



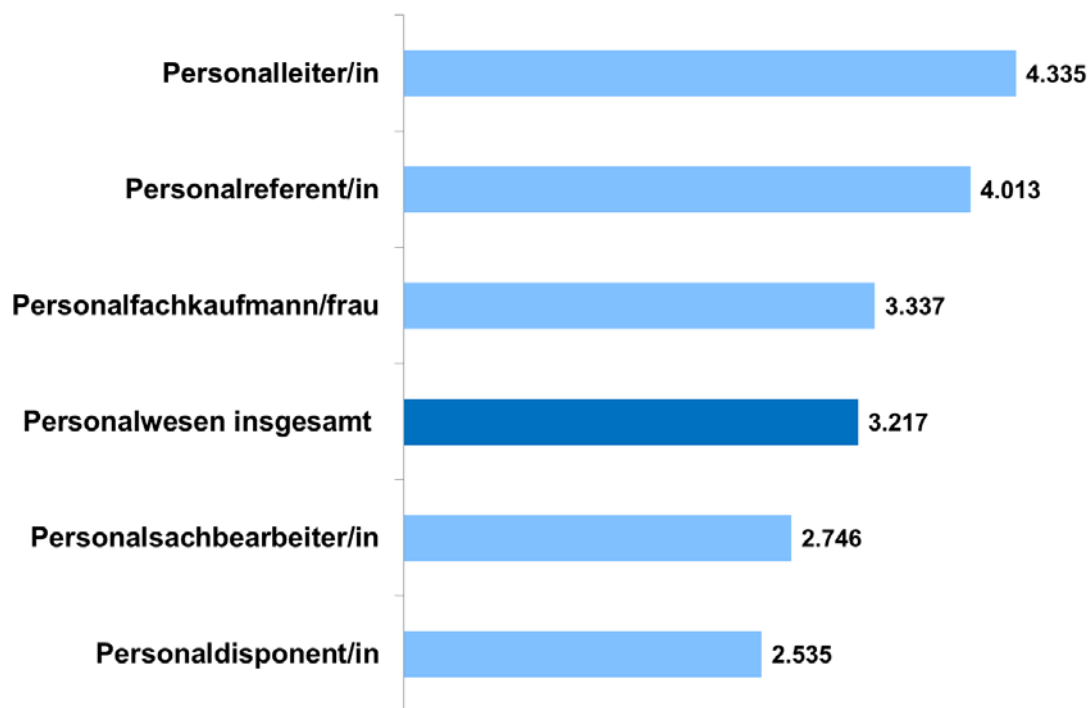
Arbeitspapier 33 | August 2015

Neuberechnung
„tatsächliche Arbeitszeit“

Was verdienen Beschäftigte im Personalwesen?

Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank von Reinhard Bispinck, Heiner Dribbusch, Serife Erol und Fikret Öz (IAT)

Bruttomonatsverdienste in ausgewählten Berufen im Personalwesen, in €



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

Projekt LohnSpiegel

www.lohnspiegel.de

www.frauenlohnspiegel.de

Projektteam:

Dr. Reinhard Bispinck (Reinhard-Bispinck@boeckler.de)

Dr. Heiner Dribbusch (Heiner-Dribbusch@boeckler.de)

Fikret Öz (oez@iat.eu); Institut Arbeit und Technik (www.iat.eu)

WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 30

40476 Düsseldorf

0211/7778-248

lohnspiegel@boeckler.de

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Datengrundlage

Das Projekt „LohnSpiegel“ hat die Erhebung und Analyse von Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Deutschland zum Gegenstand. Es wird vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) durchgeführt. Die vorliegende Auswertung von Einkommensdaten für Beschäftigte im Personalwesen bezieht sich auf **1.760** Datensätze, die von Anfang 2008 bis Ende 2014 im Rahmen des Projekts LohnSpiegel durch eine Online-Befragung erhoben wurden.

Durchschnittliches Einkommen

Das Bruttomonatseinkommen der Beschäftigten im Personalwesen beträgt ohne Sonderzahlungen auf Basis einer 38-Stunden-Woche durchschnittlich rund 3.217 €. Die Hälfte der Beschäftigten im Personalwesen verdient weniger als 2.934 €

Berufserfahrung

In aller Regel steigt das Einkommen mit der Dauer der Berufserfahrung. Dies gilt auch für die Beschäftigten im Personalwesen in unserem Datensatz. Bei einer Berufserfahrung von bis zu einem Jahr beträgt das durchschnittliche Monatseinkommen 2.667 €, bei mehr als 20 Jahren steigt es auf 3.782 €. Etwa 41,3 % der Beschäftigten verfügen über mehr als 10 Jahre Berufserfahrung.

Betriebsgröße

In unserem Datensatz arbeiten etwa 35 % der Beschäftigten im Personalwesen in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten. In diesen Betrieben erhalten sie im Schnitt 2.803 €. In Betrieben mit über 500 Mitarbeitern arbeiten 30% der Beschäftigten. Dort liegt der Durchschnittsverdienst bei 3.645 € im Monat.

Tarifbindung

Beschäftigte im Personalwesen, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, verdienen mehr als ihre Kollegen/innen in Betrieben ohne Tarifbindung. Im Schnitt erhalten die Befragten ohne Tarifvertrag 3.019 € im Monat. Gilt im Betrieb ein Tarifvertrag, gibt es mit 3.479 € im Durchschnitt 460 € mehr.

West - Ost

Während die Beschäftigten im Personalwesen in Westdeutschland durchschnittlich 3.320 € erhalten, bekommen sie in Ostdeutschland 2.609 €. Damit verdienen sie in den neuen Bundesländern im Durchschnitt 21,4% weniger als ihre Kollegen/innen in den alten Bundesländern.

Männer - Frauen

In unserer Erhebung sind etwa 65 % der Beschäftigten weiblich und etwa 35 % männlich. Bei Betrachtung der Mittelwerte liegt das Einkommen von weiblichen Beschäftigten im Personalwesen mit 3.005 € um 634 € unter dem der Männer in Höhe von 3.614 €. Dies macht einen Einkommensnachteil von 16,8 % aus.

Arbeitszeit

Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit der Beschäftigten im Personalwesen liegt bei 37 Stunden in der Woche. Die Befragten geben jedoch an, tatsächlich mehr zu arbeiten als vertraglich vereinbart. Der Durchschnitt der tatsächlichen Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

PROJEKT LOHNSPIEGEL

Das Projekt „LohnSpiegel“ hat die Erhebung und Analyse von Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Deutschland zum Gegenstand. Es ist Bestandteil des internationalen Wage-Indicator-Netzwerks, an dem Projekte aus über 80 Ländern mit gleicher Zielsetzung beteiligt sind. Das Projekt LohnSpiegel wird vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) durchgeführt.

Die LohnSpiegel-Daten werden im Rahmen einer kontinuierlichen Online-Erhebung ermittelt, an der sich die Besucher/innen der Webseite „www.lohnspiegel.de“ freiwillig und anonym beteiligen können.

Seit 2006 haben rund 182.302 Beschäftigte den deutschen Online-Fragebogen ausgefüllt. Das Datenmaterial des LohnSpiegels bietet Analysemöglichkeiten zu einem breiten Spektrum von Fragen der Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Befragten sowie ihrer darauf bezogenen Lebenseinstellungen, Präferenzen und Einschätzungen

Inhaltsverzeichnis

1 Datengrundlage.....	5
2 Einkommensanalyse	6
2.1 Wer verdient was?	6
2.1.1 Mittlere Verdienste	6
2.1.2 Branchen.....	7
2.1.3 Betriebsgröße.....	8
2.1.4 Berufserfahrung	9
2.1.5 Bildungsabschlüsse.....	9
2.2 Einkommensdifferenzen.....	10
2.2.1 West - Ost	10
2.2.2 Frauen - Männer	10
2.2.3 Tarifvertrag	11
2.2.4 Befristung	12
3 Sonderzahlungen	13
4 Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit	14
4.1 Arbeitszeit.....	14
4.2 Zufriedenheit mit der Arbeit.....	17

1 Datengrundlage

Dieser Bericht beinhaltet eine Analyse der Einkommensverhältnisse der Berufsbezeichnungen „Personalfachmann/frau“ (165), „Personaldisponent/in“ (258), „Personalleiter/in“ (271), „Personalreferent/in“ (281), „Personalsachbearbeiter/in“ (785). Diese Berufe wurden in die Kategorie „Personalwesen“ zusammengefasst. Im Mittelpunkt der folgenden Analysen stehen Personen mit einem Beschäftigtenverhältnis. Selbstständige und andere Gruppen werden nicht berücksichtigt. **1.760** Beschäftigte in Personalwesen haben auf der Internetseite www.lohnspiegel.de den Online-Fragebogen zu ihren Einkommensbedingungen ausgefüllt.

