

ARBEITSPAPIER

Nr. 43 · März 2024 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN EINZELHANDELS- KAUFLEUTE?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Malte Lübker, Heike Herrberg

ZUSAMMENFASSUNG

Wie wichtig und „systemrelevant“ der Beruf Einzelhandelskaufmann/-frau ist, wurde spätestens in der Corona-Pandemie deutlich. Die Anerkennung in Krisenzeiten tat den Beschäftigten gut. Doch bei aller Freude an der Tätigkeit blicken viele Einzelhandelskaufleute mit gemischten Gefühlen auf ihren Beruf, denn die Arbeitszeiten sind wenig familienfreundlich und die meisten Kaufleute im Einzelhandel finden ihr Gehalt zu niedrig. Mit zehn Jahren Berufserfahrung liegen die Monatslöhne im Schnitt nur bei 2.620 Euro. Besser sind die Gehälter dort, wo ein Tarifvertrag gilt: Hier beträgt das Gehaltsplus 13 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Weihnachts- und Urlaubsgeld wird in Betrieben mit Tarifvertrag ebenfalls sehr viel häufiger gezahlt.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Einzelhandelskaufleute?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Kaufmann/-frau im Einzelhandel	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Einzelhandelskaufleute ihren Beruf ein?	6
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	10
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	12
4.1 Der Gender Pay Gap bei Einzelhandelskaufleuten	12
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	14
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	15
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	18
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	19
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	20
Literatur	22

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Einzelhandelskaufleute sind systemrelevant: Während der Corona-Pandemie ist deutlich geworden, wie wichtig die Tätigkeit von Einzelhandelskaufmännern/-frauen für das Funktionieren der Gesellschaft ist. Sie arbeiten in Unternehmen unterschiedlichster Größe und Betriebsform sowie diverser Sortimente. Ob Lebensmittel, Bekleidung oder Elektronik: Der Aufgabenbereich von Einzelhandelskaufleuten geht weit hinaus über das Verkaufen.

Einzelhandelskaufleute sehen ihren Beruf mit gemischten Gefühlen: Einerseits haben viele Einzelhandelskauffrauen und -männer viel Freude an ihrem Beruf, insbesondere am täglichen Umgang mit anderen Menschen. Andererseits fühlen sich viele Beschäftigte unterbezahlt und weisen auf die ungünstigen Arbeitszeiten und eine hohe Belastung durch Stress hin. Dies erklärt, warum 60 Prozent der Einzelhandelskauffrauen und -männer ihren Beruf nicht weiterempfehlen würden.

Steigende Gehälter mit zunehmender Berufserfahrung: Mit zehn Jahren Berufserfahrung verdienen Einzelhandelskaufleute in Vollzeit durchschnittlich 2.620 Euro, nach 20 Jahren sind es 2.760 Euro. Deutlich geringer sind die Einstiegsgehälter, die bei 2.240 Euro liegen.

Frauen verdienen auch im Einzelhandel weniger als Männer: Laut WSI-Lohnspiegel-Datenbank verdient ein Kaufmann im Einzelhandel mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.780 Euro im Monat, eine Kauffrau im Einzelhandel hingegen nur 2.520 Euro – also rund 9 Prozent weniger. Mit zunehmender Berufserfahrung vergrößert sich der Gender Pay Gap, also der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied, auf bis zu 16 Prozent.

Großunternehmen zahlen etwas mehr als kleinere Betriebe: Einzelhandelskaufleute verdienen im Schnitt 2.750 Euro, wenn sie für einen größeren Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten. Das Gehalt in Kleinbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten beträgt durchschnittlich 2.580 Euro, liegt also im Mittel 170 Euro niedriger.

Die Löhne sind im Osten niedriger als im Westen: Das Monatsgehalt von Einzelhandelskaufmännern und Einzelhandelskauffrauen beträgt mit zehn Jahren Berufserfahrung in Westdeutschland durchschnittlich 2.640 Euro, in Ostdeutschland 2.530 Euro – ein Unterschied von über 4 Prozent. Spitzenreiter bei den Gehältern ist Hamburg (2.760 Euro), am niedrigsten ist das Einkommen in Thüringen (2.430 Euro).

