

# ARBEITSPAPIER

---

Nr. 42 · März 2024 · Hans-Böckler-Stiftung

## WAS VERDIENEN INDUSTRIEKAUFLEUTE?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Malte Lübker, Heike Herrberg, Lea Giese

---

### ZUSAMMENFASSUNG

Industriekaufmann/frau ist ein vielseitiger Beruf, der in den unterschiedlichsten Branchen ausgeübt werden kann. 88 Prozent der Industriekaufleute würden ihren Beruf deshalb weiterempfehlen. Das Einstiegsgehalt liegt im Mittel bei 2.800 Euro im Monat, mit zehn Jahren Berufserfahrung steigt der Verdienst auf 3.420 Euro. Am besten verdienen Industriekaufleute, wenn sie in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten – das Gehaltsplus beträgt hier fast 19 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Auch Weihnachts- und Urlaubsgeld gibt es mit Tarifvertrag deutlich häufiger.

# Inhalt

<b>Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung: Was verdienen Industriekaufleute?</b>	<b>4</b>
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
<b>2 Berufsprofil: Industriekaufleute</b>	<b>5</b>
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Industriekaufleute ihren Beruf ein?	7
<b>3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung</b>	<b>10</b>
<b>4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen</b>	<b>11</b>
4.1 Der Gender Pay Gap bei Industriekaufleuten	11
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	13
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	15
<b>5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung</b>	<b>18</b>
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	19
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	19
<b>Literatur</b>	<b>21</b>

## Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

**Der Aufgabenbereich ist äußerst vielseitig:** Industriekaufleute sind für jedes Industrieunternehmen essenziell. Sie können sich in verschiedene Branchen einarbeiten und auch zwischen Branchen wechseln, da in der Ausbildung keine Spezialisierung stattfindet. Viele Industriekaufleute beschreiben ihren Beruf daher als interessant und abwechslungsreich.

**88 Prozent finden ihren Beruf empfehlenswert:** Nach der Online-Umfrage von Lohnspiegel.de würden 34 Prozent der befragten Industriekaufmänner/-frauen ihren Beruf auf jeden Fall weiterempfehlen, weitere 54 Prozent würden dies wahrscheinlich tun – eine überwältigende Mehrheit und deutlich mehr, als dies in vielen anderen Berufen der Fall ist.

**Frauen verdienen deutlich weniger als Männer:** Laut WSI-Lohnspiegel-Datenbank verdient ein Industriekaufmann mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.690 Euro im Monat, eine Industriekauffrau dagegen nur 3.260 Euro – also 12 Prozent weniger. Mit zunehmender Berufserfahrung steigt der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied, der sogenannte Gender Pay Gap, auf bis zu 19 Prozent.

**Die Unterschiede zwischen Ost und West sind gravierend:** Das Monatsgehalt von Industriekaufmännern und Industriekauffrauen beträgt mit zehn Jahren Berufserfahrung in Westdeutschland durchschnittlich 3.470 Euro, in Ostdeutschland lediglich 2.970 Euro – ein Unterschied von über 14 Prozent. Spitzenreiter bei den Gehältern ist Hamburg (3.990 Euro), am niedrigsten ist das Einkommen in Sachsen (2.830 Euro).

**Großbetriebe zahlen mehr als kleinere Betriebe:** Industriekaufleute verdienen am meisten, wenn sie für einen größeren Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten (3.810 Euro). Kleinbetriebe mit weniger als 100 Beschäftigten zahlen rund ein Sechstel weniger (3.210 Euro).

**Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen mehr:** Ob Grundgehalt oder Sonderzahlungen – wer als Industriekaufmann/-frau in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeitet, hat einen klaren finanziellen Vorsprung. Beim Grundgehalt beträgt das Gehaltsplus 19 Prozent, zusätzlich gibt es mit Tarifvertrag für fast alle Industriekaufleute Urlaubsgeld (84 Prozent) und Weihnachtsgeld (87 Prozent). Das ist deutlich häufiger als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

**Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten von Industriekaufleuten:** In die Auswertung sind die Gehaltsangaben von 7.724 Industriekaufleuten aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank eingeflossen, die bis Dezember 2023 gesammelt wurden. Zusätzlich wurde für das Arbeitspapier ausgewertet, was Industriekaufleute in einem Fragebogen über ihren Beruf berichten.

# 1 Einleitung: Was verdienen Industriekaufleute?

## 1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

„Wie viel verdienst du in deinem Job?“ Diese Frage wird nur selten gestellt und meist nur ungern beantwortet. Der eigene Verdienst ist unter Freundinnen und Freunden, in der Familie und selbst unter Eheleuten oft ein Tabuthema (Sauerland/Höhs 2019, S. 37f.; Maeck 2018). Mangelnde Gehaltstransparenz ist ein Grund, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meist in einer schwächeren Position sind als ihr Arbeitgeber, der hier einen deutlichen Informationsvorsprung hat. So kann die Personalabteilung sich – meist auf Knopfdruck – einen detaillierten Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden verschaffen, während viele Beschäftigte nicht einmal wissen, wie viel ihre direkte Kollegin und der Kollege verdienen. Ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede können daher im Stillen weiterbestehen. Auch bei der Neubesetzung einer Stelle können Arbeitgeber die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber abfragen, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

Im vorliegenden Arbeitspapier werden die Gehälter von Industriekaufleuten detailliert analysiert.<sup>1</sup> Datenbasis ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die in Abschnitt 1.2 kurz beschrieben wird. In Abschnitt 2 wird dann das Berufsbild kurz vorgestellt, wobei die Zugangsvoraussetzungen erörtert werden und auch Industriekaufleute mit ihren beruflichen Einschätzungen zu Wort kommen. Abschnitt 3 stellt die typische Gehaltsentwicklung von Industriekaufleuten mit zunehmender Berufserfahrung dar. Abschnitt 4 beschäftigt sich mit dem berufsspezifischen Gender Pay Gap, also den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden, sowie mit Verdienstunterschieden nach Betriebsgröße und Bundesland. Abschnitt 5 thematisiert einen weiteren, wesentlichen Bestimmungsfaktor für die Entgelte: die Tarifbindung des Arbeitgebers. Diese beeinflusst nicht nur den Bruttomonatsverdienst, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte regelmäßige Sonderzahlungen erhalten.

## 1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Mehr Gehaltstransparenz zu schaffen ist das zentrale Anliegen von Lohnspiegel.de. Die Informationsangebote von Lohnspiegel.de stellen daher den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässige Informationen zu den tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern zur Verfügung. Lohnspiegel.de hat sich seit seiner Gründung im Jahr 2004 als führendes

---

<sup>1</sup> Dieses Arbeitspapier ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen und die 2., aktualisierte Auflage eines ursprünglich im März 2022 erschienenen Arbeitspapiers. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu schaffen, haben alle Arbeitspapiere den gleichen Aufbau. Teilweise werden Textpassagen in ähnlicher Form verwendet, insbesondere bei allgemeingültigen Darstellungen (z. B. der Beschreibung der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, der Gründe für Gehaltsunterschiede zwischen Ost und West oder zwischen Männern und Frauen). Tabea Bromberg (IGBCE) und Yvonne Lott (WSI) haben zu einem Entwurf dieses Arbeitspapiers zahlreiche hilfreiche Hinweise gegeben.

nicht kommerzielles Gehaltsportal in Deutschland etabliert. Es wird zu 100 Prozent aus Mitteln der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung finanziert und vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Stiftung wissenschaftlich betreut. So kann Lohnspiegel.de seiner Informationsaufgabe unabhängig von wirtschaftlichen Interessen nachgehen. Mit dem Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de können Interessierte für über 500 Berufe einen individuellen Gehaltsvergleich erzeugen, der zahlreiche Merkmale berücksichtigt. Die Arbeitspapiere von Lohnspiegel.de geben einen wissenschaftlich fundierten, allgemein verständlichen Überblick über das Gehaltsgefüge in ausgewählten Berufen.

