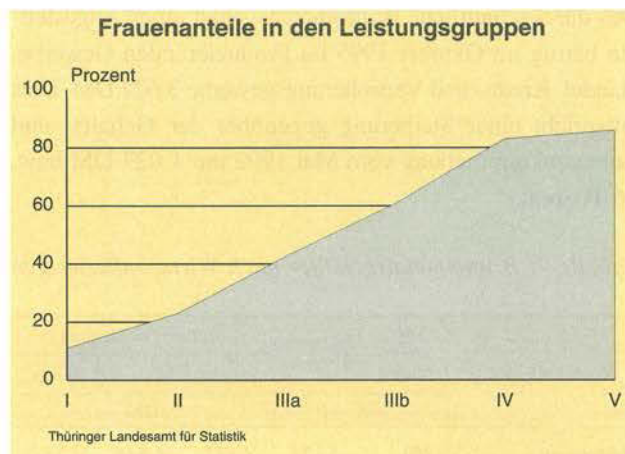
Ihr Anteil am Bruttomonatsgehalt erhöhte sich von 29,59 Prozent im Mai 1992 auf 34,05 Prozent im Oktober 1995. Absolut wuchsen sie um über 56 Prozent.

Analyse der Ergebnisse in den Leistungsgruppen

Bei den Angestellten fand weiterhin eine Einordnung in fünf Leistungsgruppen statt. Die höchste Qualifikation besitzen die Angestellten in Leistungsgruppe I mit eigener Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Angestellte der Leistungsgruppe V - niedrigste Gruppe - üben relativ einfache Tätigkeiten aus, die keine Berufsausbildung voraussetzen.



In der am höchsten qualifizierten Gruppe (Leistungsgruppe I) beträgt der Frauenanteil 11 Prozent und nimmt mit abnehmender Qualifizierung zu. In der Leistungsgruppe V beträgt er 86 Prozent.



Die größte Gruppe ist die Leistungsgruppe III, Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung. Ungefähr 49 Prozent der Angestellten gehören dieser Gruppe an. Sie erzielen ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 3 464 DM. 54 Prozent dieser Angestellten waren Frauen. Mit durchschnittlich 3 082 DM brutto im Monat bezogen sie rund 79 Prozent des vergleichbaren Männergehaltes.

Tabelle 8: Struktur der Angestellten, durchschnittliche Bruttomonatsgehälter und Alter, Unternehmenszugehörigkeit sowie Struktur der vollzeitbeschäftigten Angestellten nach der Ausbildung im Oktober 1995 nach Leistungsgruppen und Geschlecht

Gruppe	Leistungsgruppen					
	Insgesamt	I	II	III	IV	V
Anteil der Angestellten an der Gesamtzahl (in Prozent)						
Angestellte insgesamt	100	6,22	19,28	51,38	18,76	4,37
davon Männer	53,19	5,53	15,08	26,61	5,08	0,89
Frauen	46,81	0,69	4,19	24,77	13,68	3,48
durchschnittliche Bruttomonatsgehälter (in DM)						
Angestellte insgesamt	3 953	7 113	5 103	3 628	2 949	2 521
davon Männer	4 553	7 218	5 256	3 931	3 166	2 627
Frauen	3 271	6 267	4 552	3 302	2 869	2 493
Angestellte nach durchschnittlichem Alter (in Jahren)						
Angestellte insgesamt	40	46	43	40	37	37
davon Männer	42	46	44	41	37	41
Frauen	38	42	42	39	37	36
Angestellte nach Unternehmenszugehörigkeitsdauer (in Jahren)						
Angestellte insgesamt	8	8	11	8	6	5
davon Männer	9	8	12	9	6	6
Frauen	7	8	8	8	7	5
Angestellte nach Unternehmensgrößenklassen (in Prozent)						
Angestellte insgesamt	100	6,22	19,28	51,38	18,76	4,37
davon 10 - 49	31,24	3,46	5,00	17,03	4,92	0,85
50 - 199	36,55	1,60	6,65	19,14	6,66	2,50
200 - 999	22,90	0,58	4,69	11,10	5,61	0,91
1000 und mehr	9,30	0,58	2,94	4,11	1,57	0,10
Angestellte nach der Ausbildung (in Prozent)						
Schulabschluß mit Berufsausbildung	63,83	2,01	6,72	34,80	16,29	4,01
Abitur mit Berufsausbildung	6,40	0,51	1,59	3,09	1,11	0,10
Fachhochschulabschluß	16,57	1,64	5,41	8,54	0,82	0,15
Universitätsabschluß	11,85	2,05	5,31	4,05	0,40	0,00

