

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Birgit Schnieber-Jastram, Dr. Maria Böhmer, Rainer Eppelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU

– Drucksache 14/2593 –

Zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Arbeitsvergütung zwischen Frauen und Männern

1. Wie beurteilt die Bundesregierung die Auffassung der Europäischen Kommission in der Empfehlung der Kommission für Empfehlungen des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten, dass in Europa immer noch große geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Vergütung bestehen und der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen in der gesamten Europäischen Union nur 76 % des Stundenlohnes für Männer beträgt?

Die Bundesregierung teilt die Einschätzung der Europäischen Kommission, dass es in Europa immer noch große Unterschiede bei der durchschnittlichen Arbeitsvergütung zwischen Frauen und Männern gibt. Dabei liegt der Grund für die Einkommensunterschiede immer seltener in direkter Lohndiskriminierung. Die Ursachen für die niedrigeren Einkommen von Frauen sind vielfältig und hängen mit der immer noch geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes zusammen: Frauen sind seltener als Männer in mittleren und höheren beruflichen Positionen tätig. Sie sind stärker in Wirtschaftszweigen und Branchen mit niedrigeren Verdiensten vertreten. Frauen machen wegen der Familienpflichten in geringerem Umfang als Männer Überstunden und verrichten seltener Tätigkeiten, für die es aufgrund der Belastungen Zuschläge gibt. Auch leisten sie seltener Schichtarbeit mit den dafür gezahlten Zuschlägen. Nicht zuletzt haben Frauen durch Zeiten der Kindererziehung weniger Berufsjahre aufzuweisen und sind zu einem wesentlich höheren Anteil als Männer teilzeitbeschäftigt.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 9. Februar 2000 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Die Gleichstellungspolitik von EU und Bundesregierung zielt deshalb darauf ab, die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes zu überwinden und die Chancen von Frauen im Arbeitsleben durch verschiedenste Maßnahmen und Programme nachhaltig zu verbessern.

2. Wie beurteilt die Bundesregierung die Auffassung der Europäischen Kommission in der Empfehlung der Kommission für Empfehlungen des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten, dass in Griechenland, Deutschland (westliche Bundesländer), Großbritannien und den Niederlanden ein deutlich höheres Lohngefälle zwischen den Geschlechtern besteht als in den anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union?

In der überarbeiteten Empfehlung der Europäischen Kommission für Empfehlungen des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten wird Deutschland (westliche Bundesländer) nicht mehr als ein Land mit besonders hohem Lohngefälle in der EU aufgeführt. Im Zuge der Überarbeitung der Empfehlungen räumte die Kommission ein, dass die zunächst veröffentlichten Tabellen zu falschen Schlussfolgerungen und Aussagen führten. Unter Heranziehung anderer statistischer Grundlagen wurde im Gegenteil der Schluss nahegelegt, dass sich die Situation in Deutschland bezüglich der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Vergleich zum EU-Durchschnitt eher etwas günstiger darstellt. Verlässliche Daten für einen genauen Vergleich zwischen den EU-Mitgliedstaaten wären wünschenswert, liegen jedoch nicht vor. Weitere Ausführungen dazu enthält die Antwort zu Frage 4.

3. Wie hoch fällt das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern aus (bitte getrennt nach alten und neuen Bundesländern und Branchen, jährlich von 1980 bis zum neuesten Datenstand)?

Gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes lagen in den alten Bundesländern die durchschnittlichen Bruttowochenverdienste der Arbeiterinnen im Produzierenden Gewerbe 1980 bei 67 Prozent der Männerverdienste, 1999 bei 73 Prozent. In den neuen Bundesländern verdienten Arbeiterinnen im Produzierenden Gewerbe 1991 (frühere Angaben liegen nicht vor) 77 Prozent der Männerverdienste, 1998 waren es 78 Prozent.

Die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der Angestellten im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe lagen in den alten Bundesländern 1980 bei 63 Prozent der Männerverdienste, 1998 lag der entsprechende Wert bei 70 Prozent.

Die Durchschnittsverdienste der Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellten in den alten und neuen Bundesländern in den Jahren 1980 bis 1998 (früheres Bundesgebiet) bzw. 1991 bis 1998 (neue Länder und Berlin-Ost) sind in den Tabellen der Anlage aufgeführt.