Datengrundlage dieses Arbeitspapiers ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die Gehaltsangaben von über 500.000 Beschäftigten enthält. Sie basiert auf einer Online-Befragung von Besucherinnen und Besuchern des Portals Lohnspiegel.de und wird regelmäßig aktualisiert.<sup>2</sup> Somit können auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigt werden.<sup>3</sup> Darüber hinaus enthält die Datenbank eine Reihe weiterer Informationen. Dies sind soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz – dazu zählen der Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Damit enthält die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die wichtigsten Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus. Für die vorliegende Analyse wurden die Angaben von 7.724 Industriekaufleuten ausgewertet. Darüber hinaus haben viele Befragte auch in einer offenen Frage über die Erfahrungen in ihrem Beruf berichtet, sodass sich ein guter Eindruck der Vor- und Nachteile des Berufs jenseits der Verdienstperspektiven gewinnen lässt.

## **2 Berufsprofil: Industriekaufleute**

### **2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen**

Industriekaufmann/-frau ist ein anerkannter Ausbildungsberuf in Industrie und Handel. Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre und findet in einem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule statt, ist also eine duale Ausbildung. Formal wird keine bestimmte Schulbildung vorausgesetzt, um diesen Beruf erlernen zu können (Bundesagentur für Arbeit 2024). Von den Befragten in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank haben jedoch rund ein Drittel der Industriekaufleute einen Realschulabschluss und jeweils gut ein Viertel die Fachoberschulreife oder das Abitur. Entsprechend finden sich hier nur wenige Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen mit einem Hauptschulabschluss als höchster schulischer Qualifikation.

Die Aufgabe von Industriekaufleuten ist es, betriebswirtschaftliche Abläufe in Unternehmen zu steuern. Ihr Aufgabenbereich ist sehr breit gefächert und

---

<sup>2</sup> Vor Aufnahme in die WSI-Lohnspiegel-Datenbank durchlaufen alle Angaben einen umfangreichen Qualitätssicherungsprozess.

<sup>3</sup> Angaben aus den Vorjahren werden anhand der Tariflohnentwicklung auf das aktuelle Niveau fortgeschrieben und gehen mit einem geringeren Gewicht in die Auswertung ein als neuere Angaben.

anspruchsvoll, denn sie übernehmen Verantwortung dafür, dass das Unternehmen durchgehend produzieren kann. Im Bereich Materialwirtschaft kümmern sie sich um Beschaffung und Lagerung von Produktionsmitteln – etwa Rohstoffe, Ersatzteile oder neue Maschinen. In der Produktionswirtschaft gehört es zu ihren Aufgaben, Produktionsabläufe zu planen, zu überwachen und zu optimieren. Auch der Verkauf der hergestellten Produkte liegt in ihrem Tätigkeitsbereich. Sie planen z.B. Marketingstrategien, verhandeln mit Kundschaft und wickeln Aufträge ab. Darüber hinaus sind sie im Personalwesen tätig und planen dort den Einsatz und Bedarf von Personal. Im Rechnungswesen sind sie für die Buchführung, Bearbeitung und Kontrolle der Geschäftsvorgänge zuständig (Bundesagentur für Arbeit 2024).

Da in der Ausbildung keine Spezialisierung stattfindet und die theoretische Ausbildung nicht auf bestimmte Branchen ausgerichtet ist, steht Industriekaufleuten nach dem Abschluss ein vergleichsweise breites Berufsfeld offen. Im Prinzip sind sie fundamental wichtig für jedes Industrieunternehmen und können somit in verschiedenen Branchen arbeiten und auch zwischen diversen Branchen wechseln. Die größte Industriebranche in Deutschland, in der Industriekaufleute tätig werden können, ist wohl die Automobilindustrie. Auch im Maschinenbau und in der Metallerzeugung und -verarbeitung sowie der chemischen Industrie sind Industriekaufleute gefragt. Weitere Branchen sind beispielsweise die Pharmaindustrie, die Lebensmittelindustrie und die Elektrotechnik. Grundsätzlich können Industriekaufleute in allen Branchen arbeiten, in denen Produktionsprozesse geplant und durchgeführt werden müssen (Bundesagentur für Arbeit 2024).

Die derzeit gültige Verordnung über die Berufsausbildung für Industriekaufleute stammt bereits aus dem Jahr 2002.<sup>4</sup> Insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung und die Anforderungen bezüglich Umweltschutz und Nachhaltigkeit hat sich die Berufspraxis von Industriekaufleuten jedoch in der Zwischenzeit gewandelt. Daher laufen im Moment Vorbereitungen für eine Neufassung der Ausbildungsordnung (BDA 2021; IGBCE 2022), um diese beiden Aspekte sowie zwei weitere Standardberufsbildpositionen darin zu verankern: (1) Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung und Arbeits- und Tarifrecht sowie (2) Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.<sup>5</sup> Die Neuordnung wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) koordiniert. Beteiligt sind neben Arbeitgebervertretern auf Gewerkschaftsseite die IG Metall und die IGBCE (2022). Übergeordnetes Ziel ist, den Beruf zukunftssicher zu machen und für Berufseinsteiger/innen attraktiv zu gestalten.

Laut Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit hat der Mangel an Fachkräften 2022 einen neuen Höchststand erreicht: Von 510 analysierten Berufsgruppen waren 200 Engpassberufe, davon die Hälfte auf Fachkräfteebene (Bundesagentur für Arbeit 2023, S. 6). Für Fachkräfte in der kaufmännischen oder technischen Betriebswirtschaft, zu denen auch

<sup>4</sup> Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau vom 23. Juli 2002, vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 51, S. 2764ff.

<sup>5</sup> Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 17. November 2020 zur „Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis“, veröffentlicht im Bundesanzeiger am Dienstag, 22. Dezember 2020; BAnz AT 22.12.2020 S4.

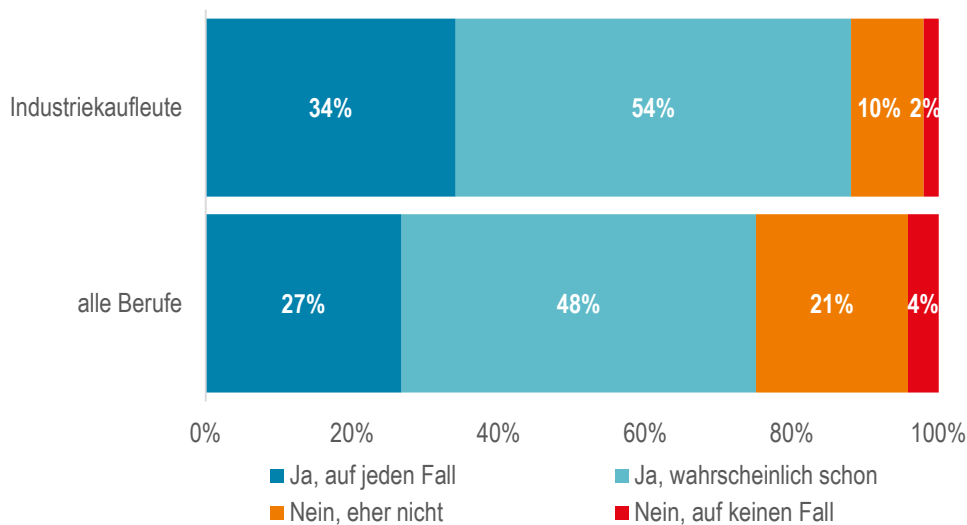
die Industriekaufleute gehören, lag 2022 zwar kein Engpass vor, doch könnte der nach Analyse der Bundesagentur für Arbeit (2023) in Zukunft entstehen.