Beschäftigte mit Tarifvertrag sind im Vorteil: Wer als Einzelhandelskaufmann/-frau in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeitet, hat finanziell einen klaren Vorsprung. Beim Grundgehalt beträgt das Plus 13 Prozent, zusätzlich gibt es mit Tarifvertrag für die meisten Einzelhandelskaufleute Urlaubs- und Weihnachtsgeld (je 85 Prozent). Das ist sehr viel häufiger als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

1 Einleitung: Was verdienen Einzelhandelskaufleute?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

„Und – was verdienst du in deinem Job?“ Diese Frage beantworten nur wenige gern ganz konkret. Der eigene Verdienst ist im Freundes- und Bekanntenkreis weitgehend tabu und wird oft nicht mal unter Eheleuten diskutiert (Sauerland/Höhs 2019, S. 37f.; Maeck 2018). Mangelnde Gehalts-
transparenz ist einer der Gründe, 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 bestehen daher stillschweigend weiter. Auch bei der Neubesetzung einer Stelle können Arbeitgeber die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber abfragen, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

In diesem Arbeitspapier werden die Gehälter von Einzelhandelskaufleuten detailliert analysiert.¹ Datenbasis ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank – sie wird in Abschnitt 1.2 kurz vorgestellt. In Abschnitt 2 wird dann das Berufsbild skizziert, wobei die Zugangsvoraussetzungen erörtert werden und auch Kaufmänner/-frauen im Einzelhandel mit ihren beruflichen Einschätzungen zu Wort kommen. Abschnitt 3 stellt die typische Gehaltsentwicklung von Kaufleuten im Einzelhandel mit zunehmender Berufserfahrung dar. In Abschnitt 4 geht es um den Gender Pay Gap, also die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede, sowie die Unterschiede im Verdienst 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. Das Portal stellt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern daher zuverlässige Informationen zu den tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern zur Verfügung. Lohnspiegel.de hat sich seit seiner Gründung 2004 als führendes nicht kommerzielles Gehaltsportal in Deutschland etabliert. Es

¹ Dieses Arbeitspapier ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen und die 2., überarbeitete Auflage eines ursprünglich im Juni 2022 erschienenen Arbeitspapiers. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu schaffen, haben alle Arbeitspapiere den gleichen Aufbau (vgl. Lübker/Herrberg/Giese 2024). 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). Hilfreiche Anmerkungen zu einem Entwurf dieses Arbeitspapiers kamen von Martina Mörsdorf (ver.di).

wird zu 100 Prozent aus Mitteln der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung finanziert und wissenschaftlich betreut vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Stiftung. 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.² Somit können auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigt werden.³ Darüber hinaus enthält die Datenbank viele weitere 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. Somit enthält die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die wichtigsten Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus. Für die vorliegende Analyse wurden die Angaben von 10.727 Einzelhandelskaufleuten ausgewertet. Darüber hinaus haben viele Einzelhandelskaufmänner/-frauen auch in einer offenen Frage über die Erfahrungen in ihrem Beruf berichtet, sodass sich ein guter Eindruck von den Vor- und Nachteilen des Berufs jenseits der Verdienste gewinnen lässt.

2 Berufsprofil: Kaufmann/-frau im Einzelhandel

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Einzelhandelskaufmann/-frau ist ein anerkannter Ausbildungsberuf im Handel. Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre und findet in einem Ausbildungsunternehmen und der Berufsschule statt, ist also eine duale Ausbildung. Die derzeit gültige Verordnung über die Berufsausbildung für Einzelhandelskaufleute stammt aus dem Jahr 2017.⁴ 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 rund ein Fünftel der Einzelhandelskaufleute einen Hauptschulabschluss und etwas mehr als die Hälfte einen Realschulabschluss. Entsprechend haben nur etwa ein knappes Viertel der Kaufmänner/-frauen im Einzelhandel einen höheren Bildungsabschluss. Für Abiturientinnen und Abiturienten kann die Ausbildung als Einzelhandelskaufmann/-frau die Grundlage sein, um beispielsweise einen Fortbildungs-

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

³ 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.

