

21 Löhne und Gehälter

21.0 Vorbemerkung

Die amtliche Statistik über Löhne und Gehälter besteht im wesentlichen aus

- laufend geführten Statistiken über Arbeitsverdienste und Arbeitszeiten, Tariflöhne und -gehälter sowie Dienstbezüge,
- in mehrjährigen Abständen zu erstellenden Statistiken über die Gehalts- und Lohnstruktur und die Arbeitskosten (Personal- und Personalnebenkosten),
- in unregelmäßigen Abständen durchgeführten Sondererhebungen über die betriebliche Altersversorgung (zuletzt für das Jahr 1976).

Während die laufenden Verdienststatistiken auf Grund des bei der Erhebung angewendeten Lohnsummenverfahrens nur Durchschnittswerte für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern in wichtigen Wirtschaftsbereichen und -zweigen erbringen, liefert die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung nach dem Individualverfahren Angaben für jeden erfaßten Arbeiter und Angestellten. Diese Erhebung findet in sechsjährlichen Abständen (zuletzt für 1978) bei repräsentativ ausgewählten Betrieben des Produzierenden Gewerbes sowie Unternehmen des Groß- und Einzelhandels, des Kreditierenden Gewerbes und Versicherer statt und stellt Daten über die Streuung der Verdienste und Arbeitszeiten bereit. Ergebnisse für 1978 wurden im Statistischen Jahrbuch 1981 veröffentlicht.

Aus den Arbeitskostenerhebungen, die sich auf denselben Erhebungsbereich erstrecken und zuletzt für 1984 durchgeführt wurden, sind insbesondere Angaben über die Personal- und Personalnebenkosten der Unternehmen verfügbar.

Ausführliche methodische Erläuterungen sowie fachlich tiefer gegliederte Ergebnisse finden sich in den Veröffentlichungen der Fachserie 16 »Löhne und Gehälter« (siehe hierzu auch »Fundstellennachweis«, S. 742 ff.).

Arbeitsverdienste und Arbeitszeit

Laufende Verdiensterhebung in Industrie und Handel

Die Erhebung wird in vierteljährlichen Abständen für die Monate Januar, April, Juli und Oktober durchgeführt. Mit der Januarerhebung werden zusätzlich Jahreswerte der Lohn- und Gehaltssummen für das vergangene Jahr erfragt. Die Daten werden auf repräsentativer Basis erhoben, wobei im allgemeinen etwa 12% der Betriebe mit repräsentativer Basis erhoben, wobei im allgemeinen werden keine individuellen Angaben für einzelne Arbeitnehmer erfragt, sondern die aus der betrieblichen Abrechnung anfallenden Lohn- bzw. Gehaltssummen für jeweils ganze Arbeitnehmergruppen (Summenmethode).

Die nachgewiesenen Wochenarbeitszeiten, Bruttostunden- und Bruttowochenverdienste für Arbeiter und die Bruttomonatsverdienste für Angestellte sind deshalb Durchschnittswerte je Arbeiter bzw. je Angestellten. Durchschnittswerte für mindestens 10, aber weniger als 30 erfaßte Beschäftigte sind in Klammern gesetzt, weil sie wegen ihres hohen Zufallsfehlers (einfacher relativer Standardfehler über 5%) unsicher sind. Durchschnittswerte für weniger als 10 erfaßte Beschäftigte werden nicht nachgewiesen.

Erfaßt werden Arbeiter und Angestellte in den Wirtschaftsabteilungen 1 bis 3 sowie die Angestellten in den Wirtschaftsabteilungen 4 und 6 (nach der Systematik der Wirtschaftszweige, Stand 1979).

Betrieb ist die örtliche Niederlassung, das sind die jeweils räumlich zusammenhängenden Teile eines Unternehmens.

Erfaßter Personenkreis: In die Verdiensterhebung werden alle Arbeitnehmer der erfaßten Betriebe einbezogen, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die wegen Krankheit, Einstellung oder Entlassung nicht für den ganzen Erhebungsmonat bzw. für das ganze Erhebungsjahr (bei der Jahreserhebung) entlohnt wurden. Nicht erfaßt werden ferner Leitende Angestellte mit voller Aufsichts- und Dispositionsbefugnis (Leistungsgruppe Ia und Ib), teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, Auszubildende, Mithelfende Familienangehörige sowie Arbeitnehmer, die als Empfänger von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein vermindertes Arbeitsentgelt beziehen. Als Arbeiter gelten alle Personen in abhängiger Stellung, die der Versicherungsspflicht in der Arbeiterrentenversicherung unterliegen. Als Angestellte zählen Arbeitnehmer, die der Versicherungspflicht in der Angestelltenrentenversicherung unterliegen oder die von der Versicherungspflicht auf Grund besonderer Vorschriften befreit sind.