## 2.2 Wie schätzen Industriekaufleute ihren Beruf ein?

Wie sehen Industriekaufleute ihren eigenen Beruf? Um dies zu ermitteln, wurde in der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de gefragt, ob Beschäftigte ihren Beruf weiterempfehlen würden, wenn sie ein junger Mensch um Rat bitten würde. Das Ergebnis ist eindeutig: 34 Prozent der Befragten würden ihren Beruf auf jeden Fall empfehlen, weitere 54 Prozent würden dies wahrscheinlich tun. Lediglich 10 Prozent würden den Beruf eher nicht weiterempfehlen und nur 2 Prozent täten dies auf keinen Fall (Abbildung 1). Damit hält eine überwältigende Mehrheit der befragten Industriekaufmänner und -frauen (88 Prozent) den eigenen Beruf für empfehlenswert. Das sind deutlich mehr, als es im Durchschnitt aller Berufe der Fall ist (75 Prozent).

**Abb. 1: Würden Industriekaufleute ihren Beruf weiterempfehlen?**

Wenn Sie heute ein junger Mensch um Rat bitten würde: Würden Sie ihm empfehlen, Industriekaufrau/-mann zu werden?



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl N = 586; Datenstand REL\_2-92.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Befragten wurden zudem gebeten, kurz über ihre Erfahrungen mit dem Beruf zu berichten. Sie loben insbesondere die Qualität der Ausbildung und heben die vielseitigen Einsatzmöglichkeiten in dem Beruf hervor. So schreiben sie beispielsweise, dass Industriekaufmann/-frau eine „sehr ausgewogene kaufmännische Ausbildung“ oder eine „[s]ehr umfangreiche, solide Ausbildung mit vielen Möglichkeiten“ sei. Die Ausbildung biete „[v]iele Entwicklungsmöglichkeiten“ und sei eine gute Grundlage für ein BWL-Studium. Der Beruf sei vielschichtig, habe ein breit gefächertes Einsatzgebiet und biete Möglichkeiten zur Weiterbildung; eine „Spezialisierung nach persönlichen Interessen“ sei möglich. Darüber hinaus seien Industriekaufleute „[f]lexibel einsetzbar in vielen Bereichen“, und eine Tätigkeit sei „in fast allen Branchen möglich“ (Kasten 1).

### **Kasten 1: Stimmen von Industriekaufleuten zu ihrem Beruf**

„Unglaublich vielfältig und interessante Tätigkeiten. Viel Umgang mit Menschen und englischer Sprache.“

*Industriekauffrau aus Rheinland-Pfalz, 24 Jahre*

„Vielfältigkeit, Spezialisierung nach persönlichen Interessen möglich, Tätigkeit in fast allen Branchen möglich.“

*Industriekauffrau aus Nordrhein-Westfalen, 55 Jahre*

„Grundsolide Ausbildung mit Aufstiegschancen.“

*Industriekaufmann aus Bayern, 58 Jahre*

„Als Industriekauffrau/-mann wird man in allen Branchen und in allen Firmengrößen gebraucht.“

*Industriekauffrau aus Rheinland-Pfalz, 53 Jahre*

„Industriekaufmann ist ein sicherer Beruf und kann sehr abwechslungsreich sein. Ich selber habe in drei verschiedenen Bereichen viele Jahre gearbeitet. Ich musste mir unverschuldet sehr oft eine neue Arbeitsstelle suchen und empfand dabei immer, dass man als Industriekaufmann deutlich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat als in spezialisierten Berufen.“

*Industriekauffrau aus Nordrhein-Westfalen, 50 Jahre*

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (offene Frage zu den Erfahrungen im Beruf).

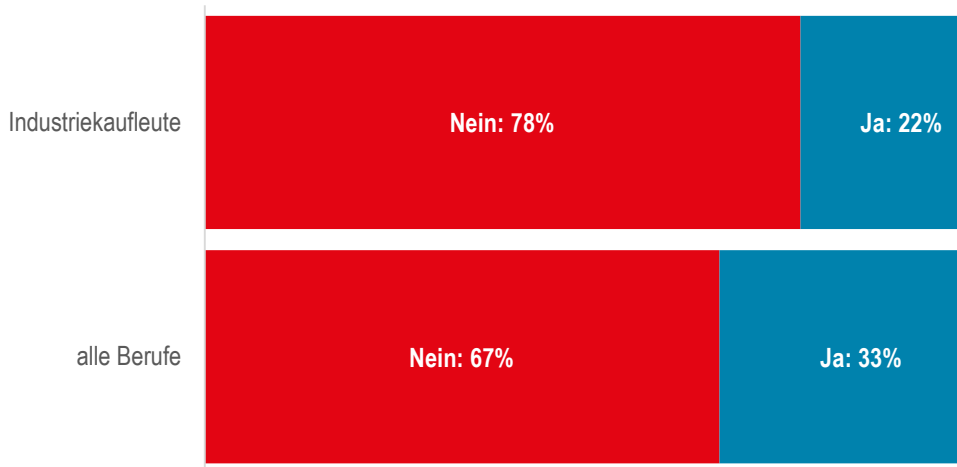
Deutlich weniger zufrieden sind die Befragten mit ihrem Gehalt. Lohnspiegel.de hat insgesamt 589 Industriekaufleute gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer jetzigen Stelle bekommen, gerecht finden. Dies verneinten 78 Prozent der Befragten; weniger als ein Viertel (22 Prozent) fanden ihren Bruttoverdienst gerecht (Abbildung 2). Besonders unzufrieden sind Industriekaufleute bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern: Hier fanden nur 15 Prozent ihren Bruttoverdienst gerecht, verglichen mit 39 Prozent bei tarifgebundenen Arbeitgebern.<sup>6</sup> Dieses Ergebnis ist aufgrund der deutlich höheren Gehälter in tarifgebundenen Betrieben plausibel (siehe Abschnitt 4).

<sup>6</sup> Der Unterschied ist statistisch signifikant,  $\chi^2(1, N = 589) = 39,48, p < 0,001$ .



**Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Industriekaufleuten**

Ist der Bruttoverdienst, den Sie in Ihrer jetzigen Stelle bekommen, aus Ihrer Sicht gerecht?



Anmerkung: Erhebungszeitraum 01.03.2019 bis 23.09.2019; Fallzahl für Industriekaufleute N = 589;  
Datenstand REL\_2-92.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

### 3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Wie in anderen Berufen auch, steigt der Verdienst von Industriekaufleuten mit zunehmender Berufserfahrung. In der internationalen Literatur wird das zum einen darauf zurückgeführt, dass Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens Humankapital sammeln – also Kenntnisse, Fähigkeiten, Wissen etc. – und deshalb aus Arbeitgebersicht produktiver werden (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Zum anderen sehen die meisten Tarifverträge Erfahrungsstufen vor, sodass Löhne und Gehälter abhängig von der Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung gestaffelt sind (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019). Gehaltserhöhungen erfolgen dann in regelmäßigen Abständen, und zwar ohne, dass die Beschäftigten diese individuell aushandeln müssen. Dies gilt allerdings nur in Betrieben, die nach Tarif bezahlen, und damit lediglich für etwa die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland (Lübker/Schulten 2023, S. 5).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Industriekaufleuten mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste\* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



\* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.

Anmerkung: Fallzahl N = 7.724; Datenstand REL\_2-92.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Verdienstentwicklung von Industriekaufleuten mit steigender Berufserfahrung ist in Abbildung 3 dargestellt: Während die Einstiegsgehälter im Mittel bei 2.800 Euro liegen, erhalten Industriekaufleute mit fünf Jahren Berufserfahrung schon durchschnittlich 3.160 Euro – eine Steigerung von fast 13 Prozent. Mit zehn Jahren Berufserfahrung steigen die Gehälter auf 3.420 Euro, bei 20 Jahren sind es 3.720 Euro. Die Angaben legen eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugrunde und verstehen sich ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Auch Überstundenvergütungen sind nicht enthalten. Eine Auswertung der Gehälter vor Einführung des Mindestlohns von 12 Euro hat gezeigt, dass Industriekaufleute im Vergleich zu Beschäftigten anderer Ausbildungsberufe ein geringeres Risiko hatten, zu Stundenlöhnen von unter 12 Euro zu arbeiten (Lübker 2021).

