

VERDIENSTE AUF EINEN BLICK



Herausgeber

Statistisches Bundesamt (Destatis)

Redaktion

Claudia Finke, Sabine Touil,
Jasmin Straub, Kristina Theis

Gestaltung

Statistisches Bundesamt (Destatis)

Erschienen im April 2017

Bestellnummer: 0160013-17900-1

Papier

RecyStar Polar aus 100% Altpapier,
zertifiziert mit dem Blauen Engel

Fotorechte

Titel © iStock.com / FatCamera

Seite 5 © Robert Kneschke - Fotolia.com

Seite 11 © Peter Atkins - Fotolia.com / eigene Bearbeitung

Seite 13 © iStock.com / Andrey Popov

Seite 16 © fotodo - Fotolia.com

Seite 23 © Robert Kneschke - Fotolia.com

Seite 26 © as_seen / photocase.de

Seite 33 © SG-design - Fotolia.com / eigene Bearbeitung

Seite 35 © Africa Studio - Fotolia.com

Seite 39 © Ulia Koltyrina - Fotolia.com

Seite 42 © Statistisches Bundesamt (Destatis)

Seite 44 © blende40 - Fotolia.com

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1 Wie viel verdient Deutschland?	6
2 Wer verdient was?	18
3 Wie entwickeln sich die Verdienste?	38
4 Was zählt neben den laufenden Bezügen noch zum Verdienst?	42
5 Was bleibt netto vom Bruttoverdienst?	46
Datenquellen	48

Gesellschaftliche Teilhabe ist abhängig von der Höhe des Arbeitsverdienstes. Die Frage „Wie viel verdient Deutschland?“ ist daher von großer Bedeutung. Mit einem Durchschnittswert darauf zu antworten hat wenig Aussagekraft, da der jeweilige Verdienst von sehr vielen Faktoren abhängt und in der Höhe stark differiert.

Um sich dem Thema „Verdienste“ zunächst in eher allgemeiner Form zu nähern, werden in Kapitel 1 neben Höhe und Verteilung der Verdienste auch aktuelle Themen wie Niedrig- und Mindestlohn dargestellt.

Die Höhe des Verdienstes wird durch mehrere Faktoren beeinflusst. Dazu gehören sowohl Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss, aber auch arbeitsplatzbezogene Merkmale wie Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes, Beruf oder Beschäftigungsumfang. Ferner können sich Branche, Unternehmensgröße und Tarifbindung, also unternehmensbezogene Merkmale, auf den Verdienst auswirken. Kapitel 2 befasst sich mit der Lohnsituation von Beschäftigten, differenziert nach einzelnen lohnrelevanten Faktoren.

Im Zusammenspiel mit den Preisen haben die Löhne einen großen Einfluss auf die Kaufkraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In Kapitel 3 wird die zeitliche Entwicklung der Löhne und damit auch der Kaufkraft der Beschäftigten sowie im Vergleich dazu die Entwicklung der Tarifverdienste thematisiert.

Neben den laufenden Bezügen leisten einige Arbeitgeber auch Sonderzahlungen, wie etwa Weihnachtsgeld, an ihre Mitarbeiter. Zudem haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Option, Teile des Bruttoverdienstes im Rahmen einer Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung einzusetzen. Da dies auch Einnahmen sind, die den Beschäftigten aktuell bzw. im Rentenalter zur Verfügung stehen, werden sie im Kapitel 4 genauer beleuchtet.

Ein Teil des Bruttoverdienstes wird für Steuern und Sozialabgaben aufgewendet. Daher steht dem Beschäftigten nicht die gesamte Summe, die er für seinen Arbeitseinsatz erhält, zur freien Verfügung. Der Anteil des Bruttomonatsverdienstes, über den frei verfügt werden kann, schwankt je nach Haushaltstyp erheblich. Wie viel Prozent des Verdienstes nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben übrig bleibt, soll in Kapitel 5 geklärt werden.

Die Broschüre basiert auf unterschiedlichen Datenquellen, und zwar der Verdienststrukturerhebung 2014, der Vierteljährlichen Verdiensterhebung sowie der Tarifstatistik. Bei den beiden zuletzt genannten Statistiken stammen die aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2016. Die Daten der Verdienststrukturerhebung beziehen sich demgegenüber auf das Jahr 2014 bzw. bei Monatsangaben auf den April 2014. Die unterschiedlichen Berichtsjahre sind der unterschiedlichen Periodizität der Statistiken geschuldet. Während die Verdienststrukturerhebung lediglich alle vier Jahre durchgeführt wird, finden die für die Wirtschaft belastungsärmere Vierteljährliche Verdiensterhebung und die Tarifstatistik in einem kürzeren Turnus statt. Detaillierte Informationen zu den einzelnen Statistiken sind über www.destatis.de abrufbar.



1 Wie viel verdient Deutschland?

1.1

Verteilung der Verdienste

Aus ökonomischer Sicht entspricht der Verdienst dem Preis für die Bereitstellung von Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt. Unterschieden wird zwischen dem Brutto- und dem Nettoverdienst. Während der Bruttoverdienst den zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber vereinbarten Lohn widerspiegelt, entspricht der Nettoverdienst dem Lohn nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsabgaben. Je nachdem, welcher Tätigkeit ein Beschäftigter nachgeht, unterscheidet sich der vom Arbeitgeber gezahlte Lohn.

Nur ein Drittel der Beschäftigten verdient mehr als der Durchschnitt

Im Durchschnitt verdienten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2014 in Deutschland brutto 3 441 Euro pro Monat. Die Verdienste weisen eine rechtsschiefe Verteilung auf. Dies bedeutet, dass knapp zwei Drittel der Beschäftigten Monatsgehälter beziehen, die geringer als der Durchschnitt sind. Lediglich rund ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten verdiente monatlich mehr als 3 441 Euro.

Der durchschnittliche Stundenverdienst liegt bei 16,97 Euro

Um Aussagen über alle Beschäftigte, das heißt sowohl Vollzeitbeschäftigte als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit, treffen zu können, ist die Betrachtung des Bruttostundenverdienstes notwendig. Nur so kann den unterschiedlichen Arbeitszeiten beider

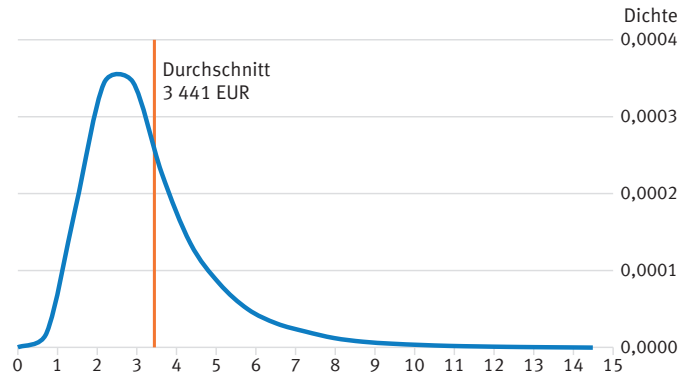
Beschäftigtengruppen Rechnung getragen werden. Der auf diese Weise ermittelte Verdienst lag 2014 im Durchschnitt bei brutto 16,97 Euro pro Stunde.

Ab einem Stundenlohn von 31 Euro zählt ein Arbeitnehmer zu den Besserverdienern

Beschäftigte mit einem Stundenverdienst von 31,00 Euro gehörten im Jahr 2014 zu der Gruppe der 10 % mit den höchsten Löhnen bzw. zu den Besserverdienern. Demgegenüber zählten

Verteilung der Bruttomonatsverdienste Vollzeitbeschäftigter 2014

in Tausend EUR



Darstellung interpoliert.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die pro Stunde einen Verdienst von 9,10 Euro erzielten, zu den 10% mit den geringsten Einkommen bzw. zu den Geringverdienern.

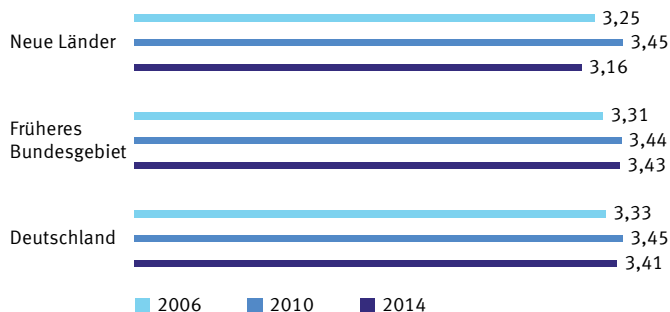
Lohnspreizung nicht weiter gestiegen

Unterschiede in den Verdiensten sind Anreize für Investitionen in die Bildung. Lohnungleichheit kann aber auch zu Unzufriedenheit und Demotivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen. Um Aussagen zur Entwicklung der Lohnungleichheit zu treffen, bietet sich unter anderem ein Indikator an, der den Lohn, ab dem ein Beschäftigter zu den Besserverdienern zählt, zu dem Lohn, bis zu dem ein Beschäftigter als Geringverdiener eingestuft wird, ins Verhältnis setzt. Je höher das Ergebnis ausfällt, umso höher ist die sogenannte Lohnspreizung. Zeitlich vergleichbare Daten liegen für Deutschland für die Jahre 2006, 2010 und 2014 vor, und zwar für Beschäftigte in Betrieben mit mindestens zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich. Die Ergebnisse zeigen, dass der Verdienstabstand zwischen Gering- und Besserverdienern zwischen 2010 und 2014 nahezu konstant geblieben ist. So lag das Verhältnis des Bruttostundenverdienstes zwischen Besserverdienern und Geringverdienern 2014 mit 3,41 leicht unter dem Niveau von 2010 (3,45). 2006 hatte es noch 3,33 betragen. Damit ist der Trend einer zunehmenden Lohnspreizung gestoppt.

Unterschiedliche Entwicklung der Lohnspreizung in West und Ost

Besonders deutlich ist der Rückgang der Lohnspreizung zwischen 2010 und 2014 in den neuen Ländern. Der Abstand zwischen Gering- und Besserverdienern sank hier von 3,45 auf 3,16. Das lag vor allem daran, dass Geringverdiener im Vergleich zur Mitte aufholen konnten. Im früheren Bundesgebiet (einschließlich Berlin) ist dieser Trend deutlich schwächer ausgeprägt.

Entwicklung der Lohnspreizung von Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf in %



1 Wie viel verdient Deutschland?

1.2 Niedriglöhne

1.2.1 Niedriglöhne 2014

Das Thema Niedriglohn und das damit verbundene Armutsrisiko wird in den letzten Jahren vermehrt diskutiert. Dabei wird der Begriff „Niedriglohn“ unterschiedlich definiert. Das Statistische Bundesamt verwendet eine international übliche Definition, die sich am sogenannten Medianverdienst orientiert: Der Median wird berechnet, indem die Beschäftigten in Deutschland nach ihrer Verdiensthöhe in eine Reihe aufgestellt werden, beginnend mit der Person, die den höchsten Verdienst hat, Schritt für Schritt weiter bis zu der Person, die den niedrigsten Verdienst hat. Der Verdienst der Person, die genau in der Mitte steht, ist der Medianverdienst. Die eine Hälfte verdient also mehr als der Medianverdienst, die andere weniger. Ist der Verdienst eines Beschäftigten kleiner als zwei Drittel des Medianverdienstes, so spricht man vom Niedriglohn.

Die Niedriglohngrenze lag 2014 bei einem Bruttoverdienst von 10,00 Euro pro Stunde. Insgesamt erhielten etwa 21 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Verdienst unterhalb dieser Grenze.

