

## Verdienste 2016

### Eine Analyse auf Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebung



Von Petra Wohnus

Im Jahr 2016 sind die Verdienste in Rheinland-Pfalz im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Aufgrund der verhaltenen Entwicklung der Preise kam es auch zu einer realen Zunahme der Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich. Der Anstieg der Reallöhne belief sich auf 1,5 Prozent. Mit diesem

Wert setzt sich die positive Entwicklung der letzten Jahre fort. Der durchschnittliche Verdienst der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag 2016 einschließlich Sonderzahlungen bei 47 955 Euro. Mit 51 605 Euro fielen die Verdienste im Produzierenden Gewerbe höher aus als im Dienstleistungsbereich (45 579 Euro).

Die Angaben stammen aus der Vierteljährlichen Verdiensterhebung. Die Statistik basiert auf einer Befragung von rund 2 200 Betrieben zu den Verdiensten und Arbeitszeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

#### Die Vierteljährliche Verdiensterhebung – eine Konjunkturerhebung

Quartalsweise  
Befragung von  
rund 2 200  
Betrieben

Die vorliegenden Angaben basieren auf der Vierteljährlichen Verdiensterhebung. Diese wird in der jetzigen Form seit dem Inkrafttreten des Verdienststatistikgesetzes im Jahr 2007 durchgeführt. Sie ist als Konjunkturerhebung konzipiert und erfasst Angaben zu den Verdiensten und Arbeitszeiten. Ausgewiesen werden quartalsweise Daten zu der Anzahl der vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihren bezahlten Arbeitsstunden sowie den Bruttoverdiensten. Die Angaben werden nach dem Geschlecht

und nach fünf Leistungsgruppen untergliedert. Die Stichprobenziehung umfasst alle Betriebe des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs, die zehn und mehr Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer beschäftigen. Ausnahmen bilden bestimmte Wirtschaftszweige, die besonders durch kleine Betriebe geprägt sind. Die Abschneidegrenze liegt in diesen Fällen bei fünf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Deutschlandweit werden 40 500 Berichtsstellen befragt. Auf Rheinland-Pfalz bezogen finden die Angaben von rund 2 200 Betrieben Eingang in die Vierteljährliche Verdiensterhebung.

Umstieg auf  
rollierendes  
Stichproben-  
verfahren

Zur Verbesserung der Datenqualität kam es 2012 zu einer Änderung des Stichprobenverfahrens. Es erfolgte ein Umstieg auf die sogenannte rollierende Stichprobe. Seither wird jedes Jahr ein Teil der meldenden Betriebe entlassen und durch neue Betriebe im gleichen Umfang ersetzt. Gleiches gilt für Betriebsschließungen und Insolvenzen. Dadurch bedingte Abgänge werden bis zur gesetzlich erlaubten Maximalgröße aufgefüllt.

Eingeschränkte  
Vergleich-  
barkeit

Neben der Einführung der rollierenden Stichprobe stellte auch der Auffüllprozess bis zur erlaubten maximalen Größe eine Neuerung dar. Beide Faktoren zusammen hatten zur Folge, dass 2012 nahezu die Hälfte des Berichtskreises aus neuen Betrieben bestand. Hinzu kam, dass erstmalig die

neue Systematik der Wirtschaftszweige in der Ausgabe 2008 (WZ 2008) zur Anwendung kam. Diese hohe Auswechselquote in Verbindung mit dem Umstieg auf die aktuelle Wirtschaftszweigsystematik führt zu einer eingeschränkten Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach 2012. Dies gilt insbesondere für die Betrachtung der Daten auf der Ebene der Wirtschaftszweige.

Die Vierteljährliche Verdiensterhebung ist ein Teil des Systems der Verdienst- und Arbeitskostenstatistiken. Die weiteren Elemente des Systems sind die im vierjährigen Rhythmus stattfindende Verdienststrukturerhebung sowie die Arbeitskostenerhebung.

### Positive Verdienstentwicklung

Der Nominallohnindex stieg im Jahr 2016 in Rheinland-Pfalz um 2,1 Prozent. Die Berechnungen basieren auf den Bruttomonatsverdiensten (einschließlich Sonderzahlungen) der vollzeit-, teilzeit- und geringfügig Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich. Aufgrund des vergleichsweise moderaten Preisanstieges von 0,6 Prozent verzeichneten auch die realen Verdienste einen spürbaren Anstieg. Die Zunahme betrug hier 1,5 Prozent.

Anstieg der  
Reallöhne um  
1,5 Prozent

Ein Vergleich der aktuellen Werte des nominalen und des realen Index mit der durchschnittlichen Entwicklung seit 2007, dem erstmaligen Erhebungszeitpunkt der Statistik in der jetzigen Form, zeigt nur geringfügige Abweichungen. Der Reallohnindex liegt mit +1,5 Prozent knapp über dem Durchschnittswert von rund 1,3 Prozent, während der Nominallohnindex etwas unter dem Mittelwert von 2,5 Prozent liegt.