Als Beschäftigte im Personalwesen werden Personen bezeichnet, die in den Bereichen Personalplanung, Personalbeschaffung, Personalverwaltung sowie Personalentwicklung tätig sind. Die Beschäftigten im Bereich Personalwesen finden Beschäftigung in Unternehmen nahezu aller Wirtschaftsbereiche. Im Personalwesen werden oft unterschiedliche fachliche Qualifikationen vorausgesetzt. Neben einem entsprechenden Studium ermöglichen auch Weiterbildungsmaßnahmen Interessierten, sich für eine Karriere im Bereich Personalwesen zu qualifizieren:

- Personalleiter/in und Personaldisponent/in ist in der Regel eine kaufmännische Weiterbildung bzw. ein Studium im Bereich Wirtschaftswissenschaften oder Personalwirtschaft.
- Personalfachkaufmann/-frau ist eine berufliche Weiterbildung, deren Prüfung bundesweit einheitlich geregelt ist.
- Personalreferent/in ist eine berufliche Weiterbildung, die durch interne Vorschriften der Lehrgangsträger geregelt ist. Die Dauer beträgt in Vollzeit ca. 3-5 Monate, in Teilzeit 9 Monate bis 1 Jahr, im Fernunterricht 1-1,5 Jahre.
- Personalsachbearbeiter/in ist in der Regel eine kaufmännische Aus- oder Weiterbildung.

Während beispielsweise Personalfachkaufleute für die Leitung und Gestaltung der Personalabteilung eines Unternehmens verantwortlich sind, bringen Personaldisponenten/innen in der Zeit- arbeitsbranche Arbeitssuchende und Unternehmen, die meist kurzfristig und für eine begrenzte Zeit Mitarbeiter/innen suchen, zusammen. Zu ihren Aufgaben gehört es Personalakten zu führen, monatliche Lohn- und Gehaltsabrechnungen auszuführen sowie als Ansprechpartner für die Beschäftigten bei Betriebsangelegenheiten wie Gehaltsabrechnungen, Arbeitszeiten, Mutterschutz und Elternzeit zur Verfügung zu stehen. Außerdem sind sie für die Personaleinsatzplanung und Personalentwicklung sowie die Suche nach geeignetem Personal zuständig (Quelle: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/>).

Diese Daten ergeben ein detailliertes Bild von den Gehältern, die in diesem Berufsfeld gezahlt werden. Ein methodischer Hinweis ist wichtig: Die Befragten haben unterschiedliche Arbeitsstunden in der Woche. Um vergleichbare Monatsverdienste zu berechnen, werden zunächst die Verdienstangaben auf einen Stundenlohn standardisiert. Der Monatsverdienst wird im zweiten Schritt auf Basis von 38 Wochenstunden berechnet.

2 Einkommensanalyse

2.1 Wer verdient was?

2.1.1 Mittlere Verdienste

Im Durchschnitt verdienen die Beschäftigten im Personalwesen ohne Berücksichtigung von Weihnachts- und Urlaubsgeld und anderen Sonderzahlungen monatlich etwa 3.217 € (Basis: 38 Wochenstunden). Eine genauere Differenzierung zeigt: Der Medianwert beträgt 2.934 €. Das heißt 50 % der Beschäftigten im Personalwesen erhalten mehr und 50 % weniger als diesen Betrag. In der Tabelle werden auch die 25 %- und 75 %-Perzentile dargestellt. Diese Perzentile werden zusammen mit dem Median auch als Quartile bezeichnet, da sie die Werte in vier gleich große Gruppen unterteilen. Das 75 %-Perzentil gibt an, dass 75 % der Befragten ein monatliches Bruttoeinkommen von weniger als 3.863 € haben, 25 % dagegen mehr.

Tab. 1: Monatsverdienst* in ausgewählten Berufen (Basis: 38 Wochenstunden)

– Angaben ohne Weihnachts-, Urlaubsgeld und andere Sonderzahlungen, in € –

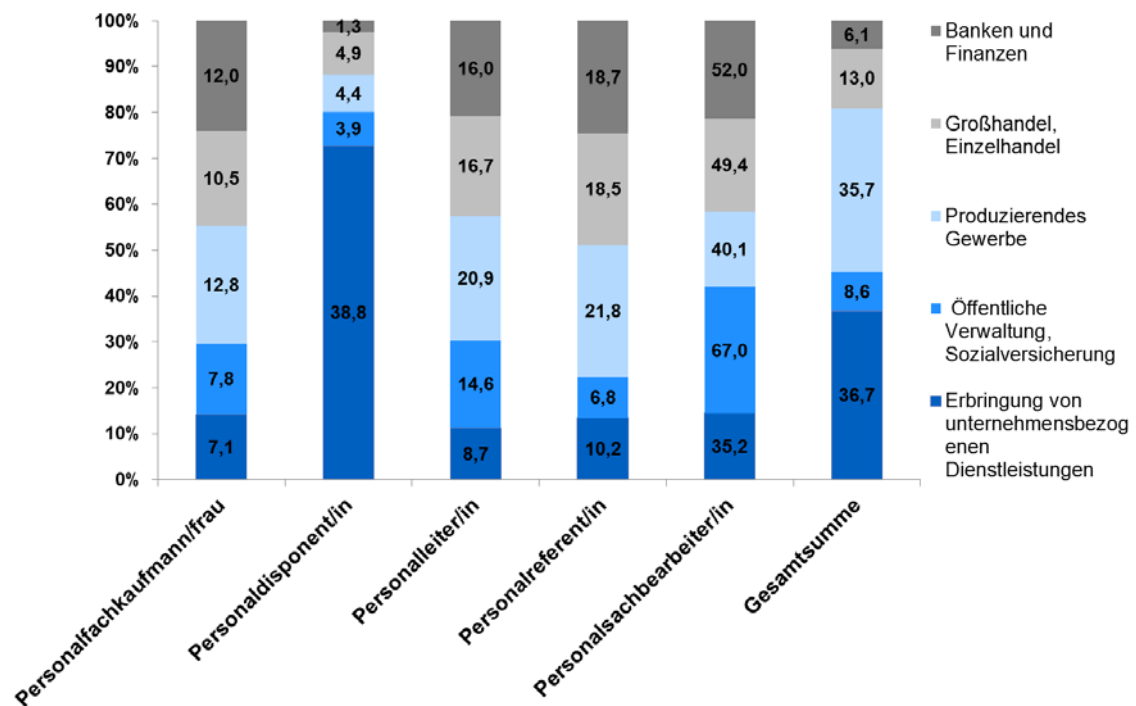
	Anzahl	Mittelwert	Perzentil 25	Median	Perzentil 75
Personalleiter/in	271	4.335	3.146	4.117	5.243
Personalreferent/in	281	4.013	3.130	3.997	4.875
Personalfachkaufmann/frau	165	3.337	2.714	3.146	3.912
Personalwesen insgesamt	1.760	3.217	2.345	2.934	3.863
Personalsachbearbeiter/in	785	2.746	2.089	2.599	3.162
Personaldisponent/in	258	2.535	2.090	2.462	2.779

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

2.1.2 Branchen

Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Beschäftigten im Personalwesen auf verschiedene Branchen. In unserer Erhebung arbeiten knapp 37 % der Beschäftigten im Personalwesen in der Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Etwa genauso viele Beschäftigte sind in der Branche „Produzierendes Gewerbe“ tätig. Rund 13 % arbeiten im Großhandel und Einzelhandel oder in der Handelsvermittlung. Weiterhin verteilen sich etwa 9 % der Beschäftigten im Personalwesen auf die Branche der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung sowie etwa 6 % auf die Branche „Banken und Finanzen“. Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen in einigen Bereichen, sollten dort die Angaben zum durchschnittlichen Einkommen mit Vorsicht interpretiert werden.