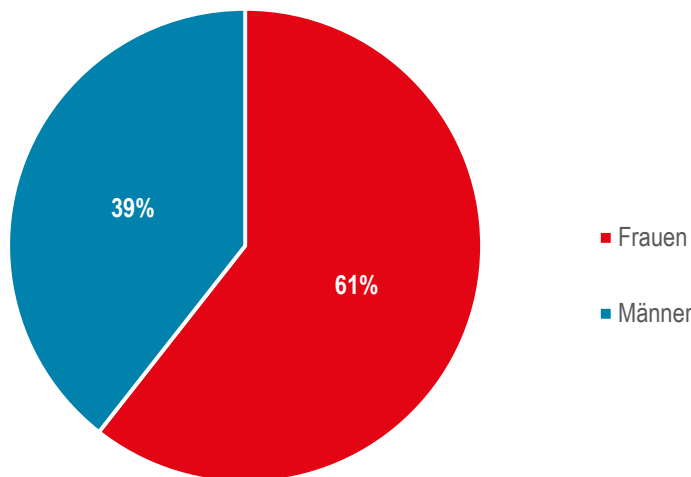
## 4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

### 4.1 Der Gender Pay Gap bei Industriekaufleuten

Neben der Berufserfahrung ist das Geschlecht noch immer ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt (Schmieder/Wrohlich 2021; Schrenker/Wrohlich 2022). Die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bei Industriekaufleuten lassen sich auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gut ermitteln, da Frauen wie auch Männer in ausreichender Zahl befragt wurden. Fast zwei Drittel der Industriekaufleute (61 Prozent) sind weiblich, 39 Prozent sind Männer (Abbildung 4). Letztere verdienen mit einer zehnjährigen Berufserfahrung durchschnittlich 3.690 Euro, Industriekauffrauen hingegen nur 3.260 Euro (Abbildung 5). Dies entspricht einem Gehaltsrückstand – auch als Gender Pay Gap bezeichnet – von nahezu 12 Prozent.

Abb. 4: Befragte Industriekaufleute nach Geschlecht

Anteile, in %



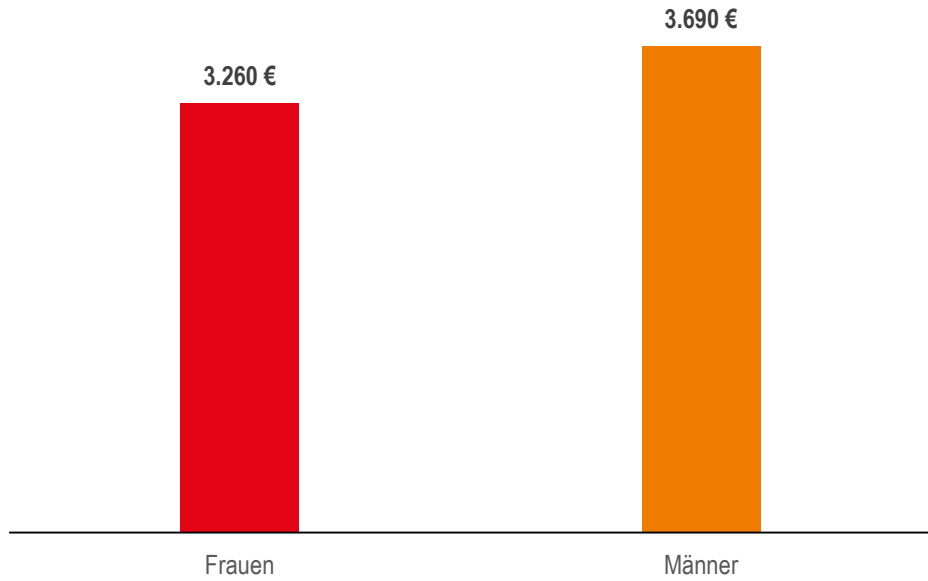
Anmerkung: Fallzahl N = 7.724; Datenstand REL\_2-92.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE

Der Gender Pay Gap bleibt jedoch nicht gleich, sondern vergrößert sich im Laufe des Erwerbslebens und unterscheidet sich auch nach Altersgruppen (Manning/Swaffield 2008; Schrenker/Wrohlich 2022). Die Einstiegsgehälter weiblicher und männlicher Industriekaufleute unterscheiden sich noch verhältnismäßig wenig: Am Berufsbeginn beträgt der Gehaltsunterschied „nur“ 5 Prozent. Nach fünf Jahren Berufserfahrung liegt er hingegen schon bei 9 Prozent und wächst dann – wenn auch in vermindertem Tempo – immer weiter. Mit 20 Jahren Berufserfahrung verdienen Frauen durchschnittlich 15 Prozent weniger als Männer, am Ende des Erwerbslebens sind es bei 40 Jahren Berufserfahrung sogar 19 Prozent (Abbildung 6).

**Abb. 5: Verdienstniveau von Industriekaufleuten nach Geschlecht**

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

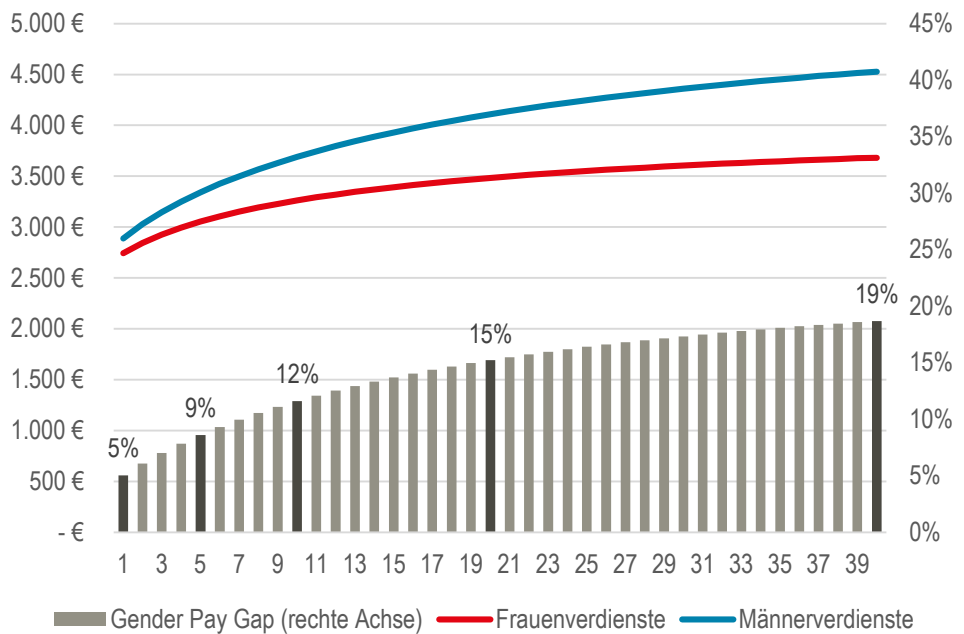


Anmerkung: Fallzahl N = 7.724; Datenstand REL\_2-92.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



**Abb. 6: Entwicklung des Gender Pay Gaps von Industriekaufleuten nach Berufserfahrung**

Mittlere Bruttomonatsverdienste\* von Frauen und Männern sowie Verdienstabstand in % der Männerverdienste



\* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.  
Anmerkung: Fallzahl N = 7.724; Datenstand REL\_2-92.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