Bezüglich der Daten in tieferer wirtschaftszweigklassifischer Gliederung verweist das Statistische Bundesamt auf methodische Probleme und die Schwierigkeit, zu validen Auswertungen zu kommen. Hinsichtlich des hier in Frage stehenden Zeitraumes ergeben sich aufgrund der 1996 erfolgten Umstellung der Datendarstellung nach einer neuen Klassifikation z. B. Probleme bei der Vergleichbarkeit der Wirtschaftszweige. Die Bundesregierung wird sich dennoch bemühen, in dem in dieser Legislaturperiode vorzulegenden Bericht

zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (Rechtsgrundlage: Beschluss des Deutschen Bundestages vom 19. Januar 1989 zu Drucksache 11/2176, erweitert durch Beschluss vom 30. Juni 1999 zu Drucksache 14/1290) vergleichende Analysen zwischen verschiedenen Sektoren der Wirtschaft vorzunehmen.

4. Wie fällt das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern in Deutschland aus im Vergleich zu Schweden und Dänemark?

Es gibt gegenwärtig nur zwei europäische Erhebungen, die Vergleiche von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden ermöglichen. Beide werden von der EU-Kommission im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht herangezogen, um Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der EU zu verdeutlichen. Beide Erhebungen haben methodische Mängel, und Eurostat hat davor gewarnt, aus den vorliegenden Erhebungen politische Schlussfolgerungen zu ziehen. Zum Teil geht der Gemeinsame Beschäftigungsbericht auf diese Mängel ein.

Legt man die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung zugrunde, so ergibt der Vergleich der Bruttostundenverdienste, dass Lohnunterschiede in Ostdeutschland in der gesamten EU am geringsten sind, die Lohnunterschiede in Westdeutschland aber größer als in Schweden und Dänemark. Ein anderer Vergleich aus derselben Erhebung, der sich auf die Monatsverdienste bezieht und nach dem Bildungsabschluss differenziert, er gibt, dass die Lohnunterschiede bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss am geringsten in Ostdeutschland sind. Sie sind aber auch in Westdeutschland geringer als in Dänemark und Schweden (Quelle: Beschäftigung in Europa 1998, Europäische Kommission, S. 82 Tabelle Nr. 87).

Die zweite Erhebung, das Europäische Haushaltspanel, kommt zu dem Ergebnis, dass Lohnunterschiede im öffentlichen Sektor – ein Bereich, der von der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung nicht erfasst wird – in Deutschland niedriger sind als in Dänemark. Lohnunterschiede im privaten Sektor sind in Deutschland bedeutend höher als in Dänemark. Einen Vergleich mit Schweden lässt diese Erhebung nicht zu, da die Statistik zu Schweden keine Angaben enthält.

5. Beabsichtigt die Bundesregierung vor dem Hintergrund ihrer im Arbeitsprogramm 1999 der Bundesregierung angekündigten „Schaffung eines effektiven Gleichstellungsgesetzes mit verbindlichen Regelungen für die Privatwirtschaft“ auch zur Bekämpfung des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern eine gesetzliche Regelung zu schaffen?

Wenn ja, welche?

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und die Beseitigung bestehender Nachteile sind ein Kernstück des von der Bundesregierung am 23. Juni 1999 beschlossenen Programms „Frau und Beruf“. Aufgrund dieses Programms hat die Bundesregierung in einer Expertengruppe den intensiven Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft in Gang gesetzt. Es ist Zielsetzung dieser Expertengruppe, Regelungen und Instrumente zu erarbeiten, die geeignet sind, die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen durchzusetzen sowie gelungene Beispiele aus Unternehmen einzubeziehen und

nutzbar zu machen. Die Bundesregierung legt im Rahmen dieser Experten-
gruppe u. a. Wert darauf, die Herstellung der Lohngerechtigkeit in der Praxis in
die Regelungsziele einzubeziehen.

Aufgrund des als Dialog angelegten Prozesses ist es zum jetzigen V erfahrungs-
stadium aber noch nicht absehbar, ob und ggf. welche Regelungen in diesem
Bereich in Betracht kommen (siehe auch die Antwort zu Frage 8).

6. Sind der Bundesregierung T arifverträge mit einer noch unterschiedlichen
Entlohnungsregelung zwischen Frauen und Männern bekannt?

Wenn ja, welche?