Tab. 2: Verteilung der Beschäftigten im Personalwesen auf die Branchen: Anteil und Einkommen in €

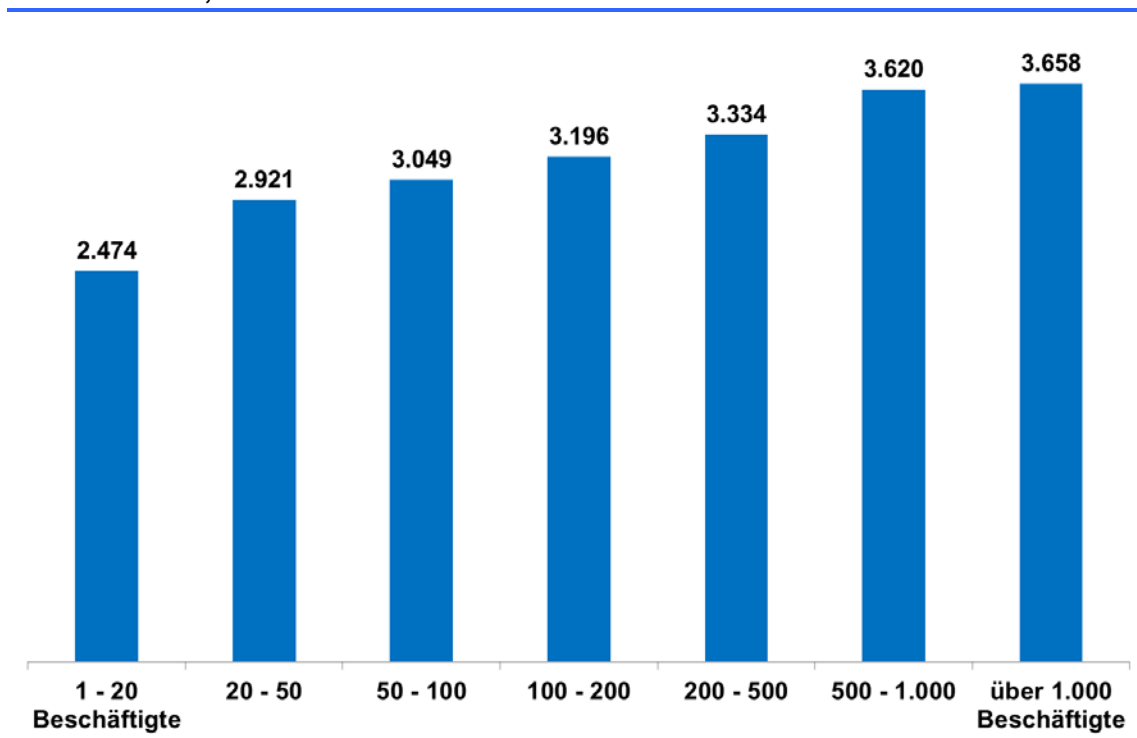


Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

2.1.3 Betriebsgröße

Im Online-Fragebogen wird nach der Betriebsgröße gefragt. Wie zu erwarten, variiert das Einkommen je nach Größe des Betriebes der Beschäftigten. Etwa 35 % der befragten Beschäftigten im Personalwesen arbeiten in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten. In diesen Betrieben erhalten sie im Schnitt 2.803 € In Betrieben mit über 500 Mitarbeitern arbeiten 30% der Beschäftigten. Dort liegt der Durchschnittsverdienst bei 3.645 € im Monat.

Abb. 1: Monatseinkommen der Beschäftigten im Personalwesen nach Betriebsgrößenklassen, in €



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

2.1.4 Berufserfahrung

In aller Regel steigt das Einkommen mit der Dauer der Berufserfahrung. Dies gilt auch für die Beschäftigten des Personalwesens in unserem Datensatz. Bei einer Berufserfahrung von bis zu einem Jahr beträgt das durchschnittliche Monatseinkommen 2.667 €, bei mehr als 20 Jahren steigt es auf 3.782 €. Dies bedeutet einen Einkommenszuwachs von 1.115 €. Neben dem Durchschnittseinkommen nach Berufserfahrung zeigt Tabelle 3, wie sich die Befragten im Datensatz auf die verschiedenen Klassen verteilen. Demzufolge verfügen 41,3 % der Beschäftigten im Sample über mehr als 10 Jahre Berufserfahrung.

Tab. 3: Monatseinkommen nach Berufserfahrung, in €

	Anteil	Mittelwert	Perzentil 25	Median	Perzentil 75
bis 1 Jahr	11,1%	2.667	1.900	2.415	3.049
2 bis 5	27,3%	2.836	2.137	2.565	3.167
6 bis 10	20,4%	3.213	2.396	2.980	3.798
11 bis 15	12,4%	3.404	2.542	3.043	4.014
16 bis 20	10,2%	3.604	2.732	3.304	4.250
über 20 Jahre	18,7%	3.782	2.738	3.474	4.436

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

2.1.5 Bildungsabschlüsse

Gut 34 % aller Beschäftigten im Personalwesen verfügen über einen Realschulabschluss bzw. mittlere Reife. Knapp 24 % erreichten einen Hochschulabschluss. Der Anteil der Befragten mit Fachhochschulreife beträgt etwa 18 %. Lediglich 0,3 % gaben an über keinen Schulabschluss zu verfügen.

Tab. 4: Bildungsabschlüsse, in %

	Anteil
Kein Abschluss	0,3
Hauptschul-/Volksschulabschluss	6,6
Realschulabschluss/Mittlere Reife	34,4
Fachhochschulreife	17,8
Abitur	17,2
Hochschulstudium (Uni/TH/FH)	23,7

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

2.2 Einkommensdifferenzen

2.2.1 West - Ost

Während Beschäftigte im Personalwesen in Westdeutschland durchschnittlich 3.320 € erhalten, bekommen sie in Ostdeutschland 2.609 €. Damit verdienen Beschäftigte im Personalwesen in den neuen Bundesländern im Durchschnitt 21,4 % weniger als ihre Kollegen/innen in den alten Bundesländern.

Tab. 5: Monatsverdienst in Ost- und Westdeutschland, in €

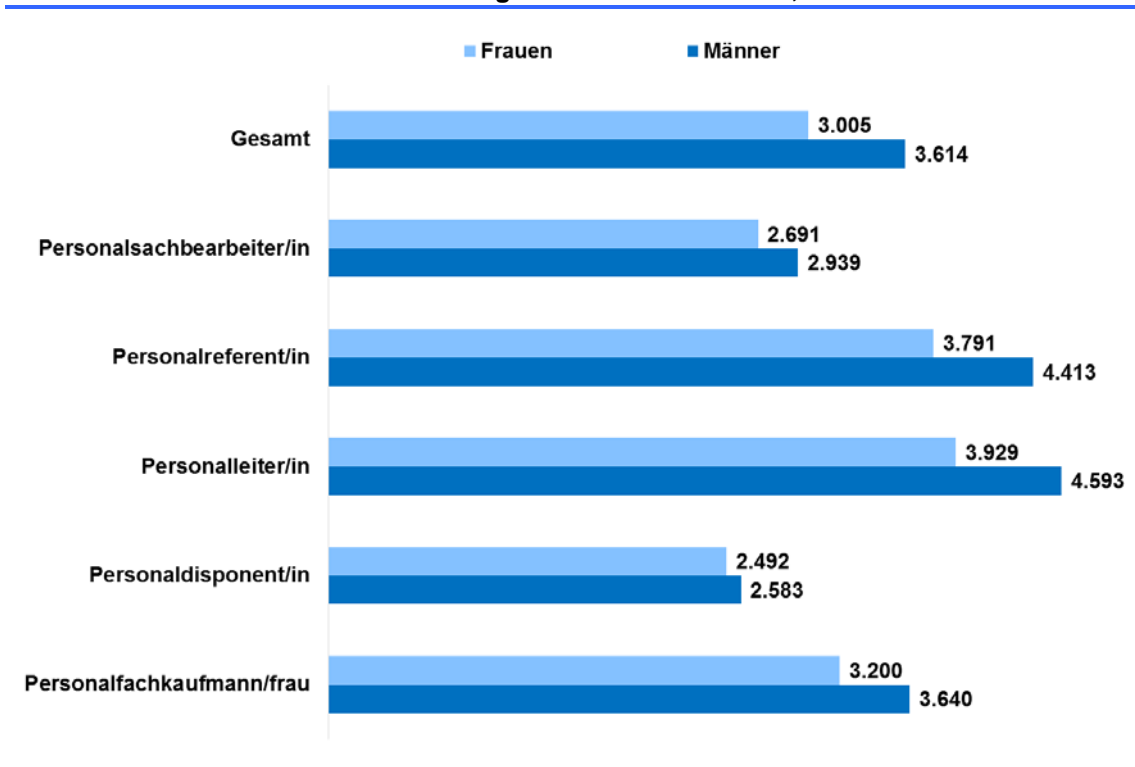
	Anteil in %	Mittelwert	Perzentil 25	Median	Perzentil 75
Ost inkl. Berlin	15,8	2.609	1.805	2.373	3.052
West	84,2	3.320	2.467	3.005	3.985
Differenz absolut		-712	-662	-632	-933
Differenz in %		-21,4	-26,8	-21,0	-23,4

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

2.2.2 Frauen - Männer

In unserer Erhebung sind ca. 65 % der Beschäftigten im Personalwesen weiblich und etwa 35 % der Beschäftigten männlich. Bei Betrachtung der Mittelwerte liegt das Einkommen von weiblichen Beschäftigten im Personalwesen mit 3.005 € um 609 € unter dem der Männer in Höhe von 3.614 €. Dies macht einen Einkommensnachteil von 26,8 % aus. Abbildung 2 zeigt eine genaue Differenzierung der Einkommensdifferenzen nach Tätigkeitsfeld.