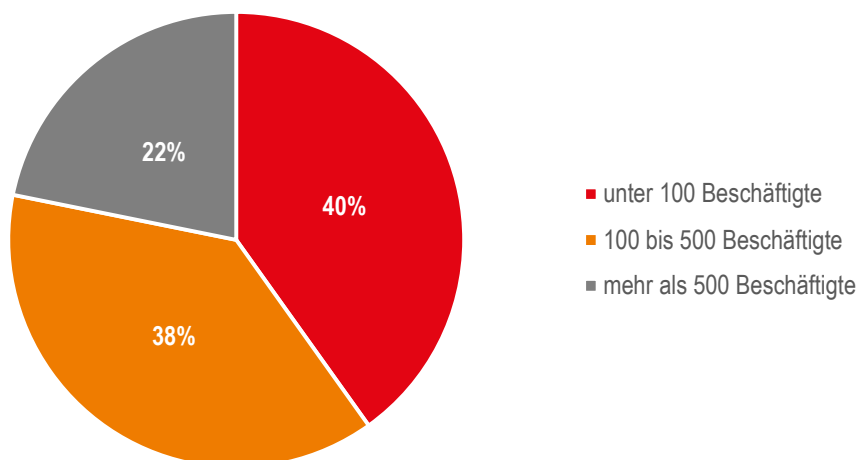
Die Gründe der zunehmenden Verdienstunterschiede sind vielfältig. So wechseln viele Frauen – im Gegensatz zu den meisten Vätern – mit der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung (Schrenker/Zucco 2020). Kürzere Wochenarbeitszeiten sind aber oft mit geringeren Stundenlöhnen verbunden (Zucco 2019) und beeinträchtigen die Beförderungschancen (Zucco/Bächmann 2020). Wenn Frauen während der Elternzeit für einen längeren Zeitraum ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden, hat dies besonders negative Auswirkungen auf ihre langfristigen Verdienst- und Karriereaussichten (Boll 2012; Lott/Eulgem 2019). So ist gut dokumentiert, dass der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchieebene stetig abnimmt – ein Phänomen, das unter dem Begriff „vertikale Segregation“ in der Forschung diskutiert wird (Baier et al. 2018). Zudem gibt es Hinweise darauf, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie deren Ausscheiden aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015). Damit verfestigen Arbeitgeber also zusätzlich die geringeren Karriere- und Gehaltschancen von Frauen.

## 4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Größere Betriebe zahlen meist bessere Löhne als kleine Arbeitgeber. Dieser Effekt ist in der Literatur gut belegt und lässt sich sowohl in den Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) als auch in Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) nachweisen. Als Erklärung wird oft angeführt, dass größere Betriebe in der Regel produktiver sind und sich somit auch höhere Löhne leisten können. Hinzu kommt, dass sie häufiger an einen Tarifvertrag gebunden sind als kleinere Arbeitgeber (Kohaut/Hohendanner 2023). Beschäftigte in Kleinbetrieben müssen daher ihr Gehalt deutlich öfter selbst aushandeln, während Beschäftigte bei größeren Arbeitgebern sehr viel häufiger die höheren Tariflöhne erhalten (Lübker/Schulten 2023).

Abb. 7: Befragte Industriekaufleute nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %

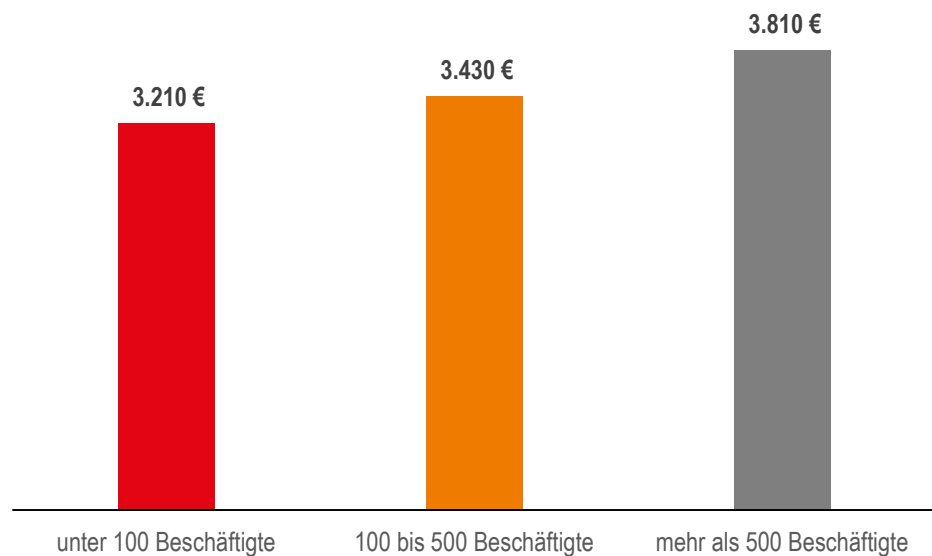


Anmerkung: Fallzahl N = 7.724; Datenstand REL\_2-92.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Mit der WSI-Lohnspiegel-Datenbank sind die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße gut zu analysieren, da sich Beschäftigte aus allen Betriebsgrößenklassen an der Online-Erhebung beteiligen. Von den befragten Industriekaufleuten arbeiten 40 Prozent in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 38 Prozent in mittleren Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten und 22 Prozent in größeren Betrieben (Abbildung 7). Damit reichen die Fallzahlen aus, um belastbare Aussagen zu den Gehaltsunterschieden zu machen.

**Abb. 8: Verdienstniveau von Industriekaufleuten nach Betriebsgröße**

Mittlere Bruttomonatsverdienste\* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



\* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.  
Anmerkung: Fallzahl N = 7.724; Datenstand REL\_2-92.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



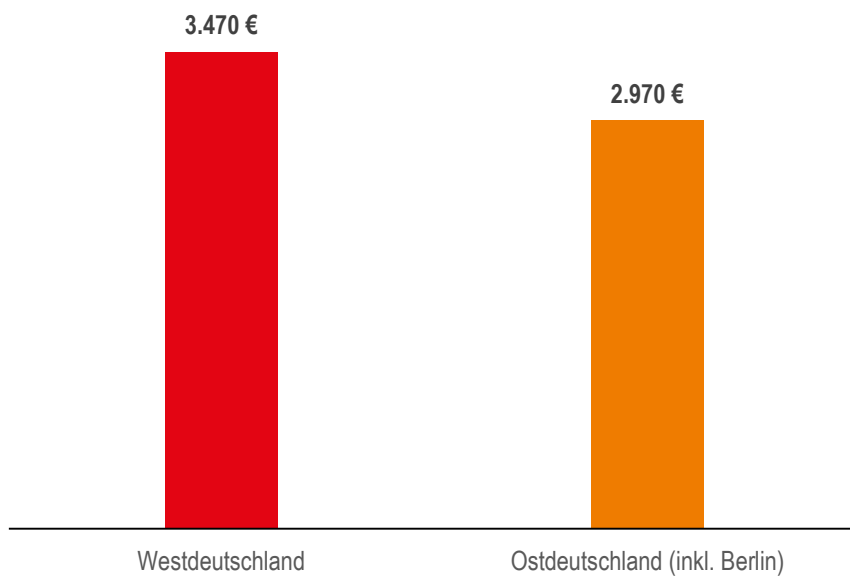
Wie erwartet, verdienen auch Industriekaufleute am meisten, wenn sie für einen Großbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten: Mit 3.810 Euro liegen die Monatsgehälter hier klar über dem Niveau mittelgroßer Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigten, die typischerweise 3.430 Euro pro Monat zahlen (Abbildung 8). Noch einmal geringer sind die Gehälter in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (3.210 Euro). Wer von einem Kleinbetrieb zu einem großen Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten wechselt, kann sein Gehalt im Mittel also um fast 19 Prozent steigern. Auch hier sind die Angaben auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

### 4.3 Regionale Verdienstunterschiede

In Ostdeutschland liegen die Löhne auch über 30 Jahre nach der Wiedervereinigung noch immer generell niedriger als im Westen. In der Arbeitsmarktforschung werden dafür verschiedene Gründe angeführt, etwa strukturelle Unterschiede in den Merkmalen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Betriebe zwischen Ost und West (Kluge/Weber 2018, S. 93; Müller et al. 2018). Ein Faktor ist, dass es in Ostdeutschland weniger Großbetriebe als im Westen gibt. Kleinere Betriebe zahlen jedoch im Schnitt weniger Lohn als größere (siehe Abschnitt 4.2), sodass dies das durchschnittliche Lohnniveau im Osten drückt. Auch die in Ostdeutschland geringere Tarifbindung wirkt sich negativ auf die Löhne aus (vgl. zur Tarifbindung Kohaut/Hohendanner 2023), weil dadurch im Osten ein geringerer Teil der Beschäftigten nach Tarif bezahlt wird. Zudem ist der Entgeltrückstand der tariflosen Betriebe zu den tarifgebundenen Arbeitgebern in Ostdeutschland besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2023, S. 5).