Es bestehen keine T arifverträge mit unterschiedlichen Entlohnungsregelungen
für Frauen und Männer. Die letzten tarifvertraglichen Frauenlohngruppen oder
Lohnabschlüsse für Frauen, die bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für
Frauen einen geringeren Lohn als für Männer vorsehen, sind im Jahr 1972 be-
seitigt worden. Insoweit kann seit rund 28 Jahren der Grundsatz der Lohn-
gleichheit in den Tarifverträgen als verwirklicht angesehen werden.

7. Sind der Bundesregierung T arifverträge bekannt, in denen Frauen gegen-
über Männern durch Höhe und Art der Einmal- und Zusatzzahlungen be-
züglich des Arbeitsentgeltes geschlechtsspezifisch diskriminiert werden

Wenn ja, welche?

Es bestehen keine Tarifverträge, nach denen Frauen gegenüber Männern durch
Höhe und Art der Einmal- und Zusatzzahlung bezüglich des Arbeitsentgelts ge-
schlechtsspezifisch diskriminiert werden

8. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung er griffen oder beabsichtigt
die Bundesregierung zu ergreifen, um das hohe Lohngefälle zwischen den
Geschlechtern abzubauen, speziell unter Berücksichtigung der Passage aus
der Empfehlung der Kommission für Empfehlungen des Rates zur Durch-
führung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten, dass die beiden
Mitgliedstaaten mit dem größten Gefälle – Deutschland und das Vereinigte
Königreich – sich des Problems bewusst seien und an der Verbesserung der
Lage arbeiteten?

Die Bundesregierung hat es sich zur Aufgabe gemacht, den ihr möglichen Bei-
trag zum Abbau von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zu leis-
ten. Teil des Programms „Frau und Beruf“ der Bundesregierung ist es, einen
umfassenden Bericht zur Lohngleichheit und zur ökonomischen Situation von
Frauen vorzulegen (Vorlage an das Parlament Ende 2001). In diesem Bericht
wird die Bundesregierung die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeits-
und Ausbildungsplätzen, der Aufstiegschancen und des Lohn- und Gehaltsni-
veaus von Frauen und Männern, einschließlich des V ergleichs zwischen den
verschiedenen Sektoren der Wirtschaft darlegen. Darüber hinaus sollen die we-
sentlichen Ursachen der mittelbaren und unmittelbaren Entgeltdiskriminierung
geschlechtsbezogen herausgearbeitet und dokumentiert werden. Dies bezieht
sich auch auf verwendete Arbeitsbewertungsverfahren, den Zulagenbereich
und Tarifverträge.

Gleichzeitig dienen die in dem von der Bundesregierung vor gelegten Programm „Frau und Beruf“ aufgeführten Maßnahmen dazu, die Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzchancen von Frauen zu verbessern und damit mehr Lohn- und Einkommensgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen zu schaffen.

Zum Thema Lohngefälle in Deutschland im Vergleich zu anderen Mitgliedstaaten vergleiche die Antworten zu den Fragen 2 und 4.

9. Hält es die Bundesregierung für möglich, dass das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern auch dadurch entsteht, dass sich die Bewertung von Berufsgruppen häufig noch an überkommenen Rollenbildern orientiert und wenn ja, mit welchen Maßnahmen beabsichtigt die Bundesregierung diese Klischees abzubauen?

Die Bundesregierung hält es für wahrscheinlich, dass ein Teil des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern durch die unterschiedliche Bewertung und Vergütung in einzelnen Berufen und Berufsgruppen entsteht. Auch dazu soll der oben genannte Bericht der Bundesregierung zur Lohngleichheit neue Erkenntnisse und Informationen liefern (vgl. die Antwort zu Frage 8).

10. Ist die Bundesregierung der Auffassung, eine umfassende, zeitgemäße Neuordnung der Bewertung von Berufsgruppen sei nötig und durchführbar?

Die Bundesregierung hält eine ständige Anpassung der Tarifverträge an die gewandelten Bedürfnisse des Arbeitslebens für erforderlich. Dies ist jedoch vorrangig Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Für den Bereich des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes geht die Bundesregierung zunächst davon aus, dass es keine geschlechtsspezifischen Diskriminierungen enthält. Dennoch werde zurzeit mit den Gewerkschaften Gespräche darüber geführt, ob die Eingruppierungsregelungen versteckte geschlechtsspezifische Benachteiligungen enthalten könnten und gegebenenfalls daraufhin überprüft werden sollten. Im Dezember 1999 hat hierzu ein Workshop „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit“ stattgefunden.