Zusammenfassung der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung

Problem der Einbeziehung von Teilzeitarbeit und ABM

Im Gegensatz zu den Laufenden Verdiensterhebungen wurden bei dieser Strukturerhebung auch die Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Somit war auch eine Verdienstanalyse dieser Beschäftigungsgruppe, die rund sieben Prozent der Arbeitnehmer Thüringens im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe ausmacht, möglich.

Problematisch ist jedoch die ungewichtete Einbeziehung der Teilzeitverdienste in den durchschnittlichen Verdienst. Es fand keine Berücksichtigung der im allgemeinen niedrigeren Wochenarbeitszeit von nicht voll beschäftigten Arbeitnehmern statt. Die Einbeziehung führt zu einem niedrigeren Bruttomonatsverdienst. Da zum Beispiel fast 97 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, zeichnet der Vergleich der durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen von Männern und Frauen ein zu negatives Bild vom Verdienst der weiblichen Arbeitnehmer.

Denkbar wäre, daß bei künftigen Erhebungen das Einkommen der Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeit hochgerechnet wird. Die Angabe des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes würde dadurch an Aussagekraft gewinnen.

Bestandteil einer Verdiensterhebung sollte weiterhin die Einbeziehung der in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) beschäftigten Arbeitnehmer sein. Ein nicht unerheblicher Teil des Einkommens wird in diesem Bereich erzielt. Da jedoch die Zahlen bei der Bundesanstalt für Arbeit vorliegen, kann, ähnlich wie im Bereich des öffentlichen Dienstes, auf eine Erhebung aus Kostengründen verzichtet werden. Die Verdienste können aus den Datenbanken der Arbeitsämter gewonnen werden.

Zuordnung der Beschäftigten in die Leistungsgruppen, Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten

Die detaillierte und umfangreiche Definition der Leistungsgruppen ermöglicht eine qualifizierte Aussage über die dort Beschäftigten. So ist ein Vergleich über alle Wirtschaftszweige und Berufe hinweg möglich. Andererseits liefert dieses Schema keine Informationen über den beruflichen Inhalt der Tätigkeit. Durch die Gliederung nach der Beschäftigungsart (kaufmännisch/technische Tätigkeit) bei den Angestellten kann dieser Nachteil in gewissen Um-

fang ausgeglichen werden. Unterstützt wird diese Untergliederung durch die Tarifverträge, in denen oft zwischen kaufmännischen („K“) und technischen („T“) Gehaltsgruppen unterschieden wird. Diese Gliederung wird jedoch immer mehr aufgegeben, da der zunehmende Umfang der Tätigkeiten diese Unterscheidung nicht mehr ohne weiteres ermöglicht. So sind zum Beispiel die Tätigkeiten von Betriebsärzten, Psychologen und Juristen nicht mehr eindeutig zuzuordnen. Um diesem Problem aus dem Weg zu gehen, wurde jede nichttechnische Tätigkeit als kaufmännische nachgewiesen.