Abb. 2: Monatsverdienst der Beschäftigten im Personalwesen, in €



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

2.2.3 Tarifvertrag

In unserer Erhebung arbeiten mit 51,7 % über die Hälfte der Beschäftigten im Personalwesen in einem Betrieb, in dem ein Tarifvertrag gilt. Im Osten sind es 41,3 %, während es im Westen 53,6 % sind. Beschäftigte im Personalwesen, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, verdienen mehr als ihre Kollegen/innen in Betrieben ohne Tarifbindung. Im Schnitt erhalten Befragte ohne Tarifvertrag 3.019 € im Monat. Gilt im Betrieb ein Tarifvertrag, gibt es mit 3.479 € im Durchschnitt 460 € mehr.

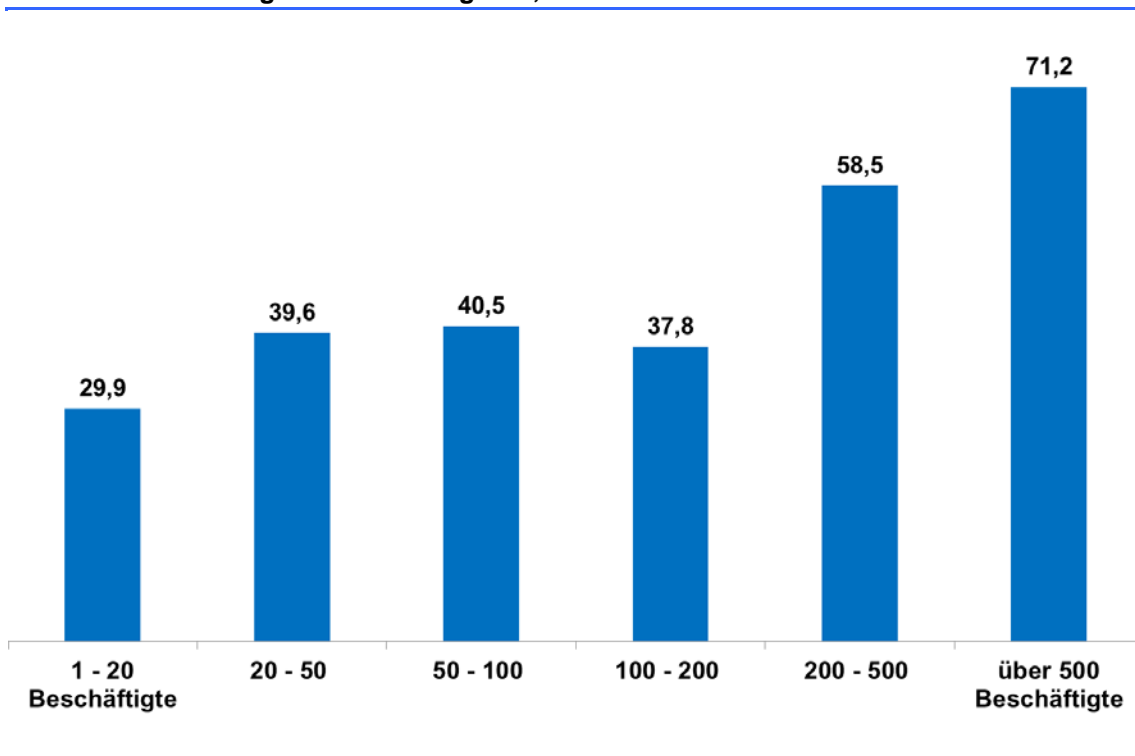
Tab. 6: Monatseinkommen nach Tarifbindung, in €

	Anteil in %	Mittelwert	Perzentil 25	Median	Perzentil 75
Kein Tarifvertrag	48,3	3.019	2.217	2.780	3.534
Tarifvertrag	51,7	3.479	2.526	3.147	4.098
Differenz absolut		+460	+309	+367	+564
Differenz in %		+15,3	+13,9	+13,2	+16,0

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

Die Tarifbindung unterscheidet sich zumeist nach Betriebsgröße. Bei den Beschäftigten in unserem Datensatz zeigt sich ein ähnliches Bild (s. Abbildung 3). Bei Betriebsgrößen von 20 bis 200 Beschäftigten ist der Anteil derer, die in einem Betrieb mit Tarifbindung beschäftigt sind, ungefähr auf einem Niveau. Ein starker Anstieg ist ab einer Betriebsgröße von mehr als 200 Beschäftigten zu verzeichnen. In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten, die wie gesehen im Schnitt auch am wenigsten bezahlen, liegt auch die Tarifbindung am niedrigsten.

Abb. 3: Tarifbindung nach Betriebsgröße, in %



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

2.2.4 Befristung

In unserem Datensatz haben 10 % der Beschäftigten im Personalwesen eine befristete Beschäftigung. In ihrem Einkommen liegen sie unter dem ihrer Kollegen/innen mit unbefristetem Vertrag. Ihr monatliches Durchschnittseinkommen beträgt 2.570 € Es fällt damit etwa 22 % niedriger aus als das Einkommen von unbefristet Beschäftigten mit 3.295 €(s. Tabelle 7). Aufgrund der relativ geringen Fallzahl der befristet Beschäftigten sollten dort die Angaben zum durchschnittlichen Einkommen mit Vorsicht interpretiert werden.

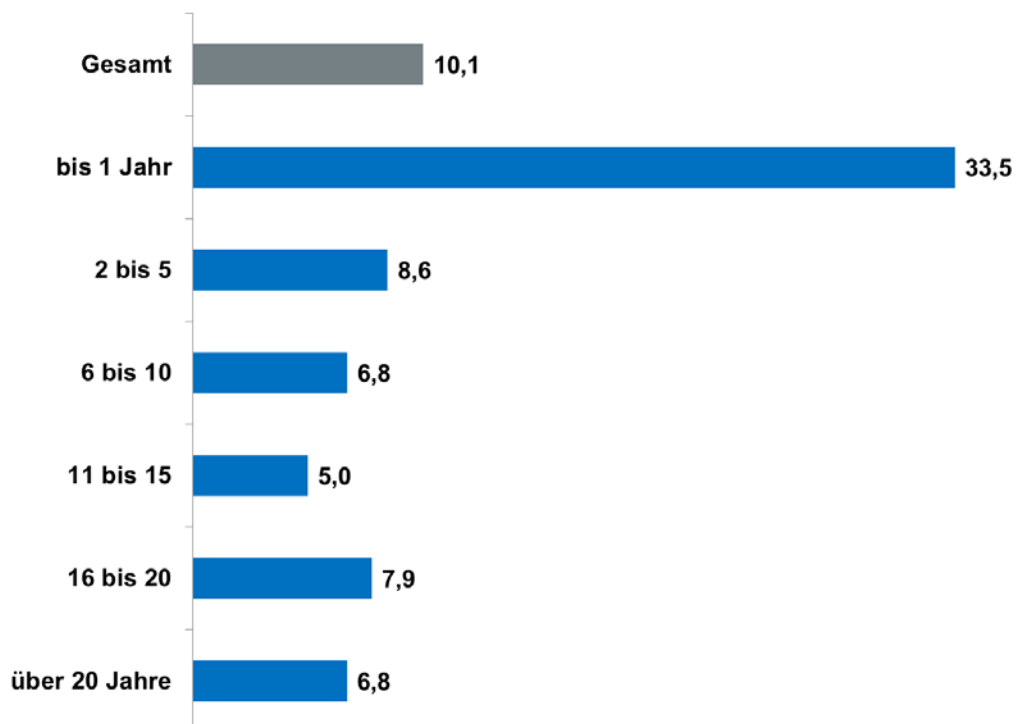
Tab. 7: Was verdienen (un-)befristet Beschäftigte ? In €

	Anteil in %	Mittelwert	Perzentil 25	Median	Perzentil 75
Befristet	10,3	2.570	1.900	2.521	2.964
Unbefristet	89,7	3.295	2.388	2.981	3.982
Differenz absolut		-725	-488	-460	-1.018
Differenz in %		-22,0	-20,4	-15,4	-25,6

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

Bei den Berufseinsteigern mit bis zu einem Jahr Berufserfahrung fällt der Anteil der befristet Beschäftigten mit fast 34 % noch deutlich höher aus, sinkt jedoch mit einer Berufserfahrung von 11 bis 15 Jahren auf etwa 5 %.

Abb. 4: Anteil befristet Beschäftigter nach Berufserfahrung, in %



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

3 Sonderzahlungen

Sonderzahlungen bilden einen wichtigen Bestandteil der Verdienste von Beschäftigten. Allerdings erhalten längst nicht alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine Jahressonderzahlung. Bei den Beschäftigten im Personalwesen ist die Situation nicht anders. Wie Tabelle 8 zeigt, erhalten etwa 59 % der Befragten Weihnachtsgeld und knapp 50 % Urlaubsgeld. Weit weniger verbreitet ist die Gewinnbeteiligung mit rund 22 %.