Anlage 1 zu Frage 3

Durchschnittliche Bruttowochenverdienste der Arbeiterinnen /Arbeiter im Produzierenden Gewerbe
Früheres Bundesgebiet

Der „Bruttoverdienst“ umfasst alle Beträge, die der Arbeiterin/dem Arbeiter laufend (regelmäßig) vom Arbeitgeber gezahlt werden; das ist normalerweise der tariflich oder frei vereinbarte Lohn einschließlich tariflicher und außertariflicher Leistungs-, Sozial- und sonstiger Zulagen und Zuschläge. Nicht zum Bruttoverdienst rechnen alle Beträge, die nicht der Arbeitstätigkeit in der Erhebungszeit zuzuschreiben sind (zB. Nachzahlungen) sowie Spesenersatz, Trennungsentschädigung, Auslösungen usw.

Auch alle einmaligen Zahlungen wie Gratifikationen, Jahresabschlussprämien, Gewinnanteile, zusätzliches Urlaubsgeld und nicht regelmäßige vermögenswirksame Leistungen werden nicht einbezogen, es sei denn, sie werden in monatlichen Teilbeträgen laufend gezahlt. Die nachstehend aufgeführten Durchschnittswerte wurden im Rahmen der vierteljährlich in Industrie und Handel auf repräsentativer Basis stattfindenden Verdiensterhebungen ermittelt. Durch Multiplikation mit dem Faktor 4,345 können die Wochenverdienste in Monatsverdienste umgerechnet werden. Bestimmend für die Aufteilung der Arbeiterinnen/Arbeiter nach Leistungsgruppen waren Berufsausbildung und -erfahrung. So entspricht die Leistungsgruppe 1 weitgehend den Facharbeitern, die Leistungsgruppe 2 weitgehend den angelernten Arbeitern und die Leistungsgruppe 3 weitgehend den Hilfsarbeitern.

In den Jahren 1983 und 1992 wurde der Berichterstellerkreis der laufenden Verdiensterhebung in Industrie und Handel neu ausgewählt. Die damit verbundene Einschränkung der Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach dem Wechsel des Berichterstellerkreises wurde durch ein besonderes Umrechnungsverfahren ausgeschaltet. Im Jahre 1996 wurde eine neue Wirtschaftszweigklassifikation, verbunden mit einer Eilneuauswahl, eingeführt. Die damit verbundene Einschränkung der Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach diesen Änderungen wurde, wie schon beschrieben, ausgeschaltet. Die hier aufgeführten Zahlen weichen deshalb geringfügig von den seinerzeit veröffentlichten Durchschnittswerten ab. Die Ergebnisse der laufenden Verdiensterhebung werden in ausführlicher Form in den Heften der Fachserie 16, Reihe 2.1 Arbeiterverdienste im Produzierenden Gewerbe, veröffentlicht. Die Hefte erscheinen im Verlag Metzler-Poeschel Stuttgart, Verlagsauslieferung: SFG-Servicecenter Fachverlage GmbH, Postfach 43 43, 72774 Reutlingen, Telefon: 0 70 71/93 53 50.

Jahr ¹⁾	Männer				Frauen				Insgesamt
	Leistungsgruppe				Leistungsgruppe				
	1	2	3	zusammen	1	2	3	zusammen	
1980 D	636	563	500	596	432	412	390	402	556
1981 D	664	587	519	622	453	431	406	422	581
1982 D	685	603	537	642	472	446	423	438	603
1983 D	702	628	554	663	498	468	443	458	625
1984 D	721	651	573	683	516	485	458	475	645
1985 D	745	669	591	704	542	502	476	492	665
1986 D	770	690	612	728	561	521	492	510	687
1987 D	794	713	630	752	584	537	511	528	710
1988 D	825	742	659	782	611	557	531	548	739
1989 D	855	769	687	810	636	576	549	568	765
1990 D	897	800	716	847	665	599	573	591	800
1991 D	941	840	751	889	704	634	606	627	842
1992 D	987	881	788	933	742	663	640	659	886
1993 D	1 006	894	805	953	769	684	657	679	909
1994 D	1 047	940	839	994	802	712	685	708	949
1995 D	1 089	974	869	1 032	839	739	709	735	986
1996 D	1 097	979	873	1 040	862	755	722	750	996
1997 D	1 110	992	886	1 052	881	767	734	762	1 010
1998 D	1 142	997	900	1 076	930	783	751	783	1 033