⁴ Verordnung über die Berufsausbildung zum Einzelhandelskaufmann/zur Einzelhandelskauffrau vom 13. März 2017, vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 13, S. 458ff.

abschluss als Geprüfte/r Handelsfachwirt/in zu erwerben und sich so für verantwortungsvolle Positionen im Handel zu qualifizieren.⁵

Einzelhandelskaufleute sind in Handelsunternehmen unterschiedlicher Größe und Betriebsform sowie diverser Sortimente tätig. Ob Lebensmittel, Bekleidung oder Elektronik, ob Kosmetik, Pflanzen oder Sportartikel: Das Verkaufen ist der sichtbare Schwerpunkt dieser Tätigkeit, aber die Aufgaben sind weitaus vielfältiger. Kaufmänner/-frauen im Einzelhandel informieren und beraten ihre Kundschaft, ggf. auch in einer Fremdsprache, sie kassieren und rechnen die Kasse sowie den gesamten Zahlungsverkehr des Geschäfts ab. Zudem gestalten sie das Sortiment, kontrollieren und pflegen die Warenbestände, ermitteln den Bedarf an Waren, die sie dann beschaffen, auszeichnen und in den Verkaufsräumen präsentieren. Sie wirken auch an Werbemaßnahmen mit, organisieren Sonderaktionen und werten für die Erfolgskontrolle Kennziffern und Statistiken aus. Im Onlinehandel betreuen sie Onlineshops, pflegen Produktkataloge und setzen Onlinemarketing ein (Bundesagentur für Arbeit 2024).

Mit der entsprechenden Warenkenntnis kommen für Einzelhandelskaufleute die unterschiedlichsten Branchen infrage. In erster Linie arbeiten sie in Modehäusern, Supermärkten, Kaufhäusern und Baumärkten, aber auch in Lebensmittelfachgeschäften, in Tankstellen oder im Versandhandel. Darüber hinaus sind Einzelhandelskaufmänner/-frauen in der Vermietung und im Verleih gefragt, etwa bei der Vermietung von Gebrauchsgütern oder im Fahrradverleih, und auch im Ladenbereich von Flughäfen (Bundesagentur für Arbeit 2024). Grundsätzlich können Einzelhandelskaufleute in allen Branchen arbeiten, in denen Produkte verkauft oder verliehen werden. Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit identifizierte für das Jahr 2022 noch keinen akuten Engpass für Berufe im Verkauf auf Fachkräfteebene, jedoch liegt diese Gruppe im Beobachtungsbereich (Bundesagentur für Arbeit 2023).

2.2 Wie schätzen Einzelhandelskaufleute ihren Beruf ein?

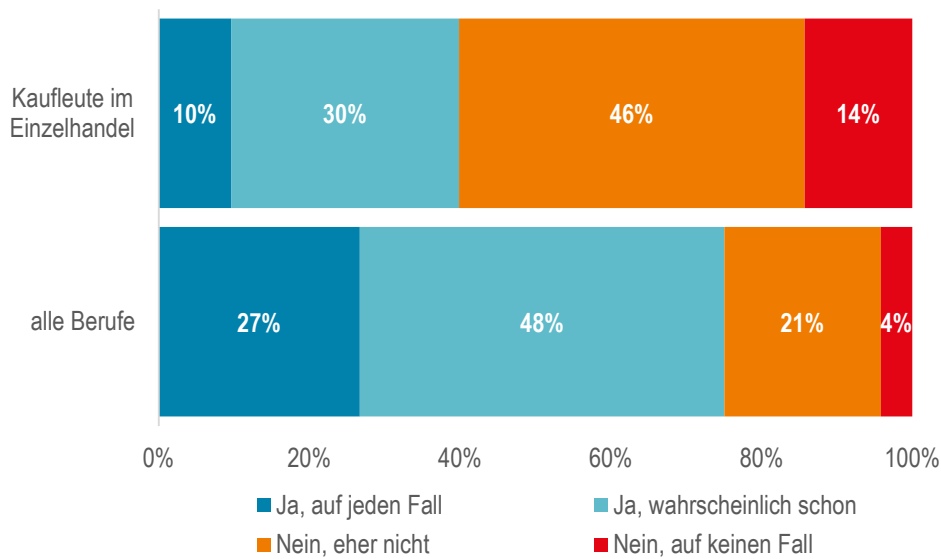
Wie sehen Einzelhandelskaufleute ihren eigenen Beruf? Um dies zu ermitteln, wurde in der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de gefragt, ob Beschäftigte ihren Beruf weiterempfehlen würden, wenn ein junger Mensch sie um Rat fragen würde. Das Ergebnis ist eindeutig: 14 Prozent würden raten, den Beruf auf keinen Fall zu ergreifen, und weitere 46 Prozent empfehlen, dies eher nicht zu tun. Insgesamt raten also 60 Prozent der Kaufleute im Einzelhandel von ihrem eigenen Beruf ab. Lediglich 30 Prozent würden ihn wahrscheinlich weiterempfehlen und nur 10 Prozent tun dies auf jeden Fall (Abbildung 1). Die negative Einschätzung ihres eigenen Berufs fällt bei den Einzelhandelskaufleuten besonders auf, da andere Beschäftigte ihre Berufe meistens weiterempfehlen: 27 Prozent machen dies uneingeschränkt, weitere 48 Prozent würden dies eher machen, und nur ein Viertel der Befragten rät vom eigenen Beruf ab.