**Abb. 9: Verdienstniveau von Industriekaufleuten in Ost- und Westdeutschland**

Mittlere Bruttomonatsverdienste\* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



\* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.

Anmerkung: Fallzahl N = 7.724; Datenstand REL\_2-92.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Auch für Industriekaufleute ergeben sich deutliche Verdienstunterschiede zwischen Ost und West: In Westdeutschland verdienen sie mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.470 Euro brutto pro Monat, in Ostdeutschland hingegen nur 2.970 Euro (Abbildung 9). Die Löhne liegen also im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung 14 Prozent unter denen im Westen. Bei den Tariflöhnen gibt es ebenfalls nach wie vor Ost-West-Unterschiede, die jedoch in aller Regel deutlich geringer sind. Inzwischen liegt das Tarifniveau in Ostdeutschland bei 97,9 Prozent des Westniveaus (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33).

Die tarifliche Grundvergütung für Industriekaufleute beläuft sich beispielsweise in der Süßwarenindustrie Baden-Württembergs bei 38 Wochenstunden auf 3.361 bis 3.624 Euro, in der Süßwarenindustrie Ost bei 39 Wochenstunden auf 3.511 bis 3.573 Euro.<sup>7</sup> Insgesamt zeigt sich bei den Tariflöhnen in dieser Branche damit kaum ein Gehaltsrückstand in Ostdeutschland. Anders sieht es in der Metallindustrie aus: Während die Tariflöhne in Baden-Württemberg für 35 Wochenstunden bei 3.409 Euro liegen, betragen sie in Sachsen für 38 Wochenstunden nur 3.026 Euro.<sup>8</sup> Hier muss jedoch angemerkt werden, dass die Löhne in Baden-Württemberg auch im westdeutschen Vergleich relativ hoch sind. Zu beachten ist, dass tariflichen Entgelte auch in tarifgebundenen Betrieben nur eine Untergrenze darstellen und die Arbeitgeber jederzeit übertariflich bezahlen können.

Die Karte in Abbildung 10 schlüsselt die typischen, tatsächlich erzielten Verdienste von Industriekaufleuten nach Bundesländern auf. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu erzielen, sind die Angaben wiederum auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Den höchsten Verdienst erzielen Industriekaufleute demnach in Hamburg (3.990 Euro). Auch in Baden-Württemberg (3.600 Euro), im Saarland (3.580 Euro) und in Schleswig-Holstein (3.530 Euro) liegen die Gehälter über dem westdeutschen Durchschnitt. Etwas geringer sind sie in Nordrhein-Westfalen (3.470 Euro), Berlin (3.450 Euro) und Bayern (3.430 Euro). Deutlich weniger als im westdeutschen Durchschnitt verdienen Industriekaufleute in Hessen (3.400 Euro), Bremen (3.390 Euro), Rheinland-Pfalz (3.350 Euro) und Niedersachsen (3.300 Euro). Das Lohnniveau in den ostdeutschen Flächenländern liegt noch einmal darunter, in Brandenburg bei 3.040 Euro und in Thüringen bei 2.930 Euro. Das Ende der Lohnskala bilden Sachsen-Anhalt (2.900 Euro), Mecklenburg-Vorpommern (2.890 Euro) und Sachsen (2.510 Euro). Auch in anderen Untersuchungen ist Sachsen durch ein ausgesprochen niedriges Lohnniveau aufgefallen (Schulten/Lübker/Bispinck 2019, S. 63f.).

---

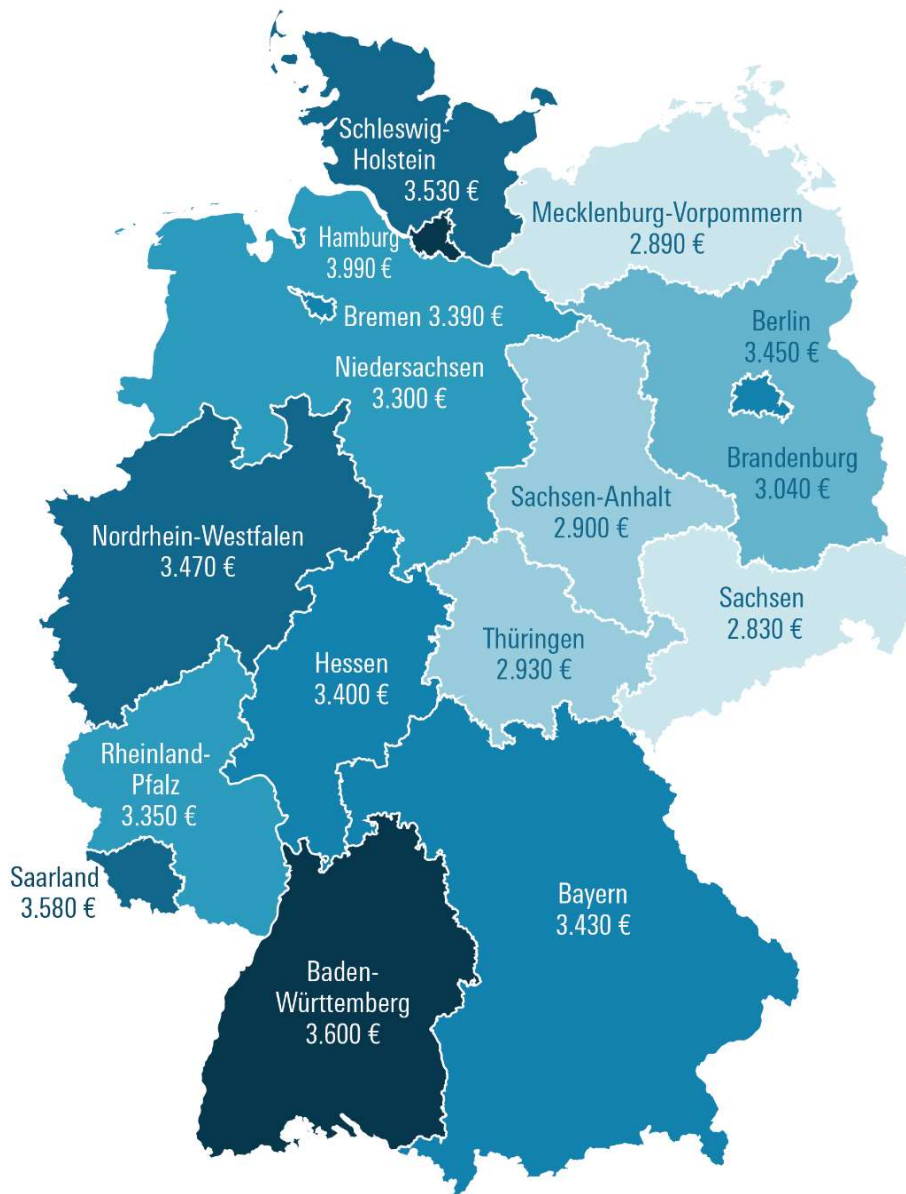
<sup>7</sup> Gültig ab 10/2023 (Baden-Württemberg) bzw. 02/2024 (Ost), jeweils Abschlüsse der NGG. Siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>