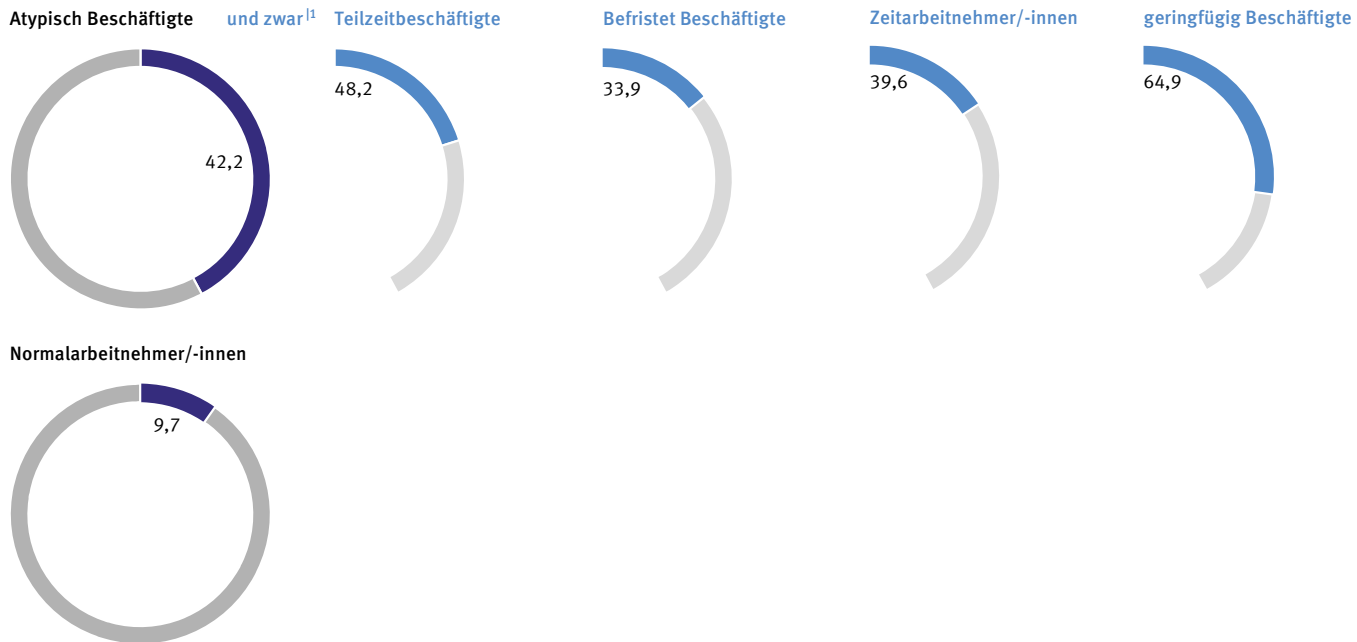
Geringfügig Beschäftigte beziehen am häufigsten einen Niedriglohn

Beschäftigte, die eine voll sozialversicherungspflichtige und unbefristete Beschäftigung mit über 20 Wochenstunden ausüben, die nicht als Zeitarbeit ausgeübt wird, haben die geringste Wahrscheinlichkeit einen Niedriglohn zu beziehen. Während dort der Anteil der Niedrigentlohnerten bei knapp 10% lag, war der Anteil bei den atypisch Beschäftigten mit 42% deutlich höher. Zu den atypisch Beschäftigten werden befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte mit höchstens 20 Arbeitsstunden pro Woche, geringfügig Beschäftigte sowie Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitnehmerinnen gezählt.

Frauen, Junge und Personen ohne Berufsausbildung besonders häufig vom Niedriglohn betroffen

Im Niedriglohnsektor sind insbesondere Frauen stark vertreten. So lag der Anteil der Niedriglohnbezieherinnen an allen Arbeitnehmerinnen mit 27 % wesentlich höher als der entsprechende Anteil der Männer (16 %).

Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglohn nach Beschäftigungsart 2014 in %



Ohne Auszubildende.

1 Merkmale sind nicht summierbar, Mehrfachnennungen möglich.

1 Wie viel verdient Deutschland?

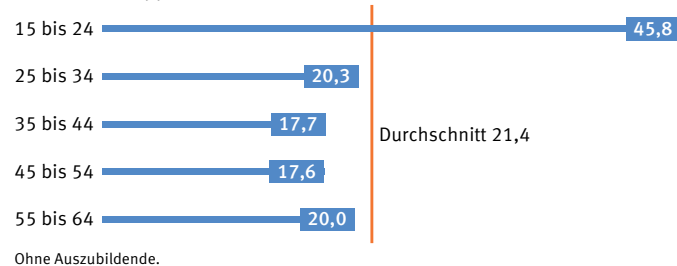
Auch das Alter hat einen Einfluss auf die Verdiensthöhe. Je jünger Beschäftigte sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Niedriglöhne bezogen werden. Nahezu jeder zweite Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis 24 Jahren bezog einen Niedriglohn. Dies sind mehr als doppelt so viele wie in jeder anderen Altersgruppe.

Ein weiterer Faktor ist die berufliche Qualifikation: Je höher diese ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit eines Niedriglohns. Insgesamt bezogen 46 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne einen beruflichen Bildungsabschluss einen Niedriglohn. Bei Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung waren 2 % und bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss 5 % betroffen.

Niedriglohnanteil im Gastgewerbe am höchsten

Das Gastgewerbe ist die Branche mit dem höchsten Niedriglohnanteil. Dort bezog die Hälfte der Normalbeschäftigten einen Niedriglohn. In den anderen Branchen war der entsprechende Anteil wesentlich geringer – in der Energieversorgung beispielsweise lag er bei weniger als 1 %.

Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn 2014
nach Altersgruppen, in %





1 Wie viel verdient Deutschland?

1.2.2 Zeitliche Entwicklung der Niedriglöhne

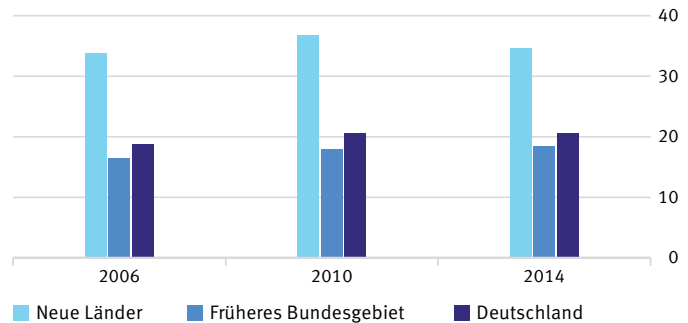
Der Anteil der Niedrigentlohnerten lag 2014 in Deutschland bei über 20%. Wie hoch war er in den Jahren davor? Und gibt es Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland?

Damit Vergleiche mit früheren Jahren möglich sind, wurden bei den folgenden Zahlen nur Beschäftigungsverhältnisse des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs in Betrieben mit mindestens zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt. Unberücksichtigt bleiben Auszubildende, Beschäftigte in Altersteilzeit und Beschäftigte, die jünger als 15 oder älter als 64 Jahre alt sind.

Niedriglohnanteil nicht weiter gestiegen

Nachdem der Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn zwischen 2006 und 2010 noch um fast zwei Prozentpunkte anstieg, ist er zwischen 2010 und 2014 nicht weiter gewachsen: In beiden Jahren lag er bei knapp 21%. Besonders auffällig ist die Entwicklung in Ostdeutschland: Zwischen 2010 und 2014 ist der Anteil der Niedrigentlohnerten um mehr als zwei Prozentpunkte gefallen. Allerdings war der Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn in den neuen Bundesländern im Jahr 2014 immer noch fast doppelt so hoch wie der Anteil in Westdeutschland.

Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglohn im Zeitvergleich in %



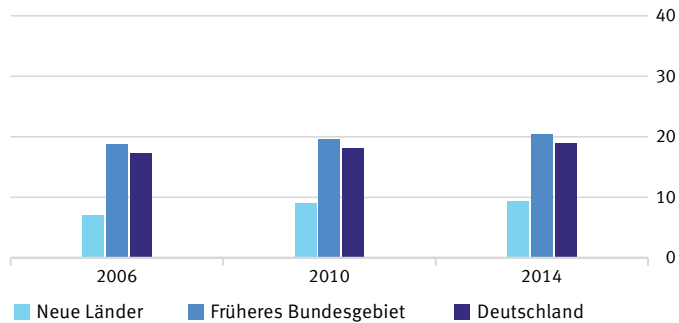
Ohne Auszubildende.

Anteil der Beschäftigten mit Hochlohn steigt

Ist der Verdienst eines Beschäftigten größer als das Eineinhalbfache des Medianverdienstes, so wird von Hochlohn gesprochen. Während der Anteil der Niedrigentlohnerten zwischen 2010 und 2014 stagnierte, stieg der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Hochlohn weiter an.

Auch beim Anteil der Beschäftigtenverhältnisse mit Hochlohn gibt es große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Im früheren Bundesgebiet war der Hochlohnanteil 2014 mit gut 20% mehr als doppelt so hoch wie in den neuen Bundesländern.

Anteil der Beschäftigtenverhältnisse mit Hochlohn im Zeitvergleich in %



Ohne Auszubildende.



1 Wie viel verdient Deutschland?

1.3 Mindestlöhne

Seit dem Jahr 2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zum 1. Januar 2017 ist dieser von 8,50 Euro auf 8,84 Euro pro Stunde gestiegen. Er gilt grundsätzlich für alle Branchen und Regionen. Neben dem gesetzlichen Mindestlohn existieren auch branchenspezifische Mindestlöhne. Bei diesen noch laufenden Verträgen sind bis zum 31. Dezember 2017 auch Bruttostundenverdienste unter 8,84 Euro erlaubt. Sofern branchenbezogene Mindestlöhne ab Januar 2018 über 8,84 Euro liegen, können sie danach fortbestehen.

Dauerhaft vom Mindestlohn ausgenommen sind Jugendliche unter 18 Jahren und Auszubildende. Weiter gilt der Mindestlohn nicht für Personen, die ein Pflichtpraktikum oder ein freiwilliges Praktikum von bis zu drei Monaten während der Ausbildung oder des Studiums absolvieren sowie für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Tätigkeit.

1,9 Millionen Personen bezogen 2015 Mindestlohn

Im April 2015, vier Monate nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, erhielten in Deutschland 1,9 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro je Arbeitsstunde. 1,0 Millionen Beschäftigte hatten weiterhin einen Stundenlohn von weniger als 8,50 Euro (ohne Auszubildende, Praktikanten und Personen jünger als 18 Jahre).

Vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns waren es noch 4,0 Millionen Beschäftigte.

Die 1,0 Millionen Beschäftigte mit einem Stundenlohn unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns fallen zum Teil unter die gesetzlichen Ausnahmeregelungen. Ein weiterer Teil wird unter Umständen nach Mindestlohn bezahlt, kann jedoch wegen der mitunter ungenauen Messung der Arbeitszeit dem nicht zugeordnet werden. Ein verbleibender, nicht bezifferbarer Teil entfällt auf Beschäftigte, die trotz Anrecht den Mindestlohn im April 2015 nicht erhielten.

Mehr Frauen als Männer profitieren vom Mindestlohn

Von den Personen, die 2015 den Mindestlohn erhielten, waren 61 % Frauen, 39 % waren Männer. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten mit Mindestlohn waren geringfügig entlohnte Beschäftigte (1,1 Millionen). Von den restlichen arbeiteten 0,5 Millionen in Teilzeit und 0,3 Millionen in Vollzeit.

Weniger bezahlte Arbeitsstunden bei Mindestlohnempfängern

Vollzeitbeschäftigten mit Mindestlohn wurden im April 2015 im Durchschnitt 36,3 Wochenstunden bezahlt. Das sind rund 9 % weniger Stunden als bei Vollzeitbeschäftigten unterhalb des Mindestlohnniveaus im April 2014 (40,1 Stunden).

Mindestlohn betrifft den Osten stärker

In den neuen Bundesländern war 2014 rund jeder fünfte Beschäftigte vom Mindestlohn betroffen (22 %). Dabei handelte

es sich am häufigsten um Vollzeitbeschäftigte (37%). Im früheren Bundesgebiet war 2014 hingegen nur jeder Elfte vom Mindestlohn betroffen. Davon waren knapp zwei Drittel geringfügig entlohnte Beschäftigte.

Auch das Verhältnis zwischen Mindestlohn und durchschnittlichem Bruttomonatsverdienst bei Vollzeitbeschäftigten, der sogenannte „Kaitz-Index“, war 2014 im Osten mit 55% wesentlich höher als im Westen (41%). Das bedeutet, dass die potentielle Auswirkung des Mindestlohns auf Ostdeutschland höher ist als auf Westdeutschland. Dies liegt daran, dass die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste in Ostdeutschland niedriger sind als in Westdeutschland. In Deutschland insgesamt lag der Kaitz-Index 2014 bei 43%.