Wird die Lohnentwicklung in den Branchen in den Fokus gestellt, können unterschiedliche

### Das System der Verdienststatistiken

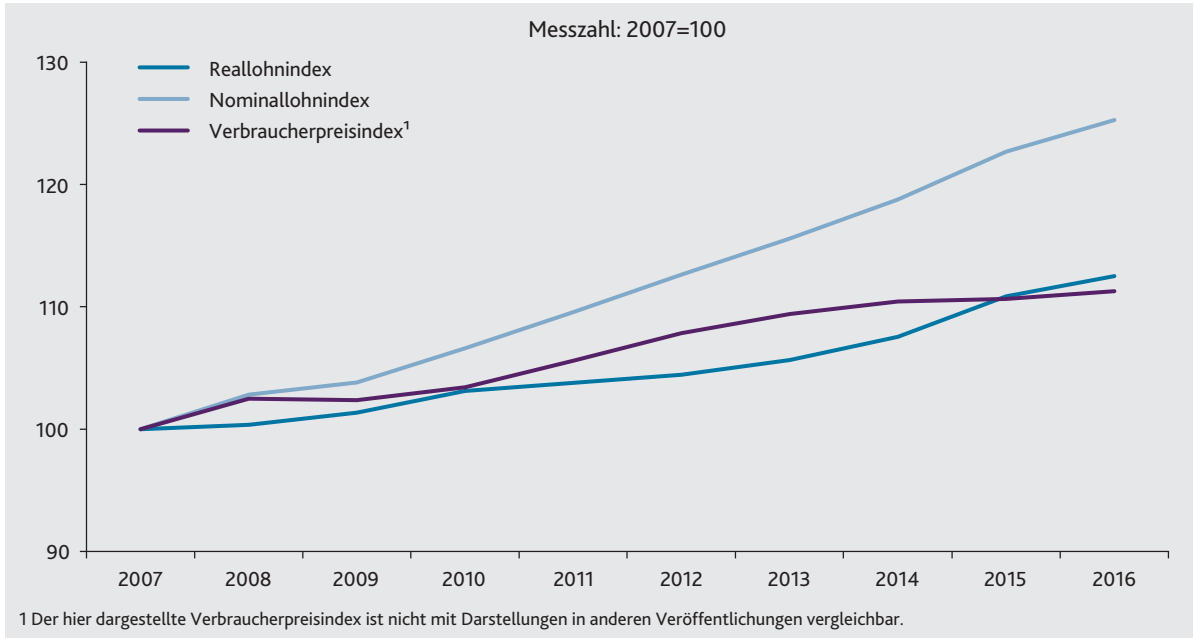
Das System der Verdienststatistiken ist dadurch gekennzeichnet, dass vierteljährliche und mehrjährige repräsentative Erhebungen der Verdienste und Arbeitskosten in nahezu allen Wirtschaftsbereichen aufeinander abgestimmt sind. Bei den verschiedenen Erhebungen werden unterschiedliche Tatbestände erfasst, um einerseits bestehende Strukturen und andererseits kurzfristige Entwicklungen in regelmäßigen Zeitabständen darstellen zu können.

**Verdienststrukturerhebungen** werden in vierjähriger Periodizität zur Darstellung von Struktur und Abstufung der Arbeitnehmerverdienste nach lohnbestimmenden Merkmalen durchgeführt. Von besonderem Interesse sind dabei Angaben zur ausgeübten Tätigkeit, Ausbildungsstand, Lebensalter und der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit der Beschäftigten.

Die **Arbeitskostenerhebung** ist die Strukturstatistik über die Kosten der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Nach internationalen Standards werden detaillierte Angaben über alle Bestandteile der Arbeitskosten bereitgestellt.

G 1

Reallohnindex, Index der Bruttomonatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen (Nominallohnindex) sowie Verbraucherpreisindex 2007–2016



Entwicklung in den Branchen unterschiedlich

Entwicklungen im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich festgestellt werden. Die Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe stiegen mit +1,8 Prozent schwächer als im Dienstleistungsbereich (+2,2 Prozent). Das bessere Abschneiden der Dienstleistungsbranche ist hauptsächlich auf die überdurchschnittlich positive Entwicklung einzelner Wirtschaftszweige mit einem hohen Beschäftigtenanteil zurückzuführen.

Deutliche Zunahmen im Bereich „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz“

Konkret zeigen sich überdurchschnittliche Zuwächse im Wirtschaftsbereich „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“. Weitere Dienstleistungsbereiche mit kräftigen Verdienststeigerungen sind „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“<sup>1</sup>, „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ sowie das „Gastgewerbe“. Von den Unternehmen des Produzierenden Gewerbes

<sup>1</sup> Der Wirtschaftsbereich „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ umfasst u. a. Personalvermittlungen, Reisebüros, Wach- und Sicherheitsdienste.