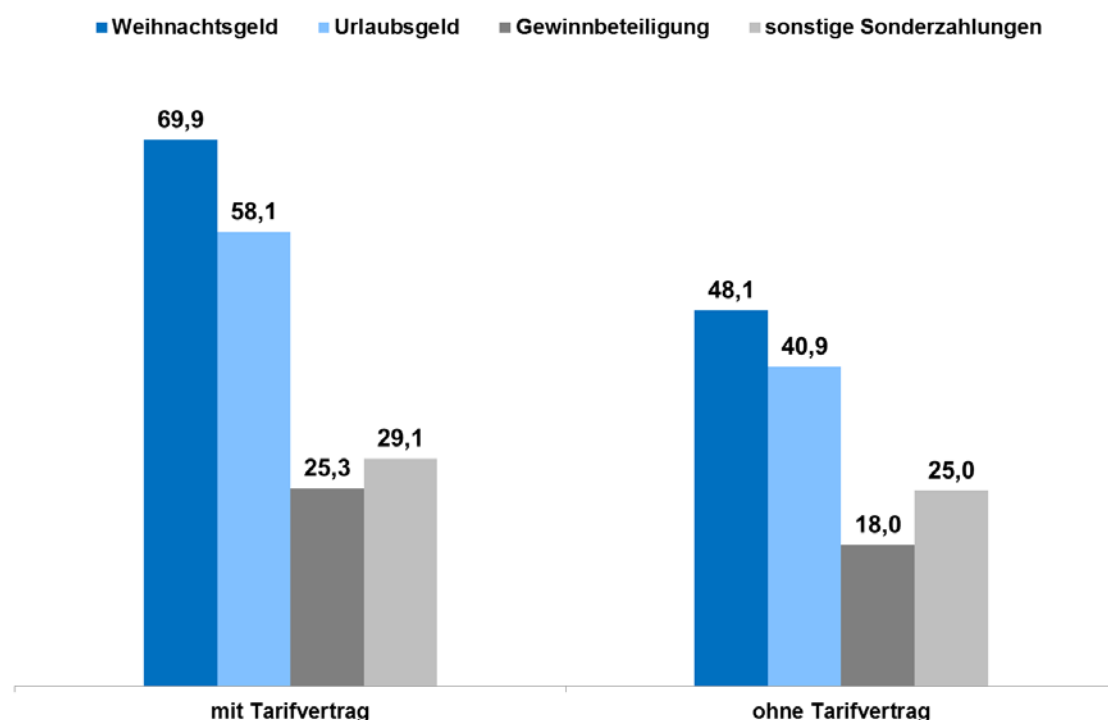
Tab. 8: Wie viele Beschäftigte im Personalwesen erhalten Sonderzahlungen? in %

	Ja	Nein
Weihnachtsgeld	59,1%	40,9%
Urlaubsgeld	49,6%	50,4%
Gewinnbeteiligung	21,8%	78,2%
sonstige Sonderzahlungen	26,9%	73,1%

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

Positiv wirkt sich aus, wenn die Betriebe tarifgebunden sind. Während 69,9 % der Befragten in Betrieben mit Tarifbindung Weihnachtsgeld bekommen, liegt dieser Anteil in Betrieben ohne Tarifbindung bei 48,1 % (s. Abbildung 5).

Abb. 5: Sonderzahlungen und Tarifverträge, in %



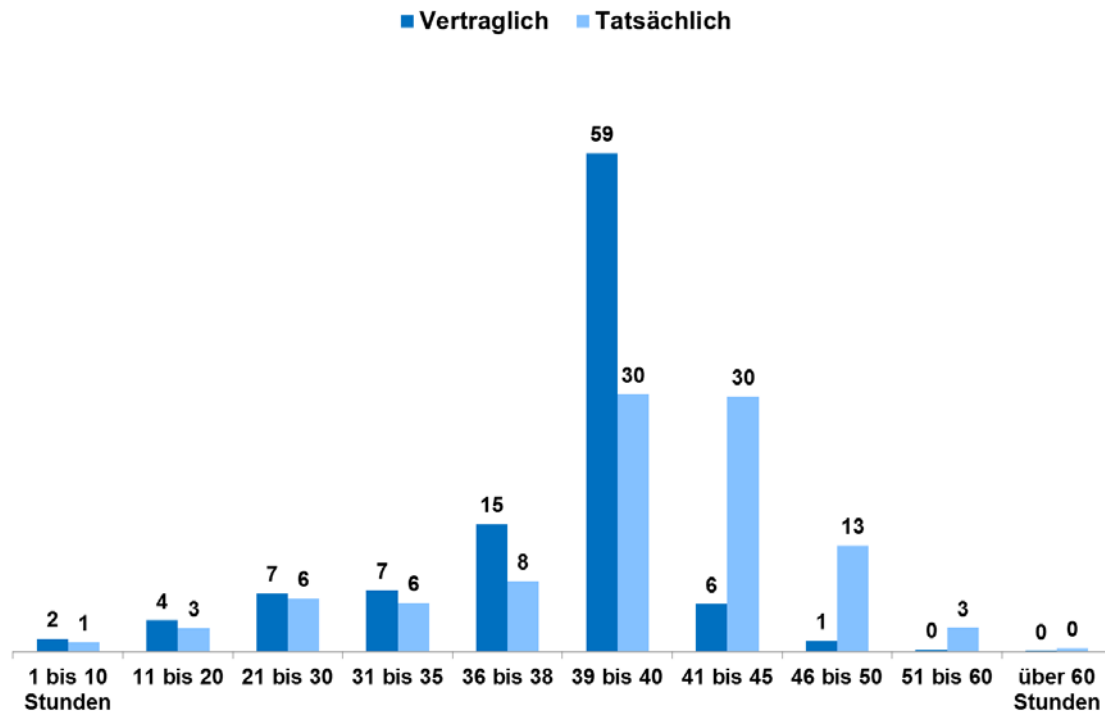
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

4 Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit

4.1 Arbeitszeit

Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit der Beschäftigten im Personalwesen liegt bei etwa 37 Stunden in der Woche. Die Befragten geben jedoch an, tatsächlich mehr zu arbeiten als vertraglich vereinbart. Der Durchschnitt der tatsächlichen Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Abbildung 6 zeigt die vertragliche gegenüber der tatsächlichen Arbeitszeit der befragten Beschäftigten im Personalwesen.

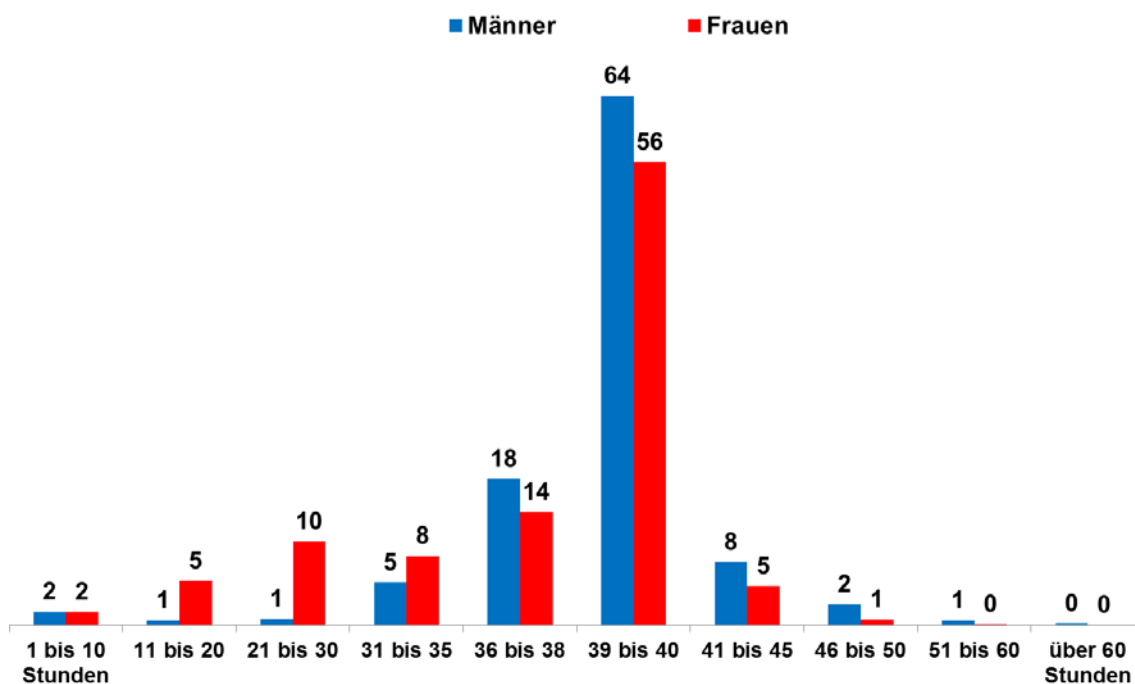
Abb. 6: Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit, in %



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit der Männer liegt bei etwa 39 Stunden, die der Frauen bei 36 Stunden. Etwa 81 % der Männer haben eine vertragliche Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden in der Woche, bei den Frauen sind es hingegen nur knapp 70 %.