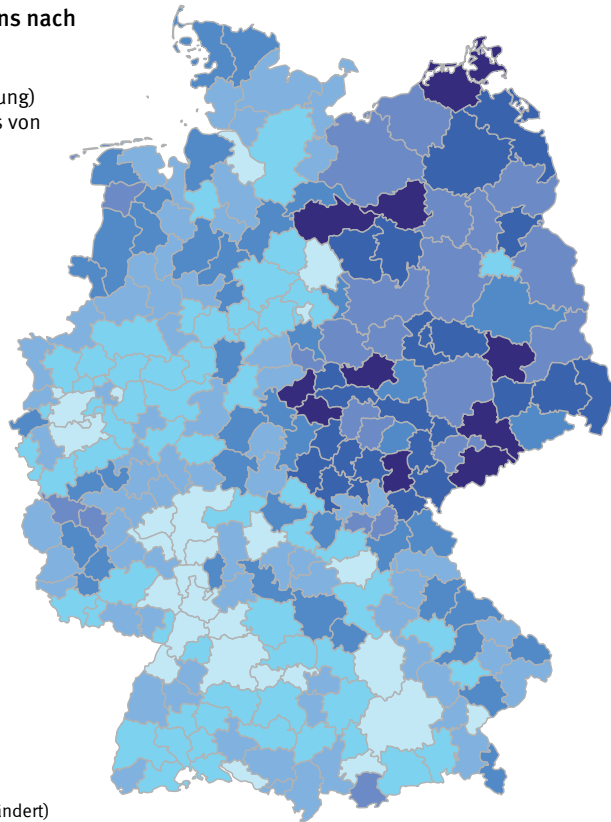
Relative Höhe des Mindestlohns nach Arbeitsmarktregionen 2014

Monatlicher Mindestlohn
(1 473 Euro bei Vollzeitbeschäftigung)
in % des Durchschnittsverdienstes von
Vollzeitbeschäftigten

Kaitz-Index (%)

- unter 40
- 40 bis unter 45
- 45 bis unter 50
- 50 bis unter 55
- 55 bis unter 60
- 60 bis unter 65
- 60 und mehr

Kartengrundlage:
© GeoBasis-DE / BKG 2016 (Daten verändert)



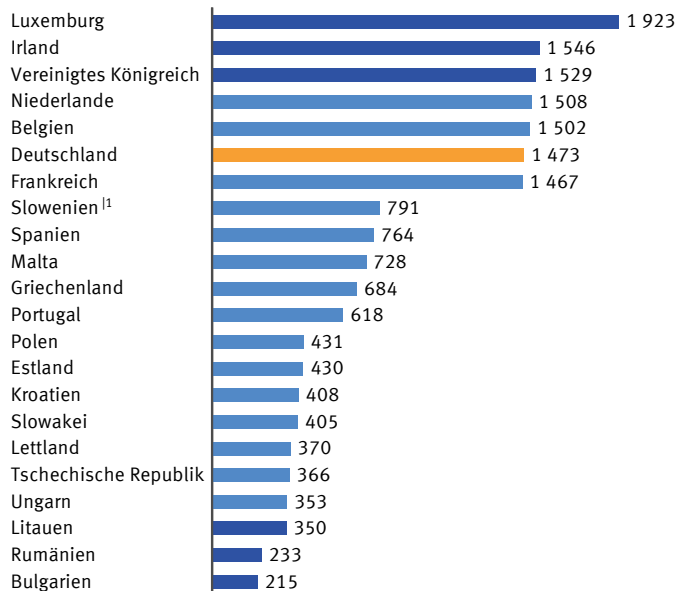
Europäischer Vergleich: Deutscher Mindestlohn im oberen Drittel

In 22 der 28 EU-Staaten galt im Januar 2016 ein branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn. Mit umgerechnet 1 473 Euro brutto im Monat (8,50 Euro*40 Arbeitsstunden pro Woche*52 Arbeitswochen/12 Monate) liegt Deutschland im Vergleich mit anderen EU-Staaten bei den Mindestlöhnen im oberen Drittel. EU-weiter Spitzenreiter war Luxemburg: Dort galt für 2016 ein gesetzlicher monatlicher Mindestlohn von 1 923 Euro. Während in den meisten westeuropäischen Ländern die Mindestlöhne die 1 000 Euro-Grenze überschritten, verzeichneten die östlichen, ehemals sozialistischen EU-Staaten sehr niedrige Mindestlöhne von meist weniger als 450 Euro brutto im Monat. Das Schlusslicht bildete Bulgarien mit 215 Euro. Eine Ausnahme in dieser Ländergruppe war Slowenien, das mit einem monatlichen Mindestlohn von 791 Euro (Stand: 2015) langjährige EU-Mitgliedstaaten wie Portugal (618 Euro) oder Spanien (764 Euro) übertraf.

Gemessen an den durchschnittlichen Bruttomonatsverdiensten sind die Mindestlöhne in Slowenien mit 51 % am höchsten, gefolgt von Luxemburg und Frankreich mit jeweils 48 %. Deutschland liegt mit 43 %, ähnlich wie die Niederlande und Irland, im Mittelfeld. Im Verhältnis zu den durchschnittlichen Bruttomonatsverdiensten sind die Mindestlöhne in Spanien (34 %) und in der Tschechischen Republik (33 %) am niedrigsten.

In Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern gibt es bislang keinen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn.

Vergleich der Mindestlöhne in der EU 2014 in EUR



1 Stand: 2015.

2 Wer verdient was?

2.1 Persönliche Merkmale

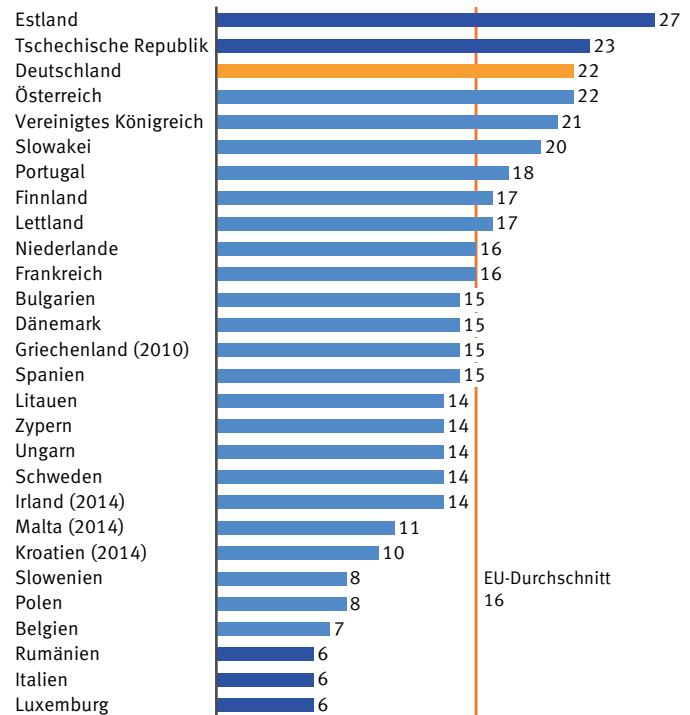
2.1.1 Männer und Frauen

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der Arbeitnehmerinnen in Deutschland liegt deutlich unter dem ihrer männlichen Kollegen. Während Frauen im Jahr 2016 pro Stunde durchschnittlich 16,26 Euro verdienten, erzielten Männer einen Stundenlohn von 20,71 Euro.

Indikatoren zur Quantifizierung des Gender Pay Gap

Zur Identifikation geschlechterspezifischer Verdienstunterschiede werden in der Regel zwei Indikatoren herangezogen: Der unbereinigte und der bereinigte Gender Pay Gap. Der unbereinigte Gender Pay Gap vergleicht den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in allgemeiner Form miteinander. Mithilfe des unbereinigten Gender Pay Gap wird auf diese Weise auch der Teil des Verdienstunterschieds erfasst, der durch schlechtere Zugangschancen von Frauen hinsichtlich bestimmter Berufe oder Karrierestufen verursacht wird, die möglicherweise ebenfalls das Ergebnis benachteiligender Strukturen sind. Der bereinigte Gender Pay Gap hingegen misst den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien. In Deutschland bildet der unbereinigte Gender Pay Gap die Grundlage zur Festlegung des Equal Pay Day. Der Equal Pay Day steht für den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer bereits ab dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. In Deutschland fand der Aktionstag in den letzten Jahren jeweils in der zweiten Märzhälfte statt.

Unbereinigter Gender Pay Gap 2015 in %



Keine aktuellen Angaben für Griechenland, Irland, Malta und Kroatien verfügbar.

Deutschland gehört zu den Schlusslichtern in der EU

Aus den anfangs genannten Bruttostundenverdiensten für Männer und Frauen ergibt sich für das Jahr 2016 ein unbereinigter Gender Pay Gap von rund 21 %. EU-weit – hier beziehen sich die aktuellsten Zahlen auf das Jahr 2015 – zählt Deutschland damit zu den Staaten mit dem höchsten Lohnabstand (2015: 22 %). Lediglich Estland (27 %) und die Tschechische Republik (23 %) verzeichneten ein im Vergleich zu Deutschland höheres Verdienstgefälle. In Österreich verdienten Frauen ebenfalls 22% weniger als ihre männlichen Kollegen. Über alle Mitgliedstaaten hinweg belief sich der ungewichtete unbereinigte Gender Pay Gap in der Europäischen Union im Jahr 2015 auf rund 16 %.

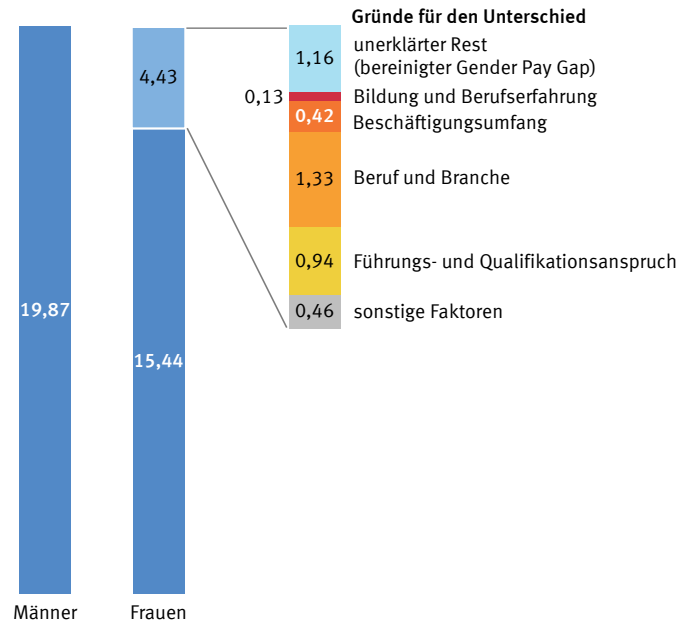
Verdienstunterschied unter anderem durch ungleiche Besetzung von Positionen

Der bereinigte Gender Pay Gap wird für Deutschland bzw. für Ost- und Westdeutschland lediglich alle vier Jahre ermittelt. Zuletzt lag er im Jahr 2014 im Bundesgebiet bei 6 %, das heißt, Frauen verdienten auch bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit pro Stunde durchschnittlich 6 % weniger als Männer, wobei dieser Wert eine Obergrenze darstellt. Aus dem Ergebnis für den bereinigten Gender Pay Gap folgt, dass in Deutschland fast drei Viertel des unbereinigten Gender Pay auf unterschiedliche arbeitsplatzrelevante Eigenschaften von Männern und Frauen zurückzuführen waren. Zu den wichtigsten Unterschieden zählen dabei die zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern unterschiedlich

ausfallende Berufs- bzw. Branchenwahl sowie die zwischen den Geschlechtern ungleiche Besetzung von Positionen. Darüber hinaus waren Frauen eher teilzeit- oder geringfügig beschäftigt.

Zerlegung des Gender Pay Gap 2014

Bruttostundenverdienst in EUR



2 Wer verdient was?

2.1.2 Junge und Alte

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst belief sich im Jahr 2014 bei den unter 30 Jahre alten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf rund 13 Euro. Die folgenden Altersklassen wiesen bis zu der Gruppe der 45- bis unter 50-Jährigen, die 19,18 Euro pro Stunde verdienten, durchweg einen höheren Durchschnittsverdienst auf. Danach fielen die Löhne wieder ab. Über 60-jährige Beschäftigte erzielten pro Stunde nur noch ein Gehalt von 17,25 Euro.

Ältere Menschen sind produktiver

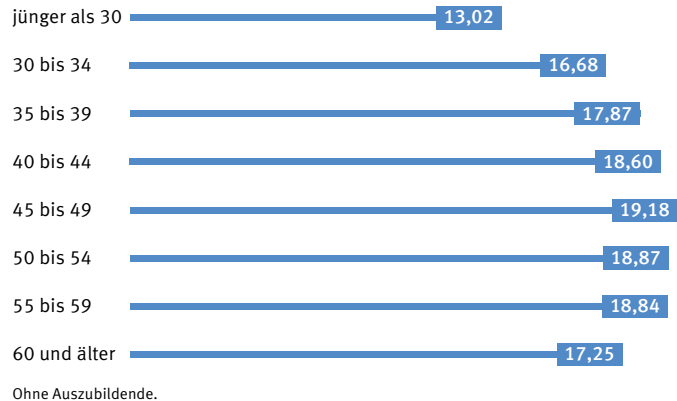
Eine Erklärung für die mit zunehmendem Alter tendenziell steigenden Löhne könnte die höhere Produktivität Älterer sein. So kommen wissenschaftliche Studien zu dem Schluss, dass die Produktivität mit steigendem Alter nicht abnimmt, sondern zunimmt. Auf der einen Seite verringert sich zwar die physische Leistungsfähigkeit im Laufe des Lebens, diese wird jedoch auf der anderen Seite durch andere Fähigkeiten ausgeglichen, die sich erst mit zunehmendem Alter entwickeln. Hierzu zählen – neben dem Aufbau von Spezialwissen – Erfahrung, Teamarbeit und die Fähigkeit, in schwierigen Situationen richtig zu handeln.

Tarifbindung als mögliche Ursache für höheren Verdienst im Alter

Mit zunehmendem Alter steigen die Stundenverdienste. Dies könnte darin begründet sein, dass sich mit fortgeschrittenem Alter auch der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

die der Tarifbindung unterliegen, erhöht. Tarifgebundene Beschäftigte erzielen einen höheren Verdienst als Angestellte ohne entsprechende Vereinbarung (siehe Kapitel 2.3.3). Der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten lag bei den unter 30-Jährigen noch bei 42 %. Dagegen wurden 51 % der 55- bis 59-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Tarif entlohnt. Ab einem Alter von 60 Jahren erhöhte sich der Anteil der tarifgebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht weiter, sondern lag ebenfalls bei rund 51 %.