Index der Bruttomonatsverdienste (Nominallohnindex)

Die Indizes der Bruttomonats- und Bruttostundenverdienste werden aus den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung errechnet. Berechnungsgrundlage sind die Bruttomonatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen von vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich. Sie stellen die durchschnittliche Verdienstenwicklung bei konstanter Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft dar. Dabei wird die Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Basiszeitraum für alle Berichtsquartale konstant gehalten und nur die Verdienste variieren. Die Indizes zeigen somit, wie sich die durchschnittlichen Bruttoverdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verändert hätten, wenn im jeweiligen Vergleichszeitraum die gleiche Struktur der Arbeitnehmerschaft bestanden hätte wie im Basiszeitraum. Die in den Veröffentlichungen nachgewiesenen Indizes beziehen sich auf das Basisjahr 2015.

**Reallohnindex**

Beim Reallohnindex wird die Entwicklung der Verdienste der Preisentwicklung gegenübergestellt. Die Kennzahl wird als Quotient aus dem Index der Bruttomonatsverdienste (Nominallohnindex) und dem Verbraucherpreisindex berechnet.

Bei einer positiven Veränderungsrate des Reallohnindex sind die Verdienste stärker gestiegen als die Verbraucherpreise, bei einer negativen Veränderungsrate ist es umgekehrt.

konnten nur die des Bereichs „Wasserversorgung“ ähnlich hohe Zuwächse verzeichnen. Da es sich hier zum Teil um Wirtschaftszweige mit einem eher niedrigeren Verdienst handelt, könnte die Einführung des Mindestlohnes zum 01. Januar 2015 bei den größeren Wachstumsraten eine Rolle gespielt haben.

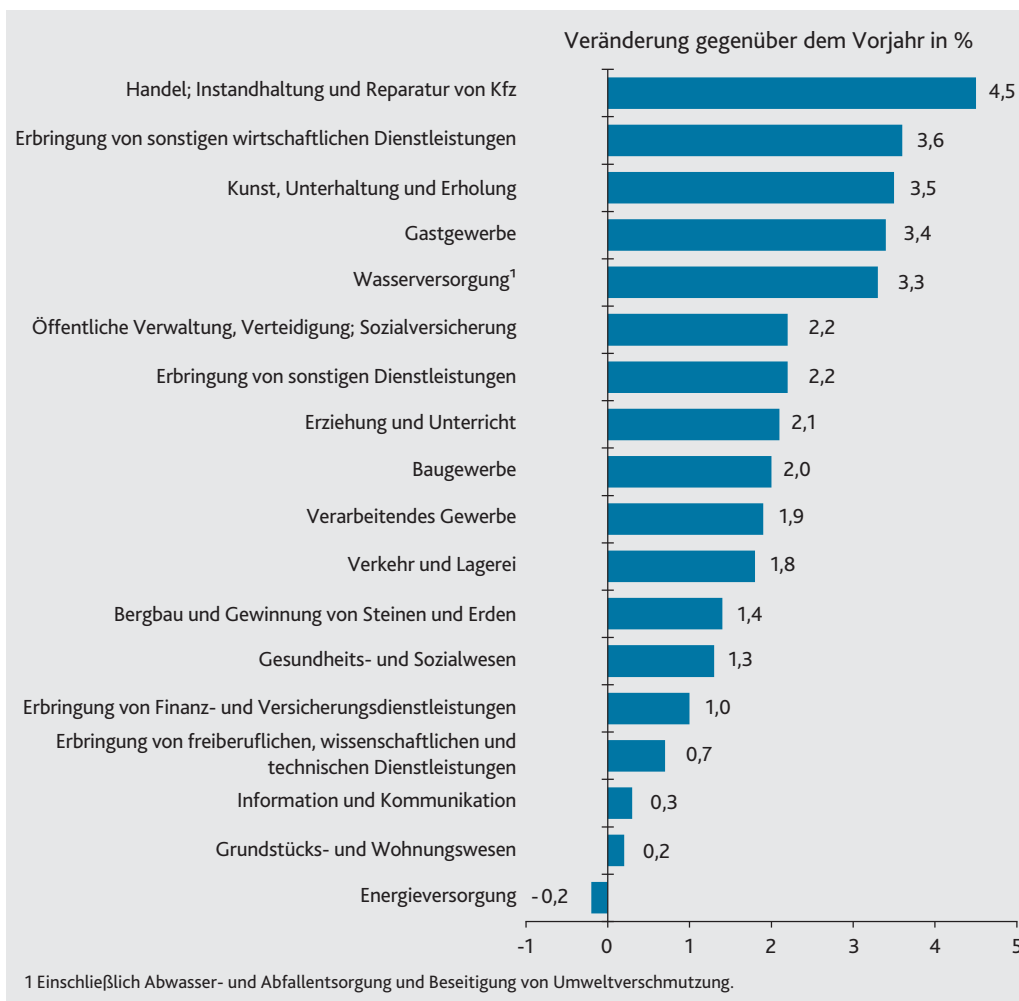
Deutliches Plus im Bereich „Wasserversorgung“