⁵ <https://www.bibb.de/de/122419.php>

Eine Auswertung von Lohnspiegel.de hat ergeben, dass nur in sechs Berufen die Beschäftigten mehrheitlich von ihrer eigenen Wahl abraten: Neben den Kaufleuten im Einzelhandel zählen dazu zwei weitere Berufe aus dem Einzelhandel – Kassierer/in im Einzelhandel und Verkäufer/in im Einzelhandel – sowie Koch/Köchin, Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr und Bankkaufmann/-frau (siehe auch Herrberg/Lübker/Bünger 2024). Diese Häufung legt nahe, dass der Einzelhandel aus Sicht der Beschäftigten zurzeit eine der am wenigsten attraktiven Branchen ist – und deshalb für die Arbeitgeber dringender Handlungsbedarf besteht, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, um so den Nachwuchs für den Einzelhandel zu sichern. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Daten schon vor Beginn der Corona-Pandemie erhoben wurden, die für die Beschäftigten zusätzliche Belastungen und gesundheitliche Risiken mit sich brachte – gleichzeitig aber auch eine bis dahin unbekannte Anerkennung der Tätigkeit als systemrelevant (Hans-Böckler-Stiftung 2020, S. 4).

Abb. 1: Würden Einzelhandelskaufleute ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Kaufleute im Einzelhandel N = 519; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Befragten wurden zudem gebeten, kurz von ihren beruflichen Erfahrungen zu berichten. Freude an dem Beruf macht vielen der direkte, tägliche Kontakt zu anderen Menschen. „Wenn man im richtigen Geschäft arbeitet und gerne mit Menschen kommuniziert, dann ist der Beruf sehr abwechslungsreich“, berichtet zum Beispiel eine Einzelhandelskauffrau aus Bayern (siehe Kasten 1). Der Beruf könne durchaus empfehlenswert sein – vorausgesetzt, man hat Freude am Umgang mit Menschen. Wichtig sei, den Arbeitgeber sorgfältig auszuwählen. Einige Befragte empfehlen eher den beratungsintensiven Fachhandel und aufgrund der besseren Löhne tarifgebundene Arbeitgeber (siehe auch Kapitel 5).

Allerdings sind die Erfahrungen im Umgang mit der Kundschaft für viele Einzelhandelskauffrauen und -männer durchaus gemischt. So klagen viele über mangelnde Wertschätzung und unerfreuliche Begegnungen mit herablassenden Kundinnen und Kunden. Hinzu kommen drei weitere, negative Aspekte: die geringe Bezahlung, familienunfreundliche Arbeitszeiten und eine hohe Belastung durch Stress sowie körperlich anstrengende Tätigkeiten. Die subjektiven Schilderungen der Befragten decken sich mit den Befunden von Branchenbeobachtern, nach denen die Beschäftigten häufig „die Lasten des preisgetriebenen Wettbewerbs [tragen], in dem oftmals die Lohnkosten und Flexibilisierung als zentrale Stellschrauben instrumentalisiert werden“ (Holst/Scheier 2019, S. 13).