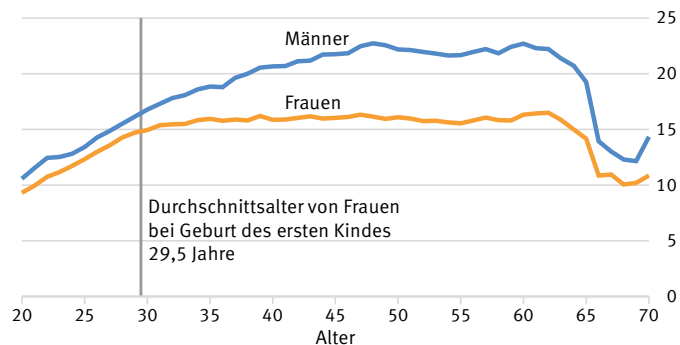
Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst nach Alter 2014 in EUR



Bei Frauen ab 30 Jahren kaum Verdienststeigerungen

Betrachtet man die Verdienstentwicklung nach dem Alter getrennt für beide Geschlechtergruppen fällt auf, dass bei den Frauen der Einfluss der Produktivität und der Tarifbindung von anderen Effekten überlagert wird. So steigt sowohl bei jungen Arbeitnehmerinnen als auch bei jungen Arbeitnehmern bis etwa 30 Jahren der Verdienst in ähnlicher Weise an. Ab einem Alter von etwa 30 Jahren, also in etwa dem Durchschnittsalter von Müttern bei der Geburt des ersten Kindes, unterscheiden sich die Verläufe jedoch zunehmend. Bei Männern setzt sich die Verdienststeigerung nahezu kontinuierlich fort. Dagegen verlangsamt sich der Verdienstzuwachs von Frauen zunächst und stagniert ab etwa Mitte 30 Jahren auf einem Niveau von rund 16 Euro. Am deutlichsten differieren die Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen ab einem Alter von Ende 40 Jahren. Hier erreichten männliche Beschäftigte einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von knapp 23 Euro, der somit 38% über dem Verdienst der gleichaltrigen Frauen lag.

Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst nach Alter und Geschlecht 2014
in EUR



Ohne Auszubildende.

2 Wer verdient was?

2.1.3 Ausbildungs- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen

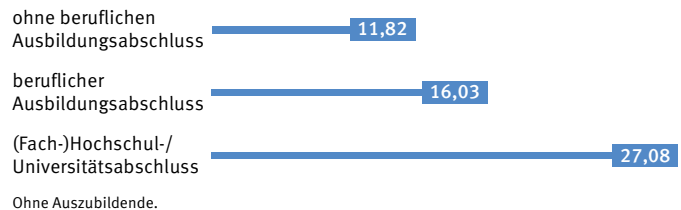
Viele Schülerinnen und Schüler stellen sich am Ende ihrer Schulzeit die Frage, ob sich die Aufnahme eines Studiums finanziell lohnt. Betrachtet man den durchschnittlichen Verdienst der jetzigen Arbeitnehmergeneration, so ist ein Studium durchaus lukrativ. Akademikerinnen und Akademiker erzielten 2014 einen Brutostundengehalt von durchschnittlich über 27 Euro. Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung kamen lediglich auf einen Verdienst von rund 16 Euro pro Stunde. Erwerbstätige, die keinen Ausbildungsabschluss aufwiesen, mussten im Durchschnitt mit einem Bruttolohn von knapp 12 Euro auskommen.

Hohes Lohnplus bei Akademikerinnen und Akademikern mit zunehmendem Alter

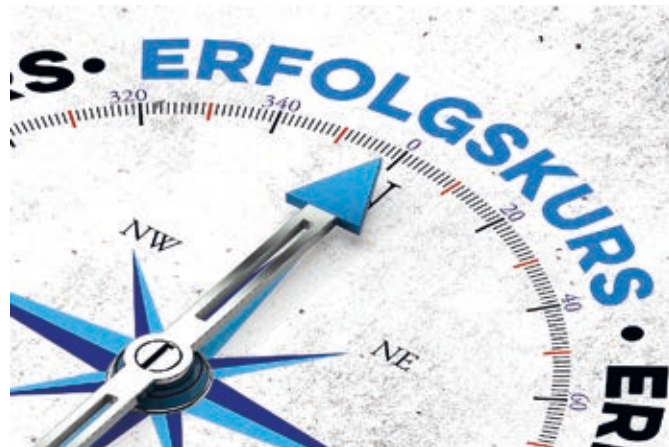
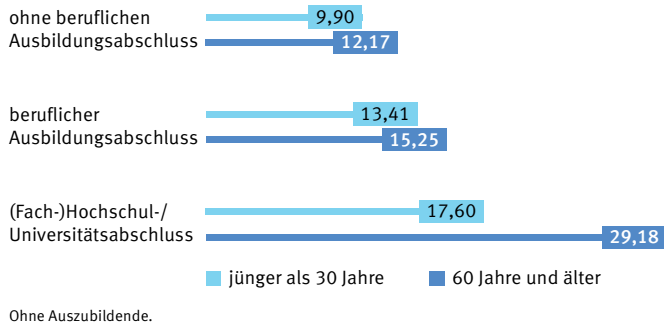
Auffällig ist, dass Akademikerinnen und Akademiker mit zunehmendem Alter höhere Verdienstzuwächse aufweisen als Beschäftigte mit bzw. ohne Ausbildungsabschluss. Während unter 30-Jährige, die einen (Fach-)Hochschul- bzw. Universitätsabschluss erreicht haben, im Durchschnitt Bruttoverdienste von 17,60 Euro pro Stunde aufwiesen, zahlten Arbeitgeber den 60- und über 60-jährigen (Fach-)Hochschul- bzw. Universitätsabsolventinnen und -absolventen einen Stundenlohn von 29,18 Euro. Dies ergibt einen prozentualen Zuwachs von rund 66%. Beschäftigte ohne abgeschlossene Ausbildung erzielten im Alter von unter 30 Jahren durchschnittlich einen Stundenverdienst von 9,90 Euro. Dieser

stieg bei den 60- und über 60-Jährigen auf 12,17 Euro (+ 23%). Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die einen Ausbildungsabschluss aufweisen, erhöhte sich das Durchschnittsgehalt von 13,41 Euro auf 15,25 Euro pro Stunde (+ 14%).

Durchschnittlicher Bruttolohn nach dem höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss 2014 in EUR



Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst nach dem höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss und Alter 2014 in EUR



2 Wer verdient was?

2.2 Arbeitsplatzbezogene Merkmale

2.2.1 Ost- und Westdeutschland

Auch fast 25 Jahre nach der Wiedervereinigung bestehen zwischen Ost- und Westdeutschland noch deutliche Verdienstunterschiede. So lag im Osten der durchschnittliche Bruttostundenverdienst im Jahr 2014 bei 14,08 Euro, im Westen dagegen verdienten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchschnittlich 17,96 Euro pro Stunde. Dementsprechend lag der Verdienst westdeutscher Beschäftigter rund 28 % über dem der in Ostdeutschland Tätigen.

Unterschiede im Bruttoinlandsprodukt

Als Ursache für die Lohnschere zwischen dem früheren Bundesgebiet und den neuen Bundesländern werden von Ökonomen häufig Unterschiede in der Produktivität angeführt. Je höher der Wert der von den Erwerbstätigen hergestellten Waren und Dienstleistungen ist, desto höhere Verdienste können nach gängiger ökonomischer Theorie den Beschäftigten gezahlt werden. Im Jahr 2014 lag das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen im früheren Bundesgebiet und Berlin 30 % über dem Durchschnitt der neuen Bundesländer ohne Berlin.

Tarifbindung im Osten schwächer ausgeprägt als im Westen

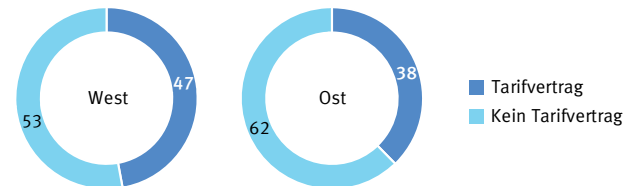
Zudem war der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Tarifbindung im früheren Bundesgebiet (47 %) wesentlich höher als in den neuen Bundesländern (38 %). Da Beschäftigte,

die tarifgebunden sind, im Durchschnitt höhere Verdienste erzielen als Mitarbeiter ohne entsprechende Vereinbarung (vgl. Kapitel 2.3.3), könnte hier eine weitere mögliche Ursache für die innerdeutschen Lohnunterschiede liegen.

Ostdeutschland: Weniger Beschäftigte in großen Unternehmen

In den westdeutschen Bundesländern arbeiten tendenziell mehr Beschäftigte in Unternehmen mit 250 und mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt der Verdienst (vgl. Kapitel 2.3.2); dies könnte eine weitere Ursache für den Verdienstunterschied von ost- und westdeutschen Beschäftigten sein. So waren beispielsweise in Thüringen nur 36 % der Erwerbstätigen in Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten tätig, während in Rheinland-Pfalz der entsprechende Anteil bei 48 % lag.

Anteil der Arbeitnehmer mit und ohne Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland 2014 in %

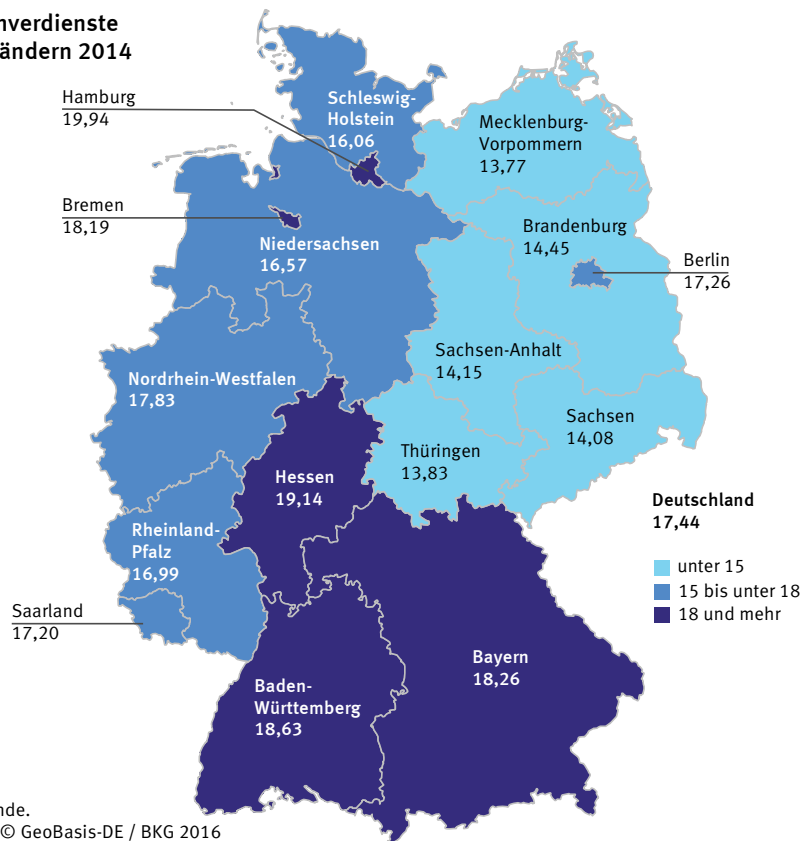


Ohne geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

Hamburg beim Verdienstranking an der Spitze

Beim Verdienstranking der Bundesländer nahmen im Jahr 2014 wie erwartet westdeutsche Bundesländer die Spitzenplätze ein. Dazu zählen Hamburg (19,94 Euro), Hessen (19,14 Euro) und Baden-Württemberg (18,63 Euro). Das Schlusslicht im früheren Bundesgebiet war Schleswig-Holstein mit 16,06 Euro. Die geringsten Bruttostundenlöhne über alle Bundesländer hinweg wurden den Beschäftigten in Sachsen (14,08 Euro), Thüringen (13,83 Euro) und Mecklenburg-Vorpommern (13,77 Euro) gezahlt.