¹⁾ D = Durchschnitt aus 4 Erhebungsmonaten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 1999

Anlage 2 zu Frage 3

**Durchschnittliche Bruttowochenverdienste der Arbeiterinnen /Arbeiter im Produzierenden Gewerbe
in den neuen Ländern und Berlin-Ost**

Die bezahlten Wochenstunden liegen der Lohnabrechnung zugrunde. Sie umfassen die geleisteten Wochenarbeitsstunden (das sind die tatsächlich am Arbeitsplatz geleisteten Stunden abzüglich allgemein betrieblich festgesetzter Ruhepausen wie Mittagszeit, Frühstückspause) und die bezahlten Ausfallstunden (z. B. gesetzliche Feiertage, bezahlter Urlaub, bezahlte Arbeitspausen, bezahlte Freizeit aus betrieblichen und persönlichen Gründen wie Betriebsversammlungen, Betriebsfeiern, Arztbesuche oder Familienfeiern).

Die nachstehend aufgeführten Durchschnittswerte wurden im Rahmen der vierteljährlich in Industrie und Handel auf repräsentativer Basis stattfindenden Verdiensterhebungen ermittelt.

Bestimmend für die Aufteilung der Arbeiterinnen/Arbeiter nach Leistungsgruppen waren Berufsausbildung und -erfahrung. So entspricht die Leistungsgruppe 1 weitgehend den Facharbeitern, die Leistungsgruppe 2 weitgehend den angelernten Arbeitern und die Leistungsgruppe 3 weitgehend den Hilfsarbeitern.

Im Jahr 1992 wurde der Berichterstattekreis der laufenden Verdiensterhebung in Industrie und Handel neu ausgewählt. Die damit verbundene Einschränkung der Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach dem Wechsel des Berichterstattekreises wurde durch ein besonderes Umrechnungsverfahren ausgeschaltet. Im Jahre 1996 wurde eine neue Wirtschaftszweigklassifikation, verbunden mit einer Eilneuauswahl, eingeführt. Die damit verbundene Einschränkung der Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach diesen Änderungen wurde, wie schon beschrieben, ausgeschaltet. Die hier aufgeführten Zahlen weichen deshalb geringfügig von den seinerzeit veröffentlichten Durchschnittswerten ab. Die Ergebnisse der laufenden Verdiensterhebung werden in ausführlicher Form in den Heften der Fachserie 16, Reihe 2.1 Arbeiterverdienste im Produzierenden Gewerbe, veröffentlicht. Die Hefte erscheinen im Verlag Metzler-Poeschel Stuttgart, Verlagsauslieferung: SFG-Servicecenter Fachverlage GmbH, Postfach 43 43, 72774 Reutlingen, Telefon: 0 70 71/93 53 50.

Jahr ¹⁾	Männer				Frauen				Insgesamt
	Leistungsgruppe				Leistungsgruppe				
	1	2	3	zusammen	1	2	3	zusammen	
1991 D	458	421	396	442	370	331	315	341	425
1992 D	593	546	512	572	464	419	393	426	553
1993 D	690	637	595	665	529	481	451	488	644
1994 D	738	673	622	707	571	513	482	522	683
1995 D	791	705	641	749	624	557	519	566	726
1996 D	818	727	662	774	664	588	549	597	752
1997 D	838	742	675	790	680	608	562	614	767
1998 D	860	751	679	806	710	629	582	636	782

¹⁾ D = Durchschnitt aus 4 Erhebungsmonaten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 1999

Anlage 3 zu Frage 3**Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der Angestellten im Produzierenden Gewerbe,
Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe
Früheres Bundesgebiet**