**Große Verdienstunterschiede zwischen den Branchen**

Interessante Erkenntnisse ergeben sich nicht nur aus der Betrachtung der Entwicklung der Verdienste, sondern auch aus der Analyse der jeweiligen Verdiensthöhen. Nach den Anga-

**G 2**

**Index der Bruttomonatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen (Nominallohnindex) 2016 nach Wirtschaftszweigen**



Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst  
47 955 Euro

ben der Vierteljährlichen Verdiensterhebung verdienten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2016 durchschnittlich 47 955 Euro. In diesem Betrag sind sogenannte Sonderzahlungen, also Zahlungen wie tarifliche Einmalzahlungen oder Leistungsprämien in Höhe von 4 101 Euro enthalten. Im Durchschnitt betrug die bezahlte Wochenarbeitszeit wie im Vorjahr 39,1 Stunden pro Woche.

Höhere Verdienste im Produzierenden Gewerbe

Bei einer getrennten Betrachtung des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs zeigen sich Unterschiede: Im Produzierenden Gewerbe beläuft sich der durchschnittliche Bruttojahresverdienst auf 51 605 Euro und im Dienstleistungsbereich auf 45 579 Euro. Der absolute Verdienstabstand

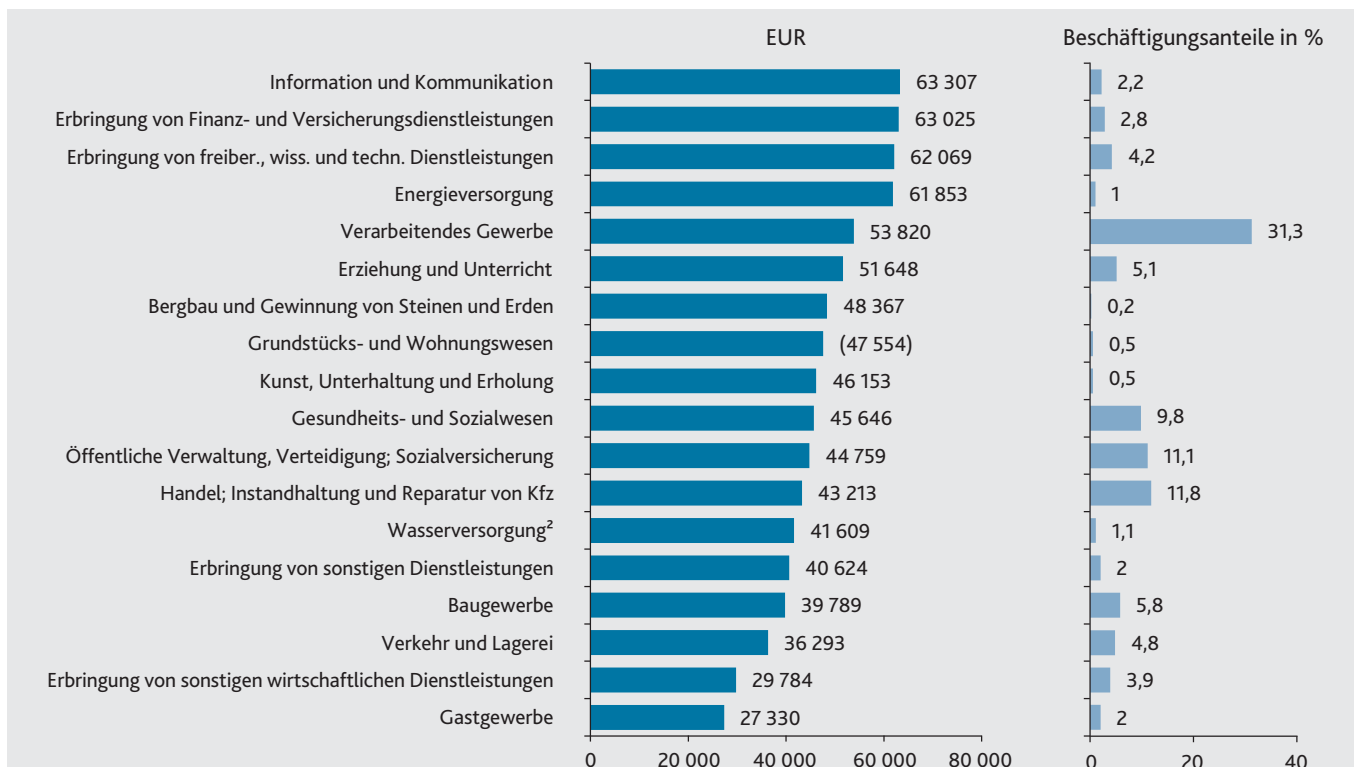
liegt damit bei rund 6 000 Euro. Aufgrund der höheren Zuwächse für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich fallen die Verdienstunterschiede im Vergleich zum Vorjahr geringer aus. Im Jahr 2015 betrug der Verdienstunterschied noch 7 335 Euro.