<sup>8</sup> Gültig ab 06/2023 (Baden-Württemberg und Sachsen), jeweils Abschlüsse der IG Metall. Siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>



**Abb. 10: Verdienstniveau von Industriekaufleuten nach Bundesland**

Mittlere Bruttomonatsverdienste\* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



\* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.  
Anmerkung: Fallzahl N = 7.560; Datenstand REL\_2-92.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

## 5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Tarifverträge regeln in Deutschland eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen. Dazu gehören der Urlaubsanspruch, die wöchentliche Arbeitszeit, die betriebliche Altersvorsorge und nicht zuletzt Löhne und Gehälter – der Aspekt, der öffentlich zweifelsohne am stärksten wahrgenommen wird. Tarifverhandlungen haben für die Löhne und Gehälter eine so wichtige Funktion, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Zeiten des Fachkräftemangels meistens in der schwächeren Verhandlungsposition sind, wenn sie auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen. Zwar kann jede und jeder versuchen, unter Verweis auf die eigenen Leistungen für sich selbst eine Gehaltserhöhung oder einen Bonus auszuhandeln. Letztlich haben Beschäftigte aber nur begrenzte Möglichkeiten, auf ihren Arbeitgeber Druck auszuüben. So gehen nur wenige den Schritt, zur Durchsetzung ihrer Gehaltsforderung mit einer Kündigung zu drohen – zumal der eigene Arbeitsplatz nicht nur reiner Broterwerb ist, sondern auch soziale Anerkennung und Kontakte vermittelt.

Tarifverhandlungen haben daher nach den Worten des Bundesarbeitsgerichts die Aufgabe, „die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Entgelte und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen“ (BAG, 4 AZR 489/19). Ausgehandelt werden Tarifverträge von Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgeberverbänden (Flächen- oder Branchentarifverträge) oder einzelnen Arbeitgebern (Haus- oder Firmentarifverträge) auf der anderen Seite. Gewerkschaften können ihre Forderungen – außerhalb der Friedenspflicht – notfalls mithilfe von Streiks durchsetzen, während Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen zu Aussperrungen greifen können (Müller-Jentsch 2018, S. 6f.).

Derzeit arbeiten nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2023, S. 5). Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung in einigen Branchen deutlich gesunken, sodass etwa im Einzelhandel heute nur noch für 32 Prozent<sup>9</sup> der Beschäftigten ein Tarifvertrag gilt (Statistisches Bundesamt 2023). Deutlich höher ist die Tarifbindung beispielsweise in der öffentlichen Verwaltung (98 Prozent; Kohaut/Hohendanner 2023), bei Finanzdienstleistungen (91 Prozent)<sup>10</sup> oder im Bereich Versicherungen (88 Prozent).<sup>11</sup>

Im Folgenden wird dargestellt, wie Tarifverträge sich auf die Grundgehälter von Industriekaufleuten (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken. Wichtig dabei ist, dass tarifgebundene Arbeit-

<sup>9</sup> Statistisches Bundesamt 2023, bezieht sich auf WZ08-47 (Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)), Genesis Tabelle VE 2022 62361-0500.

<sup>10</sup> Statistisches Bundesamt 2023, bezieht sich auf WZ08-64 (Erbringung von Finanzdienstleistungen), Genesis Tabelle VE 2022 62361-0500.

<sup>11</sup> Statistisches Bundesamt 2023, bezieht sich auf WZ08-65 (Versicherungen, Rückversicherungen, Pensionskassen), Genesis Tabelle VE 2022 62361-0500.

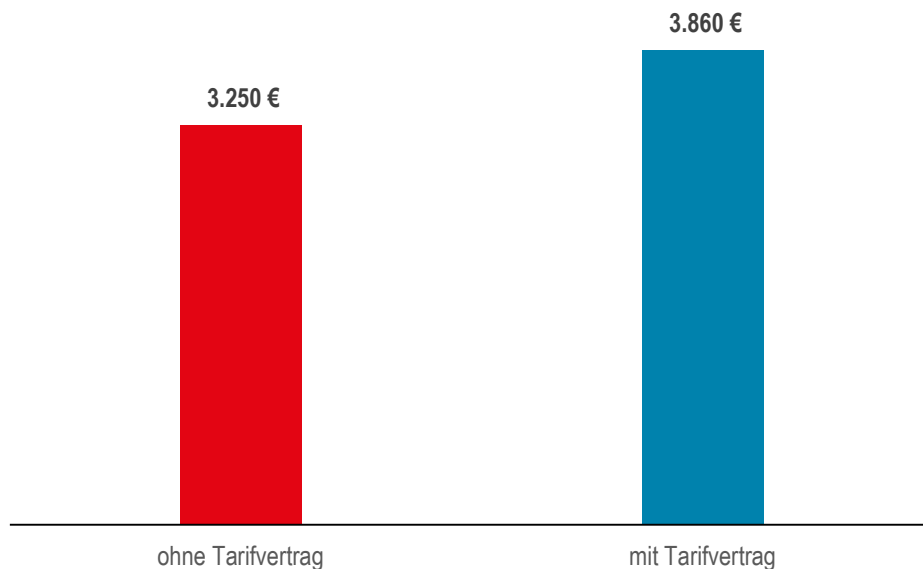
geber die jeweils vereinbarten Tariflöhne überschreiten, aber nur in Ausnahmefällen unterschreiten können. Dies gilt auch für tariflich vereinbarte Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Tarifverträge legen also Mindeststandards fest, die in allen tariftreuen Betrieben gelten, während tariflose Arbeitgeber daran nicht gebunden sind.

## 5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Auch für Industriekaufleute gibt es bei den Grundgehältern deutliche Unterschiede: Gilt ein Tarifvertrag, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 3.860 Euro. Fehlt der Tarifvertrag, stehen im Durchschnitt nur 3.250 Euro auf der Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Das Plus mit Tarifvertrag beläuft sich also auf etwa 19 Prozent. Über das Jahr gerechnet, ergibt dies beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – einen Unterschied von 7.320 Euro. Auch hier sind die Angaben auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine Berufserfahrung von zehn Jahren standardisiert, um sie möglichst gut vergleichen zu können.

Abb. 11: Verdienstniveau von Industriekaufleuten nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste\* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



\* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.  
Anmerkung: Fallzahl N = 7.724; Datenstand REL\_2-92.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE

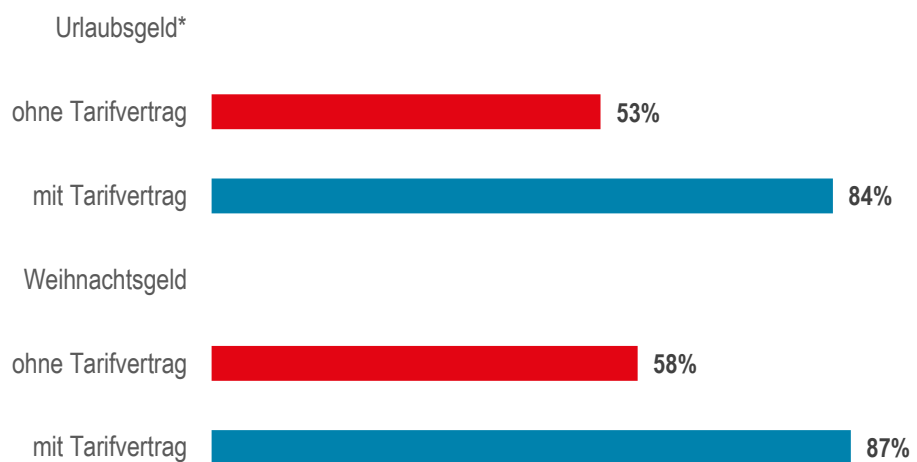
## 5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Zusätzlich zum Grundgehalt erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen. Die wichtigsten sind das Urlaubsgeld, das in der Regel im Juni oder Juli anfällt, und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. In Deutschland besteht jedoch kein genereller Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Grundlage sind

vielmehr individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die eingeübte betriebliche Praxis sowie entsprechende Regelungen in Tarifverträgen. Auswertungen von Lohnspiegel.de ergeben hierzu regelmäßig, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben.<sup>12</sup> Auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018 des Statistischen Bundesamtes stellen auch Himmelreicher und Ohlert (2023, S. 772) fest, dass in tarifgebundenen Betrieben ungefähr 80 Prozent der Beschäftigten Sonderzahlungen erhalten, gegenüber nur 55 Prozent derjenigen in tariflosen Betrieben.