Der „Bruttoverdienst“ umfasst alle Beträge, die der/dem Angestellten laufend (regelmäßig) vom Arbeitgeber gezahlt werden; das ist normalerweise das tariflich oder frei vereinbarte Gehalt einschließlich tariflicher und außertariflicher Leistungs-, Sozial- und sonstiger Zulagen und Zuschläge. Bei Angestellten, die neben einem festen Gehalt eine Umsatzprovision beziehen, wird der auf den Berichtsmonat entfallende Provisionsanteil zuge-rechnet. Nicht zum Bruttoverdienst rechnen alle Beträge, die nicht der Arbeitstätigkeit in der Erhebungszeit zuzuschreiben sind (z. B. Nachzahlungen) sowie Spesenersatz, Trennungsschädigung, Auslösungen usw. Auch alle einmaligen Zahlungen wie Gratifikationen, Jahresabschlussprämien, 13. Monatsgehalt, Gewinnanteile, Gewinnbeteiligungen, zusätzliches Urlaubsgeld und nicht regelmäßige vermögenswirksame Leistungen werden nicht einbezogen, es sei denn, sie werden in monatlichen Teilbeträgen laufend bezahlt.

Die nachstehend aufgeführten Durchschnittswerte wurden im Rahmen der vierteljährlich in Industrie und Handel auf repräsentativer Basis stattfindenden Verdiensterhebungen ermittelt. Bestimmend für die Aufteilung der Angestellten nach Leistungsgruppen waren Berufsausbildung und -erfahrung, entsprechend den nachstehenden Definitionen

Leistungsgruppe II: Kaufmännische und technische Angestellte mit besonderen Erfahrungen und selbständigen Leistungen in verantwortlicher Tätigkeit mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis, die Angestellte anderer Tätigkeitsgruppen einzusetzen und verantwortlich zu unterweisen haben. Ferner Angestellte Meister mit umfassenden kaufmännischen oder technischen Kenntnissen. Außerdem Angestellte, die als Obermeister, Ober-richtmeister oder beruflichen Können und besonderer Verantwortung großen Werkstätten oder Abteilungen vorstehen.

Leistungsgruppe III: Kaufmännische und technische Angestellte mit mehrjähriger Berufserfahrung oder besonderen Fachkenntnissen und Fähigkeiten bzw. mit Spezialtätigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung selbstän-dig arbeiten, jedoch in der Regel keine Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen. Außerdem Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, die die fachlichen Erfahrungen eines Meisters, Richtmeisters oder Gießereimeister aufweisen, bei erhöhter Verantwortung größeren Abteilungen vorstehen und denen Aufsichtspersonen und Hilfs-meister unterstellt sind.

Leistungsgruppe IV: Kaufmännische und technische Angestellte ohne eigene Entscheidungsbefugnis in einfa-cher Tätigkeit, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch mehrjährige Berufstätigkeit, den erfolgreichen Besuch einer Fachschule oder privates Studium erworbene Fachkenntnisse voraussetzt. Au-ßerdem Angestellte, die als Aufsichtspersonen einer kleineren Zahl von überwiegend ungelernten Arbeitern vor-stehen, sowie Hilfsmeister, Hilfswerkmeister oder Hilfsrichtmeister.

Leistungsgruppe V: Kaufmännische und technische Angestellte in einfacher, schematischer oder mechanischer Tätigkeit, die keine Berufsausbildung erfordert.

In den Jahren 1983 und 1992 wurde der Berichterstatterkreis der laufenden Verdiensterhebung in Industrie und Handel neu ausgewählt. Die damit verbundene Einschränkung der Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach dem Wechsel des Berichterstatterkreises wurde durch ein besonderes Umrechnungsverfahren ausgeschaltet. Im Jahre 1996 wurde eine neue Wirtschaftszweigklassifikation, verbunden mit einer Einteilungsauswahl, eingeführt. Die damit verbundene Einschränkung der Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach diesen Änderungen wurde, wie schon beschrieben, ausgeschaltet. Die hier aufgeführten Zahlen weichen deshalb geringfügig von den seinerzeit veröffentlichten Durchschnittswerten ab. Die Ergebnisse der laufenden Verdiensterhebung wer-den in ausführlicher Form in den Heften der Fachserie 16, Reihe 2.2 Angestelltenverdienste im Produzierenden Gewerbe, veröffentlicht. Die Hefte erscheinen im Verlag Metzler-Poeschel Stuttgart, Verlagsauslieferung: SFG-Servicecenter Fachverlage GmbH, Postfach 43 43, 72774 Reutlingen, Telefon: 0 70 71/93 53 50.

noch Anlage 3 zu Frage 3

Jahr ¹⁾	Männer					Frauen					Insgesamt
	Leistungsgruppe					Leistungsgruppe					
	II	III	IV	V	zusammen	II	III	IV	V	zusammen	
1980 D	4 126	3 085	2 281	1 749	3 296	3 084	2 493	1 802	1 444	2 072	2 793
1981 D	4 331	3 231	2 402	1 833	3 466	3 267	2 623	1 899	1 526	2 188	2 944
1982 D	4 549	3 370	2 507	1 919	3 639	3 430	2 751	1 989	1 607	2 303	3 095
1983 D	4 706	3 478	2 577	1 971	3 771	3 587	2 837	2 057	1 664	2 387	3 212
1984 D	4 876	3 584	2 640	2 037	3 901	3 731	2 929	2 122	1 724	2 476	3 329
1985 D	5 083	3 720	2 719	2 098	4 059	3 871	3 036	2 201	1 789	2 577	3 467
1986 D	5 280	3 856	2 816	2 169	4 219	4 005	3 147	2 280	1 891	2 690	3 613
1987 D	5 486	3 996	2 909	2 245	4 378	4 186	3 266	2 360	1 966	2 798	3 752
1988 D	5 712	4 135	2 999	2 311	4 543	4 351	3 377	2 449	2 031	2 909	3 898
1989 D	5 914	4 281	3 116	2 375	4 709	4 493	3 471	2 550	2 117	3 025	4 047
1990 D	6 152	4 478	3 275	2 491	4 917	4 665	3 628	2 675	2 246	3 177	4 233
1991 D	6 516	4 730	3 465	2 664	5 208	4 965	3 850	2 843	2 413	3 390	4 493
1992 D	6 868	4 985	3 656	2 807	5 512	5 320	3 970	3 011	2 557	3 611	4 764
1993 D	7 092	5 150	3 783	2 983	5 721	5 559	4 143	3 137	2 705	3 798	4 972
1994 D	7 267	5 266	3 865	3 108	5 859	5 716	4 248	3 235	2 806	3 928	5 114
1995 D	7 513	5 446	3 999	3 253	6 061	5 933	4 395	3 360	2 925	4 093	5 307
1996 D	7 724	5 572	4 058	3 380	6 225	6 175	4 523	3 468	3 039	4 247	5 481
1997 D	7 825	5 643	4 099	3 430	6 305	6 347	4 618	3 541	3 096	4 361	5 588
1998 D	7 991	5 761	4 173	3 465	6 435	6 511	4 720	3 619	3 158	4 476	5 721

¹⁾ D = Durchschnitt aus 4 Erhebungsmonaten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 1999

Anlage 4 zu Frage 3**Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der Angestellten im Produzierenden Gewerbe,
Handel, Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe
in den neuen Ländern und Berlin-Ost**

Der „Bruttoverdienst“ umfasst alle Beträge, die der/dem Angestellten laufend (regelmäßig) vom Arbeitgeber gezahlt werden; das ist normalerweise das tariflich oder frei vereinbarte Gehalt einschließlich tariflicher und außertariflicher Leistungs-, Sozial- und sonstiger Zulagen und Zuschläge. Bei Angestellten, die neben einem festen Gehalt eine Umsatzprovision beziehen, wird der auf den Berichtsmonat entfallende Provisionsanteil zugerechnet. Nicht zum Bruttoverdienst rechnen alle Beträge, die nicht der Arbeitstätigkeit in der Erhebungszeit zuzuschreiben sind (z. B. Nachzahlungen) sowie Spesenersatz, Trennungsschädigung, Auslösungen usw. Auch alle einmaligen Zahlungen wie Gratifikationen, Jahresabschlussprämien, 13. Monatsgehalt, Gewinnanteile, Gewinnbeteiligungen, zusätzliches Urlaubsgeld und nicht regelmäßige vermögenswirksame Leistungen werden nicht einbezogen, es sei denn, sie werden in monatlichen Teilbeträgen laufend bezahlt.