Bruttostundenverdienste nach Bundesländern 2014 in EUR



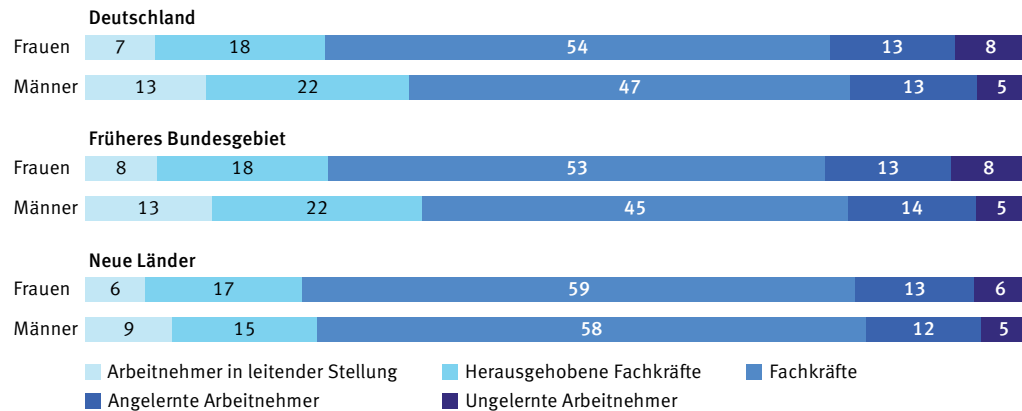
2 Wer verdient was?

2.2.2 Ungelernte und Führungskräfte

Die Höhe des Verdienstes ist nicht nur abhängig von der Beschäftigungsart oder dem Bildungsabschluss, sondern auch von den Anforderungen an die Beschäftigten hinsichtlich Führung und Qualifikation. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung verdienten 2014 mit durchschnittlich 35,32 Euro mehr als dreimal so viel wie Ungelernte (11,17 Euro). Im Durchschnitt aller beobachteten Wirtschaftszweige arbeiteten etwa 13 % der Männer in Deutschland in einer leitenden Funktion, aber nur rund 7 % der Frauen. Bei den Ungelernten kehrte sich dieses Verhältnis um: rund 8 % ungelernete Arbeitnehmerinnen stehen hier etwa 5 % ungelernen Arbeitnehmern gegenüber.



Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten nach Leistungsgruppen 2014
in %



Ohne geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

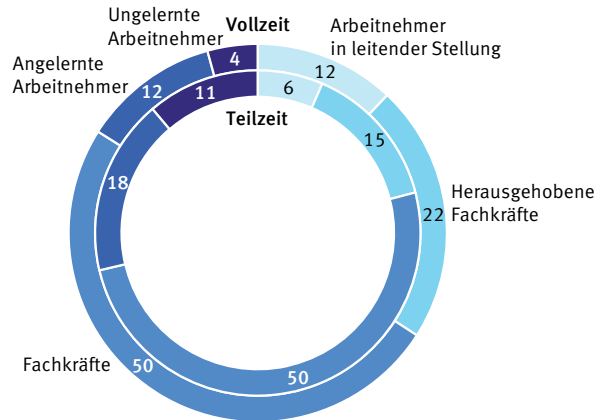
Frauen in Westdeutschland in leitenden Positionen unterrepräsentiert

Im früheren Bundesgebiet und Berlin waren über 13 % der Männer in leitenden Positionen, aber nur knapp 8 % der Frauen. Rund 5 % der männlichen Beschäftigten zählten zu den ungelerten Arbeitnehmern (Frauen: 8%). In den neuen Ländern war diese Verteilung etwas ausgewogener: Auf Arbeitnehmer in leitender Stellung entfielen hier 9 % der Männer und 6 % der Frauen, ungelernert waren 5 % der Männer und 6 % der Frauen.

Nur 6 % der Teilzeitkräfte haben eine Leitungsfunktion inne

Eine mögliche Erklärung, warum Frauen in leitenden Positionen eher unterrepräsentiert sind, könnte darin bestehen, dass Frauen deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt sind als Männer. Von den Teilzeitbeschäftigten hatten 2014 insgesamt nur etwa 6 % eine Leitungsfunktion inne. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die einer Vollzeittätigkeit nachgehen, war der Anteil mit rund 12 % immerhin doppelt so hoch.

Anteil der Arbeitnehmer nach Beschäftigungsumfang und Leistungsgruppen in Deutschland 2014 in %



Ohne geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

2 Wer verdient was?

2.2.3 Vollzeit- und Teilzeitkräfte

Als Teilzeitbeschäftigte gelten Erwerbstätige, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Teilzeitbeschäftigte hatten im Jahr 2014 einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 16,40 Euro. Dieser Wert liegt um 18 % niedriger als der durchschnittliche Bruttostundenverdienst eines Vollzeitbeschäftigten (20,08 Euro). Woran liegt das?

Unterschiedliches Qualifikationsniveau führt zu Lohndifferenzen

Wie zuvor (vgl. Kapitel 2.2.2) aufgezeigt, sind 12 % der Vollzeitkräfte in leitenden Positionen tätig. Bei den Teilzeitkräften waren es lediglich 6 %. Im Gegensatz dazu gehörten rund 4 % der Vollzeit-, aber 11 % der Teilzeitbeschäftigten zu den ungelerten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Der Verdienst steigt mit dem am Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationsniveau entsprechend an. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird demnach durch einen höheren Anteil an Beschäftigten mit einem „niedrigen“ Stundenverdienst gesenkt. Entspräche die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die Leistungsgruppen der von Vollzeitbeschäftigten, ergäbe sich nur noch ein Verdienstunterschied von 8 %.

Teilzeitkräfte eher in Bereichen mit unterdurchschnittlichen Verdiensten tätig

Ein weiterer Grund für die Unterschiede beim Bruttostundenverdienst der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten liegt in der Verteilung der jeweiligen Beschäftigungsarten auf einzelne Branchen. Teilzeitbeschäftigte finden sich verstärkt in Branchen mit unterdurchschnittlichen Verdiensten. Hierzu zählen beispielsweise die Bereiche „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ sowie „Gesundheit und Sozialwesen“. Mehr als jeder vierte Vollzeitbeschäftigte arbeitet hingegen im Verarbeitenden Gewerbe, in dem deutlich überdurchschnittliche Bruttostundenlöhne erzielt werden. Berechnet man einen Stundenverdienst mit den Verdiensten der Teilzeitbeschäftigten und der Branchenstruktur der Vollzeitbeschäftigten, beträgt die Abweichung zwischen beiden Beschäftigtengruppen nur noch 11 %.

Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten 2014

in EUR



Ohne geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

2.2.4 Befristet und unbefristet Angestellte

Auch wenn im Jahr 2014 knapp 90 % der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland unbefristet waren, starten nur wenige Berufseinsteiger mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in das Berufsleben. Nicht selten dauert es einige Jahre bis ein Arbeitsverhältnis entfristet wird. Die Befristung führt zu Unsicherheit und schlechter Planbarkeit, aber hat sie auch Einfluss auf den Verdienst?

Verdienst von befristet Angestellten niedriger als von Festangestellten

Insgesamt verdienen im Jahr 2014 befristete Vollzeitangestellte mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 15,37 Euro rund 25 % weniger als ihre Kollegen mit einem unbefristeten Vertrag (20,62 Euro). Bei den Teilzeitangestellten war der Verdienstunterschied mit 16 % nicht ganz so groß.

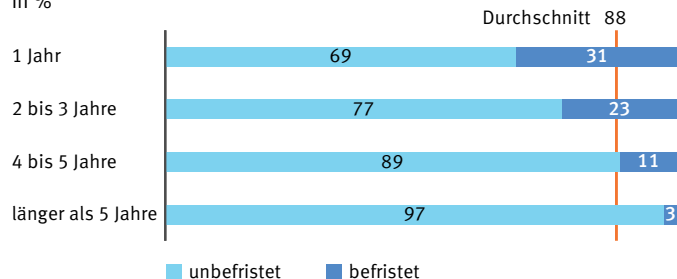
Vor allem Berufseinsteiger befristet angestellt

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit scheint überwiegend der Grund für den hohen Verdienstunterschied zu sein. Die meisten befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind jung und arbeiten erst seit wenigen Jahren bei ihrem Arbeitgeber. Daher sind sie auch in der Regel in niedrigeren Gehaltsstufen eingruppiert als ihre Kollegen, die schon länger für das gleiche Unternehmen tätig sind.

Befristung ist kein Phänomen einzelner Wirtschaftszweige

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist kein Phänomen einzelner Branchen. Sie ist in allen Wirtschaftszweigen vertreten, jedoch mit unterschiedlichen Anteilen. Im Bereich der „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ waren 2014 weniger als 5 % der Beschäftigungsverhältnisse befristet. Dagegen verfügten jeweils mehr als 22% der Beschäftigten in den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ sowie „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ über einen befristeten Arbeitsvertrag. Zu der zuletzt genannten Branche zählen unter anderem Reisebüros oder die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften.

Anteil der befristet und unbefristet Beschäftigten nach Dauer der Betriebszugehörigkeit 2014 in %



Ohne Auszubildende.

2 Wer verdient was?

2.2.5 Atypisch Beschäftigte und Normalbeschäftigte

In den letzten Jahren hat die Bedeutung atypischer Beschäftigung in Deutschland deutlich zugenommen: 2014 waren gut ein Drittel der Beschäftigungsverhältnisse atypisch. Zu den atypisch Beschäftigten werden befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte mit höchstens 20 Arbeitsstunden pro Woche, geringfügig Beschäftigte sowie Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer gezählt.

Berücksichtigt werden in diesem Zusammenhang nur Kernerwerbstätige, das heißt Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren, die sich nicht in Bildung oder Ausbildung befinden.

Atypisch Beschäftigte verdienen ein Drittel weniger als Normalbeschäftigte

Im Jahr 2014 hatten atypisch Beschäftigte mit durchschnittlich 13,02 Euro einen um fast 35 % niedrigeren Bruttostundenverdienst als Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer (19,99 Euro). Von den atypisch Beschäftigten verdienen die geringfügig Beschäftigten mit durchschnittlich 9,39 Euro pro Stunde am wenigsten.

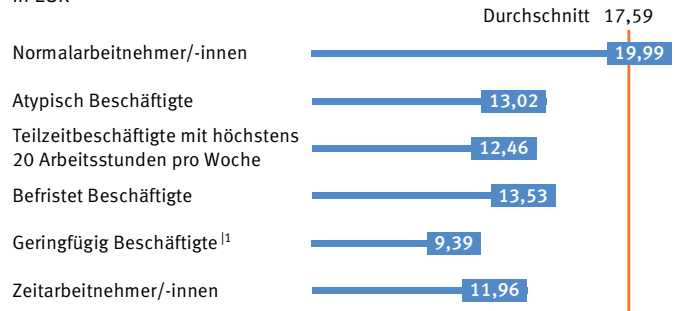
Der Großteil der atypisch Beschäftigten arbeitet in Branchen mit eher unterdurchschnittlichen Verdiensten. So ist mehr als die Hälfte im Gastgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel sowie im Bereich „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ tätig. Unter den zuletzt genannten Bereich fallen zum Beispiel Zeitarbeitsfirmen, Call Center oder Wach- und Sicherheitsdienste.

Die berufliche Qualifikation und die Einstufung in eine entsprechende Leistungsgruppe führen zu Verdienstunterschieden. Unter den herausgehobenen Fachkräften und Beschäftigten mit leitender Stellung war „nur“ jedes sechste Beschäftigungsverhältnis atypisch, aber bei den Ungelernten mehr als jedes zweite.

Das Risiko, atypisch beschäftigt zu sein, ist auch abhängig vom Alter und vom Geschlecht. So sind zwei von drei der 15- bis 24-Jährigen atypisch beschäftigt. Außerdem sind fast zwei Drittel der atypisch Beschäftigten Frauen. Besonders hoch ist der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten (71 %).

Bruttostundenverdienste nach Beschäftigungsart 2014

in EUR



¹ Geringfügig Beschäftigte haben in der Regel keine Abzüge für Lohnsteuer und Sozialversicherung.

2.2.6 Piloten und Friseure

Der Wandel der Wirtschaftsstrukturen sowie neue Produktions- und Fertigungsverfahren haben viele Berufe und Berufsfelder verändert. Nach der amtlichen Klassifikation der Berufe werden 144 Berufsgruppen unterschieden, zwischen denen 2014 erhebliche Verdienstunterschiede bestanden.

Piloten verdienen am meisten, Friseure am wenigsten

Mit durchschnittlich 61,02 Euro brutto pro Stunde verdienten Piloten am besten. An zweiter Stelle kamen Human- und Zahnmediziner mit einem Bruttostundenverdienst von 41,21 Euro. Das Schlusslicht bildete die Berufsgruppe „Körperpflege“, zu der unter anderem Friseure und Kosmetiker zählen. Mit durchschnittlich 9,05 Euro hatten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Berufszweig den geringsten Bruttostundenverdienst.

Eng verknüpft mit der Zugehörigkeit zu den Berufsgruppen sind die Leistungsgruppen. So gehörten fast 85 % der Piloten zu den herausgehobenen Fachkräften oder Beschäftigten mit leitender Stellung. Bei den Friseuren und Kosmetikern waren es nur 4 % und bei den Restaurantfachkräften und Kellnern sogar nur 2,6 % der Beschäftigten.