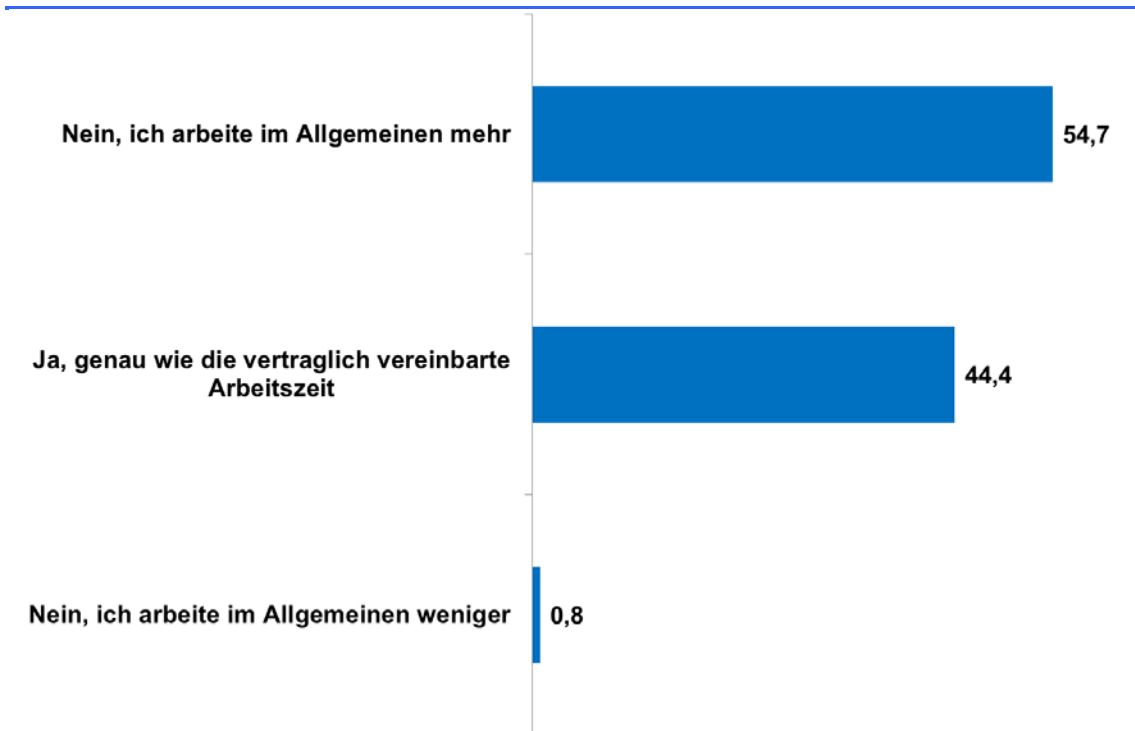
Abb. 7: Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit nach Geschlecht, in %



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

Rund 55 % der befragten Beschäftigten im Personalwesen geben an, im Allgemeinen mehr als vertraglich vereinbart zu arbeiten. 0,8 % der Befragten arbeiten weniger. Etwa 44 % der Beschäftigten im Personalwesen geben dagegen an, dass ihre tatsächliche Arbeitszeit genau der vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

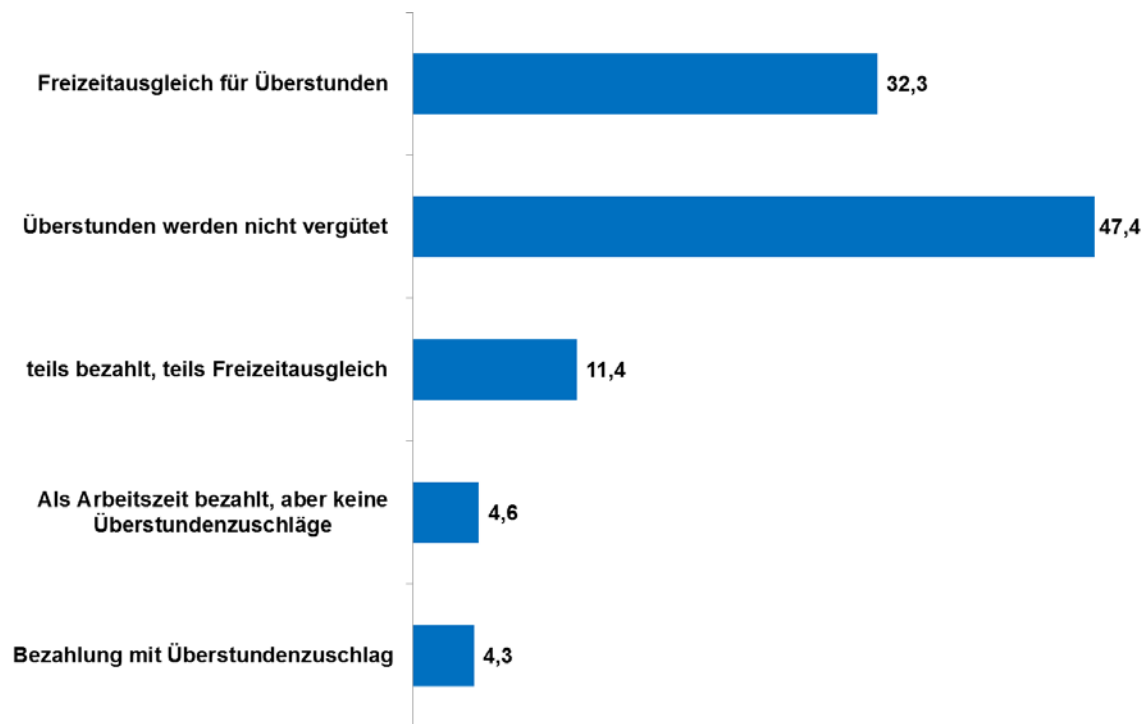
Abb. 8: Entspricht ihre tatsächliche Arbeitszeit in der Regel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit? In %



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

Interessant ist zudem auch der Umgang mit den geleisteten Überstunden: Von denjenigen Befragten, die angaben, dass sie im Allgemeinen mehr arbeiten, bekommen nur 52,3 % die Überstunden bezahlt. 4,3 % mit Überstundenzuschlag und 4,6 % als Arbeitszeit ohne Überstundenzuschläge. Weitere 11,4 % der Befragten erhalten teils Vergütung, teils Freizeitausgleich und 32,3 % bekommen ausschließlich einen Freizeitausgleich. Beachtlich ist, dass bei 47,4 % der Befragten die Überstunden überhaupt nicht bezahlt werden (s. Abbildung 9).