Unterschiede zeigen sich auch auf den nachfolgenden Aggregatebenen der Wirtschaftszweige. Dabei spiegelt sich in der Höhe der Verdienste auch deren Produktivität wider. So werden in Wirtschaftszweigen mit hoher Arbeitsproduktivität – gemessen an der Bruttowertschöpfung je Erwerbstätiger bzw. Erwerbstätigem – tendenziell höhere Verdienste gezahlt. Die Spitzenposition unter den Jahresverdiensten nahm mit 63 307 Euro die Informations- und Kommunikationsbranche ein. Knapp darunter lagen

Wirtschaftszweig „Information und Kommunikation“ belegt Spitzenposition

G 3

Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst<sup>1</sup> vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen 2016 nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsanteilen



( ) Aussagewert eingeschränkt, da Zahl statistisch nicht sicher.

1 Einschließlich Sonderzahlungen. – 2 Einschließlich Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung.

die Wirtschaftszweige „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (63 025 Euro) sowie „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (62 069 Euro).

Niedrige  
Verdienste im  
Gastgewerbe

Deutlich niedrigere durchschnittliche Bruttojahresverdienste wurden unter anderem im Gastgewerbe gezahlt (27 330 Euro).

### Verdienstniveau ist abhängig von Tätigkeit

Hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienen deutlich mehr als ungelernete Arbeitskräfte

In Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit werden in der Vierteljährlichen Verdiensterhebung fünf Leistungsgruppen unterschieden. Die Skala der betrachteten Qualifikationsprofile reicht von ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Leistungsgruppe 5) bis hin zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitender Stellung (Leistungsgruppe 1). Herausgehobene Fachkräfte (Leistungsgruppe 2), Fachkräfte (Leistungsgruppe 3) sowie angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Leistungsgruppe 4) bilden die weiteren Abstufungen zwischen den beiden Polen. Erwartungsgemäß fielen die Verdienste einschließlich Sonderzahlungen in der ersten Leistungsgruppe am höchsten aus. Im Jahr 2016 verdienten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Positionen durchschnittlich 89 801 Euro einschließlich Sonderzahlungen. Das untere Ende der Verdienstskala bilden die durchschnittlichen Bruttojahresverdienste der ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Betrag von 27 325 Euro. Sie entsprechen rund 30 Prozent der Verdienste der Leistungsgruppe 1. Gegenüber dem Vorjahr hat der relative Verdienstabstand zwischen der obersten und untersten Leistungsgruppe abgenommen. Im Jahr 2015 fiel der Anteilswert mit 28,4 Prozent etwas geringer aus.

Diese Diskrepanz zeigt sich auch bei Betrachtung der Sonderzahlungen. Tendenziell erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Führungspositionen einen höheren Anteil ihres Verdienstes in Form von Sonderzahlungen.

Sonderzahlungen variieren mit ausgeübter Tätigkeit

### Leistungsgruppen

#### Leistungsgruppe 1:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis.

#### Leistungsgruppe 2:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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.

#### Leistungsgruppe 3:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung i. d. R. eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

#### Leistungsgruppe 4:

Angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung, aber insbesondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind.

#### Leistungsgruppe 5:

Ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist.

T 1

Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst<sup>1</sup> vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen 2016 nach Wirtschaftsbereichen, Leistungsgruppen und Geschlecht

Wirtschaftsbereich	Leistungsgruppe					Insgesamt
	1	2	3	4	5	
EUR						
Insgesamt						
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	89 801	54 956	40 680	33 781	27 325	47 955
Produzierendes Gewerbe	99 414	59 907	44 854	38 172	32 110	51 605
darunter: Verarbeitendes Gewerbe	103 457	62 571	46 932	39 873	32 494	53 820
Dienstleistungsbereich	84 147	52 764	37 810	29 441	24 043	45 579
Frauen						
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	75 363	49 341	36 435	28 653	24 854	41 632
Produzierendes Gewerbe	90 329	54 940	38 610	31 174	(27 941)	44 639
darunter: Verarbeitendes Gewerbe	91 617	56 749	39 160	31 251	(28 050)	45 066
Dienstleistungsbereich	70 559	48 384	35 931	27 467	23 183	40 835
Männer						
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	94 105	57 498	42 546	35 130	28 678	50 484
Produzierendes Gewerbe	101 027	60 771	45 878	39 256	33 943	52 853
darunter: Verarbeitendes Gewerbe	105 859	63 660	48 375	41 473	34 746	55 616
Dienstleistungsbereich	89 329	55 494	39 162	30 215	24 585	48 399

( ) Ausagewert eingeschränkt, da Zahl statistisch nicht sicher.  
 1 Einschließlich Sonderzahlungen.