Problematisch erwies sich auch die Zuordnung der Beschäftigten zu den Leistungsgruppen durch die Betriebe. Sie hatten zum Teil erhebliche Probleme diese Einordnung vorzunehmen. Besonders schwierig erwies sich die Zuordnung bei den Angestellten in insgesamt sechs Gruppen. Denkbar wäre hier eine Reduzierung auf vier Gruppen wie bei den Arbeitern. Dies würde die Schwierigkeiten reduzieren ohne die Aussagekraft erheblich zu senken.

Weiterhin ist die abnehmende Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten in den Tarifverträgen zu berücksichtigen. Die gängigen Unterscheidungsmerkmale wie „vorwiegend praktische Beschäftigung“ bei Arbeitern bzw. „vorwiegend geistige Tätigkeit“ bei Angestellten sind nur noch begrenzt anwendbar. So werden oft besonders erfolgreiche Arbeiter in das Angestelltenverhältnis übernommen, wodurch ein zu negatives Bild von den Karrierechancen der Arbeiter entsteht.

Berücksichtigung neuer Arbeitszeitmodelle

Die Anwendung neuer Arbeitszeitmodelle in den Betrieben konnte in der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung kaum berücksichtigt werden. Gerade vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung dieser Arbeitszeitmodelle besteht hier für zukünftige Erhebungen Handlungsbedarf. In der 95er Erhebung fand nur eine Erfassung der Zeitguthaben statt.

Problematisch ist jedoch das hohe Tempo, mit dem immer wieder neue Arbeitszeitmodelle eingeführt werden. Die meisten sind sehr speziell auf einen Betrieb zugeschnitten, zusätzlich oft noch abhängig von Auftragslage und Saison. Daher ist es sehr schwierig, diese Entwicklungen in der Strukturerhebung zu berücksichtigen. Auf alle Fälle müssen alternativ zu den effektiven Stunden mindestens die bezahlten Stunden erhoben werden. Es sollte beobachtet werden, ob und in welchem Umfang sich die neuen Modelle durchsetzen.

Erfassung von Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten

Gerade in den neuen Bundesländern sind viele Betriebe aufgrund der wirtschaftlichen Umstrukturierung nach der Wiedervereinigung noch sehr jung. Ihre Arbeitnehmerzahl ist oft sehr gering. Im Handel zum Beispiel arbeiten rund 57 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als zehn Arbeitern und Angestellten und erwirtschaften rund 40 Prozent des gesamten Umsatzes.

Deshalb sollte trotz der höheren Erhebungskosten diese Schicht nicht „verschont“ werden, da, wie auch der Aufsatz zeigte, der Verdienst sehr stark abhängig von der Größe des Betriebes ist.

Abschließende Bemerkungen

Alle im Aufsatz gemachten Angaben über Brutto- bzw. Nettomonatsverdienste sowie Jahresangaben sind Durchschnittswerte, die auf der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung im Oktober 1995 in den Wirtschaftszweigen Produzierendes Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe beruhen. Für die eigene Einkommenssituation können jedoch daraus nur bedingt Rückschlüsse gezogen werden, da die Löhne und Gehälter je nach Branche, Unternehmenszugehörigkeitsdauer, Betriebsgröße, Alter, Schulbildung, ausgeübter Tätigkeit, Arbeitszeit und Beschäftigungsmodus sehr stark schwanken. Einfluß haben auch die regionale Struktur und das Angebot bzw. die Nachfrage nach Arbeit. Der Aufsatz konnte daher nur auf einige ausgewählte Schwerpunkte innerhalb der Erhebung eingehen. Beachtung fanden vor allem die Veränderungen gegenüber der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1992 und geschlechtsspezifische Unterschiede.