Abb. 9: Wie werden Überstunden vergütet? in %

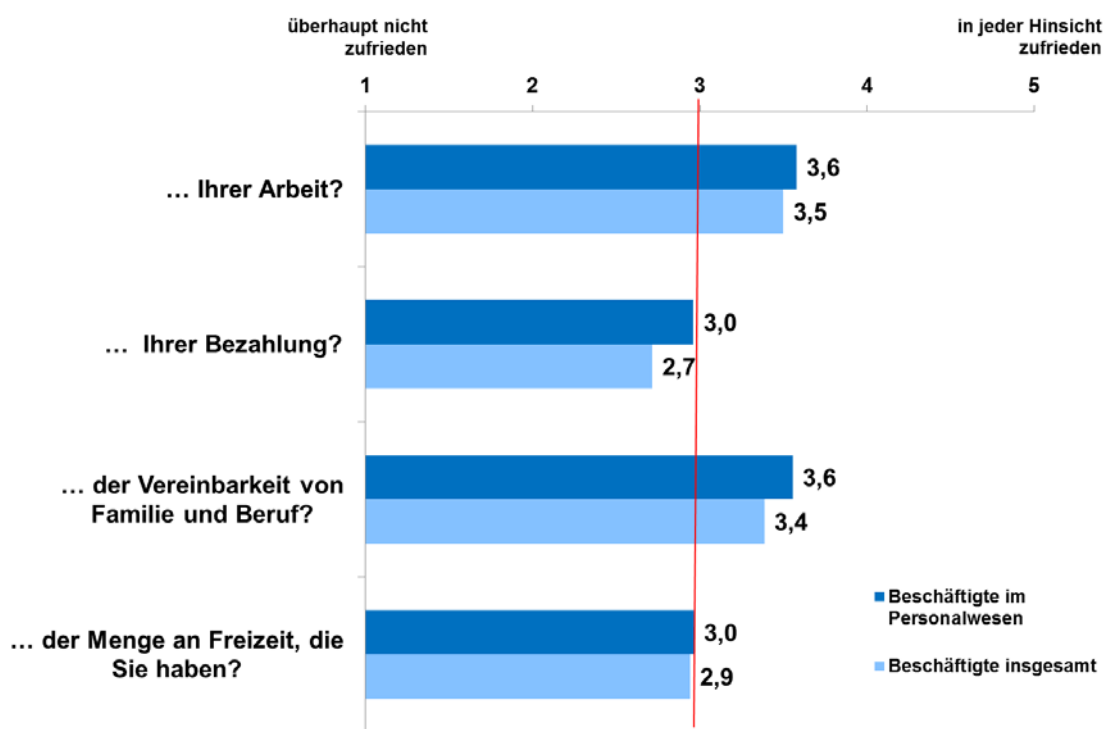


Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

4.2 Zufriedenheit mit der Arbeit

Die befragten Beschäftigten im Personalwesen haben auch einige Fragen zu den Arbeitsbedingungen und ihrer Arbeitszufriedenheit beantwortet. Auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht zufrieden) bis 5 (in jeder Hinsicht zufrieden) betrug der Wert für die Arbeitszufriedenheit im Durchschnitt 3,6. Der Durchschnittswert aller Beschäftigten im LohnSpiegel liegt mit 3,5 knapp darunter. Der Wert für die Zufriedenheit mit der Bezahlung liegt mit 3,0 über dem Ergebnis aller Beschäftigten (2,7). Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt mit einem Wert von 3,6 ebenfalls über dem Wert aller Beschäftigten (3,4). Die Zufriedenheit mit der Menge an Freizeit wird wiederum beinahe gleich bewertet und entspricht in etwa dem Wert 2,9.

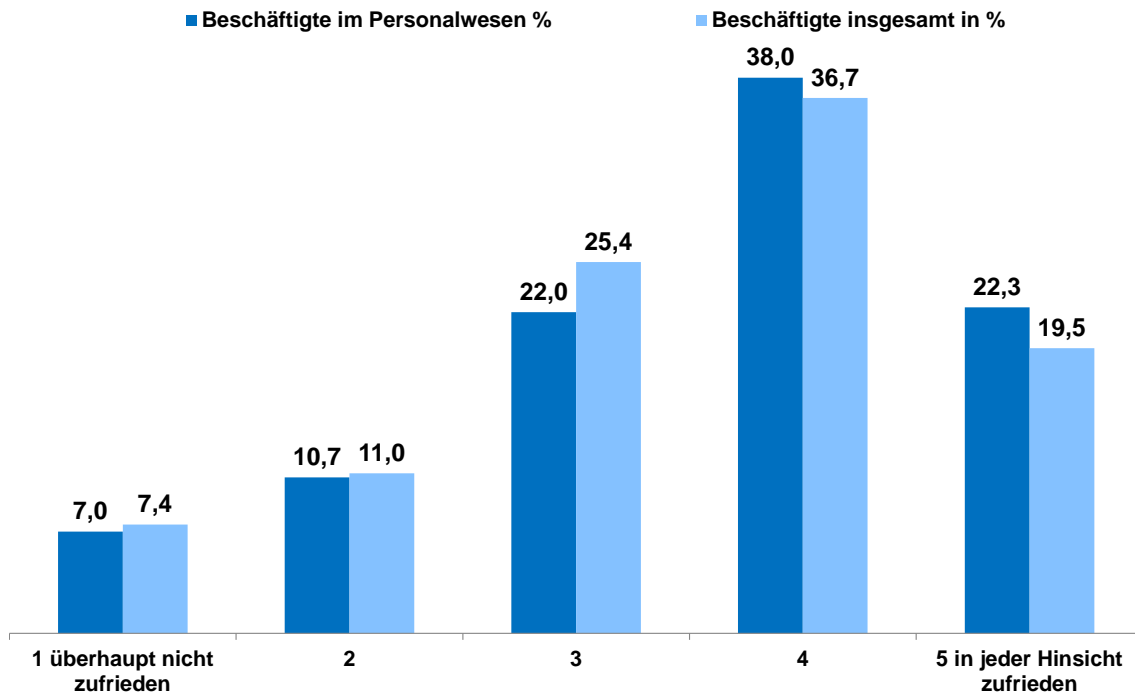
Abb. 10: Wie zufrieden sind Sie mit ...



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

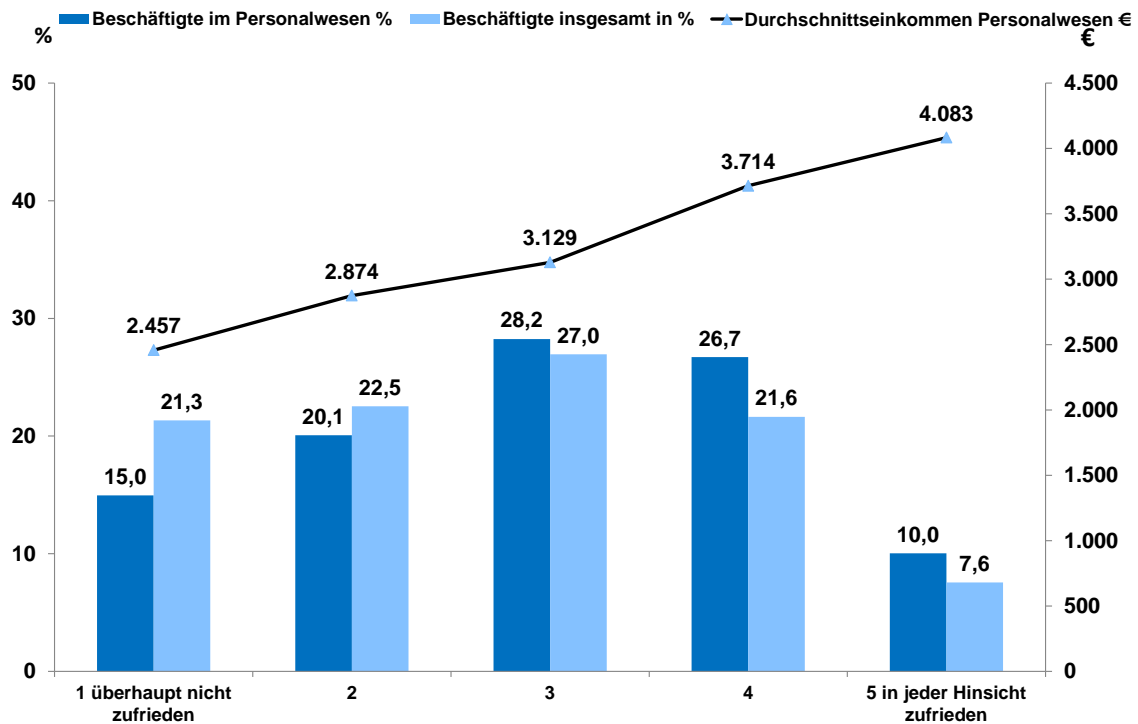
Die Abbildungen 11 und 12 zeigen im Detail, wie Beschäftigte im Personalwesen bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeit und der Bezahlung im Vergleich zu allen Beschäftigten im LohnSpiegel geantwortet haben. Bei der Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt zeigen sich nur marginale Unterschiede zu allen Befragten. Über die Hälfte der Befragten sind jeweils überdurchschnittlich zufrieden. Deutlich unzufriedener sind sie mit der Bezahlung: Nur 10 % der Beschäftigten im Personalwesen geben an, in jeder Hinsicht zufrieden mit ihrer Bezahlung zu sein, bei den Beschäftigten insgesamt sind es 7,6 %.

Abb. 11: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

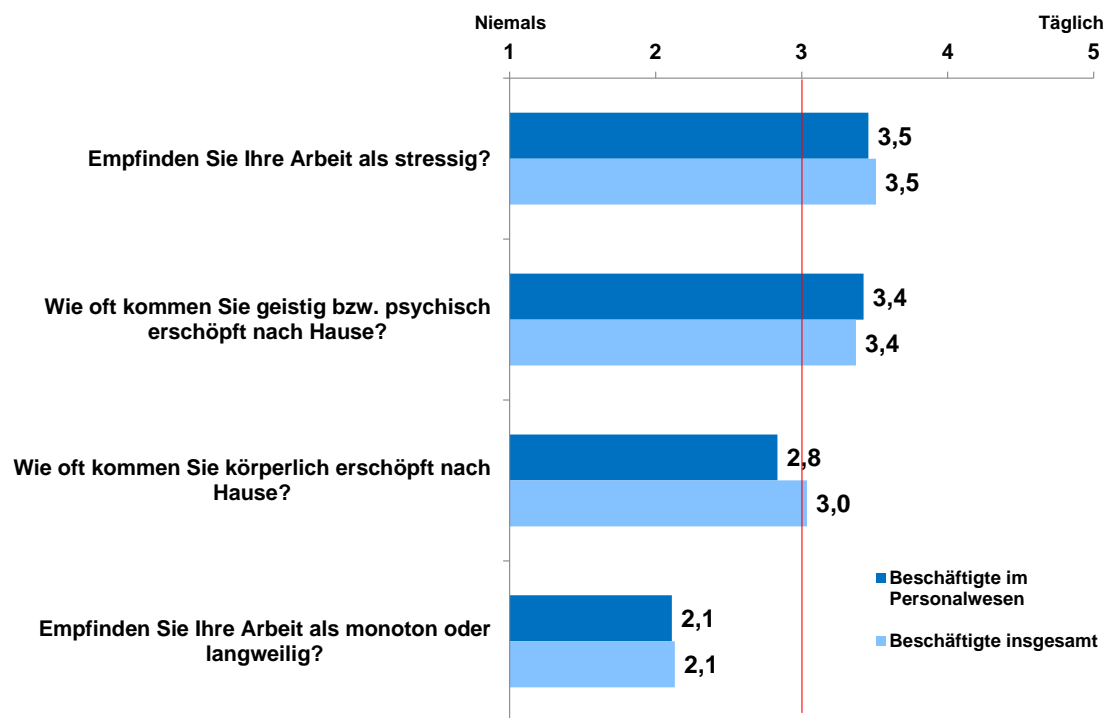
Abb. 12: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