**Deutliche Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern**

Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, gemessen an den durchschnittlichen Bruttojahresverdiensten (einschließlich Sonderzahlungen) beläuft sich im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich auf 8 852 Euro. Mit 41 632 Euro erreichten die Arbeitnehmerinnen nur rund 82,5 Prozent des Verdienstniveaus der männlichen Kollegen (50 484 Euro). Die größten Abweichungen gab es bei den Beschäftigten in Führungspositionen. Im Bereich der einfachen Tätigkeiten fielen die Unterschiede mit rund 13 Prozent geringer aus.

Anteil der weiblichen Führungskräfte geringer

In diesem Kontext ist festzustellen, dass 13 Prozent der männlichen Arbeitnehmer dem höchstem Qualifikationsniveau zugeordnet sind, bei den weiblichen Beschäf-

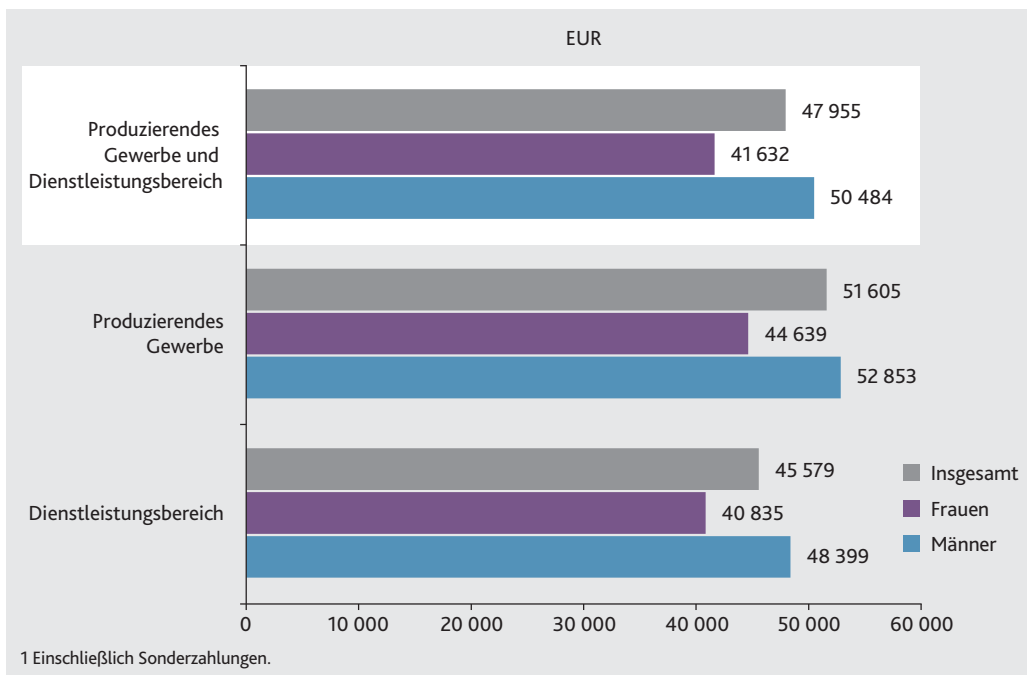
tigten sind es nur zehn Prozent. Das umgekehrte Verhältnis zeigt sich im Bereich der ungelerten Tätigkeiten. Rund sieben Prozent der weiblichen Arbeitskräfte zählen zur Leistungsgruppe 5, bei den Männern sind es fünf Prozent.

Eine weitere Größe, die den Verdienstunterschied zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufzeigt, ist der sogenannte Gender Pay Gap. Hierbei handelt es sich um einen Strukturindikator der amtlichen Statistik, der auf den Unterschieden der Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern beruht. Seine Berechnung erfolgt EU-weit einheitlich auf der Basis der Verdienststrukturerhebung, die alle vier Jahre durchgeführt wird. Die Fortschätzung dieser Größe wird in den Jahren zwischen den Erhebungszeitpunkten mit Hilfe der Vierteljährlichen Verdiensterhebung vorgenommen. Nach diesen Berechnungen liegt der Verdienstabstand