**Abb. 12: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei Industriekaufleuten nach Tarifbindung des Arbeitgebers**

Anteil mit Sonderzahlung, in %



\* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 7.425 (Urlaubsgeld) bzw. N = 7.582 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL\_2-92.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Bei Industriekaufleuten zeigt sich ebenfalls, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag in puncto Sonderzahlungen einen deutlichen Vorsprung haben: Von ihnen gaben 84 Prozent an, in den letzten zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit 53 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 12). Einen ähnlichen Vorsprung gibt es beim Weihnachtsgeld, das 87 Prozent der Industriekaufleute mit Tarifvertrag erhalten – im Vergleich zu denjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifbindung arbeiten und nur zu 58 Prozent Weihnachtsgeld erhalten. Aufgrund der besseren Aussichten auf Sonderzahlungen ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet noch einmal größer, als dies im vorigen Abschnitt unter der Annahme von zwölf Monatsgehältern berechnet wurde.

<sup>12</sup> Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 06.06.2023 (47 Prozent aller Beschäftigten bekommen Urlaubsgeld) und vom 14.11.2023 (53 Prozent aller Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld).

## Literatur

**Aumayr-Pintar, C./ Bechter, B.** (2019): Seniority-based entitlements: Extent, policy debates and research. Luxembourg.

**Baier, A./ Davis, B.J./ Japer-Lopez, T./ Seidl, M.** (2018): Gender, Competition and the Effect of Feedback and Task. An Experiment, Working Paper Forschungsförderung 62. Düsseldorf.

**BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (2021): Von der Modernisierung von Berufen bis zu neuen Berufsbildern. Informationen zur Neuordnung von Aus- und Fortbildungen. Berlin.

**Boll, C.** (2012): Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. Frankfurt/Main.

**Brown, C./ Medoff, J.** (1989): The employer size-wage effect, in: Journal of Political Economy 97(5), S. 1027-1059.

**Bundesagentur für Arbeit** (2024): BERUFENET Steckbrief: Industriekaufmann/-frau (Stand: 09.01.2024). Nürnberg. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/7965.pdf>

**Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung** (2023): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2022. Nürnberg, Mai 2023.

**Dämmrich, J./ Kosyakova, Y./ Blossfeld, H.-P.** (2015): Gender and job-related non-formal training: A comparison of 20 countries, in: International Journal of Comparative Sociology, 56(6), S. 433-459.

**Himmelreicher, R./ Ohlert, C.** (2023): Sonderzahlungen: Wer bekommt sie in welchem Umfang? Wirtschaftsdienst 103(11), S. 770-775.

**IGBCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie** (2022): KAAT-Newsletter Nr. 7, Newsletter der IGBCE für kaufmännische, akademische und außertariflich Beschäftigte. Hannover.

**Kluge, J./ Weber, M.** (2018): Decomposing the German East–West wage gap, in: Economics of Transition and Institutional Change 26, S. 91-125.

**Kohaut, S./ Hohendanner, C.** (2023): Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland, in: IAB-Forum, 20. Juli 2023.

**Kunze, A.** (2005): The evolution of the gender wage gap, in: Labour Economics 12(1), S. 73-97.

**Lallemand, T./ Plasman, R./ Rycx, F.** (2007): The establishment-size wage premium: evidence from European countries, in: *Empirica* 34(5), S. 427-451.

**Lemieux, T.** (2006): The “Mincer equation” thirty years after schooling, experience, and earnings, in: Grossbard, S. (Hrsg.), *Jacob Mincer: a pioneer of modern labor economics*. Boston, MA, S. 127-145.

**Lott, Y./ Eulgem, L.** (2019): Lohnnachteile durch Mutterschaft: Helfen flexible Arbeitszeiten? WSI Report Nr. 49. Düsseldorf.

**Lübker, M.** (2021): Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. WSI Policy Brief Nr. 59. Düsseldorf.

**Lübker, M./ Schulten, T.** (2023): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (5. Auflage). *Analysen zur Tarifpolitik* Nr. 96. Düsseldorf.

**Maeck, S.** (2018): Lasst uns übers Geld sprechen, in: *Der Spiegel* 18.03.2018. <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/equal-pay-day-warum-die-deutschen-nicht-ueber-geld-reden-a-1198494.html>.

**Manning, A./ Swaffield, J.** (2008): The gender gap in early-career wage growth, in: *The Economic Journal* 118(530), S. 983-1024.

**Mincer, J.** (1958): Investment in human capital and personal income distribution, in: *Journal of Political Economy* 66(4), S. 281-302.

**Müller, S./ Dettmann, E./ Fackler, D./ Neuschäffer, G./ Slavtchev, V./ Leber, U./ Schwengler, B.** (2018): Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, *IAB-Forschungsbericht*, No. 6/2018. Nürnberg.

**Müller-Jentsch, W.** (2018): *Tarifautonomie. Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge*. Wiesbaden.

**Murphy, K. M./ Welch, F.** (1990): Empirical age-earnings profiles, in: *Journal of Labor Economics* 8(2), S. 202-229.

**Sauerland, M./ Höhs, J.** (2019): Reden ist Silber, Schweigen ist Geld? – Tabuthema Geld, in: *Geld. Vom Sein zum Schein*. Wiesbaden, S. 37-63.

**Schmieder, J./ Wrohlich, K.** (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke, in: *DIW Wochenbericht* 88(9), S. 141-147.

**Schrenker, A./ Wrohlich, K.** (2022): Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken, in: *DIW Wochenbericht* 89(9), S. 149-154.

**Schrenker, A./ Zucco, A.** (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an, in: DIW Wochenbericht 87(10), S. 137-145.

**Schulten, T./ Lübker, M./ Bispinck, R.** (2019): Tarifverträge und Tarifflicht in Sachsen, WSI Study Nr. 19. Düsseldorf.

**Statistisches Bundesamt** (2023): Arbeitnehmer: Deutschland, Art der Tarifbindung, Wirtschaftszweige, Stichmonat 4/2022, Ergebnisse der Verdiensterhebung. Wiesbaden. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>.

**WSI-Tarifarchiv** (2021): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2021. Düsseldorf.

**Zucco, A.** (2019): Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen, in: DIW Wochenbericht 86(10), S. 127-136.

**Zucco, A./ Bächmann, A. C.** (2020): A question of gender? How promotions affect earnings. Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2020. Kiel und Hamburg.

**Zwick, T.** (2011): Seniority wages and establishment characteristics, in: Labour Economics 18(6), S. 853-861.

### **Impressum**

Die Arbeitspapiere zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank erscheinen in loser Reihenfolge. Zusätzlich können für über 500 Berufe im Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de kostenlos individuelle Vergleichsberechnungen durchgeführt werden. Lohnspiegel.de ist seit 2004 das führende nicht-kommerzielle Gehaltsportal in Deutschland. Es wird vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung wissenschaftlich betreut.

**Diese und andere Veröffentlichungen der Hans-Böckler-Stiftung  
finden Sie als pdf-Datei unter [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)**

ISSN 2751-8914  
2., aktualisierte Auflage

**Gedruckte Einzel Exemplare sind zu beziehen über**  
Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18  
40476 Düsseldorf

Dr. Malte Lübker  
Georg-Glock-Straße 18  
40474 Düsseldorf  
[lohnspiegel@boeckler.de](mailto:lohnspiegel@boeckler.de)