Die Beschäftigten im Personalwesen geben auch ein hohes Maß an beruflicher Belastung zu Protokoll. Auf der Skala von 1 (niemals) bis 5 (täglich) beurteilen sie die Stressbelastung durchschnittlich mit einem Wert von 3,5. Damit liegen sie gleich auf mit dem Gesamtwert aller Befragten. Auch die geistige bzw. psychische Erschöpfung unterscheidet sich mit einem Wert von 3,4 nicht vom Gesamtwert aller Beschäftigten (3,4). Die körperliche Erschöpfung durch die Arbeit wird mit einem Wert von 2,8 niedriger eingestuft. Die Monotonie bzw. Langeweile ihrer Arbeit bewerten sowohl die Beschäftigten im Personalwesen als auch die Beschäftigten insgesamt mit dem Wert 2,1.

Abb. 14: Beurteilung der Arbeitsbelastung



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

Internet

www.lohnspiegel.de

www.frauenlohnspiegel.de

www.wageindicator.org

Ausgewählte Veröffentlichungen

F. Öz, R. Bispinck, H. Dribbusch, K. Tijdens, M. van Klaveren, **Auswirkungen der Wirtschaftskrise in Deutschland und den Niederlanden aus Sicht der Beschäftigten**, in WSI-Mitteilungen 64 (2), 2011. S. 83-90.

F. Öz, R. Bispinck, H. Dribbusch, **Das Projekt LohnSpiegel: Tatsächlich gezahlte Löhne und Gehälter**, in: WSI-Mitteilungen 63 (1), 2010. S. 42-49.

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, **Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigten**, Ergebnisse der Online-Erhebung des Projekts LohnSpiegel. Reihe: WSI Report, Nr. 2, März 2010.

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz: **Impact of the economic crisis on employees**. Results of an online-survey by the LohnSpiegel project. Reihe: WSI Report, Nr. 2, März 2010.

F. Öz, **Decent Work and Wageindicator**, Düsseldorf, Oktober 2008, 16 S.

F. Öz, R. Bispinck, H. Dribbusch, **Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase** - Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank in Deutschland und im europäischen Vergleich – Projektbericht für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2008 Berlin 66 S.

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz (Mitarbeit), **Germany – Collective bargaining coverage and gender pay gap**, Amsterdam, März 2007, 29 S.

H. Dribbusch, R. Bispinck, M. v. Klaveren, K. Tijdens, **Exploring collective bargaining coverage in eight EU member states**, Amsterdam, März 2007, 27 S.

Berufsanalysen

H. Dribbusch, P. Hartwich und F. Öz, **Was verdienen medizinisch-technische Assistenten/Innen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.32, Düsseldorf, August 2015, 23 S.

H. Dribbusch, R. Bispinck und L. Kaun, **Was verdienen Bankkaufleute?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.31, Düsseldorf, Juli 2015, 21 S.

H. Dribbusch, R. Bispinck und L. Kaun, **Was verdienen Buchhalter und Buchhalterinnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.30, Düsseldorf, März 2015, 21 S.

H. Dribbusch, R. Bispinck und L. Kaun, **Was verdienen Köche und Köchinnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.29, Düsseldorf, Februar 2015, 23 S.

H. Dribbusch, R. Bispinck und L. Kaun, **Was verdienen Techniker und Technikerinnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.28, Düsseldorf, Dezember 2014, 28 S.

E. Stoll, H. Dribbusch und L. Kaun, **Lange Arbeitszeiten, bescheidener Verdienst: Berufskraftfahrer im Güterverkehr.** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.27, Düsseldorf, August 2014, 24 S.

E. Stoll, R. Bispinck, H. Dribbusch und F. Öz, **Was verdienen Erzieherinnen und Erzieher?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.26, Düsseldorf, Juni 2014, 23 S.

E. Stoll, R. Bispinck, H. Dribbusch und F. Öz, **Was verdienen Bürokaufleute?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.25, Düsseldorf, Mai 2014, 21 S.

E. Stoll, R. Bispinck, H. Dribbusch und F. Öz, **Was verdienen Marketingfachkräfte?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.24, Düsseldorf, April 2014, 20 S.

E. Stoll, R. Bispinck, H. Dribbusch und F. Öz, **Was verdienen Chemielaboranten und Chemielaborantinnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.23, Düsseldorf, Dezember 2013, 20 S.

E. Stoll und H. Dribbusch, **Was verdienen Hotelfachleute?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.22, Düsseldorf, November 2013, 20 S.

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, E. Stoll, **Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen.** Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.21, Düsseldorf, Oktober 2013, 30 S.

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz und E. Stoll, **Was verdienen Maschinenbautechnikerinnen und Maschinenbautechniker?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.20, Düsseldorf, August 2013, 24 S.

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz und E. Stoll, **Was verdienen Verkäuferinnen und Verkäufer im Einzelhandel?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.19, Düsseldorf, Mai 2013, 22 S.

R. Bispinck und E. Stoll, **Ingenieure, IT-Experten und Techniker in Leiharbeit und Fremdfirmeneinsatz.** Eine Analyse der Einkommens- und Arbeitsbedingungen auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.18, Düsseldorf, Februar 2013, 21 S.

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz und E. Stoll, **Bachelor, Master und Co. - Einstiegsgehälter und Arbeitsbedingungen von jungen Akademikerinnen und Akademikern.** Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.17, Düsseldorf, Oktober 2012, 39 S.

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, E. Stoll, **Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen.** Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.16, Düsseldorf, Juli 2012, 31 S.

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, E. Stoll, **Was verdienen Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.15, Düsseldorf, Juni 2012, 25 S.

D. Postels, F. Öz, **Was verdienen Köche und Köchinnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.14, Düsseldorf, März 2012, 20 S.

D. Postels, F. Öz, **Was verdienen Sekretärinnen und Sekretäre?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.13, Düsseldorf, Februar 2012, 20 S.

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, **Was verdienen Versicherungskaufleute?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.12, Düsseldorf, Oktober 2011, 22 S.

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, **Was verdienen Chemielaboranten und Chemielaborantinnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.11, Düsseldorf, September 2011, 22 S.

C. Gückelhorn, R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, **Was verdienen Energieanlagenelektroniker und Energieanlagenelektronikerinnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.10, Düsseldorf, Februar 2011, 21 S.

F. Öz, R. Bispinck, **Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen?** Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, in: WSI-Mitteilungen 64 (1), 2011. S. 28-33.

C. Gückelhorn, R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, **Was verdienen Großhandelskaufleute?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.9, Düsseldorf, Juli 2010, 23 S.

C. Gückelhorn, R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, **Was verdienen Diplom-Kaufleute?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.8, Düsseldorf, März 2010, 25 S.

C. Gückelhorn, R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, **Was verdienen Fachinformatiker und Fachinformatikerinnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.7, Düsseldorf, März 2010, 27 S.

C. Gückelhorn, R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, **Was verdienen Kraftfahrzeugmechaniker und Kraftfahrzeugmechanikerinnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.6, Düsseldorf, November 2009, 24 S.

C. Gückelhorn, R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, **Was verdienen IT-Systemadministratoren und IT-Systemadministratorinnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.5, Düsseldorf, September 2009, 26 S.

F. Öz, R. Bispinck, **Was verdienen Technikerinnen und Techniker?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.4, Düsseldorf, Februar 2009, 28 S.

F. Öz, R. Bispinck, **Was verdienen Bankkaufleute?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.3, Düsseldorf, Februar 2009, 27 S.

F. Öz, R. Bispinck, **Was verdienen Bürokaufleute?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.2, Düsseldorf, Oktober 2008, 27 S.

F. Öz, R. Bispinck, **Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen?** Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr.1, Düsseldorf, April 2008, 19 S.