Gender Pay Gap liegt in Rheinland-Pfalz bei 20 Prozent

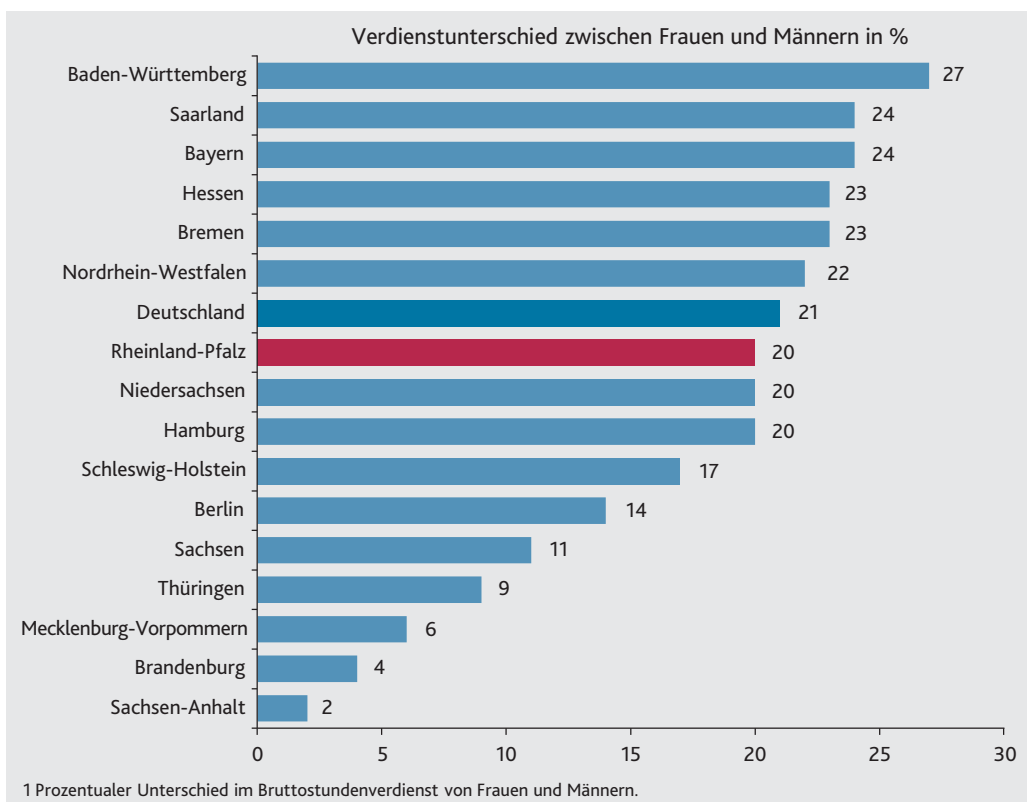
G 4

### Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst<sup>1</sup> vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen 2016 nach Geschlecht und Wirtschaftsbereichen



G 5

### Gender Pay Gap<sup>1</sup> 2016 nach Bundesländern





der weiblichen Arbeitnehmerinnen gegenüber den männlichen Kollegen in Rheinland-Pfalz 2016 bei 20 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Verdienstabstand um einen Prozentpunkt verringert (2015: 21 Prozent). Verglichen mit dem Bundesdurchschnitt von 21 Prozent fielen die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Rheinland-Pfalz etwas geringer aus.

Den bislang dargestellten Größen ist gemeinsam, dass diese den reinen Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern anzeigen. Generell bedeutet der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied jedoch nicht zwangsläufig, dass Frauen für die gleiche Arbeit auch in diesem Umfang schlechter bezahlt werden. Vielmehr spielen in diesem Kontext auch Unterschiede in der Arbeitnehmerstruktur eine Rolle: Erwerbsunterbrechungen, Unterschiede in der Gestaltung und des Verlaufs der Erwerbsbiografien sowie die Verteilung der Geschlechter auf besser und schlechter bezahlte Wirtschaftszweige zählen zu den wesentlichen Einflussfaktoren.

Bereinigter Gender Pay Gap liegt deutschlandweit bei sechs Prozent

Die Bedeutung dieser Punkte wird deutlich, wenn man zur Beurteilung der Entgeltungleichheit den sogenannten „bereinigten“ Gender Pay Gap heranzieht. Dieser misst den Verdienstabstand von Frauen und Männern mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes ergibt sich deutschlandweit ein „bereinigter“ Gender Pay Gap von sechs Prozent.<sup>2</sup> Allerdings muss bei der Interpretation des Wertes beachtet werden, dass nicht alle strukturell relevanten Merkmale erfasst und damit aus dem unbereinigten Gender

<sup>2</sup> Die Daten liegen für Deutschland, das frühere Bundesgebiet und Ostdeutschland vor. Länderergebnisse für die einzelnen Bundesländer werden nicht ausgewiesen.

Pay Gap „herausgerechnet“ werden können. D. h., würden weitere Informationen vorliegen, könnte der Wert noch geringer ausfallen.

### Vollzeitbeschäftigte haben höhere Stundenverdienste als Teilzeitbeschäftigte

Verdienstunterschiede zeigen sich auch beim Blick auf den Beschäftigungsumfang. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) untersagt zwar Lohnabschläge von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dennoch besteht eine Verdienstlücke. Mit einem Stundenverdienst von 17,64 Euro erreichten Teilzeitbeschäftigte im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich nur rund 82 Prozent des Verdienstes der in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (21,48 Euro). Die durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten betrug 24 Stunden.

Durchschnittliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten liegt bei 24 Stunden

Bei der Betrachtung der Bruttostundenverdienste der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nach Leistungsgruppen erklärt sich ein Teil der Unterschiede. Es fällt auf, dass zwölf Prozent der Vollzeitbeschäftigten in leitender Stellung tätig sind; bei den Teilzeitbeschäftigten beträgt der Wert lediglich 6,3 Prozent. Untersucht man die Beschäftigungsquoten für die Gruppe der ungelerten Arbeitskräfte kehrt sich das Verhältnis um: Rund 14 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind in dieser Gruppe vertreten, bei den Vollzeitkräften sind es nur 5,8 Prozent. Da die Höhe der Verdienste mit abnehmenden Qualifikationsansprüchen sinkt, ist der niedrigere Stundenverdienst der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer u. a. auf die höhere Präsenz dieser Personengruppe im Bereich der ungelerten Tätigkeiten zurückzuführen.

