

Die große Lebensmittelchemie- Gehaltsumfrage der AG JLC

2020/21

AG Junge Lebensmittelchemie

Autor:innen: Hanna Becker, Anna Lipphardt und Tobias Jochum



Inhaltsverzeichnis

1	Disclaimer	2
2	Einleitung.....	3
3	Grundlegendes.....	4
4	Ausschluss von Daten.....	5
5	Aussagekraft der Daten.....	6
6	<i>Gender Pay Gap</i>	7
7	Weitere Auswertungen	12
8	Einordnung der Ergebnisse vor dem Hintergrund der Ergebnisse der bisherigen Umfragen.....	25
9	Verwendete Programme	27
10	Schlusswort	28

1 Disclaimer

Sämtliche in der Auswertung der Gehaltsumfrage getroffenen Aussagen basieren lediglich auf den anonymisierten Angaben der Teilnehmenden. Sie besitzen keine allgemeingültige Verbindlichkeit. Die Sachverhalte sind zum Teil stark vereinfacht dargestellt. Die AG Junge Lebensmittelchemie (AG JLC) übernimmt keinerlei Haftung für die hier dargestellten Daten sowie für Druckfehler.

2 Einleitung

Das Gehalt ist für Berufseinsteigende und Jobsuchende ein wichtiger Entscheidungsfaktor bei der Auswahl einer geeigneten Arbeitsstelle. Auch beim Verfassen des Bewerbungsschreibens sowie beim Bewerbungsgespräch beeinflussen die Gehaltsvorstellung und das Verhandlungsgeschick der Bewerber:innen den ersten Eindruck bei potenziellen Arbeitgeber:innen. Daher führt die AG JLC seit 2014 regelmäßig eigenständig und unabhängig eine Gehaltsumfrage durch. Im Gegensatz zur jährlich durchgeführten Gehaltsumfrage der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh)¹ bezieht sich die Umfrage der AG JLC speziell auf Absolvent:innen der Lebensmittelchemie und liefert daher für diese Berufsgruppe noch passgenauere Ergebnisse. Es soll dabei jedoch nicht nur das aktuelle Einstiegsgehalt der Absolvent:innen bestimmt werden, sondern auch der Einfluss verschiedener Faktoren auf das Gehalt untersucht werden, um im Endeffekt eine realistische Gehaltseinschätzung abhängig von den wichtigsten Einflussfaktoren wie der Branche, der Region, dem Geschlecht und dem höchsten Abschluss zu ermöglichen. Eine regelmäßige Neuauflage der Umfrage soll dazu dienen, stets aktuelle Zahlen zu bieten und die Gehaltsentwicklung über einen längeren Zeitraum zu verfolgen, da jede einzelne Umfrage lediglich eine Momentaufnahme darstellt. Der Befragungszeitraum der dritten Auflage war von Juli 2020 bis Februar 2021. Bei dieser Auflage wurde in Anbetracht der allgegenwärtigen Diskussion der *Gender Pay Gap* bei der Auswertung ein besonderer Fokus auf die geschlechterspezifischen Unterschiede gelegt. Außerdem soll diskutiert werden, ob die Ergebnisse der aktuellen Umfrage die Ergebnisse der letzten beiden Umfrage in ihren Trends widerspiegeln.

Dazu zählen unter anderem folgende Aspekte:

- Durchschnittliches Gehalt
- Zufriedenheit
- Einfluss von Abschluss, Branche, Region und Unternehmensgröße
- Einflussfaktoren bei der Berufswahl

¹ <https://www.gdch.de/ausbildung-karriere/karriere-und-beruf/gehaltsinformationen/einstiegsgehaelter.html>

3 Grundlegendes

Die AG JLC legt großen Wert auf die Parität der verschiedenen Geschlechter. Um den verschiedenen Geschlechtern gerecht zu werden, standen den Teilnehmenden bei der Frage nach dem Geschlecht die Optionen „weiblich“, „männlich“ und „divers“ zur Auswahl. Da von keinem der 315 Teilnehmenden divers als Geschlecht angegeben wurde, wird auf dem Poster und den hier nachfolgenden Punkten zugunsten der Übersichtlichkeit lediglich zwischen männlichem und weiblichem Geschlecht unterschieden.

Es wurden nur die Antworten von Teilnehmenden berücksichtigt, die die Beantwortung der Umfrage vollständig abgeschlossen haben.

4 Ausschluss von Daten

Bevor die Teilnehmenden die Fragen zur Gehaltsumfrage beantworten konnten, wurden sie darüber informiert, dass die Tätigkeit als Promotionsstudent:in nicht als Berufseinstieg zu werten ist. Grund für diesen expliziten Ausschluss ist, dass Promovierende häufig als wissenschaftliche Angestellte in Teilzeit (meist 50 oder 65 %) angestellt sind. Die Angabe des Einstiegsgehalts von Promovierenden würde somit die Umfrageergebnisse erheblich verfälschen, speziell in Hinblick auf den hohen und zunehmenden Anteil an promovierten Berufseinsteiger:innen (aktuell 7 % bei den weiblichen Teilnehmenden und 22 % bei den männlichen Teilnehmenden).

Darüber hinaus wurde der Zeitraum für den Berufseinstieg auf die letzten 7 Jahre (2014–2020) beschränkt.

Die Antworten einer Teilnehmenden wurden von der weiteren Auswertung ausgeschlossen, da bei der Frage nach der Abteilung/Funktion „Promotion“ angegeben wurde.

5 Aussagekraft der Daten

Bei der Interpretation der Daten gilt es zu beachten, dass diese lediglich auf anonymisierten Angaben der Teilnehmenden beruhen. Daher gibt es keinerlei Garantie für die Richtigkeit der Angaben. Alle Daten wurden manuell gesichtet, um eventuelle Auffälligkeiten berücksichtigen zu können. Dabei wurde auch die Dauer berücksichtigt, welche für die Beantwortung der Fragen benötigt wurde, um möglicherweise besonders schnell beantwortete Teilnahmen auszuschließen. Dies war bei keiner der Teilnahmen der Fall.

Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass aufgrund niedriger Teilnahmezahl (z. B. nur eine Teilnahme aus Schleswig-Holstein) für einzelne Datenpunkte ein sehr geringer Stichprobenumfang als Basis herangezogen werden musste. Die Aussagekraft dieser einzelnen Datenpunkte (z. B. Einfluss der Region) ist daher teilweise nicht repräsentativ.

6 Gender Pay Gap

In Anbetracht der allgegenwärtigen Diskussion der *Gender Pay Gap* und der Relevanz der Thematik sollte bei der dritten Auflage der Gehaltsumfrage ein besonderer Fokus auf die geschlechterspezifischen Unterschiede bezüglich des Gehalts und allen damit einhergehenden Aspekten gelegt werden. Die *Gender Pay Gap* beschreibt im Allgemeinen den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Dabei wird zwischen der bereinigten und der unbereinigten *Gender Pay Gap* unterschieden. Diese Differenzierung ist bei der Diskussion der Zahlen zur *Gender Pay Gap* von großer Relevanz. Ebenso wird viel diskutiert, ob die bereinigte oder die unbereinigte *Gender Pay Gap* „die Richtige“ bzw. „von größerer Bedeutung“ ist. Die unbereinigte *Gender Pay Gap* stellt die absoluten Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen ins Verhältnis, ohne dabei die ursächlichen Faktoren für die Verdienstunterschiede zu berücksichtigen. Die bereinigte *Gender Pay Gap* hingegen berücksichtigt solche ursächlichen Faktoren, indem nur die Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen einer möglichst vergleichbaren Gruppe (z. B. hinsichtlich Alter, Branche, Region) gegenübergestellt werden.

Die *Gender Pay Gap* ist dabei mathematisch wie folgt definiert:²

$$\frac{\text{\textcircled{0}}\text{-Bruttostundenverdienst}_{\text{Männer}} - \text{\textcircled{0}}\text{-Bruttostundenverdienst}_{\text{Frauen}}}{\text{\textcircled{0}}\text{-Bruttostundenverdienst}_{\text{Männer}}} \cdot 100$$

Aufgrund der Art der erhobenen Daten kann in dieser Umfrage nur ein Äquivalent zur *Gender Pay Gap* auf Basis der durchschnittlichen Bruttojahresverdienste beim Berufseinstieg ermittelt werden. Dabei soll sowohl die unbereinigte als auch die bereinigte *Gender Pay Gap* unter Absolvent:innen der Lebensmittelchemie beleuchtet werden. Bei der alleinigen Betrachtung der bereinigten *Gender Pay Gap* wird zwar die Rolle der Einflussfaktoren deutlich, jedoch sind diese Faktoren häufig auch in der Gesellschaft und ihren Normen begründet.