Bruttostundenverdienste nach ausgewählten Beschäftigungsgruppen 2014 in EUR



2 Wer verdient was?

2.3 Unternehmensbezogene Merkmale

2.3.1 Beschäftigte im Gastgewerbe und in der Energieversorgung

Nicht nur der Beruf, sondern auch die Branche, in der eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer tätig ist, hat einen großen Einfluss auf die Höhe des Verdienstes. So reichte die Spanne der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste 2014 von 9,63 Euro pro Stunde im Gastgewerbe bis zu 27,80 Euro in der Energieversorgung.

Hohes Anforderungsniveau in Branchen mit hohem Verdienst

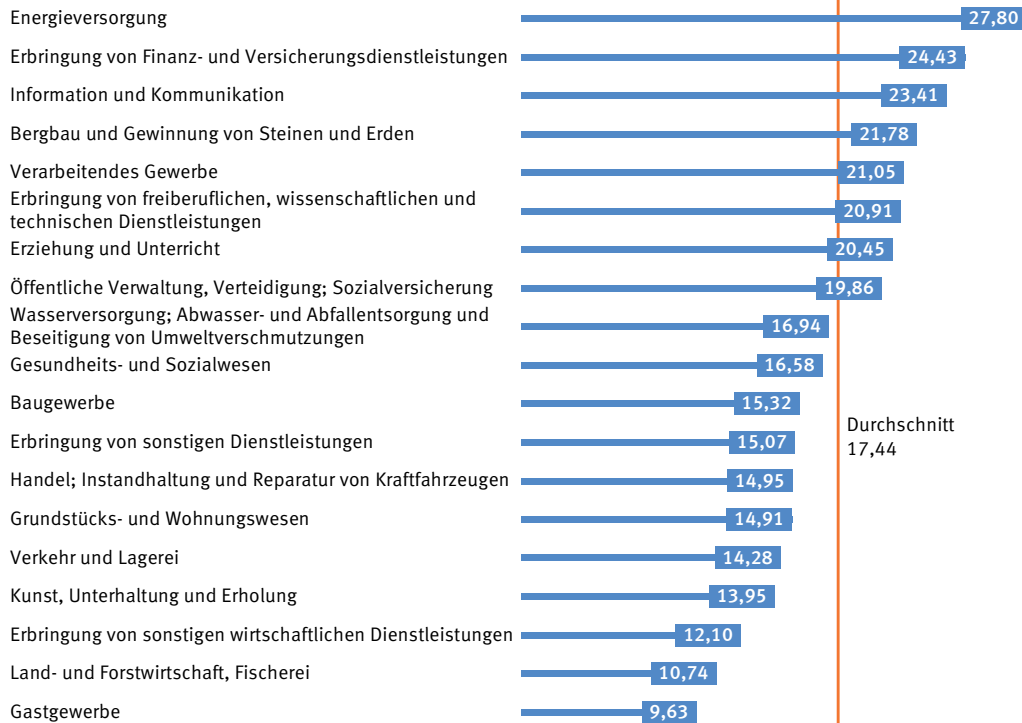
Branchen mit einem relativ hohen durchschnittlichen Bruttoverdienst haben einen hohen Anteil an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitender Stellung und mit komplexeren Aufgaben (Leistungsgruppen 1 und 2). So waren 2014 beispielsweise in der Energieversorgung fast zwei Drittel und bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen nahezu die Hälfte aller Beschäftigten in leitender Stellung oder mit komplexeren Aufgaben betraut. Dabei lag der Anteil im Durchschnitt über alle Branchen hinweg lediglich bei rund 25 %.

Im Gastgewerbe ist fast jeder Zweite geringfügig beschäftigt. Gleichzeitig ist insbesondere in den Branchen, in denen unterdurchschnittliche Löhne gezahlt werden, der Anteil der geringfügig Beschäftigten relativ hoch. So waren beispielsweise im Gastgewerbe und im Grundstücks- und Wohnungswesen 2014 jeweils rund 45 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt, während es im Durchschnitt aller Branchen nur 18 % waren.

Die Betrachtung nach Ausbildungsabschlüssen zeigt ein ähnliches Bild. So verfügten 2014 beispielsweise im Gastgewerbe rund ein Viertel und bei der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, wie die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften oder Wach- und Sicherheitsdienste, rund ein Fünftel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über keinen Ausbildungsabschluss. Dagegen waren (Fach)Hochschulabsolventinnen und -absolventen insbesondere im Bereich „Erziehung und Unterricht“ mit einem Anteil von rund 58 % sowie im Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ mit 48 % stark vertreten.

Der Frauenanteil war 2014 im Gesundheits- und Sozialwesen mit 79 % sowie im Bereich „Erziehung und Unterricht“ mit 70 % am höchsten. Aber auch bei den sonstigen Dienstleistungen sowie im Gastgewerbe lag der Anteil der Frauen noch weit über 50 %. Typische Männerdomänen sind hingegen der Bergbau und das Baugewerbe. Dort lag der Männeranteil 2014 jeweils über 80 %.

Bruttostundenverdienst nach Wirtschaftszweigen 2014 in EUR



Ohne Auszubildende.



2 Wer verdient was?

2.3.2 Beschäftigte in Klein- und Großunternehmen

Vor allem beim Berufseinstieg, aber auch bei dem Wunsch nach beruflicher Veränderung stellt sich oftmals die Frage, ob Großunternehmen oder eher die kleinen mittelständischen Unternehmen die besseren Arbeitgeber sind. Neben unterschiedlichen Regelungen bezüglich Arbeitszeiten, Urlaub oder Überstunden hängt auch der Verdienst oftmals von der Unternehmensgröße ab.

Verdienst steigt mit Unternehmensgröße

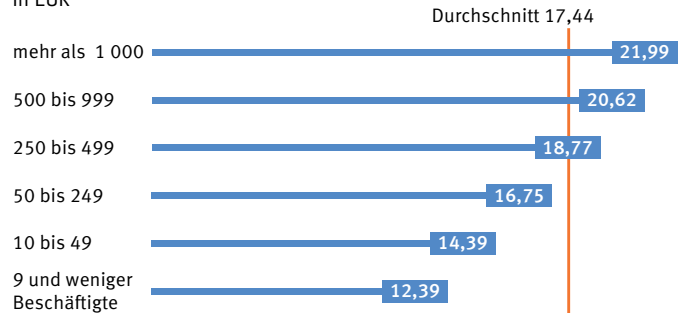
Rund 28 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiteten 2014 in Großunternehmen. Mit der Unternehmensgröße steigt auch der Verdienst. In Großunternehmen verdienen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland 2014 im Durchschnitt mit 21,99 Euro rund 77 % mehr als in Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte) mit 12,39 Euro.

Dieser Trend gilt für beide Geschlechter. So verdienen Männer in Großunternehmen 2014 rund 79 % mehr als ihre Kollegen in Kleinstunternehmen, bei den Frauen lag der Verdienstunterschied bei 69 %.

Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in Kleinstunternehmen am geringsten

Je größer das Unternehmen ist, desto größer ist auch der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen. Bei Unternehmen mit 500 bis 999 Beschäftigten betrug der Verdienstunterschied 36 %, in sogenannten Kleinstunternehmen betrug er 2014 dagegen rund 2 %.

Bruttostundenverdienst nach Unternehmensgröße 2014 in EUR



Ohne Auszubildende.

In Großunternehmen war der Verdienstabstand mit 28 % etwas geringer.

In Kleinstunternehmen sind Frauen relativ stärker vertreten als Männer. So waren 2014 insgesamt 18 % der Frauen und 13 % der Männer in Kleinstunternehmen tätig. In den Großunternehmen hingegen arbeiteten 28 % der Frauen und 29 % der Männer.

Mit der Unternehmensgröße steigt auch der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung und mit komplexeren Aufgaben (Leistungsgruppen 1 und 2). Gleichzeitig sinkt der Anteil der geringfügig Beschäftigten von 2014 rund 38 % in Kleinstunternehmen auf 7 % in Großunternehmen.

Bei der regionalen Betrachtung zeigt sich, dass Großunternehmen 2014 im Osten eine geringere Bedeutung haben. Hier sind die Kleinstunternehmen deutlich stärker vertreten als im Westen.



2 Wer verdient was?

2.3.3 Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Beschäftigte

Für rund 46 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland regeln Tarifverträge Verdienste und Arbeitsbedingungen. Tarifverträge werden von einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden mit einer oder mehreren Gewerkschaften abgeschlossen.

Im Durchschnitt verdienten im Jahr 2014 tarifgebundene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland 20,74 Euro pro Stunde und damit rund 18 % mehr als ihre nicht tarifgebundenen Kolleginnen und Kollegen (17,52 Euro).

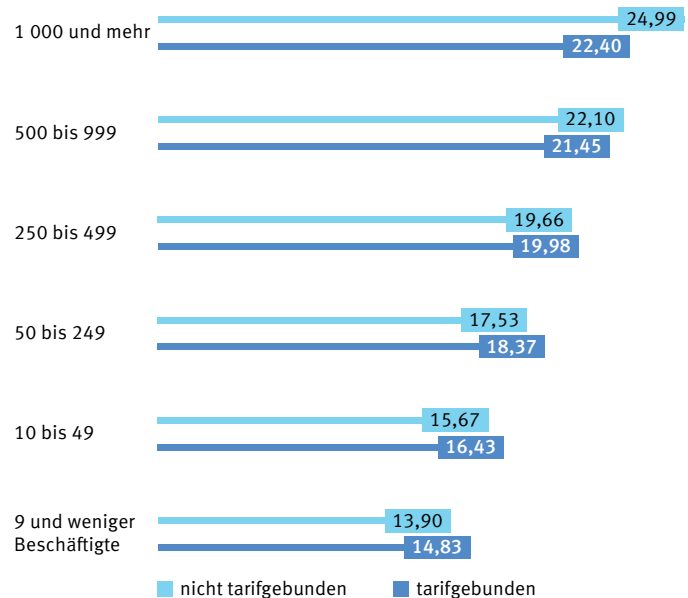
Vor allem Beschäftigte in Großunternehmen tarifgebunden

Die Tarifbindung des einzelnen Beschäftigten scheint insbesondere von der Größenklasse des Unternehmens, in dem er arbeitet, abhängig zu sein. Vor allem bei den größeren Unternehmen ist die Tarifbindung besonders hoch. So stieg der Anteil der tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer analog zum Bruttostundenverdienst mit steigender Unternehmensgröße 2014 von rund 11 % bei Kleinunternehmen bis hin zu rund 82 % bei Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten.

Der Verdienstunterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern hingegen nimmt mit steigender Unternehmensgröße ab. Ab 500 Beschäftigten dreht sich das Verhältnis sogar um: In Unternehmen mit 500 bis 999 Beschäftigten verdienten die nicht nach Tarif bezahlten Arbeitnehmerinnen

Bruttostundenverdienst tarifgebundener und nicht tarifgebundener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Unternehmensgröße 2014

in EUR



Ohne geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

und Arbeitnehmer 2014 rund 3 % mehr als ihre tarifgebundenen Kolleginnen und Kollegen. In Großunternehmen waren es sogar rund 12 % mehr.

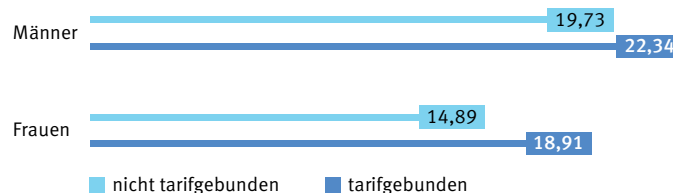
Im Branchenvergleich fällt ein Zusammenhang zwischen dem Bruttostundenverdienst und der Tarifbindung auf. So lag die Tarifbindung 2014 auf Ebene der einzelnen Arbeitnehmer beispielsweise im Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ bei rund 99 %, im Bereich „Erziehung und Unterricht“ bei rund 84 % und in der „Energieversorgung“ bei 81 %. Dies sind Branchen, in denen auch der Bruttostundenverdienst über dem Durchschnitt liegt.

Auch innerhalb der meisten Branchen lag der Verdienst der nach Tarif bezahlten Beschäftigten 2014 deutlich über dem Verdienst der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ausnahmen stellen unter anderem die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, wie beispielsweise die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie Wach- und Sicherheitsdienste, dar. Hier wurde 2014 nach Tarif durchschnittlich 17 % bzw. 13 % weniger gezahlt als ohne Tarifvertrag.

Bei Frauen war die Tarifbindung 2014 lediglich um einen Prozentpunkt höher als bei Männern. Allerdings verdienten Frauen, die nicht nach Tarif bezahlt werden, rund 21 % weniger als ihre tarifgebundenen Kolleginnen, während der Unterschied bei den Männern nur bei 12 % lag.

Bruttostundenverdienst tarifgebundener und nicht tarifgebundener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Geschlecht 2014

in EUR



Ohne geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

3 Wie entwickeln sich die Verdienste?

3.1 Tarifverdienste

Zur Messung der durchschnittlichen Veränderung der tariflichen Monats- und Stundenverdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden sogenannte „Tarifindizes“ berechnet. Die durchschnittlichen tariflichen Monatsverdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhten sich in den Jahren 2007 bis 2016 in Deutschland um 25 %. Die Verbraucherpreise stiegen im gleichen Zeitraum mit rund 12 % nur fast halb so stark. Außer im Jahr 2011 war der Anstieg der Tarifverdienste im genannten Zeitraum durchweg stärker als der Verbraucherpreisanstieg.