Die nachstehend aufgeführten Durchschnittswerte wurden im Rahmen der vierteljährlich in Industrie und Handel auf repräsentativer Basis stattfindenden Verdiensterhebungen ermittelt. Bestimmend für die Aufteilung der Angestellten nach Leistungsgruppen waren Berufsausbildung und -erfahrung, entsprechend den nachstehenden Definitionen

Leistungsgruppe II: Kaufmännische und technische Angestellte mit besonderen Erfahrungen und selbständigen Leistungen in verantwortlicher Tätigkeit mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis, die Angestellte anderer Tätigkeitsgruppen einzusetzen und verantwortlich zu unterweisen haben. Ferner Angestellte Meister mit umfassenden kaufmännischen oder technischen Kenntnissen. Außerdem Angestellte, die als Obermeister, Oberriechmeister oder beruflichen Können und besonderer Verantwortung großen Werkstätten oder Abteilungen vorstehen.

Leistungsgruppe III: Kaufmännische und technische Angestellte mit mehrjähriger Berufserfahrung oder besonderen Fachkenntnissen und Fähigkeiten bzw. mit Spezialtätigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung selbständig arbeiten, jedoch in der Regel keine Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen. Außerdem Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, die die fachlichen Erfahrungen eines Meisters, Richtmeisters oder Gießereimeister aufweisen, bei erhöhter Verantwortung größeren Abteilungen vorstehen und denen Aufsichtspersonen und Hilfsmeister unterstellt sind.

Leistungsgruppe IV: Kaufmännische und technische Angestellte ohne eigene Entscheidungsbefugnis in einfacher Tätigkeit, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch mehrjährige Berufstätigkeit, den erfolgreichen Besuch einer Fachschule oder privates Studium erworbene Fachkenntnisse voraussetzt. Außerdem Angestellte, die als Aufsichtspersonen einer kleineren Zahl von überwiegend ungelernten Arbeitern vorstehen, sowie Hilfsmeister, Hilfswerkmeister oder Hilfsrichtmeister.

Leistungsgruppe V: Kaufmännische und technische Angestellte in einfacher, schematischer oder mechanischer Tätigkeit, die keine Berufsausbildung erfordert.

Im Jahr 1992 wurde der Berichterstätterkreis der laufenden Verdiensterhebung in Industrie und Handel neu ausgewählt. Die damit verbundene Einschränkung der Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach dem Wechsel des Berichterstätterkreises wurde durch ein besonderes Umrechnungsverfahren ausgeschaltet. Im Jahre 1996 wurde eine neue Wirtschaftszweigklassifikation, verbunden mit einer Einteilneuauswahl, eingeführt. Die damit verbundene Einschränkung der Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach diesen Änderungen wurde, wie schon beschrieben, ausgeschaltet. Die hier aufgeführten Zahlen weichen deshalb geringfügig von den seinerzeit veröffentlichten Durchschnittswerten ab. Die Ergebnisse der laufenden Verdiensterhebung werden in ausführlicher Form in den Heften der Fachserie 16, Reihe 2.2 Angestelltenverdienste im Produzierenden Gewerbe, veröffentlicht. Die Hefte erscheinen im Verlag Metzler-Poeschel Stuttgart, Verlagsauslieferung: SFG-Servicecenter Fachverlage GmbH, Postfach 43 43, 72774 Reutlingen, Telefon: 0 70 71/93 53 50.

noch Anlage 4 zu Frage 3

Jahr ¹⁾	Männer					Frauen					Insgesamt
	Leistungsgruppe					Leistungsgruppe					
	II	III	IV	V	zusammen	II	III	IV	V	zusammen	
1991 D	2 626	2 191	1 732	1 512	2 198	2 116	1 870	1 509	1 334	1 703	1 910
1992 D	3 499	2 919	2 263	2 036	2 967	2 839	2 488	1 987	1 887	2 273	2 564
1993 D	4 200	3 429	2 602	2 271	3 525	3 369	2 920	2 328	2 195	2 684	3 046
1994 D	4 724	3 785	2 811	2 458	3 927	3 760	3 224	2 537	2 305	2 970	3 394
1995 D	5 217	4 126	3 043	2 607	4 293	4 140	3 500	2 760	2 447	3 245	3 717
1996 D	5 674	4 371	3 239	2 755	4 614	4 516	3 723	2 911	2 622	3 469	3 988
1997 D	5 861	4 480	3 319	2 805	4 745	4 730	3 834	2 994	2 751	3 597	4 124
1998 D	6 034	4 580	3 367	2 904	4 852	4 908	3 942	3 072	2 817	3 718	4 246

¹⁾D = Durchschnitt aus 4 Erhebungsmonaten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 1999