Die hier zur Berechnung verwendete Formel lautet entsprechend:

$$\frac{\text{\textcircled{0}}\text{-Bruttojahresverdienst}_{\text{Männer}} - \text{\textcircled{0}}\text{-Bruttojahresverdienst}_{\text{Frauen}}}{\text{\textcircled{0}}\text{-Bruttojahresverdienst}_{\text{Männer}}} \cdot 100$$

Für alle nachfolgenden Berechnungen wurde das arithmetische Mittel gewählt.

² [<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html>]

Unterschiede beim Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten haben soziale, wirtschaftliche und physiologische sowie psychologische Auswirkungen. Die Untersuchung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in Berufen und dem Autoritätsgefälle am Arbeitsplatz ist daher von großer Bedeutung. In diesem Zusammenhang ist die finanzielle Entlohnung der am häufigsten gemessene Aspekt von Belohnungen im Zusammenhang mit Chancen am Arbeitsplatz. Die Tatsache, dass nicht alle Ungleichheiten durch Unterschiede im Humankapital und in den Fähigkeiten erklärt werden können, verleiht der Frage nach ungleichen Möglichkeiten am Arbeitsplatz besondere Relevanz. Auch nicht-kompetenz- und nicht-arbeitsbezogene Merkmale (z. B. Geschlecht oder ethnische Zugehörigkeit) haben Auswirkungen auf das Gehalt und den Zugang zu Chancen am Arbeitsplatz (z. B. Zugang zu Beförderung, Zugang zu Führungspositionen, Zugang zum Kompetenzerwerb).³

Es gibt mehrere Gründe, die dafür sprechen, nicht nur die Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern im Allgemeinen, sondern vor allem die Berufseinstiegsgehälter der Absolvent:innen zu analysieren. Dafür sind die Daten der durchgeführten Umfrage zum Berufseinstieg ideal geeignet. Die Berufseinstiegsgehälter sind besonders wichtig bei der Betrachtung der Ungleichheit von Gehältern, da diese laut Studien besonders ausschlaggebend sind. Gehaltsunterschiede im Allgemeinen lassen sich größtenteils auf Unterschiede beim Einstiegsgehalt zurückführen, die im Laufe der Zeit bestehen bleiben. Dies wird unter anderem dadurch hervorgerufen, dass Gehaltserhöhungen und andere Formen der Bezahlung häufig auf den aktuellen Gehältern basieren. Ein weiterer Grund dafür ist, dass beim Berufseinstieg die Bedingungen für Frauen und Männer ähnlicher sind als im weiteren Verlauf ihrer Tätigkeit. Während beim Eintritt in den Arbeitsmarkt die Erfahrung und die Ausstattung mit Humankapital für Männer und Frauen ähnlich sind, erwerben Frauen im Durchschnitt weniger Humankapital als Männer, da sie beispielsweise Kinder bekommen und mehr Zeit für die Elternschaft aufwenden. So ermöglicht die Analyse der Einstiegsgehälter beispielsweise einen Fokus auf die Auswirkungen der Studienleistung, die Wahl der Branche und der Region sowie individuelle Merkmale.^{4,5}

³ Bishu, S. G. & Alkadry, M. G. A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It. *Adm. Soc.* 49, 65–104 (2017).

⁴ Behr, A. & Theune, K. The gender pay gap at labour market entrance: Evidence from Germany. *Int. Labour Rev.* 157, 83–100 (2018).

⁵ Gerhart, B. Gender Differences in Current and Starting Salaries: The Role of Performance, College Major, and Job Title. *ILR Rev.* 43, 418–433 (1990).

Unbereinigte Gender Pay Gap

Für die *Gender Pay Gap* ohne Bereinigung, d. h. das Verhältnis der durchschnittlichen Bruttojahresverdienste aller Männer und Frauen, die an dieser Umfrage teilgenommen haben, ergibt sich auf Basis des arithmetischen Mittels ein Wert von 8 % (siehe Poster, Abbildung 1). Demzufolge verdienen Lebensmittelchemikerinnen allgemein 8 % weniger als Lebensmittelchemiker.

Der Abschluss

Ein Faktor, dem ein besonders großer Einfluss auf das Gehalt zuzusprechen ist, ist der höchste Abschluss. Berücksichtigt man nun bei der Berechnung der *Gender Pay Gap* nur Männer und Frauen mit gleichem Abschluss ergeben sich folgende Werte:

Für Männer und Frauen mit Master/Diplom/1. Staatsexamen als höchstem Abschluss (♂ 22 Nennungen, Ø 43.500 €, ♀ 72 Nennungen, Ø 41.611 €) sowie für Männer und Frauen mit der Promotion als höchstem Abschluss (♂ 13 Nennungen, Ø 57.462 €, ♀ 18 Nennungen, Ø 54.944 €) beläuft sich die *Gender Pay Gap* auf 4 %. Ist der höchste Abschluss das 2. Staatsexamen (♂ 31 Nennungen, Ø 46.032 €, ♀ 138 Nennungen, Ø 42.862 €) macht der Verdienstunterschied 7 % aus. Daraus ergibt sich, dass die Verdienstunterschiede zum Teil vom höchsten Abschluss hervorgerufen werden. Weiterhin bleibt jedoch eine Differenz, die sich nicht alleine dadurch erklären lässt. Außerdem ist auffällig, dass nur etwa 12 % der Frauen eine Promotion (alleine oder in Kombination mit dem 2. Staatsexamen) abschließen, wohingegen 26 % der Männer eine Promotion absolviert haben. Im Gegensatz dazu absolvieren 62 % der Frauen das zweite Staatsexamen, wobei nur 44 % der Männer diesen Abschluss abschließen (siehe Poster, Abbildung 3). Die Entscheidung für oder gegen einen dieser Abschlüsse kann durchaus mit dem Familienwunsch und der -planung, den Rahmenbedingungen der Arbeitgebenden, der Jobsicherheit, der Selbstsicherheit und gesellschaftlichen Normen in Zusammenhang gebracht werden, sodass sich für Männer und Frauen neben ihrem Wunsch und ihren Ambitionen unterschiedliche Grundvoraussetzungen für diese Entscheidung ergeben. Die *Gender Pay Gap* für einen Bachelorabschluss sowie für die Kombination aus Staatsexamen und Promotion konnte aufgrund der geringen Anzahl an Nennungen nicht zuverlässig bestimmt werden.

Die Branche

Weiterhin soll betrachtet werden, inwiefern sich die *Gender Pay Gap* in unterschiedlichen Branchen unterscheidet.

Für Lebensmittelchemiker:innen, die in Forschung & Lehre tätig sind, ergibt sich mit 20 % die höchste *Gender Pay Gap* (♂ 7 Nennungen, Ø 53.714 €, ♀ 9 Nennungen, Ø 43.111 €). Die *Gender Pay Gap* für Lebensmittelchemiker:innen, die hingegen in Handelslabors (♂ 16 Nennungen, Ø 42.063 €, ♀ 67 Nennungen, Ø 39.358 €) oder in der Industrie (♂ 28 Nennungen, Ø 49.857 €, ♀ 101 Nennungen, Ø 45.941 €) tätig sind, beläuft sich die *Gender Pay Gap* auf 8 % bzw. 6 %. Besonders spannend ist, dass sich für Lebensmittelchemiker:innen, die angaben auf dem Untersuchungsamt/im Staatsdienst (♂ 11 Nennungen, Ø 45.364 €, ♀ 40 Nennungen, Ø 46.125 €) tätig zu sein, eine *Gender Pay Gap* von -2 % ergab, demnach verdienen hier Frauen geringfügig mehr als Männer. Die *Gender Pay Gap* für Teilnehmende, die angaben in sonstigen Bereichen tätig zu sein, konnten aufgrund der geringen Anzahl an Nennungen nicht zuverlässig bestimmt werden.

Die Region

Außerdem sollten regionale Verdienstunterschiede (in den verschiedenen Bundesländern und außerhalb Deutschlands) verglichen werden. Die berechnete *Gender Pay Gap* wurde jedoch nur für Bundesländer mit mindestens 5 Nennungen pro Geschlecht als hinreichend aussagekräftig einstuft, weshalb nachfolgend lediglich die Verdienstunterschiede für Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Hessen, NRW und RLP gegenübergestellt werden.

In Bayern (♂ 22 Nennungen, Ø 49.000 €, ♀ 49 Nennungen, Ø 45.878 €) liegt die *Gender Pay Gap* bei 6 % und in Hamburg (♂ 6 Nennungen, Ø 42.833 €, ♀ 16 Nennungen, Ø 40.813 €) bei 5 %. In Hessen (♂ 11 Nennungen, Ø 53.182 €, ♀ 17 Nennungen, Ø 48.000 €) ist der Verdienstunterschied mit einer *Gender Pay Gap* von 10 % am höchsten.

Für NRW (♂ 7 Nennungen, Ø 45.571 €, ♀ 35 Nennungen, Ø 44.171 €), Baden-Württemberg (♂ 9 Nennungen, Ø 45.778 €, ♀ 51 Nennungen, Ø 44.451 €) und RLP (♂ 5 Nennungen, Ø 45.000 €, ♀ 9 Nennungen, Ø 44.778 €) wurden mit 3 %, 3 % und < 1 % die niedrigsten Werte für die *Gender Pay Gap* bestimmt.

Aufgrund der zum Teil wenigen Nennungen für den Berufseinstieg in den jeweiligen Bundesländern, speziell bei den männlichen Teilnehmenden, sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu betrachten.

Die Unternehmensgröße

Weiterhin wurde evaluiert, inwiefern die *Gender Pay Gap* durch die Unternehmensgröße beeinflusst wird. Hier ist kein Trend mit zunehmender oder abnehmender Unternehmensgröße erkennbar. Die ermittelten Werte belaufen sich auf folgende:

10–49 Mitarbeitende (♂ 10 Nennungen, Ø 46.600 €, ♀ 29 Nennungen, Ø 39.345 €)	16 %
50–249 Mitarbeitende (♂ 25 Nennungen, Ø 43.720 €, ♀ 77 Nennungen, Ø 43.286 €)	1 %
250–499 Mitarbeitende (♂ 10 Nennungen, Ø 47.200 €, ♀ 31 Nennungen, Ø 41.839 €)	11 %
≥ 500 Mitarbeitende (♂ 22 Nennungen, Ø 53.591 €, ♀ 93 Nennungen, Ø 47.022 €)	12 %

7 Weitere Auswertungen

Der Fragebogen für die Teilnehmenden der 3. Gehaltsumfrage der AG JLC umfasste 24 Fragen aus folgenden Kategorien: Allgemeines, Bewerbung, Gehalt, Unternehmen und Tätigkeit. Auf dem Poster der 3. Gehaltsumfrage wurde das Augenmerk vor allem auf Faktoren, die das Gehalt beeinflussen können, gelegt. Im Folgenden sind weitere Daten dargestellt, die bei der Umfrage erhoben wurden. Hier stehen Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Vordergrund, die auch bei der Diskussion über eine mögliche *Gender Pay Gap* herangezogen werden. Auswertungen und Angaben, welche schon auf dem Poster dargestellt wurden, sind hier z. T. nicht aufgeführt.

Allgemeines

Geschlecht der Teilnehmenden

Bei der 3. Gehaltsumfrage der AG JLC haben insgesamt **314 Personen** teilgenommen, hiervon **241 Frauen** und **73 Männer**. Auch die Möglichkeit „divers“ stand bei der Frage des Geschlechts zur Auswahl. Diese wurde jedoch von keiner Person ausgewählt.

Jahr des Berufseinstiegs

Da bei der Umfrage ein großer Wert auf die Aktualität und somit auch auf die Repräsentativität der erhobenen Daten gelegt wurde, konnten Personen, die in den letzten sieben Jahren ihren Berufseinstieg hatten an der Umfrage teilnehmen. Im Folgenden (s. Abbildung 1) ist die Verteilung der Teilnehmenden über die Jahre, aufgeteilt nach Geschlecht, dargestellt. Zu erkennen ist, dass bei beiden Geschlechtern über 60 % der Personen ihren Berufseinstieg in den letzten drei Jahren hatte (2018–2020), was die Aktualität der erhobenen Daten verdeutlicht.

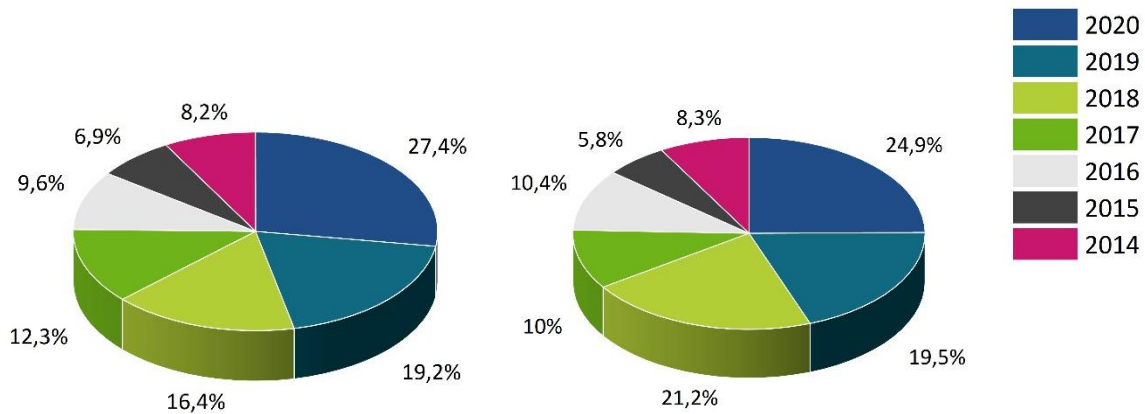


Abbildung 1: Jahr des Berufseinstiegs. Dargestellt ist im linken Diagramm der prozentuale Anteil der Männer und im rechten Diagramm der prozentuale Anteil der Frauen.

Alter bei Berufseinstieg

Das Alter der Teilnehmenden bei Berufseinstieg hängt von vielen Faktoren, wie dem Abschluss oder der Dauer der Jobsuche, ab. In der unten dargestellten Grafik (Abbildung 2) ist ein weites Spektrum des Alters zu erkennen. Das Durchschnittsalter zum Berufseinstieg bei Frauen und Männern liegt jeweils bei 27 Jahren, wobei bei Männern häufiger ein höheres Alter bei Berufseinstieg zu erkennen ist als bei Frauen (s. Abbildung 2).

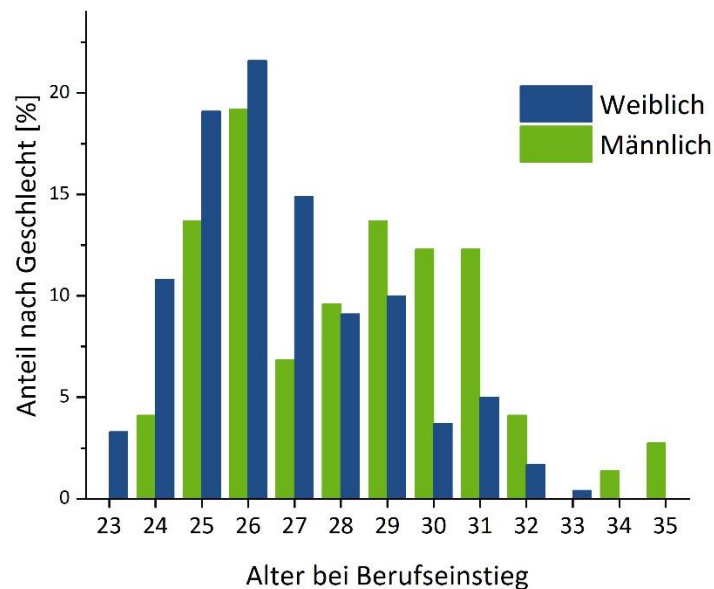


Abbildung 2: Alter der Teilnehmenden bei Berufseinstieg. Die grünen Balken stellen das Alter der Männer, die blauen das Alter der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

Bewerbung

Faktoren, die bei der Berufswahl eine Rolle gespielt haben

Bei der Wahl eines passenden Jobs können viele Faktoren eine Rolle spielen. Um einen Überblick über die Faktoren, die für die Teilnehmenden eine besondere Rolle spielen, zu bekommen, wurden bei der Umfrage sieben Auswahlmöglichkeiten (s. Abbildung 3) angegeben sowie ein freies Feld, in dem weitere Angaben gemacht werden konnten. Aus den Grafiken wird deutlich, dass vor allem die Region und die Branche für Frauen und Männer gleichermaßen eine große Rolle bei der Berufswahl spielen.

Bei den Männern wurden als sonstige Faktoren angegeben: „andere Arbeitsbedingungen“, „Hauptsache ein Job“, „Firmenphilosophie“, „Corona“ sowie „Karrieretag“. Bei den Frauen spielten die Faktoren „Produkt“, „öffentlicher Dienst“, „Werte“ sowie „Weiterbildung und Sympathie“ ebenfalls eine Rolle.

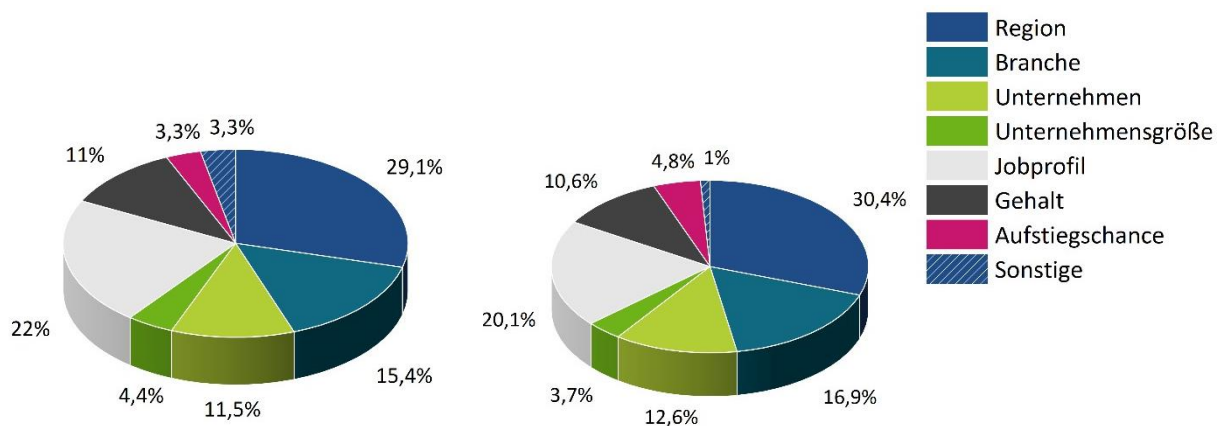


Abbildung 3: Faktoren, die für die Teilnehmenden bei der Berufswahl eine Rolle spielen. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt. Angaben, die unter „Sonstige“ gemacht wurden sind im vorangestellten Text aufgeführt.

Anzahl der Bewerbungen

Wie in der nachstehenden Grafik (Abbildung 4) zu erkennen ist, musste die Mehrzahl der Teilnehmenden nur wenige Bewerbungen verfassen. Bei den Männern haben etwas mehr als 65 % der Teilnehmer bis zu 10 Bewerbungen vor dem Berufsstart geschrieben und bei den Frauen sogar etwas mehr als 70 %.

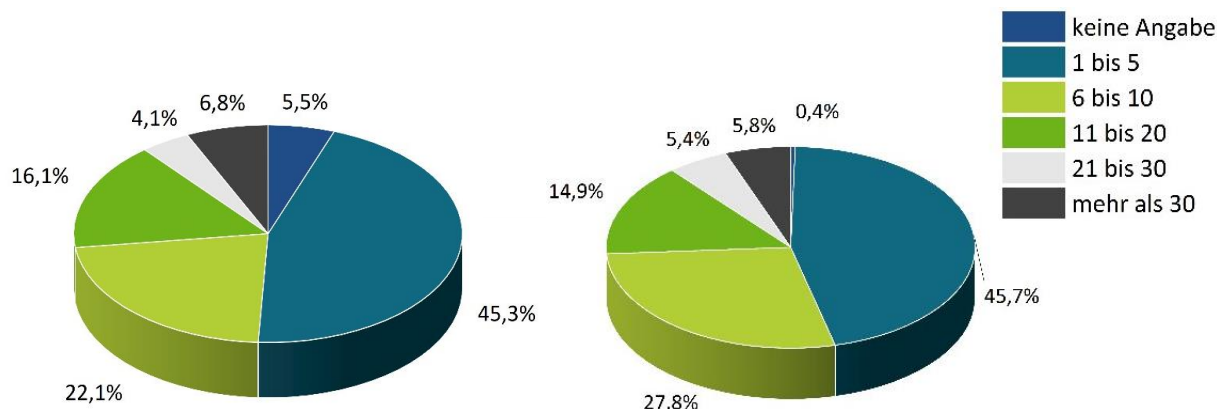


Abbildung 4: Anzahl der Bewerbungen, die die Teilnehmenden vor dem Berufsstart geschrieben haben. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

Zeitraum der Jobsuche

Der Zeitraum zwischen Beginn der Jobsuche und Jobantritt stellt einen bedeutenden Faktor für Jobsuchende dar. Wie in der untenstehenden Grafik zu erkennen, zeigt sich jedoch, dass knapp 70 % der Frauen innerhalb der ersten drei Monate und mehr als 75 % der Männer innerhalb den ersten sechs Monate einen Job gefunden haben (s. Abbildung 5).

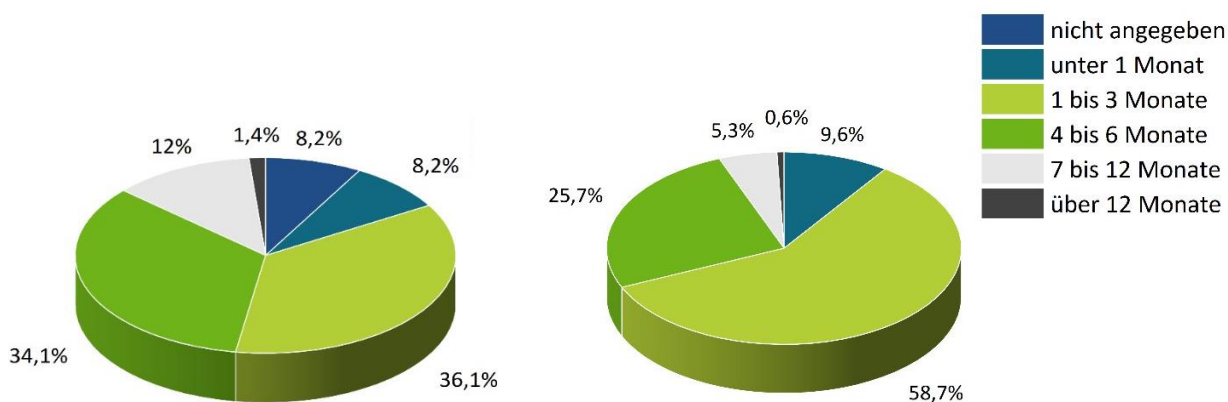


Abbildung 5: Zeitraum zwischen Beginn der Jobsuche und Jobantritt. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

Gehalt

Zufriedenheit mit dem Einstiegsgehalt

Die Höhe des Einstiegsgehalts, Arbeitsbedingungen sowie der Verhandlungserfolg beim Bewerbungsgespräch sind Faktoren, die einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Einstiegsgehalt haben. Es zeigte sich, dass Männer im Schnitt zufriedener mit ihrem

Einstiegsgehalt sind als Frauen (s. Abbildung 6). Hierfür könnte das etwas höhere durchschnittliche Gehalt der Männer einen Grund darstellen.

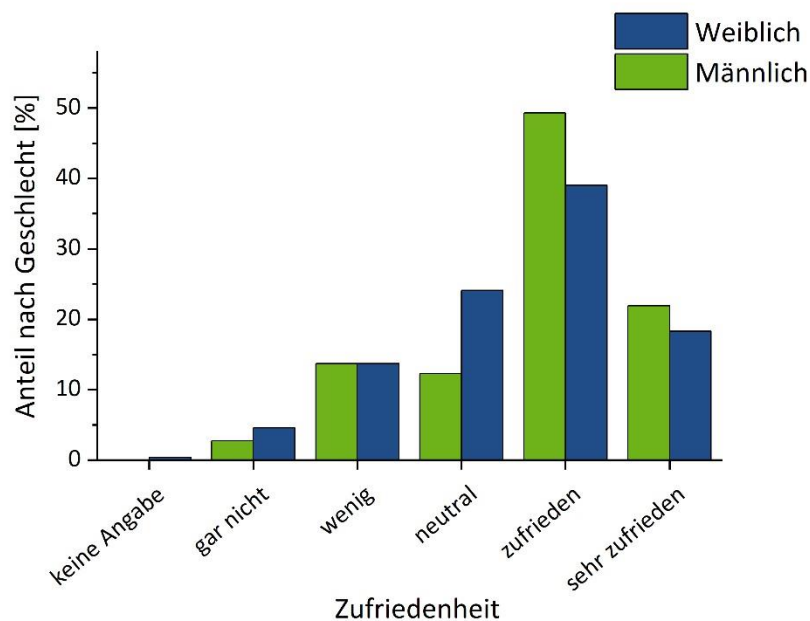


Abbildung 6: Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihrem Einstiegsgehalt. Die grünen Balken stellen die Zufriedenheit der Männer, die blauen die der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

Welche Boni gab es?

Viele Arbeitgebende werden durch Zusatzleistungen für Jobsuchende interessant. Häufige Boni, welche die Teilnehmenden erhalten, sind in der folgenden Grafik dargestellt. Etwa 20 % der Teilnehmenden gaben an, Weihnachtsgeld zu bekommen, sowie etwa 30 % Fahrgeld als Zusatzleistung nannten – gleichermaßen häufig bei Frauen wie Männern (vgl. Abbildung 7).