Wirtschaftskrise macht sich mit Verzögerung bemerkbar

Bei den Tarifverdiensten in Deutschland machte sich die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise erst mit deutlicher Verzögerung bemerkbar. In den Krisenjahren 2008 und 2009 stiegen die Tarifverdienste mit 3,6 % bzw. 2,8 % noch kräftig. Erst im Jahr 2010, als sich die wirtschaftliche Lage schon deutlich verbesserte, machte sich mit 1,6 % ein Einbruch bemerkbar.

Der Grund dafür ist, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber in vielen Tarifabschlüssen Erhöhungen für mehrere Jahre, so genannte Stufenerhöhungen, vereinbarten. Auch die meisten der 2009 in Kraft getretenen Tariferhöhungen waren schon 2008 oder früher – also noch vor der Krise – beschlossen worden.

Demgegenüber beruhten die Tarifsteigerungen 2010 in der Regel auf Verträgen, die mitten in der Wirtschaftskrise verhandelt wurden.

Aufschwung führt erst 2011 zu Tariferhöhungen

Im Jahr 2011 verlangten die Gewerkschaften, die Beschäftigten angemessen am wirtschaftlichen Aufschwung zu beteiligen, und forderten dauerhafte Lohnerhöhungen. Die Arbeitgeber boten eine differenzierte und an die Situation der Betriebe angepasste Tariflohnentwicklung. Letztendlich vereinbarten die Verhandlungspartner 2011 in vielen Wirtschaftszweigen Tariferhöhungen von 3,0 % und mehr. Einige Tarifabschlüsse waren jedoch auch deutlich niedriger. Einmalzahlungen spielten 2011 eine wesentlich geringere Rolle als in den Vorjahren.

Da viele Tariferhöhungen für 2011 zudem zum Teil noch auf Verträgen beruhten, die mitten in der Wirtschaftskrise verhandelt worden waren, fiel die Tarifentwicklung insgesamt auch 2011 mit 1,5 % noch sehr moderat aus. Erst im Jahr 2012 war mit + 3,0 % gegenüber dem Vorjahr ein deutlicher Aufschwung zu spüren. In Folge der anhaltend guten Konjunktur und des großen Nachholbedarfes der Vorjahre setzte sich diese Entwicklung in den Folgejahren, wenn auch abgeschwächt, weiter fort. Erst im Jahr 2015 schwächten sich die Tariferhöhungen wieder etwas ab.

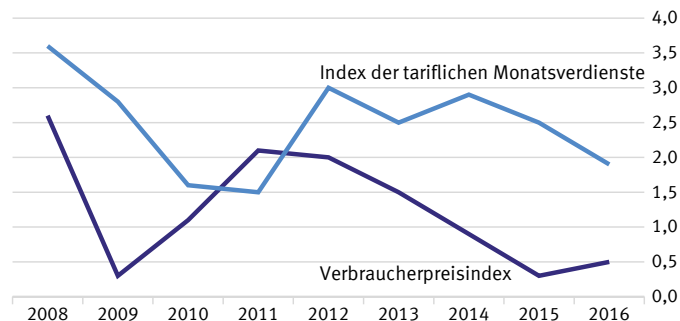
Vor allem Gastgewerbe vom Mindestlohn betroffen

Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland erstmals ein branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro eingeführt. Bei den Tarifverdiensten machte sich die Mindestlohneinführung vor allem in den unteren Verdienstgruppen des Gastgewerbes bemerkbar. Während in diesem Bereich in den Vorjahren stets relativ moderate Tarifierhöhungen zu verzeichnen waren, waren die Tarifverdienste hier im Jahr 2015 um 3,3 % höher als im Vorjahr.

In den meisten anderen Bereichen lagen die Tarifverdienste bereits vor der Mindestlohneinführung über 8,50 Euro oder es wurden branchenspezifische Mindestlöhne vereinbart, die unter die gesetzlichen Ausnahmeregelungen fallen, sodass der Effekt der Mindestlohneinführung bei den Tarifverdiensten insgesamt nicht groß ist.



Index der tariflichen Monatsverdienste ohne Sonderzahlungen Veränderung zum Vorjahr in %



3 Wie entwickeln sich die Verdienste?

3.2 Nominal- und Reallohn

Die effektive Verdienstentwicklung aller Beschäftigten kann mithilfe von zwei Bruttogrößen analysiert werden: Dem Nominal- und dem Reallohn. Während der Nominallohn dem Bruttomonatsverdienst einschließlich Sonderzahlungen entspricht, den der Beschäftigte tatsächlich für seine Arbeit erhält, handelt es sich beim Reallohn um den um die Inflation bereinigten Verdienst. Der Reallohn ist somit ein Indikator für die Kaufkraft des Nominallohns.

Von 2007 bis 2016 stiegen die Reallöhne, das heißt die preisbereinigten Bruttomonatsverdienste, um insgesamt 9,7%. Die nominale Verdienstentwicklung von Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten betrug 22,7%, die Verbraucherpreise verzeichneten im gleichen Zeitraum einen Anstieg von 11,8%. Die Angaben für das Jahr 2016 beziehen sich auf vorläufige Angaben. Bei Betrachtung der einzelnen Jahre konnten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fast durchweg Reallohngewinne im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen. Die Verdienste einschließlich der Sonderzahlungen stiegen also stärker als die Verbraucherpreise.

Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise führten zu Verdiensteinbußen

Die Tatsache, dass im Jahr 2009 von den Beschäftigten keine realen Lohnsteigerungen verzeichnet werden konnten, ist auf

die Auswirkungen der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise zurückzuführen. So waren vor allem starke Einbrüche bei den häufig konjunkturabhängigen Sonderzahlungen zu verzeichnen. Diese gingen im Durchschnitt aller erfassten Wirtschaftszweige im Vergleich zu 2008 um 6,2% zurück. Zusätzlich litten die tatsächlich gezahlten Bruttomonatsverdienste unter dem verbreiteten Einsatz von Kurzarbeit. Die bezahlte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Produzierenden Gewerbe ging 2009 im Vergleich zum Vorjahr um 3,8% zurück. Besonders stark betroffen war das Verarbeitende Gewerbe, hier sank die bezahlte Arbeitszeit um 4,6% auf durchschnittlich 36,7 Wochenstunden. Als Resultat verringerte sich die monatliche Grundvergütung um 2,5%. Die Verdiensteinbußen wurden dabei zwar zum Teil durch das staatliche Kurzarbeitergeld ausgeglichen. Diese Sozialleistung wird in der Erhebung, auf der die vorliegenden Daten basieren, jedoch nicht berücksichtigt.

Auffällig sind die Unterschiede in der Entwicklung des Nominallohnindex verglichen mit dem Tarifindex (vgl. Kapitel 3.1). Diese sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass beide Indikatoren unterschiedlich auf die Besonderheiten der Wirtschaftskrise reagieren. So spielt beispielsweise Kurzarbeit beim Tarifindex keine Rolle. Zudem werden Tarifverträge häufig über einen längeren Zeitraum abgeschlossen, sodass eine Reaktion auf Situationen wie die Wirtschaftskrise erst später erfolgen kann.

Folgen der Einführung des Mindestlohns nicht quantifizierbar

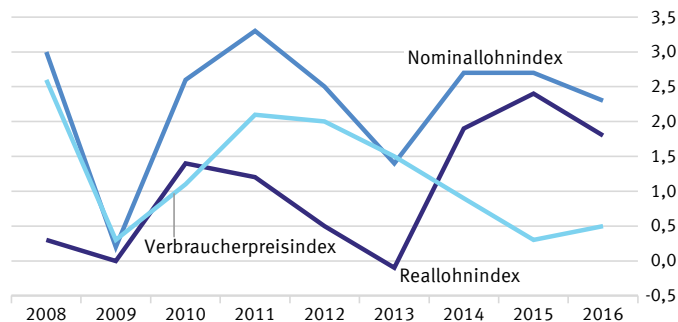
Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro. In welchem Maße die Einführung des Mindestlohns die Nominal- beziehungsweise Reallohnentwicklung beeinflusst hat, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht quantifizieren. Eine Auswertung nach den sogenannten Leistungsgruppen, also den Anforderungen des Arbeitsplatzes hinsichtlich Führung und Qualifikation, zeigt allerdings, dass im Jahr 2015 die nominalen Verdienststeigerungen der ungelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (+ 4,1 %) überdurchschnittlich hoch waren. Ferner hatten innerhalb der betrachteten Beschäftigungsarten die geringfügig Beschäftigten mit + 4,6 % deutlich stärkere Verdienstzuwächse als Teilzeit- (+ 3,0 %) und Vollzeitbeschäftigte (+ 2,7 %).

Hohe nominale Lohnzuwächse bei „Minijobbern“

Insgesamt stiegen die nominalen Verdienste von geringfügig Beschäftigten zwischen 2007 und 2016 um rund 30 %. Damit fielen die Lohnsteigerungen stärker aus als bei den Vollzeitbeschäftigten (+ 22 %) und den Teilzeitbeschäftigten (+ 26 %). Ungelernte und angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verzeichneten im selben Zeitraum ein Plus von 23 % bzw. 19 %. Bei den Fachkräften belief sich der Lohnzuwachs auf 20 %. Die höchsten Verdienststeigerungen in den letzten acht Jahren konnten leitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie herausgehobene Fachkräfte für sich verzeichnen (+ 29 % bzw. + 23 %).

Nominale und reale Verdienstentwicklung

Veränderung zum Vorjahr in %



Vorläufige Werte für Reallohn- und Nominallohnindex für das Jahr 2016.

Bei Betrachtung der Verdienstentwicklung in beiden Landesteilen zeigt sich, dass die Nominallöhne in den neuen Ländern mit + 28 % stärker gestiegen sind als im früheren Bundesgebiet mit + 22 %. Zudem haben sich die Verdienste von Frauen mit + 25 % stärker als die Löhne von Männern (+ 22 %) erhöht.

4 Was zählt neben den laufenden Bezügen noch zum Verdienst?

4.1 Sonderzahlungen

Sonderzahlungen sind unregelmäßige, nicht jeden Monat geleistete Zahlungen, wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Leistungsprämien, Abfindungen, Gewinnbeteiligungen sowie der steuerliche Wert (geldwerter Vorteil) von Aktienoptionen. Sie werden zum Teil mit dem Ziel der Mitarbeitermotivation eingesetzt.

Hohe Boni im Banken- und Finanzsektor

Rund drei Viertel aller vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhielten im Jahr 2014 Sonderzahlungen. Im Durchschnitt erzielten Beschäftigte, die in den Genuss von Sonderzahlungen kamen, jährliche Zusatzeinnahmen in Höhe von 5 263 Euro. Gerade Angestellte in der Finanz- und Versicherungsbranche profitierten von hohen, häufig erfolgsabhängigen, Prämien. Diese machten im Durchschnitt rund 18 % bzw. 11 802 Euro des gesamten Bruttojahresverdienstes aus. Wenngleich in etwas geringerem Ausmaß wurden auch im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen vergleichsweise hohe Boni erzielt (9 150 Euro). Hier belief sich der Anteil der Sonderzahlungen am Bruttojahresverdienst auf etwa 14 %.