Anhang

Leistungsgruppendifinitionen der Arbeiter

Leistungsgruppe: 1 a

- **Qualifizierte Facharbeiter** sind Arbeiter, die im Vergleich zum allgemeinen Facharbeiterniveau Tätigkeiten ausüben, die durch Spezialkenntnisse, Vielgestaltigkeit oder besondere Verantwortung gekennzeichnet sind. Die Befähigung hierzu kann durch abgeschlossene Lehre und den Abschluß weiterqualifizierender Lehrgänge oder mehrjähriger Berufserfahrung, eventuell auch allein durch langjährige Berufserfahrung erworben werden. Sie werden meist als hochqualifizierte, qualifizierte oder Spezialfacharbeiter, Facharbeiter mit meisterlichem Können oder Vorarbeiter bezeichnet. Auch arbeiterrentenversicherungspflichtige Meister sind hier aufzuführen.

Leistungsgruppe: 1 b

- **Facharbeiter** sind Arbeiter, die durch eine abgeschlossene Lehre oder langjährige Berufserfahrung mit allen für diese Berufsrichtung vorgesehenen Arbeiten vertraut sind. Sie werden meist als Facharbeiter, gelernte Arbeiter oder Handwerker bezeichnet.

Leistungsgruppe: 2

- **Angelernte Arbeiter** sind Arbeiter, deren Tätigkeitsbereich meist branchenspezifische, gleichartige, weniger verantwortliche und schwierige Aufgaben umfaßt und keine allgemeine Berufsbefähigung voraussetzt. Die Befähigung hierzu wird meist im Rahmen einer Anlernzeit, die wenigstens drei Monate dauert, erworben. Sie werden meist als angelernte, qualifizierte angelernte, Spezialarbeiter, Betriebsarbeiter oder angelernte Hilfshandwerker bezeichnet.

Leistungsgruppe: 3

- **Ungelernte Arbeiter** sind Arbeiter, deren Tätigkeit Hilfsarbeiten umfassen, für die keine fachliche Ausbildung erforderlich ist. Sie werden meist als ungelernete, einfache oder Hilfsarbeiter bezeichnet.

Leistungsgruppendifinitionen der Angestellten

Leistungsgruppe: I

- **Leitende Angestellte** sind Angestellte mit voller Aufsichts- und Dispositionsbefugnis nach § 5 III/IV Betriebsverfassungsgesetz; als leitende Angestellte gelten hiernach Personen, die nach Dienststellung und Dienstvertrag eigenverantwortlich Aufgaben mit wesentlicher Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes wahrnehmen, zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder Generalvollmacht oder Prokura haben.

Leistungsgruppe: II

- **Angestellte mit besonderen Erfahrungen und selbständigen Leistungen**, die andere Angestellte verantwortlich einsetzen und unterweisen sowie Angestellte mit hohem beruflichen Können sowie Obermeister, Oberrichtmeister oder Meister mit besonderen beruflichen Fähigkeiten, die großen Werkstätten oder Abteilungen vorstehen.

Leistungsgruppe: III a

- **Angestellte mit besonderen Fachkenntnissen**, die schwierige Arbeiten nach allgemeinen Anweisungen selbständig und verantwortlich erledigen, ohne Verantwortung für die Tätigkeit anderer zu tragen sowie Meister, Richt- und Gießereimeister, die größeren Abteilungen vorstehen und denen auch Aufsichtskräfte und Hilfsmeister unterstellt sind.

Leistungsgruppe: III b

- **Angestellte mit einer nach allgemeiner Anweisung selbständigen Tätigkeit**, die neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder entsprechenden Berufserfahrung gründliche Fachkenntnisse auf einem Spezialgebiet oder besondere Fähigkeiten voraussetzt.

Leistungsgruppe: IV

- **Angestellte ohne Entscheidungsbefugnis** mit einer Tätigkeit, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder mehrjährige Berufstätigkeit voraussetzt sowie Aufsichtspersonen für eine kleinere Anzahl überwiegend ungelerner Arbeiter, Hilfsmeister, Hilfsricht- oder Hilfswerkmeister.

Leistungsgruppe: V

- **Angestellte mit einer relativ einfachen Tätigkeit**, die keine Berufsausbildung voraussetzt.