Leistungsgruppen: Die Einordnung in Leistungsgruppen richtet sich nach der Berufsausbildung und -erfahrung der Arbeitnehmer. Bei den Arbeitern entspricht weitgehend die Leistungsgruppe 1 den Facharbeitern, die Leistungsgruppe 2 den angelernten Arbeitern, die Leistungsgruppe 3 den Hilfsarbeitern. Bei den Angestellten werden folgende Leistungsgruppen erfaßt und nachgewiesen:

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 mit umfassenden kaufmännischen oder technischen Kenntnissen. Außerdem Angestellte, die als Obermeister, Oberichtmeister oder Meister mit hohem beruflichem 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 keine Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen. Außerdem Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, die die fachlichen Erfahrungen eines Meisters, Richtmeisters oder Gießereimeisters 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 ungelerten Arbeitern vorstehen, sowie Hilfsmeister, Hilfswerkmeister oder Hilfsrichtmeister.

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

Arbeitszeit: Als bezahlte Arbeitszeit gelten die effektiv geleisteten Stunden (dies sind in der Regel die »hinter der Stechuhr«, d. h. innerhalb der Arbeitsstätte bzw. auf der Arbeitsstelle verbrachten Zeiten abzüglich allgemein betrieblich festgesetzter Ruhepausen, wie z. B. die Mittagszeit) zuzüglich der bezahlten Ausfallstunden, z. B. für bezahlte Krankheitstage, gesetzliche Feiertage, bezahlten Urlaub, bezahlte Arbeitspausen, bezahlte Freizeit aus betrieblichen und persönlichen Gründen (Betriebsversammlungen, Betriebsausflüge, Arztbesuche, Familienfeiern u. ä.).

Bruttoverdienst: Alle Beträge, die dem Arbeitnehmer laufend vom Arbeitgeber gezahlt werden; das sind normalerweise der tarifliche oder frei vereinbarte Lohn bzw. das tarifliche oder frei vereinbarte Gehalt einschließlich tariflicher und außertariflicher Leistungen-, 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, Gewinnbeteiligungen u. ä., zusätzliches Urlaubsgeld und nicht regelmäßige vermögenswirksame Leistungen, werden nicht einbezogen, es sei denn, sie werden in monatlichen Teilbeträgen laufend bezahlt. Die einmaligen und unregelmäßigen Zahlungen sind jedoch im Bruttoverdienstbegriff der Jahresverdiensterhebung enthalten. Die Ergebnisse dieser Erhebung werden in »Wirtschaft und Statistik« (zuletzt im Heft 11/1985) und mit den Ergebnissen der laufenden Verdiensterhebung für Oktober in der Fachserie 16, Reihe 2.1 und 2.2 veröffentlicht.

Bei einem Vergleich der Verdienste von Männern und Frauen ist die unterschiedliche strukturelle Zusammensetzung der männlichen und weiblichen Arbeitnehmererschaft zu beachten, z. B. hinsichtlich der Art der Tätigkeit (insbesondere der hierfür geforderten Qualifikation), der Wirtschaftszweigezugehörigkeit, des Lebensalters, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Berufsjahre. Für die Arbeiter kommt zusätzlich die Arbeitszeit hinzu, die (vor allem infolge der geringeren Anzahl der von Frauen geleisteten Mehrarbeitsstunden) zur Erklärung der unterschiedlichen Höhe der Wochenverdienste beiträgt.

Indizes: Die Entwicklung der durchschnittlich bezahlten Wochenstunden und der durchschnittlichen Bruttoverdienste der Arbeiter sowie der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der Angestellten wird auch in Form von Indizes dargestellt. Bei der Indexberechnung werden die Veränderungen ausgeschaltet, die sich aus Änderungen in der Zusammensetzung der Arbeitnehmererschaft ergeben. Die Indizes zeigen also, wie sich die Wochenstunden und die Verdienste entwickelt hätten, wenn die Struktur der Arbeitnehmererschaft gegenüber dem Basiszeitraum unverändert geblieben wäre. Die Indexgewichte für die Verdienstreihen wurden durch Multiplikation der Personenzahlen in den einzelnen Arbeitnehmergruppen mit ihrem durchschnittlichen Verdienst (beide Angaben für das Basisjahr) ermittelt. Bei dem Arbeitszeitindex wurden die Gewichte durch Multiplikation der Personenzahlen mit der Zahl der durchschnittlich bezahlten Wochenstunden im Basisjahr gewonnen.