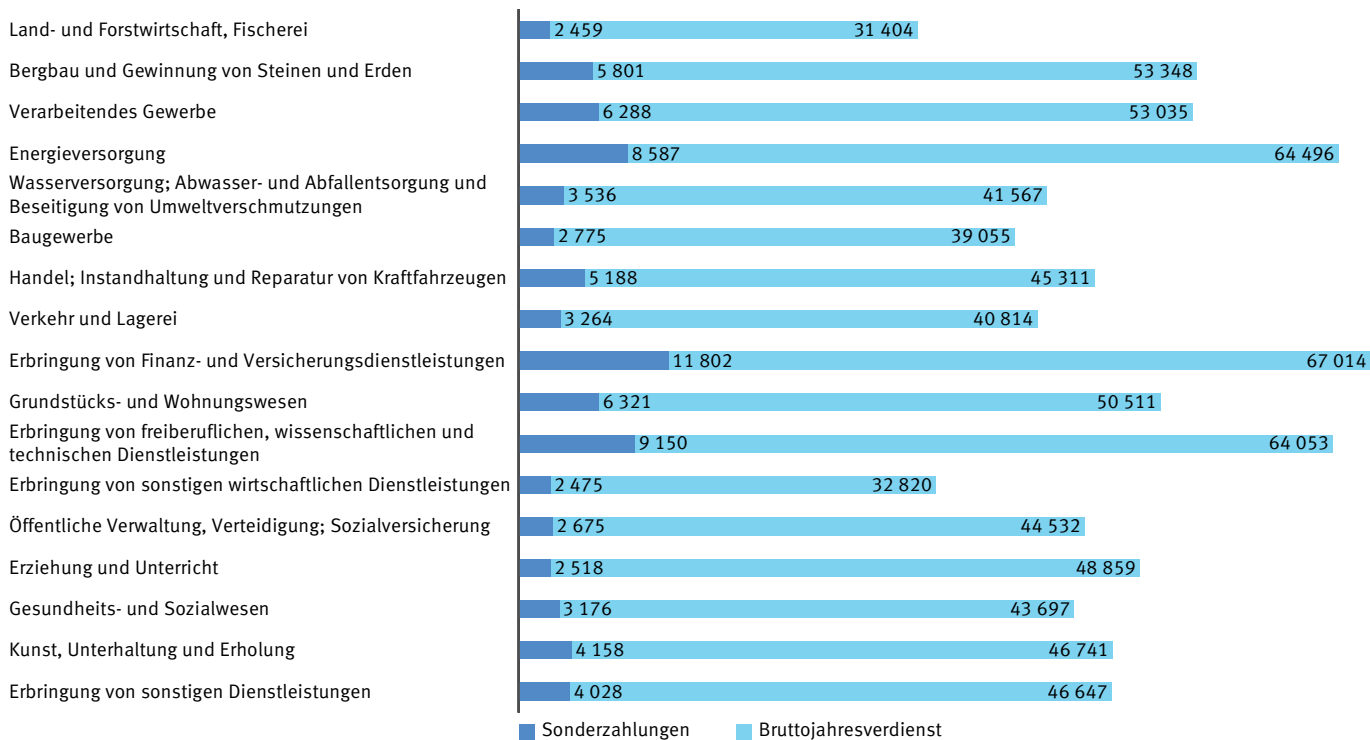
Geringe Bedeutung von Sonderzahlungen im öffentlichen Dienst

In ausschließlich bzw. überwiegend vom öffentlichen Dienst geprägten Branchen wie der öffentlichen Verwaltung und dem Bereich „Erziehung und Unterricht“ kam den Sonderzahlungen als Teil des Bruttojahresverdienstes nur eine untergeordnete

Bedeutung zu. Der Anteil der Boni lag in der öffentlichen Verwaltung bei 6 % und im Bereich „Erziehung und Unterricht“ bei 5 %. Der unterdurchschnittlich hohe Anteil in diesen Branchen lässt sich darauf zurückführen, dass ein Großteil der unregelmäßig geleisteten Zahlungen, die unter den Sonderzahlungen subsumiert werden, im öffentlichen Dienst keine bzw. kaum eine Rolle spielen. Hierzu zählen beispielsweise Leistungsprämien, Abfindungen, Gewinnbeteiligungen und geldwerte Vorteile. Andere Sonderzahlungen, wie etwa das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wurden bei den Beamten in die laufenden Bezüge integriert.



Bruttojahresverdienste und Sonderzahlungen von Vollzeitbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen 2014 in EUR



Darstellung für das Gastgewerbe sowie Information und Kommunikation nicht möglich.

4 Was zählt neben den laufenden Bezügen noch zum Verdienst?

4.2 Entgeltumwandlung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben im Rahmen der Entgeltumwandlung die Möglichkeit, mit ihrem Arbeitgeber zu vereinbaren, dass Teile des Bruttoverdienstes zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung eingesetzt werden. Dieser Bestandteil wird in einen Vertrag eingezahlt, aufgrund dessen im Rentenalter eine einmalige Leistung oder eine laufende Rente geleistet wird. Finanziert werden können die Beiträge aus dem laufenden Arbeitsentgelt, aus vermögenswirksamen Leistungen oder auch aus Einmal- und Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder einem 13. Monatsgehalt. Für den Beschäftigten ist diese Art der betrieblichen Altersversorgung lukrativ, da auf den umgewandelten Anteil des Gehalts bis zu einer gewissen Obergrenze keine Einkommensteuer und auch keine Sozialabgaben erhoben werden.



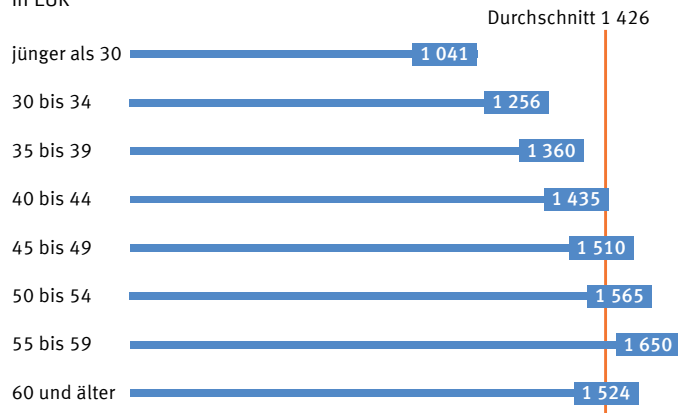
Betrag, der zur Entgeltumwandlung eingesetzt wird, steigt mit dem Alter

Vollzeitbeschäftigte, die im Jahr 2014 auf einen Teil ihres Gehalts verzichteten, um diesen für die betriebliche Altersversorgung zu verwenden, nutzten durchschnittlich 1 426 Euro zur Entgeltumwandlung. Mit zunehmendem Alter steigt der Betrag, der zur Entgeltumwandlung genutzt wird. Zumindest gilt dies bis zur Altersklasse der 55- bis 59-Jährigen. Während Beschäftigte unter 30 Jahren, die Entgeltumwandlung betrieben, im Jahr 2014 durchschnittlich 1 041 Euro zur betrieblichen Altersversorgung einsetzten, nutzten die 55- bis unter 60-Jährigen 1 650 Euro für diesen Zweck. Lediglich bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor dem Renteneintritt standen, sank der entsprechende Betrag auf 1 524 Euro. Die dargestellte Entwicklung hängt jedoch weniger damit zusammen, dass sich ältere Beschäftigte in der Tendenz mehr Gedanken über die Zeit nach ihrem Erwerbsleben machen. Vielmehr deuten die stabilen Anteile am Bruttojahresverdienst, die die unterschiedlichen Altersgruppen für Entgeltumwandlung aufwenden, darauf hin, dass die mit zunehmendem Alter tendenziell höheren Gehälter ausschlaggebend für die höheren Investitionen in die betriebliche Altersversorgung sind. So variierten die Anteile in den jeweiligen Altersklassen lediglich zwischen 2,4 und 2,8%.

Männer nutzen einen höheren Betrag zur betrieblichen Altersversorgung

Unterschiedlich hohe Bruttojahresverdienste sind vermutlich auch der Grund dafür, dass Frauen durchschnittlich lediglich 1 265 Euro und Männer immerhin 1 492 Euro zur Entgeltumwandlung einsetzten.

Höhe der Entgeltumwandlung von Vollzeitbeschäftigten nach dem Alter 2014 in EUR



5 Was bleibt netto vom Bruttoverdienst?

Zur Beantwortung dieser Frage berechnet das Statistische Bundesamt mittels einer Modellrechnung Nettoverdienste für verschiedene Haushaltstypen im früheren Bundesgebiet und in den neuen Ländern. Der Nettoverdienst entspricht dem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst (einschließlich Sonderzahlungen) vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich abzüglich der Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags sowie der Beiträge der Beschäftigten zur Sozialversicherung. Zu Letzterem zählen beispielsweise die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. Die Zahlung von Kindergeld beziehungsweise die steuerliche Berücksichtigung von Kinderfreibeträgen bleiben bei der Berechnung der Nettoverdienste unberücksichtigt. Die Modellrechnung stellt dar, wie sich Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung auf die Höhe der Nettoverdienste verschiedener Haushaltstypen auswirken. Unterstellt wird in diesem Zusammenhang, dass die den Modellrechnungen zugrunde gelegten Allein- oder Doppelverdiener jeweils den durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst aller vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer erzielen.

Hohe Abzüge bei kinderlosen ledigen Männern

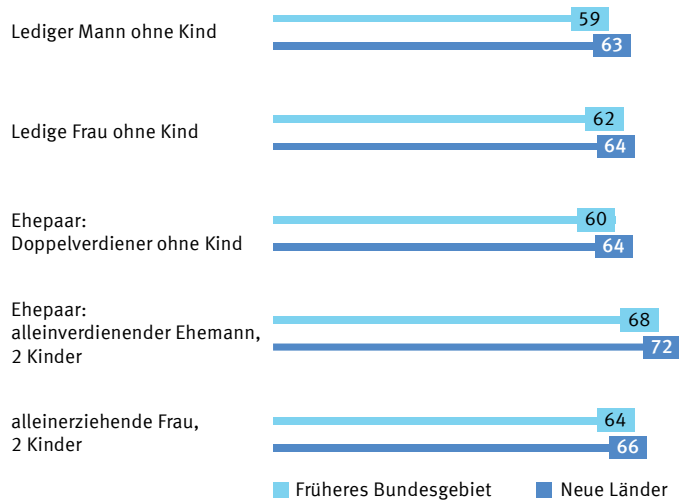
Der Anteil des Bruttomonatsverdienstes, über den frei verfügt werden kann, schwankt je nach Haushaltstyp erheblich. Die höchsten Abzüge hatten ledige Männer ohne Kind im früheren Bundesgebiet. Ihnen blieben im Jahr 2015 netto 59 % ihres Bruttomonatslohns. Zum Vergleich: Bei ledigen Frauen beläuft sich der Anteil des Nettoverdienstes am Bruttoverdienst auf 62 %. Die verglichen mit männlichen Arbeitnehmern etwas geringeren Abzüge lassen sich auf einen niedrigeren Durchschnittsverdienst der Frauen zurückführen.

Geringe Abzüge bei klassischer Familie

Die geringsten Abzüge von allen im Rahmen der Modellrechnungen betrachteten Haushaltstypen verzeichneten Ehepaare mit zwei Kindern und alleinverdienendem Ehemann in den neuen Ländern. Ihnen verblieben über 72 % ihres Bruttomonatsverdienstes.

Anteil des Nettoverdienstes am Bruttomonatsverdienst (Modellrechnung) 2015

in %



Datenquellen

Kapitel	Datenquelle
1. Wie viel verdient Deutschland?	
1.1 Verteilung der Verdienste	Verdienststrukturerhebung 2014
1.2 Niedriglöhne	
1.2.1 Niedriglöhne 2014	Verdienststrukturerhebung 2014
1.2.2 Zeitliche Entwicklung der Niedriglöhne	Verdienststrukturerhebung 2014, Verdienststrukturerhebung 2010, Verdienststrukturerhebung 2006
1.3 Mindestlöhne	Verdienststrukturerhebung 2014, Monatlicher Index der Tarifverdienste ohne Sonderzahlungen, Eurostat
2. Wer verdient was?	
2.1 Persönliche Merkmale	
2.1.1 Männer und Frauen	Verdienststrukturerhebung 2014, Ergebnisse wurden zum Teil fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung
2.1.2 Junge und Alte	Verdienststrukturerhebung 2014, Geburtenstatistik
2.1.3 Ausbildungs- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen	Verdienststrukturerhebung 2014
2.2 Arbeitsplatzbezogene Merkmale	
2.2.1 Ost- und Westdeutschland	Verdienststrukturerhebung 2014, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
2.2.2 Ungelernte und Führungskräfte	Verdienststrukturerhebung 2014

Kapitel	Datenquelle
2.2.3 Vollzeit- und Teilzeitkräfte	Verdienststrukturerhebung 2014
2.2.4 Befristet und unbefristet Angestellte	Verdienststrukturerhebung 2014
2.2.5 Atypisch Beschäftigte und Normalbeschäftigte	Verdienststrukturerhebung 2014
2.2.6 Piloten und Friseure	Verdienststrukturerhebung 2014
2.3 Unternehmensbezogene Merkmale	
2.3.1 Beschäftigte im Gastgewerbe und in der Energieversorgung	Verdienststrukturerhebung 2014
2.3.2 Beschäftigte in Klein- und Großunternehmen	Verdienststrukturerhebung 2014
2.3.3 Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Beschäftigte	Verdienststrukturerhebung 2014
3. Wie entwickeln sich die Verdienste?	
3.1 Tarifverdienste	Index der tariflichen Monatsverdienste ohne Sonderzahlungen, Verbraucherpreisindex
3.2 Nominal- und Reallohn	Vierteljährliche Verdiensterhebung, Verbraucherpreisindex
4. Was zählt neben den laufenden Bezügen noch zum Verdienst?	
4.1 Sonderzahlungen	Verdienststrukturerhebung 2014
4.2 Entgeltumwandlung	Verdienststrukturerhebung 2014
5. Was bleibt netto vom Bruttoverdienst?	Modellrechnung auf Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebung



www.destatis.de

Informationsservice

Tel.: +49 (0) 611 / 75 24 05

Fax: +49 (0) 611 / 75 33 30

Schriftliche Anfragen: www.destatis.de/kontakt

Weitere Veröffentlichungen zum Download oder Bestellen unter
www.destatis.de/publikationen