Bezahlte Mehrarbeitsstunden

Als Mehrarbeitsstunden gelten Arbeitsstunden, die über die betriebsübliche Arbeitszeit hinaus geleistet und nicht durch die Gewährung von Freizeit an anderen Tagen ausgeglichen werden, unabhängig davon, ob für diese Stunden ein Zuschlag bezahlt wird oder nicht. Wenn eine tarifliche Wochenarbeitszeitverkürzung durch freie Tage realisiert wird, die vorher eingearbeitet werden, sind die vorgearbeiteten Stunden dementsprechend nicht als Mehrarbeitsstunden anzugeben.

Lohnformen

Zeitlohn

Entlohnung richtet sich ausschließlich nach der Anzahl der zu bezahlenden Stunden; hierzu zählt auch der feste Monatslohn.

Prämienlohn

Neben der Vergütung der zu bezahlenden Stunden erhalten die Arbeiter noch regelmäßig Prämien, die sich nach Kriterien wie erstellter Produktmenge, Produktqualität, Ausschußvolumen und Rohstoffausbeutung richten.

Akkordlohn

Entlohnung erfolgt nach der in der Abrechnungsperiode erbrachten mengenmäßigen Leistung.

Mischlohn

Zeitlohn in Verbindung mit Akkord- und/oder Prämienlohn

Bruttoverdienst

Der Bruttoverdienst umfaßt folgende regelmäßig gezahlten Beträge:

- die Bruttovergütung für geleistete Arbeitszeit sowie für bezahlte arbeitsfreie Zeiten einschließlich aller Leistungs-, Sozial- und sonstigen laufend gezahlten Zulagen und Zuschlägen;
 - **jedoch nicht:** das Entgelt für nicht in Anspruch genommenen Urlaub (Urlaubsabgeltung) sowie Nachzahlungen, die vorangegangene Perioden betreffen;
- in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlte vermögenswirksame Leistungen, Jahresabschlußprämien u.ä., sowie monatlich ausgezahlte (Umsatz-) Provisionen;
 - **jedoch nicht:** einmalige und in unregelmäßigen Abständen geleistete Sonderzahlungen (zum Ende des Geschäftsjahres ausgezahlte Gewinnbeteiligungen, Ergebnisprämien, gegen Jahresende ausgezahlte 13. Monatsgehälter, Weihnachtsgratifikationen, bei Urlaubsbeginn ausgezahltes Urlaubsgeld, in unregelmäßigen Abständen ausgezahlte Provisionen, andere Perioden betreffende Nachzahlungen;
- lohnsteuerpflichtige Auslösungen, Spesenerstattungen und Trennungentschädigungen sowie den steuerlichen Wert freier Kost, Wohnung und privater Nutzung von Firmenwagen;
 - **jedoch nicht:** steuerfreie Auslösungen, Spesenerstattungen und Trennungentschädigungen, Wegezeitvergütungen im Baugewerbe, Naturalleistungen sowie das Kohledeputat;
- vom Arbeitgeber übernommene Lohn- und Kirchensteuerzahlungen sowie Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung;
 - **jedoch nicht:** Zahlungen aus betrieblichen oder gesetzlichen Mitteln zur Unterstützung der Arbeiter bei Arbeitszeiteinschränkungen (Kurzarbeiter-, Schlechtwettergeld u.a.).

Für Angestellte, die nach der oben angegebenen Definition einen Bruttomonatsverdienst (ohne Mehrarbeitsverdienst) von mehr als 25 000 DM erhalten haben, entfallen die Angaben über Verdienste und die gesetzlichen Abzüge.

Jahressonderzahlungen

Hierzu zählen insbesondere die im allgemeinen nur einmal jährlich erfolgenden Zahlungen, wie z.B. Jahresabschlußprämien, Ergebnisprämien, Gewinnbeteiligungen, 13. Monatsgehälter, Weihnachtsgratifikationen, tariflich und freiwillig gezahltes Urlaubsgeld, jährlich (nicht monatlich!) gezahlte vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers.