

# Die große Lebensmittelchemie

## Gehaltsumfrage der AG JLC

2023/24

---

### AG Junge Lebensmittelchemie

**Autor:innen:**

Lisa Engelbart, Luise Ernst, Johann Franke, Viktoria Kinscher, Nathalie Müller, Michaela Summerer



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Disclaimer .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Grundlegendes .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Ausschluss von Daten .....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Aussagekraft der Daten.....</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>Gender Pay Gap.....</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>Weitere Auswertungen .....</b>	<b>10</b>
<b>8</b>	<b>Einordnung der Ergebnisse vor dem Hintergrund der bisherigen Umfragen.....</b>	<b>25</b>
<b>9</b>	<b>Verwendete Programme .....</b>	<b>26</b>
<b>10</b>	<b>Schlusswort.....</b>	<b>27</b>

## 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 Berufseinsteiger:innen und Jobsuchende ein wesentlicher Entscheidungsfaktor bei der Wahl einer geeigneten Arbeitsstelle. Sowohl im Bewerbungsschreiben als auch im Vorstellungsgespräch beeinflussen die Gehaltsvorstellungen und das Verhandlungsgeschick der Bewerber:innen den ersten Eindruck, den sie bei potenziellen Arbeitgeber:innen hinterlassen. Aus diesem Grund führt die AG JLC seit 2014 regelmäßig eigenständig und unabhängig eine Gehaltsumfrage durch. Im Gegensatz zur jährlichen Umfrage der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) konzentriert sich diese Erhebung speziell auf Absolvent:innen der Lebensmittelchemie und liefert für diese Berufsgruppe somit noch gezieltere Ergebnisse.

Die Umfrage hat das Ziel, nicht nur das aktuelle Einstiegsgehalt der Absolvent:innen zu erfassen, sondern auch den Einfluss verschiedener Faktoren auf das Gehalt zu untersuchen. Dies ermöglicht eine realistische Einschätzung der Gehälter in Abhängigkeit von wichtigen Einflussgrößen wie der Branche, der Region, dem Geschlecht und dem höchsten Bildungsabschluss. Um stets aktuelle Zahlen zu bieten und die Entwicklung der Gehälter über einen längeren Zeitraum zu verfolgen, wird die Umfrage regelmäßig neu aufgelegt, da jede Erhebung lediglich eine Momentaufnahme darstellt.

Der Befragungszeitraum der vierten Auflage erstreckte sich von November 2023 bis Mai 2024. In dieser Erhebung wurde aufgrund der aktuellen Diskussion um den Gender Pay Gap ein besonderer Fokus auf geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede gelegt. Außerdem wird untersucht, ob die Ergebnisse der aktuellen Umfrage mit den Trends aus den vorangegangenen Erhebungen übereinstimmen. Dabei werden Aspekte wie das durchschnittliche Gehalt, die Zufriedenheit sowie der Einfluss von Abschluss, Branche, Region und Unternehmensgröße berücksichtigt. Zudem werden Faktoren analysiert, die bei der Berufswahl eine Rolle spielen.

### **3 Grundlegendes**

Die AG JLC legt besonderen Wert auf die Gleichstellung der Geschlechter. Um den unterschiedlichen Geschlechteridentitäten gerecht zu werden, konnten die Teilnehmenden bei der Angabe ihres Geschlechts zwischen den Optionen „weiblich“, „männlich“ und „divers“ wählen. Berücksichtigt wurden die Antworten von Personen, die die Umfrage zu mindestens 80 % abgeschlossen haben. Von 466 Datensätzen wurden daher 58 Datensätze bei der Auswertung nicht berücksichtigt.

### **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. Darüber hinaus wurde der Zeitraum für den Berufseinstieg auf die letzten 8 Jahre (2017–2024) beschränkt. Antworten von Teilzeitarbeitenden (< 35 h) wurden nicht bei finanziellen Fragestellungen berücksichtigt. Bei Fragen bezogen auf Geschlechterunterschiede wurden die Antworten der Teilnehmenden, welche „möchte ich nicht angeben“ angaben, ausgeschlossen. Da lediglich zwei Teilnehmer diese Option wählen, wurden diese nicht explizit als dritte Kategorie aufgeführt, da die Aussagekraft statistisch gering ist.

### **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. Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass aufgrund teilweise niedriger Teilnahmezahl (z. B. nur eine Teilnahme aus Saarland, je zwei Teilnahmen aus Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen) 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

Angesichts der aktuellen Diskussionen rund um die Gender Pay Gap und der Bedeutung dieses Themas wurde bei der vierten Auflage der Gehaltsumfrage ein besonderer Schwerpunkt auf geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede und alle damit verbundenen Aspekte gelegt. Die Gender Pay Gap beschreibt allgemein den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Dabei unterscheidet man zwischen der bereinigten und der unbereinigten Gender Pay Gap, was in der Auseinandersetzung mit den Zahlen von großer Bedeutung ist. Häufig wird auch diskutiert, welche dieser beiden Kennzahlen „richtiger“ oder „wichtiger“ ist.

Die unbereinigte Gender Pay Gap setzt die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen ins Verhältnis, ohne die zugrunde liegenden Faktoren, die zu den Verdienstunterschieden führen, zu berücksichtigen. Im Gegensatz dazu bezieht die bereinigte Gender Pay Gap solche Faktoren ein, indem sie nur die Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen in vergleichbaren Gruppen (z. B. nach Alter, Branche oder Region) gegenüberstellt.

Mathematisch wird die Gender Pay Gap folgendermaßen definiert:<sup>1</sup>

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

Beispiel:  $(49795,7 - 47702,1) \cdot 100 \% / 49795,7 = 4,2 \%$

Aufgrund der Art der erhobenen Daten kann in dieser Umfrage lediglich ein Äquivalent zur Gender Pay Gap auf Basis der durchschnittlichen Bruttojahresverdienste beim Berufseinstieg berechnet werden. Dabei wird sowohl die unbereinigte als auch die bereinigte Gender Pay Gap für Absolvent:innen der Lebensmittelchemie betrachtet. Zwar zeigt die Analyse der bereinigten Gender Pay Gap die Bedeutung verschiedener Einflussfaktoren auf, jedoch sind viele dieser Faktoren oft in gesellschaftlichen Normen und Strukturen verankert. Für die Berechnung wurde oben genannte Formel verwendet und für alle nachfolgenden Berechnungen das arithmetische Mittel gewählt.

---

<sup>1</sup> [<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html>]

Unterschiede im Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten haben soziale, wirtschaftliche, physiologische und psychologische Auswirkungen. Daher ist die Untersuchung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in Berufen und der Machtverhältnisse am Arbeitsplatz von großer Bedeutung. In diesem Zusammenhang wird die finanzielle Vergütung oft als der zentrale Indikator für berufliche Chancen herangezogen. Dass sich nicht alle Ungleichheiten durch Unterschiede in Humankapital oder Fähigkeiten erklären lassen, unterstreicht die Bedeutung der Frage nach ungleichen Möglichkeiten im Berufsleben. Auch Merkmale, die nichts mit Kompetenz oder Arbeitsleistung zu tun haben, wie Geschlecht oder ethnische Zugehörigkeit, beeinflussen sowohl das Gehalt als auch den Zugang zu beruflichen Chancen, etwa zu Beförderungen, Führungspositionen oder Weiterbildungen).<sup>2</sup>

Es gibt mehrere Gründe, die dafürsprechen, nicht nur die allgemeinen Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern, sondern insbesondere die Berufseinstiegsgehälter von Absolvent:innen genauer zu untersuchen. Die Daten der durchgeführten Umfrage zum Berufseinstieg sind dafür besonders gut geeignet. Berufseinstiegsgehälter spielen eine zentrale Rolle bei der Betrachtung von Gehaltsungleichheiten, da diese laut Studien einen wesentlichen Einfluss auf die langfristige Einkommensentwicklung haben. Oft sind Gehaltsunterschiede im Laufe der Karriere auf die Differenzen beim Einstiegsgehalt zurückzuführen, da Gehaltserhöhungen und andere Vergütungsformen in der Regel auf dem bestehenden Gehalt basieren. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass die Bedingungen für Männer und Frauen beim Berufseinstieg noch relativ ähnlich sind, etwa in Bezug auf Erfahrung und Humankapital. Im späteren Berufsverlauf erwerben Frauen jedoch durchschnittlich weniger Humankapital als Männer, beispielsweise durch Elternzeiten und die Übernahme familiärer Pflichten. Die Analyse der Einstiegsgehälter ermöglicht es daher, auch Faktoren wie Studienleistungen, Branchenwahl, Region und individuelle Merkmale genauer zu betrachten.<sup>3,4</sup>

---

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> Behr, A. & Theune, K. The gender pay gap at labour market entrance: Evidence from Germany. *Int. Labour Rev.* 157, 83– 100 (2018).

<sup>4</sup> 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

Die unbereinigte Gender Pay Gap, also das Verhältnis der durchschnittlichen Bruttojahresverdienste aller an der Umfrage teilnehmenden Männer und Frauen, liegt basierend auf dem arithmetischen Mittel bei 4,2 %. Das bedeutet, dass Lebensmittelchemikerinnen im Durchschnitt 4,2 % weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Im Vergleich zur vorherigen Umfrage von 2020/2021 hat sich der Unterschied in etwa halbiert.

### Der Abschluss

Der höchste Bildungsabschluss hat einen besonders großen Einfluss auf das Gehalt. Betrachtet man die Gender Pay Gap unter Männern und Frauen mit demselben Abschluss, ergeben sich folgende Unterschiede: Für Absolventen und Absolventinnen mit einem Master, Diplom oder 1. Staatsexamen (♂ 29 Nennungen, Ø 46.655 €, ♀ 94 Nennungen, Ø 45.553 €) liegt die Gender Pay Gap bei 2,36 %. Mit dem 2. Staatsexamen (♂ 44 Nennungen, Ø 47.909 €, ♀ 160 Nennungen, Ø 47.625 €) beträgt der Gehaltsunterschied lediglich 0,59 %. Deutlich größer wird der Unterschied bei Personen mit Promotion (♂ 14 Nennungen, Ø 59.286 €, ♀ 20 Nennungen, Ø 55.900 €), wo die Gender Pay Gap 5,71 % beträgt. Bei Absolventen und Absolventinnen mit sowohl 2. Staatsexamen als auch Promotion (♂ 6 Nennungen, Ø 56.667 €, ♀ 8 Nennungen, Ø 54.000 €) beläuft sich der Unterschied auf 4,7 %. Es wird deutlich, dass der geringste Gehaltsunterschied beim 2. Staatsexamen auftritt, während bei Promotionen die größten Gehaltsdifferenzen zwischen den Geschlechtern zu finden sind.

Auffällig ist zudem, dass nur etwa 9 % der befragten Frauen eine Promotion (allein oder in Kombination mit dem 2. Staatsexamen) abschließen, während dieser Anteil bei den befragten Männern 27 % beträgt. Im Gegensatz dazu absolvieren 60 % der Frauen das 2. Staatsexamen, wohingegen nur 45 % der Männer diesen Abschluss wählen. Diese Zahlen haben sich im Vergleich zur Umfrage von 2020/2021 kaum verändert. Die Entscheidung für oder gegen einen bestimmten Abschluss hängt möglicherweise mit Faktoren wie Familienplanung, den Arbeitsbedingungen, der Jobsicherheit, dem Selbstbewusstsein sowie gesellschaftlichen Normen zusammen. Dadurch ergeben sich für Männer und Frauen, neben ihren eigenen Wünschen und Ambitionen, oft unterschiedliche Voraussetzungen für diese Entscheidung.

### Die Branche

Es soll ebenfalls untersucht werden, wie sich die Gender Pay Gap in den verschiedenen Branchen unterscheidet. In der Forschung & Entwicklung zeigt sich mit 11,1 % die größte Gehaltsdifferenz zwischen den Geschlechtern, wobei Männer (♂) 10 Nennungen, Ø 50.600 €) deutlich mehr verdienen als Frauen (♀) 4 Nennungen, Ø 45.000 €) und sich der Unterschied im Vergleich zur Umfrage von 2020/2021 halbiert hat. In Handelslaboren liegt die Gender Pay Gap bei 0,7 %, da Männer (♂) 20 Nennungen, Ø 44.400 €) und Frauen (♀) 73 Nennungen, Ø 44.096 €) nahezu gleich verdienen, was sich im Vergleich zur vorherigen Umfrage von 2020/2021 mit 8 % Gender Pay Gap in Handelslaboren deutlich verbessert hat. In der Industrie beträgt die Gender Pay Gap 5,3 % zugunsten der Männer (♂) 43 Nennungen, Ø 51.419 €; ♀) 155 Nennungen, Ø 48.690 €), was im Vergleich zur Umfrage von 2020/2021 unverändert ist. Im Staatsdienst/Untersuchungsämtern verdienen Frauen (♀) 33 Nennungen, Ø 51.485 €) geringfügig mehr als Männer (♂) 16 Nennungen, Ø 49.796 €), was zu einer negativen Gender Pay Gap von -0,3 % führt. Aufgrund der geringen Anzahl an Nennungen konnten für andere Bereiche keine verlässlichen Daten zur Gender Pay Gap ermittelt werden.

### Die Region

Die Gehaltsunterschiede wurden nur für Bundesländer mit mehr als 5 Nennungen pro Geschlecht berechnet. In Baden-Württemberg beträgt die Gender Pay Gap weniger als 1 %, wobei Männer (♂) 18 Nennungen, Ø 50.667 €) und Frauen (♀) 50 Nennungen, Ø 50.640 €) nahezu gleich verdienen. In Hamburg zeigt sich eine umgekehrte Gehaltsdifferenz, da Frauen (♀) 16 Nennungen, Ø 46.250 €) im Durchschnitt 2 % mehr verdienen als Männer (♂) 10 Nennungen, Ø 45.400 €). Sowohl in Hessen als auch in Nordrhein-Westfalen liegt die Gender Pay Gap bei 3 %, mit einem höheren Durchschnittsgehalt für Männer (Hessen: ♂) 12 Nennungen, Ø 51.500 €; ♀) 26 Nennungen, Ø 49.923 € und NRW: ♂) 8 Nennungen, Ø 49.500 €; ♀) 36 Nennungen, Ø 48.111 €). In Bayern verdienen Männer (♂) 14 Nennungen, Ø 50.429 €) 6 % mehr als Frauen (♀) 60 Nennungen, Ø 48.200 €). In Rheinland-Pfalz hingegen zeigt sich die höchste Gehaltsdifferenz mit einer Gender Pay Gap von 14 %, wobei Männer (♂) 5 Nennungen, Ø 54.200 €) deutlich mehr verdienen als Frauen (♀) 7 Nennungen, Ø 46.429 €).

## Die Unternehmensgröße

In der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Unternehmensgröße und der Gender Pay Gap wurden folgende Daten ermittelt: In Unternehmen mit 10–49 Mitarbeitenden (♂ 10 Nennungen, Ø 46.800 €, ♀ 26 Nennungen, Ø 43.692 €) zeigt sich eine Gender Pay Gap von 7 %, was. Bei Unternehmen mit 50–249 Mitarbeitenden (♂ 33 Nennungen, Ø 45.00 €, ♀ 81 Nennungen, Ø 45.000 €) beträgt die Gender Pay Gap 6 %. In der Größenordnung von 250–499 Mitarbeitenden (♂ 11 Nennungen, Ø 48.818 €, ♀ 50 Nennungen, Ø 46.760 €) liegt die Gender Pay Gap bei 4 %. Schließlich zeigt sich in Unternehmen mit ≥ 500 Mitarbeitenden (♂ 37 Nennungen, Ø 52.189 €, ♀ 114 Nennungen, Ø 51.175 €) eine Gender Pay Gap von lediglich 2 %.

Die Analyse dieser Daten verdeutlicht, dass die Gender Pay Gap tendenziell mit zunehmender Unternehmensgröße abnimmt. Während kleine Unternehmen (10–49 Mitarbeitende) die höchste Gender Pay Gap von 7 % aufweisen, sinkt dieser Wert auf 2 % in großen Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeitenden. Dies könnte darauf hinweisen, dass größere Unternehmen möglicherweise über mehr Ressourcen und Mechanismen zur Förderung von Gleichstellung verfügen, was zu einer faireren Entlohnung beider Geschlechter führt. Es ist auch möglich, dass in größeren Unternehmen standardisierte Gehaltsstrukturen und transparente Beförderungsprozesse etabliert sind, die zur Verringerung von Gehaltsunterschieden beitragen. Die Veränderungen der Gender Pay Gap in Abhängigkeit der Unternehmensgröße im Vergleich zur Umfrage von 2020/2021 sind unterschiedlich, es lässt sich kein grundlegender Trend erkennen.

## 7 Weitere Auswertungen

Der Fragebogen für die Teilnehmer:innen der vierten Gehaltsumfrage der AG JLC umfasste insgesamt 28 Fragen, die in die Kategorien Allgemeines, Bewerbung, Gehalt, Unternehmen und Tätigkeit unterteilt sind. Auf dem Poster zur vierten Gehaltsumfrage lag der Schwerpunkt insbesondere auf den Faktoren, die das Gehalt beeinflussen können. Im Folgenden werden weitere Daten präsentiert, die im Rahmen der Umfrage erhoben wurden. Hierbei stehen insbesondere die geschlechts-spezifischen Unterschiede im Vordergrund, die auch in der Diskussion über die mögliche Gender Pay Gap berücksichtigt werden. Auswertungen und Informationen, die bereits auf dem Poster dargestellt wurden, sind an dieser Stelle teilweise nicht wiedergegeben.

### Allgemeines

#### Geschlecht der Teilnehmenden

An der vierten Gehaltsumfrage der AG JLC haben insgesamt 406 Personen teilgenommen, darunter 294 Frauen, 110 Männer sowie zwei Personen, die ihr Geschlecht nicht angeben wollten. Die Option „divers“ war ebenfalls bei der Geschlechtsangabe verfügbar, wurde jedoch von keiner Person gewählt.

#### Jahr des Berufseinstiegs

Um die Aktualität und Repräsentativität der erhobenen Daten sicherzustellen, konnten nur Personen an der Umfrage teilnehmen, die in den letzten acht Jahren ihren Berufseinstieg hatten. Abbildung 1 zeigt die zeitliche Verteilung der Teilnehmenden, getrennt nach Geschlecht. Dabei wird deutlich, dass über 54 % der Männer und 50 % der Frauen ihren Berufseinstieg in den letzten drei Jahren (2022–2024) hatten, was die Aktualität der Daten unterstreicht.

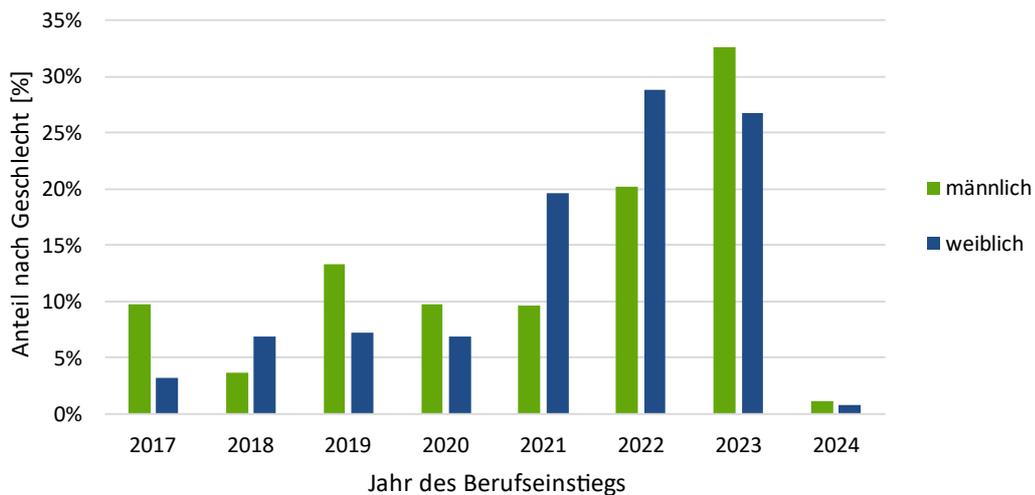


Abbildung 1: Jahr des Berufseinstiegs. Dargestellt ist im linken Diagramm der prozentuale Anteil der Männer und im rechten Diagramm der prozentuale Anteil der Frauen.

### Alter bei Berufseinstieg

Die vorliegenden Daten (Abbildung 2) zeigen, in welchem Alter die Befragten ihren Berufseinstieg hatten, unterteilt nach Geschlecht (männlich, weiblich) sowie insgesamt.

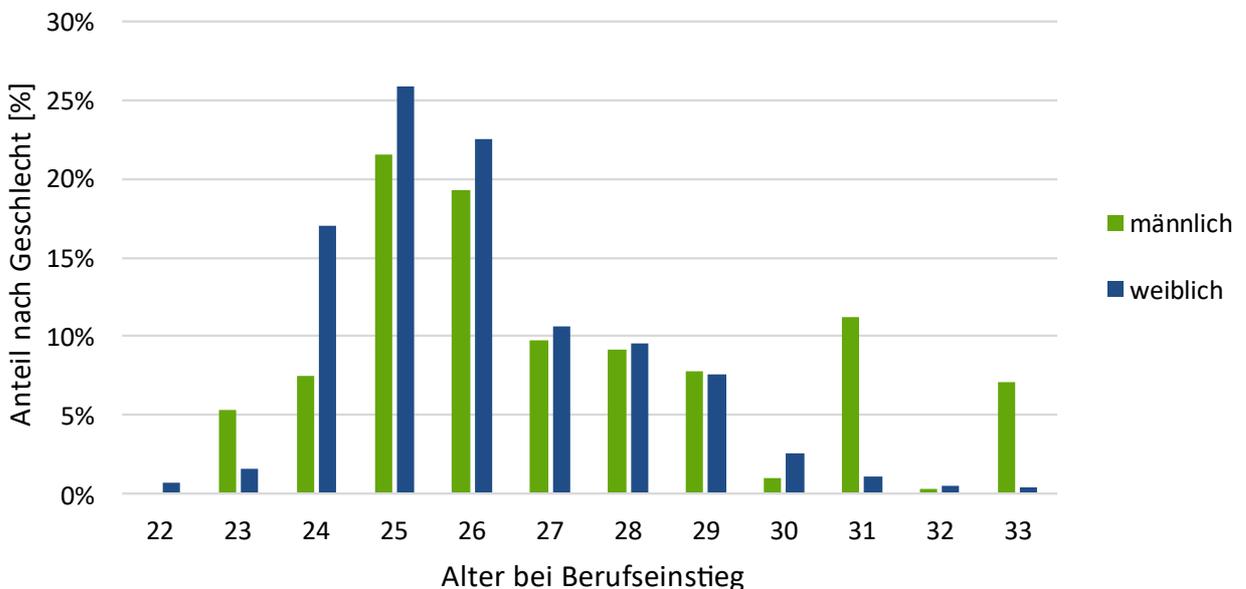


Abbildung 2: Alter der Teilnehmenden bei Berufseinstieg. Die grünen Balken stellen das Alter der Männer, die blauen das Alter der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

Die Daten zeigen, dass der Berufseinstieg in der Regel zwischen 24 und 26 Jahren stattfindet, wobei Frauen tendenziell etwas früher in den Beruf starten als Männer. Insbesondere in den Altersgruppen von 24 und 25 Jahren ist der Anteil der Frauen deutlich höher als der der Männer. Hingegen beginnen Männer ihren Berufseintritt öfter in einem höheren Alter (31 bzw. 33 Jahre). Diese Verschiebung könnte mit unterschiedlichen Bildungswegen zusammenhängen, etwa einer längeren Studiendauer oder einem späteren Abschluss, der bei Männern häufiger auftritt als bei Frauen.

## Bewerbung

### Faktoren, die bei der Berufswahl eine Rolle gespielt haben

Bei der Wahl eines passenden Jobs spielen viele verschiedene Faktoren eine Rolle. Um einen Überblick darüber zu erhalten, welche Aspekte für die Teilnehmenden der Umfrage besonders wichtig sind, wurden sieben Auswahlmöglichkeiten vorgegeben (siehe Abbildung 3) sowie ein freies Feld für individuelle Ergänzungen angeboten. Aus den Ergebnissen wird ersichtlich, dass vor allem die Region und die Branche für Frauen und Männer gleichermaßen eine zentrale Bedeutung bei der Berufswahl haben. Weitere wichtige Faktoren, die von den Befragten genannt wurden, sind unter anderem die Größe des Unternehmens, das Arbeitsklima, die Sympathie für den Arbeitgeber, die Anzahl der Urlaubstage, Aufstiegschancen sowie die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

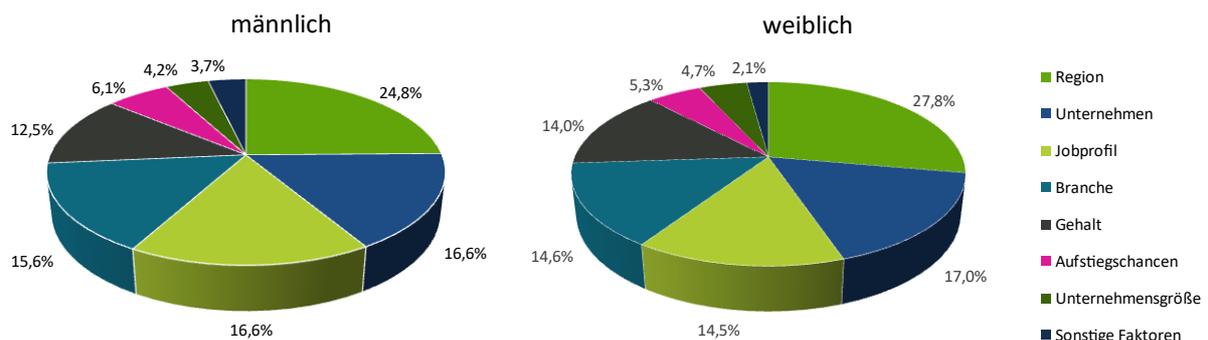


Abbildung 3: Faktoren, die für die Teilnehmenden bei der Berufswahl eine Rolle spielen. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt. Angaben, die unter „Sonstige“ gemacht wurden, sind im vorangestellten Text aufgeführt.

### Anzahl der Bewerbungen

Die Mehrheit der Teilnehmenden verschickte vor dem Antritt ihres ersten Jobs relativ wenige Bewerbungen (Abbildung 4), wobei 59,3 % nur 1 bis 5 Bewerbungen einreichten, was bei Frauen (60,7 %) etwas häufiger vorkam als bei Männern (56,8 %). Ein signifikanter Unterschied zeigt sich bei der Anzahl von 6 bis 10 Bewerbungen, wo Frauen (26,8 %) deutlich aktiver waren als Männer (15,9 %). Männer verschickten hingegen häufiger größere Mengen von Bewerbungen, insbesondere 21 bis 30 (13,92 % gegenüber 0,9 % bei Frauen), was auf verschiedene Bewerbungsstrategien hindeuten könnte.

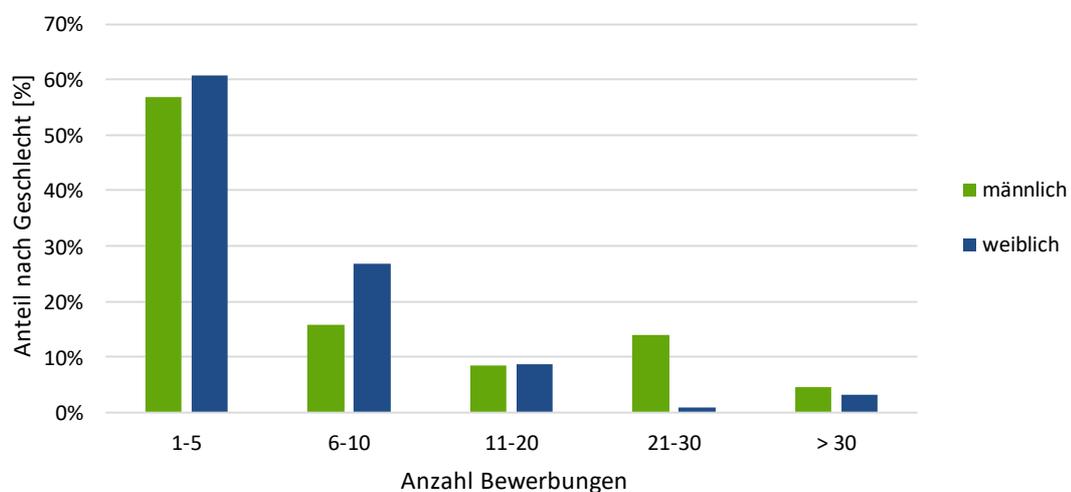


Abbildung 4: Anzahl der Bewerbungen, die die Teilnehmenden vor dem Berufsstart geschrieben haben.

### Zeitraum der Jobsuche

In Abbildung 5 wird dargestellt, wieviel Zeit zwischen dem Bewerbungsbeginn und dem Jobantritt der Bewerberinnen und Bewerber liegt. Die meisten Teilnehmenden traten ihren ersten Job innerhalb von 1 bis 3 Monaten nach Beginn der Bewerbung an (46,5 %), wobei Männer (49,4 %) etwas schneller als Frauen (45,0 %) erfolgreich waren. Ein größerer Anteil der Frauen (32,6 %) benötigte 4 bis 6 Monate, während dies bei den Männern nur 22,5 % betraf. Der Zeitraum von 7 bis 12 Monaten war bei Männern (11,3 %) deutlich häufiger als bei Frauen (4,0 %) vertreten, was darauf hinweist, dass Männer insgesamt länger auf eine Jobzusage warteten.

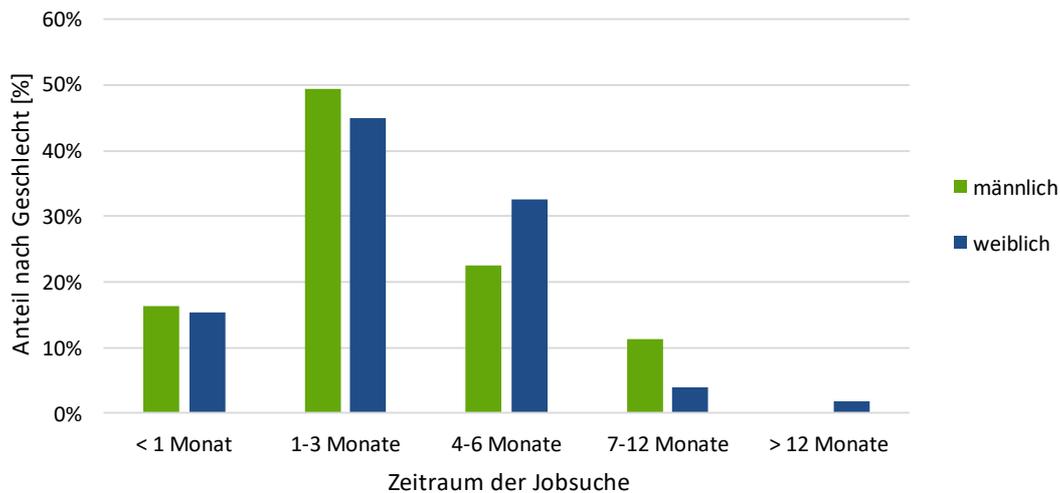


Abbildung 5: Zeitraum zwischen Beginn der Jobsuche und Jobantritt.

## Gehalt

### Zufriedenheit mit dem Einstiegsgehalt

Die Mehrheit der Befragten, sowohl Männer (58,2 %) als auch Frauen (62,0 %), gibt an, mit ihrem Einstiegsgehalt zufrieden zu sein, wobei Frauen geringfügig häufiger Zufriedenheit äußerten. Ein beträchtlicher Anteil der Männer (29,3 %) ist zudem sehr zufrieden, was im Vergleich zu 21,4 % bei den Frauen auffällt. Unzufriedenheit („wenig zufrieden“) wurde von 12,6 % der Frauen und 7,6 % der Männer geäußert, was darauf hindeutet, dass Frauen etwas häufiger unzufrieden mit ihrem Einstiegsgehalt sind. Insgesamt sind nur wenige Befragte „gar nicht“ zufrieden, wobei hier die Werte für Männer (4,9 %) und Frauen (3,9 %) relativ ähnlich ausfallen (Abbildung 6). Die Zufriedenheit mit dem Einstiegsgehalt kann durch Erwartungshaltungen, Branchen- und Unternehmens-unterschiede, Karriereperspektiven sowie durch das Arbeitsumfeld und Zusatzleistungen wie Boni oder flexible Arbeitszeiten beeinflusst werden.

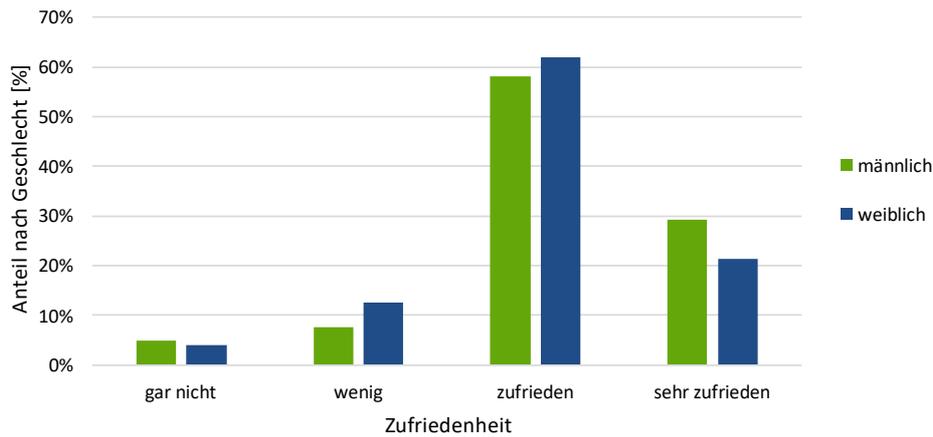


Abbildung 6: Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihrem Einstiegsgehalt. Die grünen Balken stellen die Zufriedenheit der Männer, die blauen die der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

### Welche Boni gab es?

Die häufigsten Sonderleistungen, die von Arbeitgebern angeboten werden, sind Weihnachtsgeld (28 %) und Urlaubsgeld (17 %), wobei diese bei Frauen etwas häufiger auftreten als bei Männern. Geräte wie Laptops oder Handys werden ebenfalls bei 12 % der Teilnehmenden bereitgestellt, während leistungs- oder umsatzabhängige Boni sowie Corona-Sonderzahlungen ebenfalls eine Rolle spielen (jeweils in etwa 10 %). Interessanterweise erhalten Männer häufiger Fahrtgeld (11 %) und Firmenwagen (2 %) als Frauen, während Frauen in anderen Bereichen wie Boni oder Sonderzahlungen leicht höhere Werte aufweisen (vgl. Abbildung 7).

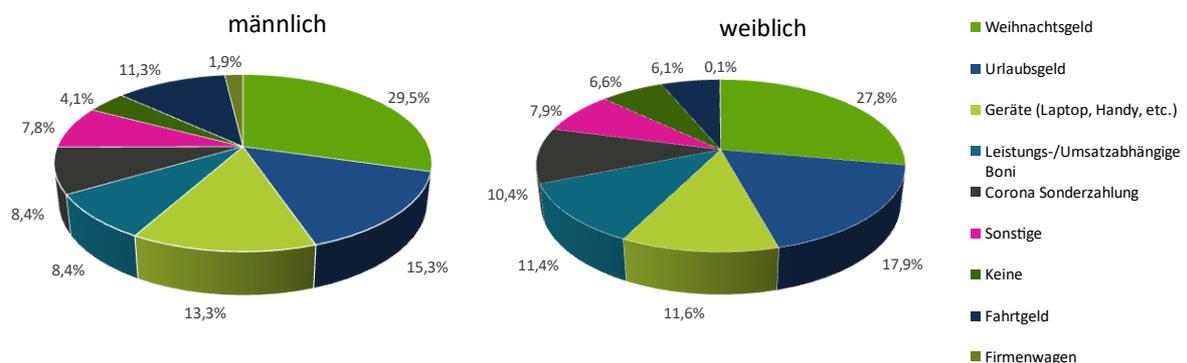


Abbildung 7: Boni, welche die Teilnehmenden in ihrem Job erhalten. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

## Gehaltsverhandlung

Die Mehrheit der Teilnehmenden gab an, keine Verhandlung geführt zu haben, da ein Tarifvertrag vorlag, wobei dies bei Männern deutlich häufiger der Fall war (47,9 %) als bei Frauen (26,4 %). Frauen akzeptierten häufiger das erste Gehaltsangebot der Arbeitgebenden (24,9 %) im Vergleich zu Männern (9,7 %). Insgesamt gab es ähnliche Anteile bei erfolgreichen Verhandlungen, wobei sowohl Männer (16,4 %) als auch Frauen (18,78 %) in etwa gleich oft erfolgreich verhandeln konnten (s. Abbildung 8).

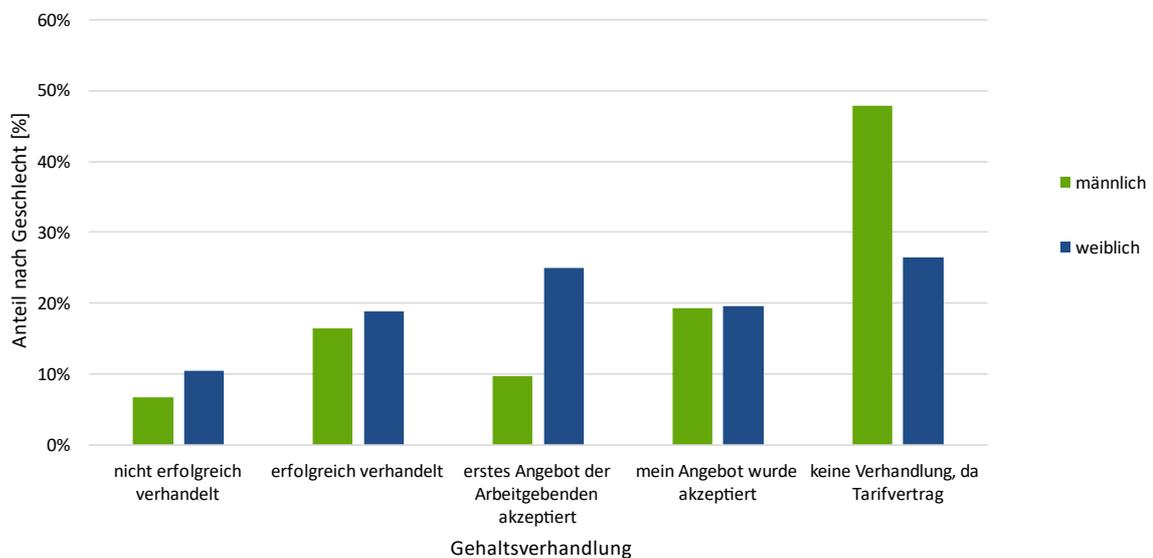


Abbildung 8: Gehaltsverhandlung der Teilnehmenden. Die grünen Balken stellen den Erfolg potenzieller Gehaltsverhandlungen der Männer, die blauen den der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

## Gab es eine Gehaltserhöhung?

Die Mehrheit der Teilnehmenden erhielt ihre erste Gehaltserhöhung innerhalb der ersten 7-12 Monate nach dem Berufseinstieg, wobei der Anteil bei Männern (31,4 %) und Frauen (33,6 %) nahezu gleich war. Ein signifikanter Anteil, insbesondere bei Frauen (33,2 %), gab an, noch keine Gehaltserhöhung erhalten zu haben, was auf mögliche Unterschiede in der Vergütung oder den Karriereverläufen hinweist. Darüber hinaus erhielten 30,9 % der Männer und nur 20,1 % der Frauen bereits innerhalb der ersten 0-6 Monate eine Gehaltserhöhung, was darauf hindeutet, dass Männer tendenziell schneller Gehaltserhöhungen erhalten als Frauen. (s. Abbildung 9).

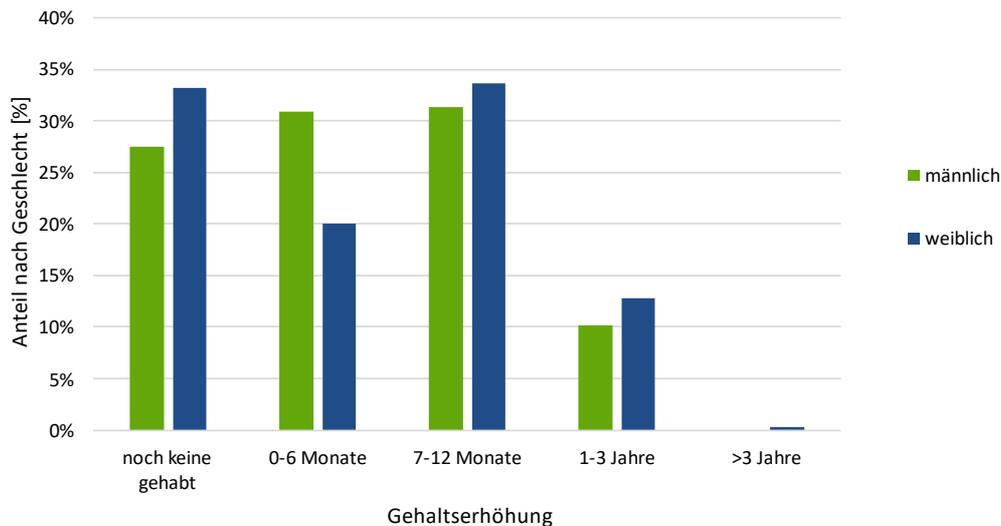


Abbildung 9: Gehaltserhöhung der Teilnehmenden. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

## Unternehmen

### Wie viele Mitarbeitende hat das Unternehmen?

Die Daten zeigen, dass die Mehrheit der Teilnehmenden, sowohl männlich als auch weiblich, ihren Berufseinstieg in Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeitenden hatte, wobei der Anteil bei Männern 39,8 % und bei Frauen 44,8 % betrug. In der Kategorie der Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitenden sind die Anteile ähnlich verteilt, wobei 21,3 % der Männer und 24,0 % der Frauen angaben, dort tätig gewesen zu sein. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Teilnehmenden, die in kleineren Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden arbeiteten, insgesamt gering; lediglich 10,0 % der Männer und 3,7 % der Frauen begannen ihre Karriere in Unternehmen mit  $\leq 9$  Mitarbeitenden. Diese Verteilung deutet darauf hin, dass größere Unternehmen für den Berufseinstieg beider Geschlechter attraktiver sind, möglicherweise aufgrund von besseren Karrierechancen und stabileren Arbeitsbedingungen (Abbildung 10).

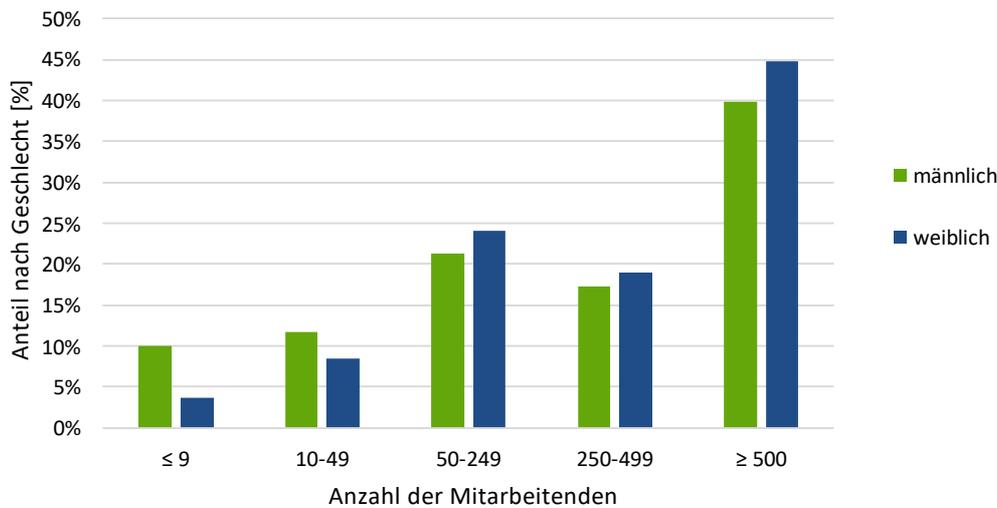


Abbildung 10: Anzahl der Mitarbeitenden in den Unternehmen. Die grünen Balken stellen die Mitarbeiterzahl in Unternehmen für Männer, die blauen die für Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

### Welchen Einfluss hat die Unternehmensgröße auf das Gehalt?

Abbildung 11 zeigt, dass das durchschnittliche Einstiegsgehalt für männliche Mitarbeitende in kleinen Unternehmen ( $\leq 9$  Mitarbeitende) mit 53.210 € am höchsten ist, während weibliche Mitarbeitende in der gleichen Kategorie ein signifikant niedrigeres Einstiegsgehalt von 45.788 € erhalten. Bei der Betrachtung der mittleren Gehälter in größeren Unternehmen ( $\geq 500$  Mitarbeitende) liegt das Einstiegsgehalt für Männer mit etwa 53.077 € leicht über dem der Frauen, das bei etwa 52.585 € liegt. Insgesamt zeigt sich, dass männliche Mitarbeitende in den meisten Kategorien höhere Einstiegsgehälter verdienen, jedoch in größeren Unternehmen der Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern geringer ausfällt.

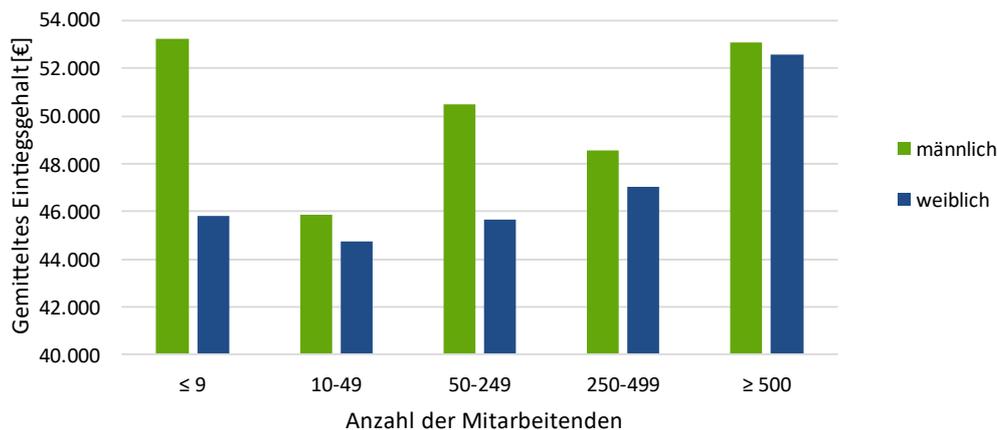


Abbildung 11: Gemittelttes Einstiegsgehalt in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden) aufgeteilt nach Geschlechtern. Die grünen Balken stellen das Gehalt in Abhängigkeit der Unternehmensgröße für die Männer, die blauen das für die Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

## Tätigkeit

### Abteilung/Funktion

Lebensmittelchemiker:innen haben ein vielfältiges Spektrum an Branchen und beruflichen Funktionen zur Auswahl. Die häufigsten Abteilungen und Funktionen sind in Abbildung 12 dargestellt. Die Daten zeigen, dass der größte Anteil der Befragten sowohl bei Männern (28,3 %) als auch bei Frauen (19,8 %) in der Analytik tätig war, jedoch in unterschiedlichem Maße. Während Männer häufiger in der Produktion (9,5 %) tätig waren, waren Frauen stärker in den Bereichen Qualitätsmanagement/Qualitätssicherung (25,4 %) und Recht/Begutachtung (24,9 %) vertreten. Die Kundenberatung war hingegen ein Bereich, in dem Frauen (14,2 %) deutlich mehr vertreten waren als Männer (8,8 %). Darüber hinaus hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, weitere Abteilungen und Funktionen anzugeben. Zu den genannten Bereichen gehören unter anderem Projekt-management, Regulatory Affairs, Vertrieb, Logistik und Data Science.

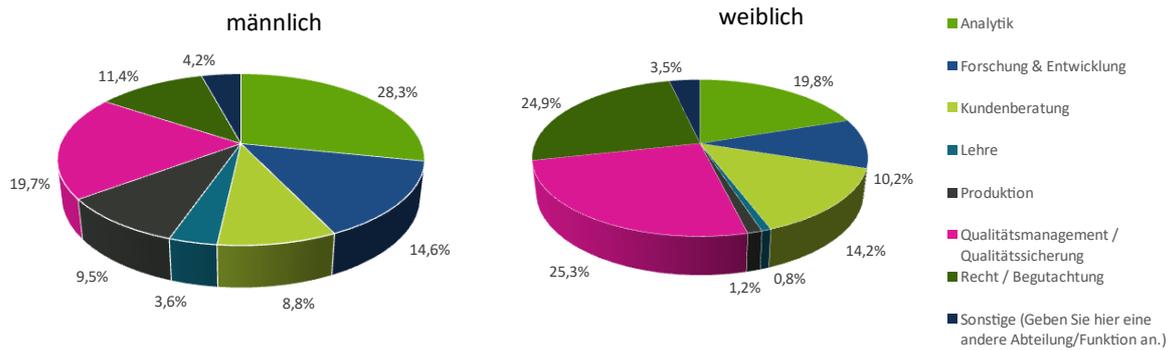


Abbildung 12: Abteilung/Funktion der Teilnehmenden in ihrem Job. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

### Führungsverantwortung

Die Daten (Abbildung 13) zeigen, dass ein höherer Prozentsatz weiblicher Mitarbeitender (80,7 %) als männlicher Mitarbeitender (65,7 %) keine Führungsverantwortung bei ihrem Berufseinstieg hatte. Unter denjenigen, die Führungsverantwortung trugen, gaben 22,5 % der Männer an, für 1-5 Mitarbeitende verantwortlich gewesen zu sein, während nur 12,4 % der Frauen in dieser Kategorie angeben. In höheren Führungsrollen (6-30 Mitarbeitende) ist der Anteil der Frauen mit Führungsverantwortung deutlich geringer, was auf eine mögliche Geschlechterdifferenz in der Übernahme von Führungspositionen beim Berufseinstieg hinweist. Im Vergleich zur vorherigen Umfrage von 2020/2021 hat sich der Unterschied in der Führungsverantwortung zwischen den Geschlechtern nicht verändert.

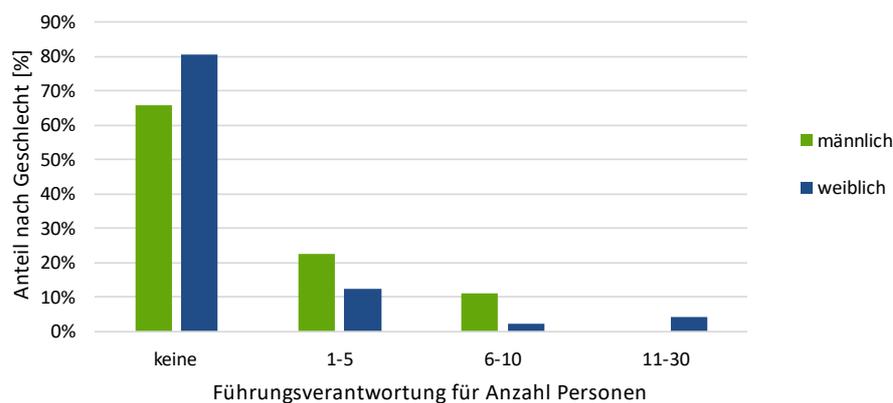


Abbildung 13: Führungsverantwortung der Teilnehmenden. Die grünen Balken stellen die Anzahl der Mitarbeitenden dar, für die Männer Führungsverantwortung übernehmen, die blauen die Anzahl, für die Frauen Führungsverantwortung übernehmen jeweils als prozentualen Anteil.

## Arbeitszeit

### Vertraglich festgelegte Arbeitszeit

Die Daten zeigen, dass der Großteil der Befragten, sowohl Männer (79,8 %) als auch Frauen (91,9 %), bei ihrem Berufseinstieg eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit von 37,5 bis 40 Stunden hatte. Während ein kleiner Teil der Männer (7,5 %) Vertrauensarbeitszeit hatte, ist dieser Anteil bei Frauen (3,3 %) noch geringer, was darauf hinweist, dass Frauen tendenziell häufiger in regulierten Arbeitszeitmodellen beschäftigt sind.

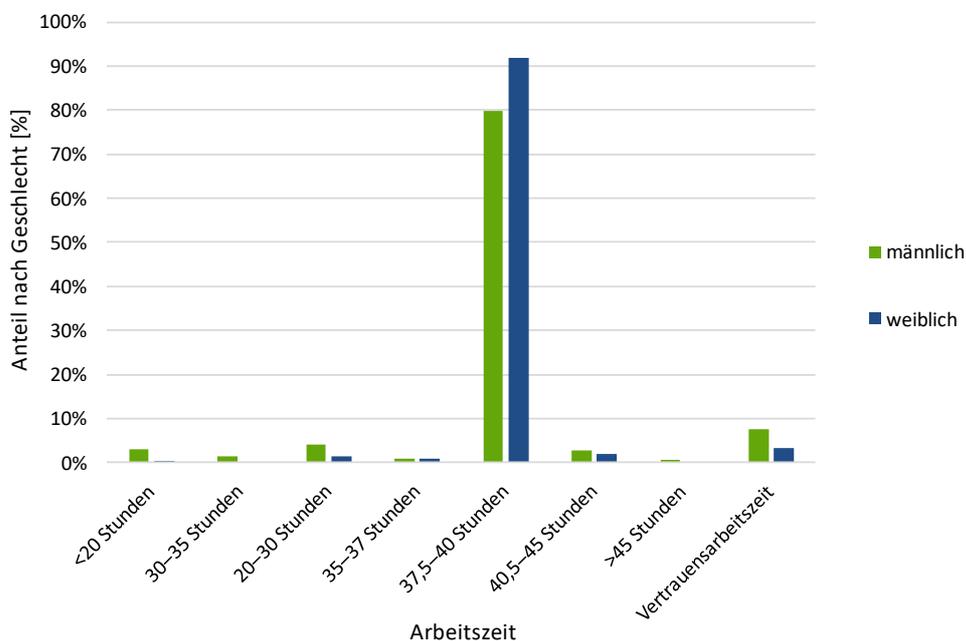


Abbildung 14: Vertraglich festgelegte Arbeitszeit der Teilnehmenden pro Woche.

### Arbeitsvertrag

Der erste Job ist häufig auf ein oder zwei Jahre befristet, wie in der Grafik (Abbildung 15) dargestellt. Jedoch verdeutlichen die Daten, dass sowohl Männer (55,0 %) als auch Frauen (57,1 %) beim Berufseinstieg überwiegend einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhielten, was auf eine gewisse Stabilität in ihren Beschäftigungsverhältnissen hindeutet und sich im Vergleich zur Umfrage von 2020/2021 leicht erhöht hat. Dennoch sind befristete Verträge, insbesondere solche mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren, bei Frauen (23,7 %) häufiger anzutreffen als bei Männern (17,4 %).

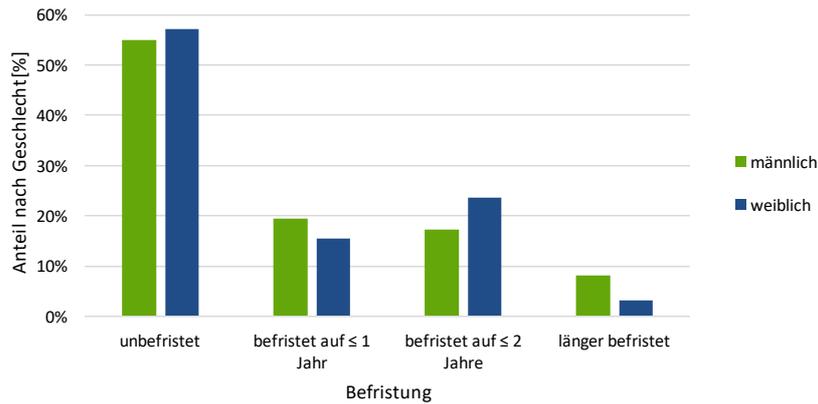


Abbildung 15: Befristung des Arbeitsvertrags der Teilnehmenden. Die grünen Balken stellen die Befristung der Männer, die blauen die der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

### Urlaubstage

Wie in Abbildung 16 zu sehen, zeigen die Daten, dass der Großteil der Frauen und Männer (76,3 %) zu Beginn ihrer Karriere zwischen 29 und 32 Urlaubstagen pro Kalenderjahr erhielt, was auf ein relativ großzügiges Urlaubsangebot hinweist. Ein kleinerer Anteil erhielt entweder 20–24 Tage (3,6 %) oder mehr als 32 Tage (4,0 %), während 16,0 % der Befragten 25–28 Tage Urlaub hatten, was auf eine gewisse Varianz in den Urlaubsregelungen hinweist.

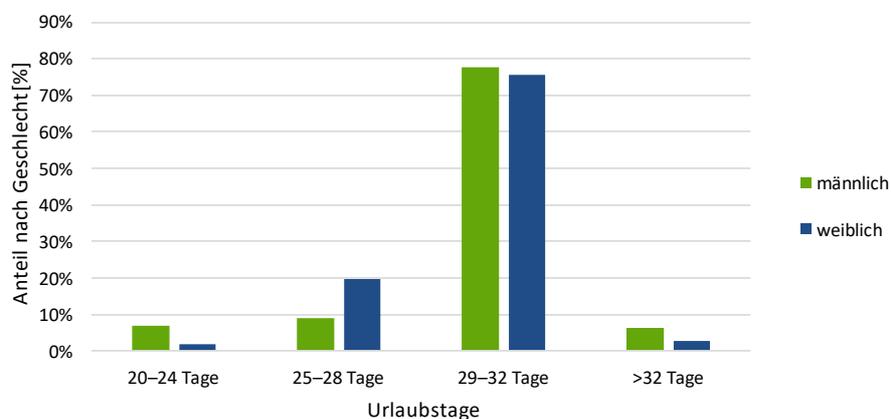


Abbildung 16: Urlaubstage der Teilnehmenden pro Jahr. Die grünen Balken stellen die Urlaubstage der Männer pro Jahr, die blauen die der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

### Besonderheiten

Die Mehrheit der Befragten, insbesondere Frauen (86,6 %), gab an, dass es keine Besonderheiten bei den Arbeitszeiten gibt, während dies bei Männern nur 57,2 % betrifft. Wochenendarbeit ist bei Männern (22,5 %) deutlich häufiger als bei Frauen (6,6 %) vertreten.

Reisetätigkeiten, die mehr als 20 % der Arbeitszeit ausmachen, sind bei Männern (8,2 %) ebenfalls häufiger als bei Frauen (2,2 %). Schichtarbeit betrifft nur einen kleinen Anteil, wobei Männer (4,81 %) auch hier stärker involviert sind als Frauen (1,8 %). Sonstige Besonderheiten wie Bereitschaftsdienst wurden von wenigen Befragten (2,2 % Männer, 2,6 % Frauen) angegeben, was auf insgesamt seltene atypische Arbeitszeiten hinweist.

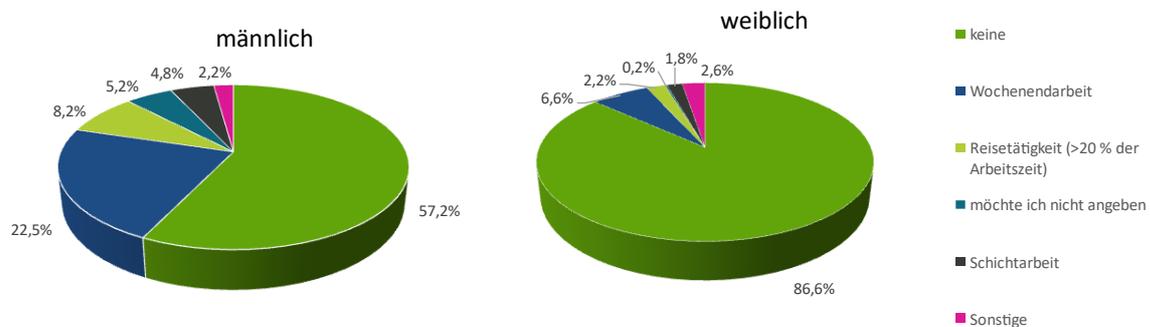


Abbildung 17: Besonderheiten bezüglich der Arbeitszeit. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

### Anzahl Überstunden

Wie in Abbildung 18 zu sehen, gibt die Mehrheit der Befragten, sowohl Männer (53,4 %) als auch Frauen (53,6 %), an, durchschnittlich 1–2 Überstunden pro Woche zu leisten. Ein geringerer Anteil leistet 3–4 Überstunden, wobei Männer (21,5 %) hier etwas häufiger vertreten sind als Frauen (18,9 %). Über 6 Überstunden pro Woche sind bei Männern (8,1 %) deutlich verbreiteter als bei Frauen (2,3 %). Etwa 12,1 % der Männer und 16,8 % der Frauen geben an, überhaupt keine Überstunden zu machen, was zeigt, dass Frauen tendenziell etwas seltener Überstunden leisten.

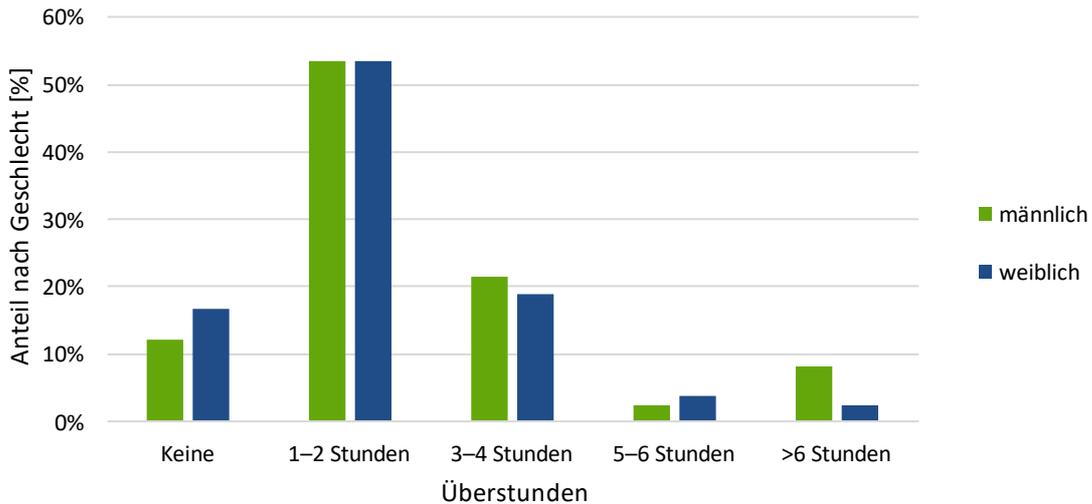


Abbildung 18: Durchschnittliche Anzahl der Überstunden der Teilnehmenden pro Woche. Die grünen Balken stellen die Anzahl der Überstunden der Männer pro Woche, die blauen die der Frauen jeweils als prozentualen Anteil dar.

### Ausgleich für Überstunden

Wie in der Umfrage von 2020/2021 erhält die Mehrheit der Befragten, sowohl Männer (62,5 %) als auch Frauen (75,0 %), einen Ausgleich in Form von Freizeit oder Gleitzeit für ihre geleisteten Überstunden. Ein finanzieller Ausgleich ist bei Männern (16,1 %) häufiger anzutreffen als bei Frauen (10,5 %). Männer berichten auch häufiger, dass ihre Überstunden nicht ausgeglichen werden (15,3 %) im Vergleich zu Frauen (9,1 %). Ein kleinerer Teil der Befragten, insbesondere Frauen (3,4 %), wollte keine Angabe zu dieser Frage machen. (s. Abbildung 19).

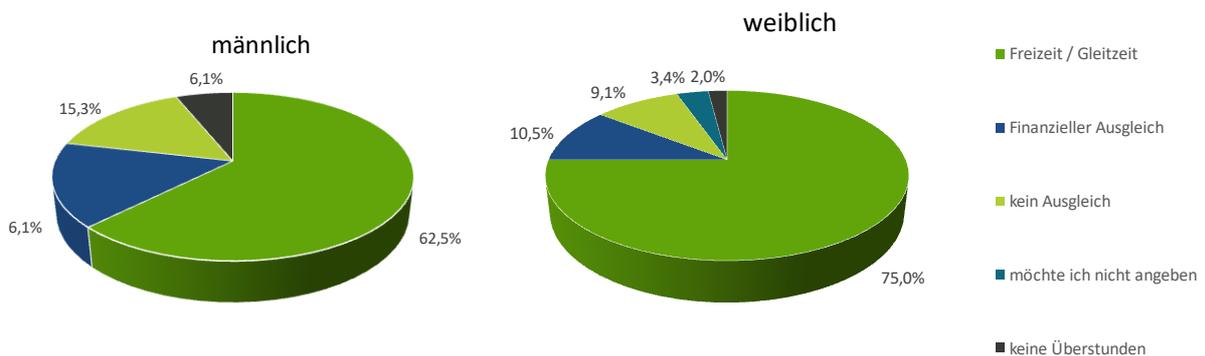


Abbildung 19: Ausgleich für Überstunden. Auf der linken Seite ist der prozentuale Anteil für die Männer, auf der rechten Seite für die Frauen dargestellt.

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

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

- **Teilnehmende:** Wie auch in den ersten Umfragen haben mehr Lebensmittelchemikerinnen (72 %) als Lebensmittelchemiker (27 %) an der Umfrage teilgenommen. Dies ist vermutlich im Verhältnis der Absolvent:innen begründet. Die Teilnehmenden waren bei ihrem Berufseinstieg im Durchschnitt 26,3 Jahre alt.
- **Arbeitgebende:** Analog zur dritten Umfrage von 2020/2021 stellen Industrie (50,4 %) und Handelslabor (23,5 %) die am stärksten vertretenen Arbeitgebenden dar. Ca. 38 % der Berufseinsteiger:innen arbeiten in Großunternehmen dicht gefolgt von 32 % in kleinen Unternehmen, was sich im Vergleich zur dritten Umfrage nicht verändert hat.
- **Einflussfaktoren für die Berufswahl** sind ähnlich im Vergleich mit der dritten Gehaltsumfrage: Es konnte bestätigt werden, dass neben dem Gehalt für die Berufswahl die Region und das Jobprofil 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 dritten Umfrage gaben die meisten befragten Personen (♂ 41,1 %, ♀ 46,5 %) ein Jahresbruttogehalt in der Gehaltskategorie 40.000–50.000 an. Das Durchschnittsgehalt belief sich auf etwa 44.600 € (arithmetisches Mittel). In der aktuellen Gehaltsumfrage wurde ein Durchschnittsgehalt von 47.952 € (arithmetisches Mittel) ermittelt.
- **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

Pharmaindustrie, Einzelhandel und Untersuchungsämtern zu erwarten, während Männer das höchste Gehalt bei einer Tätigkeit im Bereich Pharma, bei Untersuchungsämtern oder 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 niedriger zu liegen (siehe Sachsen, Sachsen-Anhalt & Berlin). Die höchsten Gehalte sind in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen zu erwarten.
  - Unternehmensgröße: Große Unternehmen zahlen tendenziell mehr als mittlere, kleine und Kleinstunternehmen.
  - Geschlecht: Wie bereits in den vorherigen Umfragen festgestellt, erhalten Männer ein höheres Gehalt als Frauen. Die Ursache dieser Differenz wurde in der aktuellen Umfrage weiter evaluiert und ist nicht alleinig durch den häufig höheren Abschluss von Männern bedingt.
- Zufriedenheit: In der dritten Umfrage gaben ca. zwei Drittel der Teilnehmenden an mit ihrem Gehalt zufrieden zu sein. In der aktuellen Umfrage gaben fast drei Viertel der Teilnehmenden an zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrem Gehalt zu sein (♂ 72,47 %, ♀ 73,7 %). Insbesondere bei den weiblichen Teilnehmerinnen sind 20 % mehr mit ihrem Gehalt zufrieden.

## 9 Verwendete Programme

Der Fragebogen zu Umfrage wurde mit Hilfe der Onlinebefragung über Umfrage Online (<https://www.umfrageonline.com/>) durchgeführt. Die statistische und graphische Auswertung der Daten erfolgte mit Microsoft Excel (Microsoft Corporation, Redmond, WA, US).

Die auf dem Poster abgebildeten Zeichnungen der verschiedenen Figuren wurden im Zuge des *Graphical Recordings* der Gehaltsumfrage erstellt, welches von Lorna Schütte ([www.lornaschuette.com](http://www.lornaschuette.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 4. Gehaltsumfrage geleistet haben.

### Kontakt

Bei weiteren Fragen zur Gehaltsumfrage können sich Interessierte gerne unter [gehaltsumfrage@ag-jlc.de](mailto:gehaltsumfrage@ag-jlc.de) melden.