Zusätzlich konnten hier sonstige Boni angegeben werden. Für Frauen waren dies: „13. Monatsgehalt“, „Zuschuss zum Fitnessstudiobeitrag“, „Jobticket“, „Tankgutschein“, „Mittagessen“, „Guthaben für Gutscheine“, „Jahressonderzahlung“, „BahnCard 50“, „Produkte“, „Zielvereinbarung“, „Firmentankstelle“, „viele Ermäßigungen in Freizeit/Fitness“ sowie „Überstundenprämie“. Bei den Männern wurden als sonstige Boni genannt: „13. Monatsgehalt“, „jährliche Sonderzahlung“, „Landesticket“ sowie „Mensabezuschung und gratis Obst“.

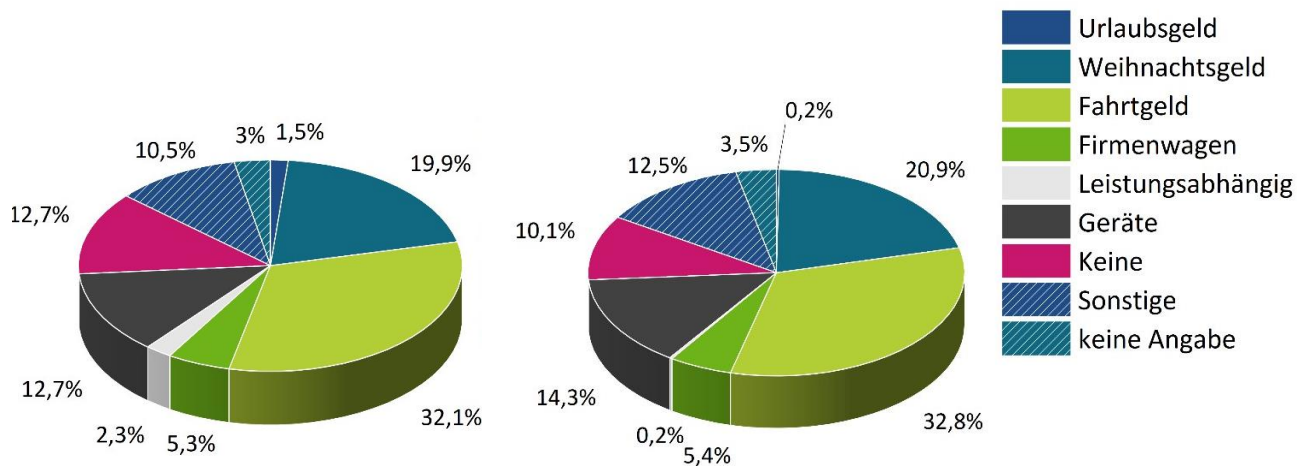


Abbildung 7: Boni, welche die Teilnehmenden in ihrem Job erhalten. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

Gehaltsverhandlung

Bei Jobs, bei welchen kein Tarifvertrag gilt, wird oft beim Bewerbungsgespräche zwischen den Arbeitgebenden und den Bewerbenden um das Gehalt verhandelt. In der nachstehenden Grafik ist dargestellt, in wie vielen Fällen eine Verhandlung erfolgreich war, sowie ob generell verhandelt wurde oder ob der Arbeitgebende das Angebot der Teilnehmenden angenommen hat (s. Abbildung 8).

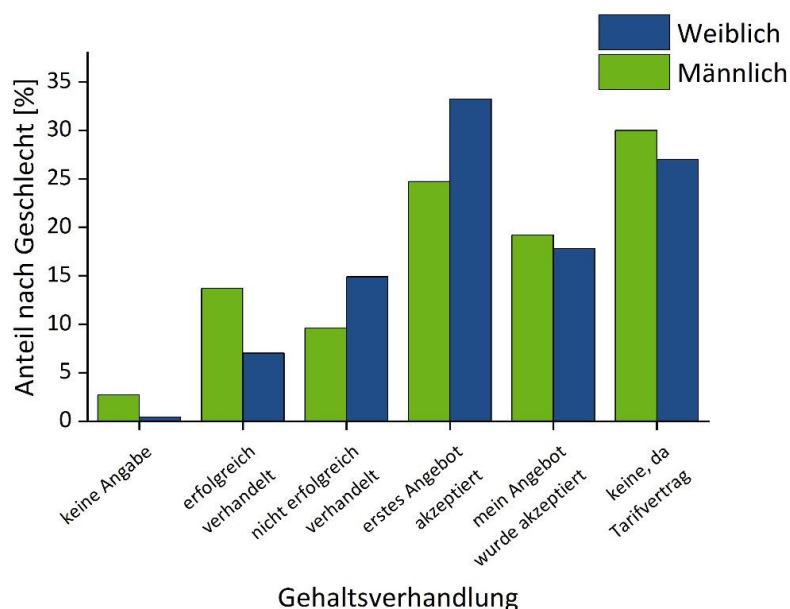


Abbildung 8: Gehaltsverhandlung der Teilnehmenden. Die grünen Balken stellen den Erfolg potentieller Gehaltsverhandlungen der Männer, die blauen den der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

Gab es eine Gehaltserhöhung?

In nachstehender Grafik wird verdeutlicht, dass es in mehr als der Hälfte der Fälle bei Frauen sowie bei Männern eine Gehaltserhöhung gab (s. Abbildung 9). Die Gehaltserhöhung fand im Durchschnitt innerhalb der ersten sechs Monate statt (Daten nicht gezeigt).

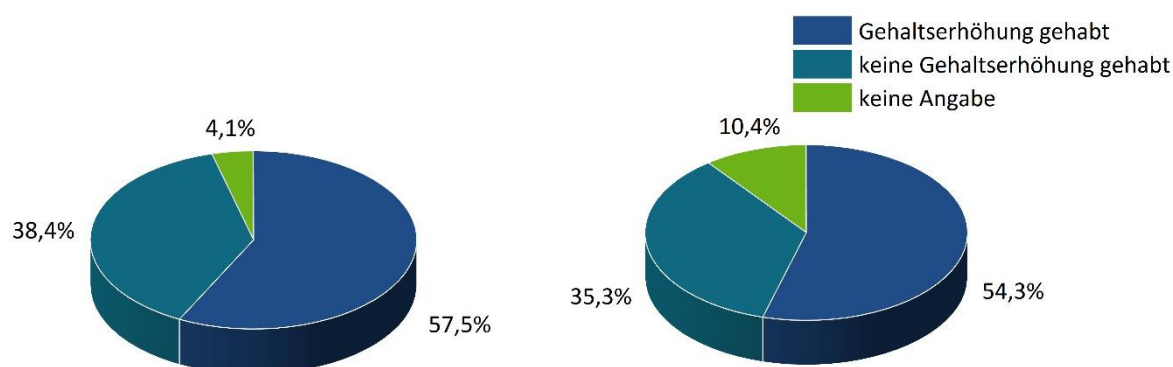


Abbildung 9: Gehaltserhöhung der Teilnehmenden. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

Unternehmen

Wie viele Mitarbeitende hat das Unternehmen?

Für Jobsuchende kann die Größe des Unternehmens und somit die Zahl der Mitarbeitenden eine wichtige Rolle bei der Wahl des Jobs spielen. Im Folgenden (s. [Abbildung 10](#)) ist die Anzahl der Mitarbeitenden aufgeteilt nach Geschlecht dargestellt. Bei der Abfrage der Unternehmensgröße wurde die EU-Empfehlung der Europäischen Union (betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen, 2003/361/EG) zur Einteilung der Unternehmensgrößen zugrunde gelegt. Demnach handelt es sich bei Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten um Kleinstunternehmen, bei 10–49 Beschäftigten um kleine Unternehmen, bei 50–249 Beschäftigten um mittlere Unternehmen und bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten um Großunternehmen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Anzahl der Mitarbeitenden im Schnitt zwischen 250 und 500 liegt. Zudem hat die Abfrage allerdings ergeben, dass ca. 37 % der Berufseinsteiger:innen in Großunternehmen und 32 % in kleinen Unternehmen, wohingegen nur 13 % tatsächlich in mittleren Unternehmen arbeiten. In [Abbildung 10](#) ist die Verteilung der Berufseinsteiger:innen in

Abhängigkeit von der Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden) und dem Geschlecht dargestellt.