Anteil der Teilzeitkräfte in leitenden Positionen gering

T 2

**Bruttostundenverdienste<sup>1</sup> der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen nach Leistungsgruppen 2016**

Merkmal	Einheit	Leistungsgruppe					Insgesamt
		1	2	3	4	5	
<b>Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen</b>							
Bruttostundenverdienste <sup>1</sup>	EUR	38,54	24,73	18,40	15,43	12,73	21,48
Anteil an Arbeitnehmer/-innen im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich <sup>2</sup>	%	12,1	22,0	45,0	15,0	5,8	63,8
<b>Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen</b>							
Bruttostundenverdienste <sup>1</sup>	EUR	32,59	22,68	17,15	13,10	11,44	17,64
Anteil an Arbeitnehmer/-innen im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich <sup>2</sup>	%	6,3	16,3	45,7	17,6	14,1	23,0

1 Ohne Sonderzahlungen. – 2 Anteil an der jeweils übergeordneten Zusammenfassung. Insgesamt: Anteil der Beschäftigtengruppe an allen Arbeitnehmer/-innen. Leistungsgruppen: Anteil der Leistungsgruppe an der jeweiligen Beschäftigtengruppe.

Eine weitere Ursache der Verdienstunterschiede liegt in dem höheren Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Dienstleistungsbereich, also jenem Wirtschaftsbereich, in dem die Verdienste im Durchschnitt niedriger liegen.

### Ausblick

Mindestlohn-  
höhe liegt bei  
8,84 Euro

Mit dem 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Nach der anfänglichen Höhe von 8,50 Euro wurde er zum Jahresbeginn 2017 erstmalig auf 8,84 Euro angehoben. Diese Anpassung sowie auch die zukünftigen liegen in der Entscheidungskompetenz der Mindestlohnkommission der Bundesregierung. Neben der gesetzlich festgeschriebenen Anpassung der Mindestlohnhöhe im zweijährigen Rhythmus ist sie verpflichtet, über die Auswirkungen des Mindestlohnes zu berichten. Nach dem Gesetzestext geht es dabei um die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung in Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität.

Im Juni 2016 hat die Mindestlohnkommission erstmalig den gesetzlich geforderten Bericht an die Bundesregierung veröffent-

licht. Wie die Kommission selbst in ihrem Bericht anmerkt, bestand eine Schwierigkeit darin, dass es in dem kurzen Zeitraum seit der Einführung des Mindestlohnes kaum belastbares Datenmaterial gab. Neben den Datenquellen der amtlichen Statistik wurden auch Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (Sozioökonomisches Panel) herangezogen.

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass den amtlichen Verdiensterhebungen eine noch größere Bedeutung zukommt. Dies gilt umso mehr, wenn bedacht wird, dass die Einführung des Mindestlohnes im Vorfeld von den verschiedenen politischen und gesellschaftlichen Vertretern äußerst kontrovers diskutiert wurde. Enorme Meinungsdifferenzen gab es vor allem im Hinblick auf die möglichen Konsequenzen auf den Arbeitsmarkt und die Wettbewerbssituation der deutschen Unternehmen.

Es wurden bereits erste Schritte unternommen, die statistischen Grundlagen im Hinblick auf die Nutzung der Daten durch die Mindestlohnkommission zu verbessern. So wurde z. B. die Verdienststrukturerhe-

Neue Anforderungen an die amtliche Statistik

bung um Betriebe erweitert, die weniger als zehn Beschäftigte aufweisen. Ebenso wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Durchführung einer Verdiensterhebung nach § 7 Bundesstatistikgesetz in Auftrag gegeben, für die erstmalig im Jahr 2015 Daten erhoben wurden. Diese Erhebung knüpfte unmittelbar an die Verdienststrukturerhebung des Jahres 2014 an. Die Zielsetzung dieser freiwilligen Befragung bestand darin, aussagekräftige Daten unmittelbar nach der Einführung des Mindestlohnes zu erhalten. Auch in den Folgejahren 2016 und 2017 kam es zur Fortsetzung dieser Sondererhebungen.

Das zur Verfügung stehende Datenmaterial machte zwar deutlich, dass es gelingen kann, mit Erhebungen, die auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basieren, verwertbare Ergebnisse hervorzubringen. Jedoch stellt die Mindestlohnkommission in ihrem Bericht fest, dass sich auf diesem Wege keine belastbaren detaillierten Statistiken gewinnen lassen.

Petra Wohnus, Diplom-Volkswirtin, ist Referentin im Referat „Auswertungen, Analysen“ in der Abteilung „Wirtschaft, Staat“.