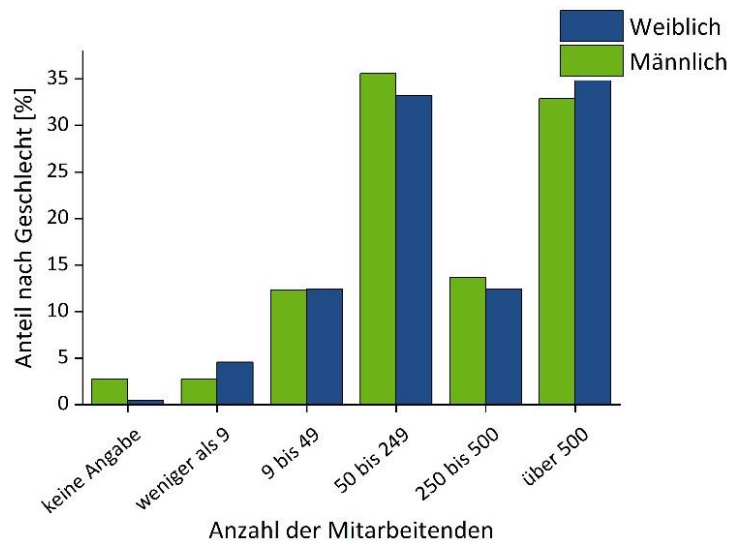


Abbildung 10: Anzahl der Mitarbeitenden in den Unternehmen. Die grünen Balken stellen die Mitarbeiterzahl in Unternehmen für Männer, die blauen die für Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

Welchen Einfluss hat die Unternehmensgröße auf das Gehalt?

In der nachfolgenden Abbildung ist das gemittelte Einstiegsgehalt in Abhängigkeit von der Anzahl der Mitarbeitenden gezeigt. Es ist erkennbar, dass große Unternehmen tendenziell mehr als mittlere, kleine und Kleinstunternehmen zahlen. Speziell bei der Berücksichtigung von Frauen ist der Trend etwas verschwommener, im Vergleich zum etwas eindeutigeren Trend bei der Betrachtung von Männern.

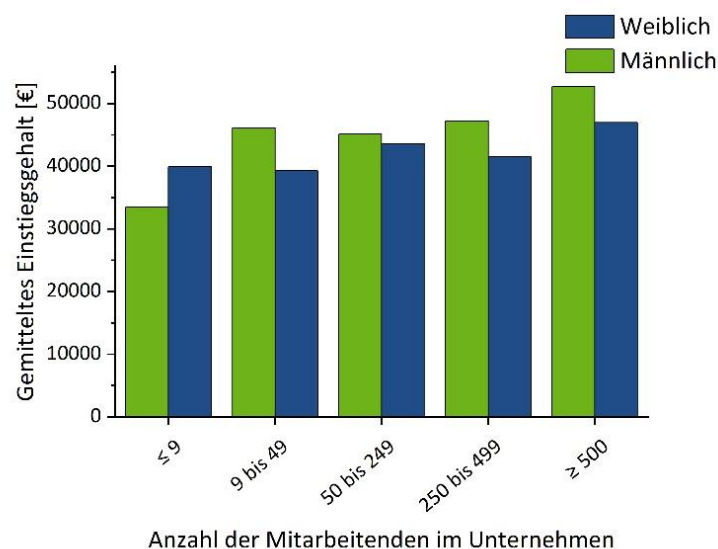


Abbildung 11: Gemitteltes Einstiegsgehalt in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden) aufgeteilt nach Geschlechtern. Die grünen Balken stellen das Gehalt in Abhängigkeit der Unternehmensgröße für die Männer, die blauen das für die Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

Tätigkeit

Abteilung/Funktion

Als Lebensmittelchemiker:in steht ein breites Feld an Branchen und somit auch ein breites Feld an Funktionen bei der Berufswahl zur Verfügung. Die häufigsten Abteilungen/Funktionen sind in nachstehender Grafik gezeigt (Abbildung 12). Außerdem konnten die Teilnehmenden sonstige Abteilungen und Funktionen angeben.

Bei den Männern wurden weiterhin angegeben: „IT“, „Regulatory and Scientific Affairs“, „Trainee in verschiedenen Abteilungen“ sowie „Produktmarketing“. Bei den Frauen wurde als sonstige angegeben: „Produktmanagement“, „Regulatory“, „Methodentransfer“, „Lebensmittelüberwachung“, „selbstständig als Sachverständige“, „Projektmanagement (Produktionsbezogen)“, „redaktionelle Arbeit“, „Probennehmer“, „Arbeitssicherheit“, Qualitätskontrolle“, „Literaturverwaltung“, „Produktentwicklung“ sowie „Medical Affairs“.

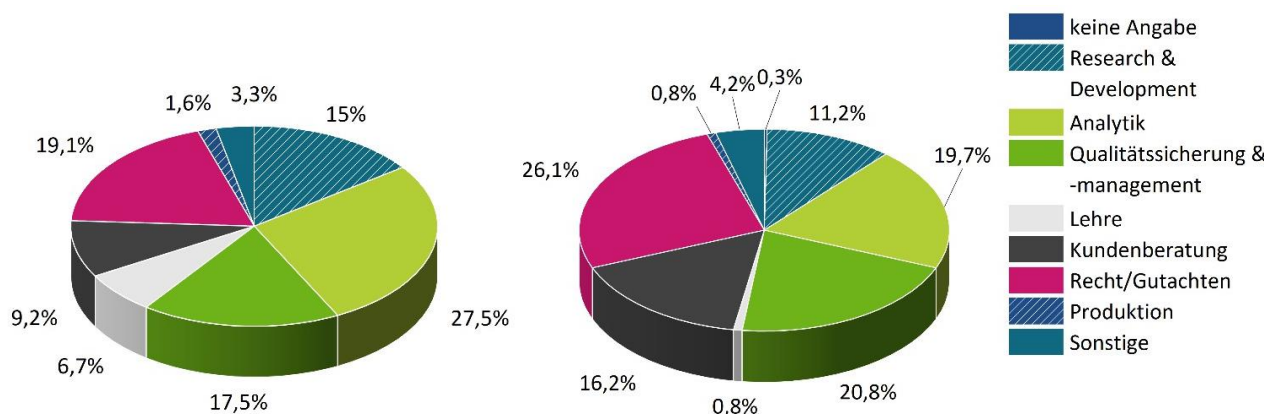


Abbildung 12: Abteilung/Funktion der Teilnehmenden in ihrem Job. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

Führungsverantwortung

Aus der folgenden Grafik (Abbildung 13) ist zu entnehmen, dass die Mehrzahl der Berufseinsteiger:innen beim ersten Job noch keine Führungsverantwortung trägt. Es zeigt sich der Trend, dass Männer häufiger Führungsverantwortung tragen als Frauen.

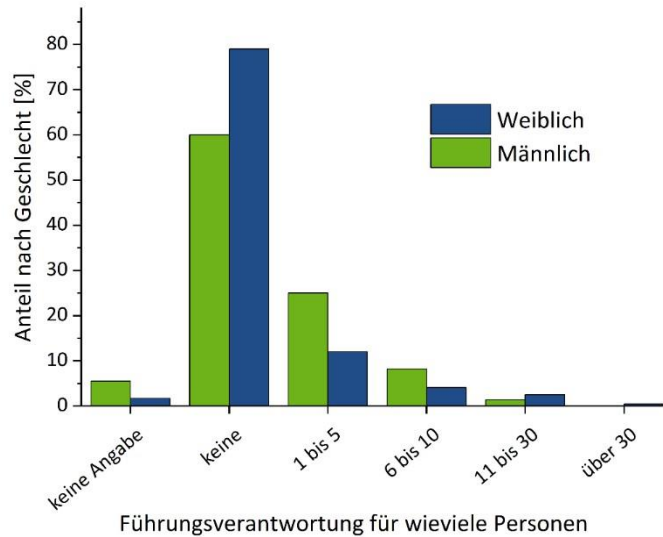


Abbildung 13: Führungsverantwortung der Teilnehmenden. Die grünen Balken stellen die Anzahl der Mitarbeitenden dar, für die die Männer Führungsverantwortung übernehmen, die blauen die Anzahl, für die Frauen Führungsverantwortung übernehmen jeweils als prozentualen Anteil.

Arbeitszeit

Vertraglich festgelegte Arbeitszeit

Die vertraglich festgelegte Arbeitszeit umfasst bei knapp 90 % der Männer und bei knapp 80 % der Frauen 37,5–40 Stunden pro Woche (vgl. Abbildung 14). Bei den Männern ist eine Vertrauensarbeitszeit doppelt so häufig wie bei den Frauen.

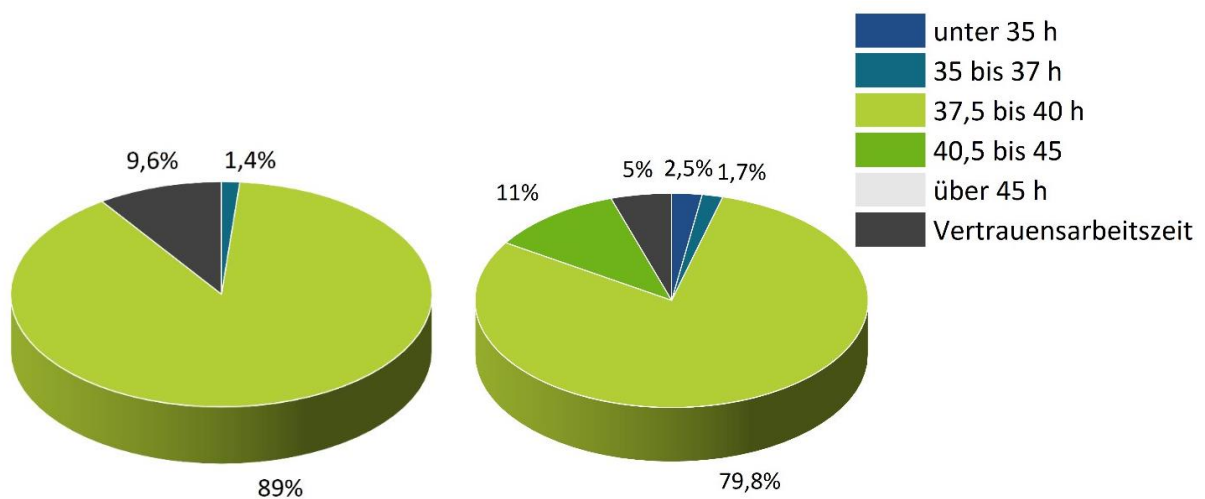


Abbildung 14: Vertraglich festgelegte Arbeitszeit der Teilnehmenden pro Woche. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

Arbeitsvertrag

Oft ist der erste Job auf eine Zeit von ein oder zwei Jahren befristet. Wie aus der Grafik ersichtlich wird (s. Abbildung 15) haben knapp 50 % der Lebensmittelchemiker:innen direkt einen unbefristeten Job.

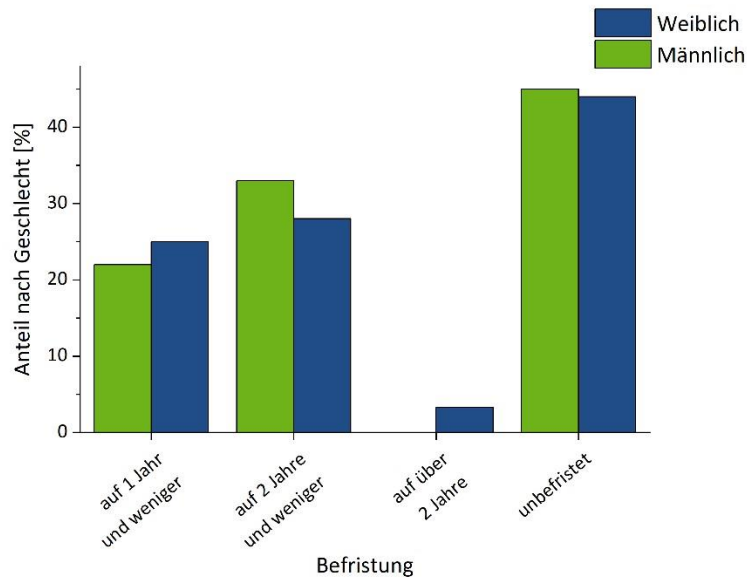


Abbildung 15: Befristung des Arbeitsvertrags der Teilnehmenden. Die grünen Balken stellen die Befristung der Männer, die blauen die der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

Urlaubstage

Bei der Wahl des Jobs spielt für viele Teilnehmende auch die Zahl der Urlaubstage eine Rolle. Aus der nachstehenden Grafik (Abbildung 16) wird deutlich, dass die Mehrzahl der Männer und Frauen 26 bis 30 Urlaubstage pro Jahr hat.

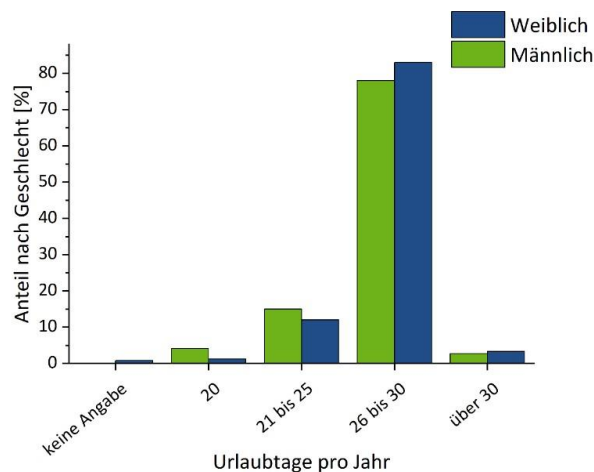


Abbildung 16: Urlaubstage der Teilnehmenden pro Jahr. Die grünen Balken stellen die Urlaubstage der Männer pro Jahr, die blauen die der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

Besonderheiten

Bezüglich der Arbeitszeit wurden die Teilnehmenden der Umfrage zu Besonderheiten (s. Abbildung 17) befragt. Es lässt sich erkennen, dass bei nur 20 % der Männer und Frauen Besonderheiten angegeben wurden. Als sonstige Besonderheiten wurde von den Frauen angegeben: „Schichtarbeit auf eigenen Wunsch“, „teilweise Arbeit an Wochenenden und Feiertagen“ „einmal im Quartal Wochenendarbeit“, „Rufbereitschaft/Wochenendarbeit 1–2 Wochenenden pro Jahr“, „Messebesuche als Kunden und Verkäufer“, „feste Arbeitszeiten von 8 bis 17 Uhr mit geringer Flexibilität“ sowie „einmal im Quartal Spätschicht für eine Woche“. Bei den Männern wurde angegeben: „Außendienst, „Wochenendarbeit, aber nicht regelmäßig und auf freiwilliger Basis“ sowie „Reisen < 20 %“.

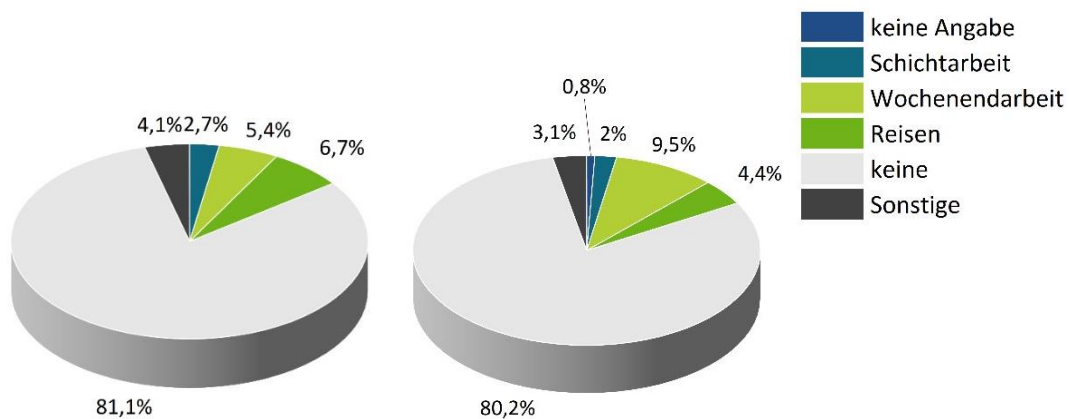


Abbildung 17: Besonderheiten bezüglich der Arbeitszeit. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

Anzahl Überstunden

Die Teilnehmenden der Umfrage machen im Durchschnitt 1–2 Überstunden pro Woche. Nur etwa 15 % der Männer und Frauen machen keine Überstunden, etwa genauso viele Personen machen mehr als 5 Überstunden pro Woche (s. Abbildung 18).

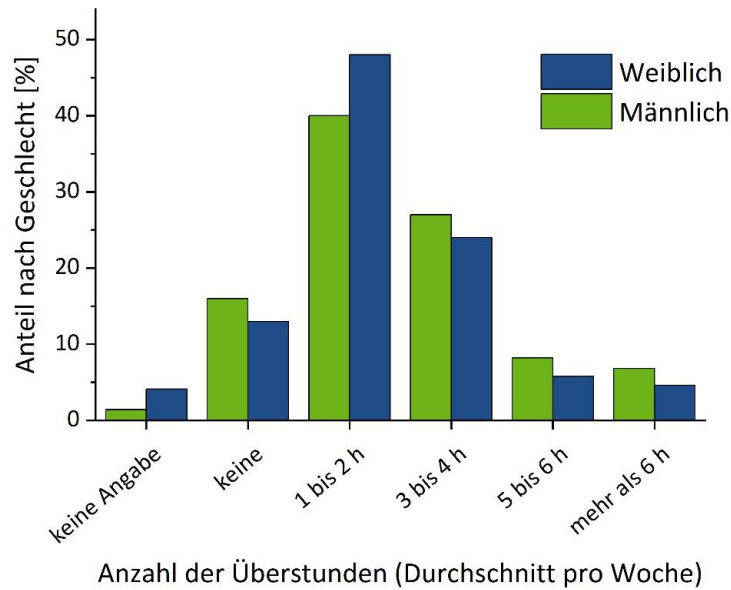


Abbildung 18: Durchschnittliche Anzahl der Überstunden der Teilnehmenden pro Woche. Die grünen Balken stellen die Anzahl der Überstunden der Männer pro Woche, die blauen die der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

Ausgleich für Überstunden

In mehr als der Hälfte der Fälle werden bei Männern und Frauen Überstunden mit Freizeit/Gleitzeit ausgeglichen. An zweiter Stelle wurde mit jeweils knapp 20 % „kein Ausgleich“ genannt. Einen „finanziellen Ausgleich“ gibt es für die Männer (19,6 %) doppelt so häufig wie für die Frauen (9,8 %) (s. Abbildung 19).

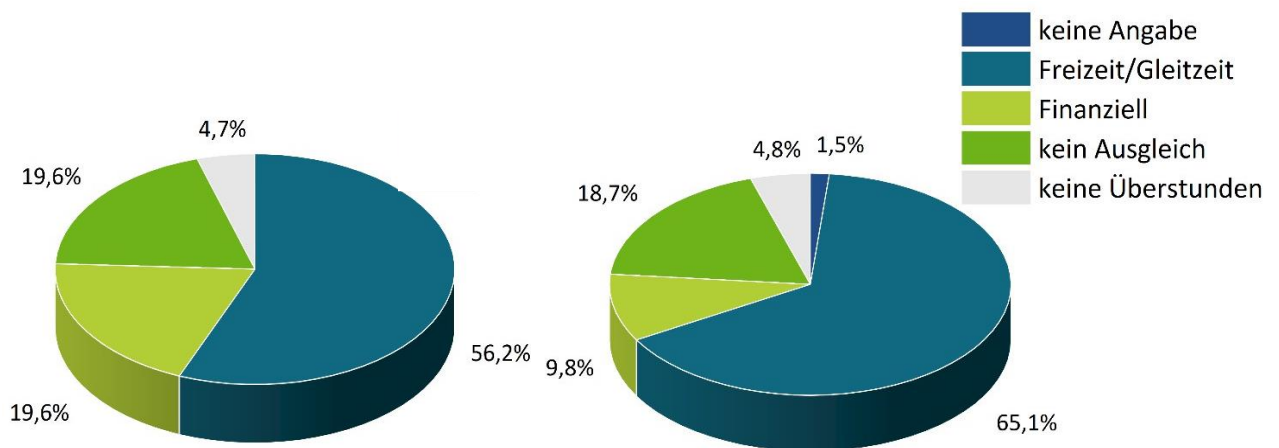


Abbildung 19: Ausgleich für Überstunden. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

8 Einordnung der Ergebnisse vor dem Hintergrund der Ergebnisse der bisherigen Umfragen

Es soll nun evaluiert werden, ob die Ergebnisse der aktuellen Umfrage die Ergebnisse der bisherigen Umfragen bestätigen und wo eventuelle Abweichungen auftreten.

- **Teilnehmende:** Wie auch in den ersten beiden Umfragen haben mehr Lebensmittelchemikerinnen (77 %) als Lebensmittelchemiker (23 %) an der Umfrage teilgenommen. Dies ist vermutlich im Verhältnis der Absolvent:innen begründet. Die Teilnehmenden waren bei ihrem Berufseinstieg im Durchschnitt 27 Jahre alt.
- **Arbeitgebende:** Analog zur zweiten Umfrage stellen Industrie (42,3 %) und Handelslabor (27,4 %) die am stärksten vertretenen Arbeitgebenden dar. Im Widerspruch zur zweiten Umfrage (ca. 50 % arbeiten in einem Großunternehmen) arbeiten laut der aktuellen Umfrage ca. 37 % der Berufseinsteiger:innen in Großunternehmen dicht gefolgt von 32 % in kleinen Unternehmen.
- **Einflussfaktoren für die Berufswahl:** Es konnte bestätigt werden, dass neben dem Gehalt für die Berufswahl das Jobprofil und die Region besonders entscheidungsrelevant sind. Daneben sind die Faktoren Branche und Unternehmen laut der aktuellen Umfrage von großer Bedeutung.
- **Das durchschnittliche Gehalt:** In der ersten Gehaltsumfrage war bezüglich des Jahresbruttogehaltes ein Maximum in der Gehaltskategorie bis 40.000 € erkennbar, in der zweiten Umfrage war das Durchschnittsgehalt mit 42.500–45.000 € im Vergleich zur vorherigen Umfrage etwas gestiegen. In der aktuellen Umfrage gaben die meisten befragten Personen (♂ 41,1 %, ♀ 46,5 %) ein Jahresbruttogehalt in der Gehaltskategorie 40.000–50.000 an. Das Durchschnittsgehalt beläuft sich auf etwa 44.600 € (arithmetisches Mittel) bzw. 43.000 € (Median). Ein weiterer Anstieg des zu erwartenden Jahresbruttogehaltes im Vergleich zur zweiten Umfrage ist nicht klar erkennbar.
- **Einflussfaktoren auf das Gehalt:** Wichtige Einflussfaktoren auf das Gehalt sind der Abschluss und die Branche sowie die Region und die Unternehmensgröße.
 - **Abschluss:** Das zweite Staatsexamen und die Promotion erhöhen das zu erwartende Einstiegsgehalt.

- Branche: Handelslabore zahlen weniger als die Arbeitsgebenden anderer Branchen. Für Frauen ist das höchste Gehalt bei einer Tätigkeit in der Industrie oder auf dem Untersuchungsamt/im Staatsdienst zu erwarten, während Männer das höchste Gehalt bei einer Tätigkeit in der Forschung & Lehre gefolgt von einer Tätigkeit in der Industrie erhalten.
- Region: Nicht für alle Bundesländer liegen genügend Daten vor, um eine Aussage über die Rangfolge der Bundesländer zu treffen. Tendenziell scheint die Bezahlung in den neuen Bundesländern etwas niedriger zu liegen (siehe Sachsen und Sachsen-Anhalt) mit der Ausnahme Berlin. Die höchsten Gehalte sind in Berlin, Hessen, Bayern und Thüringen zu erwarten.
- Unternehmensgröße: Große Unternehmen zahlen tendenziell mehr als mittlere, kleine und Kleinstunternehmen.
- Geschlecht: Wie bereits in der zweiten Umfrage festgestellt wurde, erhalten Männer ein höheres Gehalt als Frauen. Die Ursächlichkeit dieser Differenz wurde in der aktuellen Umfrage weiter evaluiert und ist nicht alleinig durch den häufig höheren Abschluss von Männern bedingt.
- Zufriedenheit: In der zweiten Umfrage gab über die Hälfte der Teilnehmenden an mit ihrem Gehalt zufrieden zu sein. In der aktuellen Umfrage wurde weiter differenziert, wobei jedoch für beide Geschlechter die Mehrheit der Teilnehmenden angab, zufrieden oder sehr zufrieden zu sein (♂ 71,2 %, ♀ 57,3 %).

9 Verwendete Programme

Der Fragebogen zu Umfrage wurde mit Hilfe der kostenfreien Onlinebefragung über SoSci Survey (www.soscisurvey.de) durchgeführt. Die statistische Auswertung der Daten erfolgte mit Microsoft Excel (Microsoft Corporation, Redmond, WA, US), die graphische Auswertung mit OriginPro 2021 (OriginLab® Corporation, Northampton, MA, US).

Die auf dem Poster abgebildeten Zeichnungen der verschiedenen Figuren wurden im Zuge des *Graphical Recordings* der Gehaltsumfrage erstellt, welches von Lorna Schütte (www.lornaschuetzte.com) durchgeführt wurde.

10 Schlusswort

Danksagung

Wir bedanken uns bei allen Teilnehmenden der Umfrage sowie bei Lorna Schütte für das *Graphical Recording*. Unser Dank gilt ebenso allen Personen, die einen Beitrag für die Erstellung der 3. Gehaltsumfrage geleistet haben.

Kontakt

Bei weiteren Fragen zur Gehaltsumfrage können sich Interessierte gerne unter gehaltsumfrage@ag-jlc.de melden.