Kasten 1: Stimmen von Einzelhandelskaufleuten zu ihrem Beruf

„Wenn man im richtigen Geschäft arbeitet und gerne mit Menschen kommuniziert, dann ist der Beruf sehr abwechslungsreich und interessant! Ich rate allerdings dazu, nur im beratungsintensiven Fachgeschäft zu arbeiten. Man sollte körperlich sehr belastbar sein.“

Einzelhandelskauffrau aus Bayern, 57 Jahre

„Der Kontakt mit den Kunden ist toll!“

Einzelhandelskauffrau aus Sachsen, 53 Jahre

„Viel zu stressig, man geht daran kaputt.“

Einzelhandelskauffrau aus Niedersachsen, 29 Jahre

„Jein, die Ausbildung kann schon sehr interessant sein. Leider sehen einen viele als billige Arbeitskraft an. Vor allem die Kunden schätzen einen nicht mehr wert.“

Einzelhandelskaufmann aus Berlin, 31 Jahre

„Schlechte Arbeitsbedingungen, nicht familienfreundlich, wenig Einkommen.“

Einzelhandelskauffrau aus Sachsen, 53 Jahre

„Wenn der Betrieb Tariflohn bezahlt.“

Einzelhandelskauffrau aus Baden-Württemberg, 47 Jahre

„Es gibt sicher besser bezahlte Berufe. Wenn man Spaß hat mit Menschen, dann schon sehr schön.“

Einzelhandelskauffrau aus Berlin, 38 Jahre

„Man kann in München von dem Geld nicht leben, zumindest nicht mit normalen Bedürfnissen.“

Einzelhandelskaufmann aus Bayern, 24 Jahre

„Man lernt viele neue Leute kennen. Und diese Ausbildung ist nicht allzu schwer, das heißt, jeder mit etwas Verstand sollte sie hinbekommen.“

Einzelhandelskauffrau aus Baden-Württemberg, 21 Jahre

„Keine Wertschätzung.“

Einzelhandelskauffrau aus Bayern, 50 Jahre

„Vor allem schlechte Behandlung von Seiten der Kunden und das damit im Vergleich nicht ausreichende Gehalt. Täglich, mehrmals, man kann gar nicht beschreiben, was man im Einzelhandel erlebt, das muss man selber erfahren, um es zu glauben.“

Einzelhandelskaufmann aus Bayern, 24 Jahre

„Die Arbeitszeit ist sehr familienunfreundlich und man wird schlecht bezahlt.“

Einzelhandelskauffrau aus Baden-Württemberg, 37 Jahre

„Zu wenig Geld für harte Arbeit, die total unterschätzt wird.“

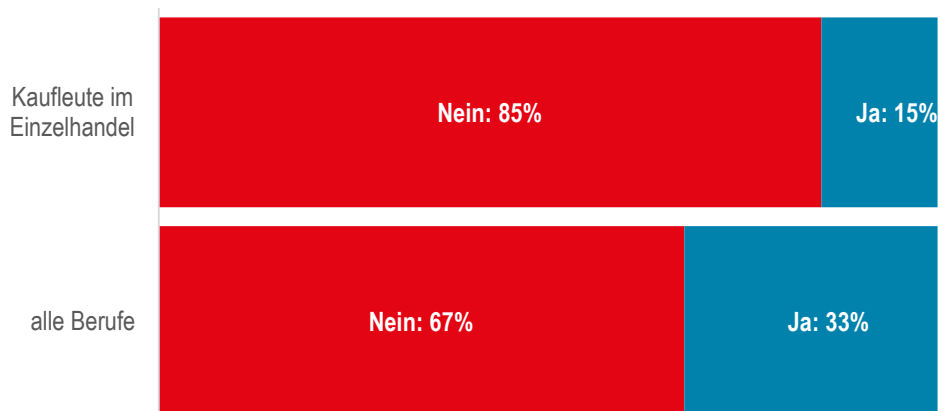
Einzelhandelskauffrau aus Bayern, 20 Jahre

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (offene Frage zu den Erfahrungen im Beruf, Zeichensetzung und Rechtschreibung bearbeitet).

Auch die direkte Frage nach der Zufriedenheit mit dem eigenen Gehalt zeigt, dass die allermeisten Einzelhandelskaufleute sich unterbezahlt fühlen. Lohnspiegel.de hat insgesamt 993 Kaufleute im Einzelhandel gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer aktuellen Stelle erhalten, gerecht finden – dies verneinten 85 Prozent. Nur eine kleine Minderheit (15 Prozent) fand ihren Bruttoverdienst gerecht (Abbildung 2). Das ist deutlich weniger als bei den Befragten aller Berufe, von denen immerhin ein Drittel (33 Prozent) sich gerecht bezahlt fühlte. Besonders unzufrieden sind Einzelhandelskaufmänner/-frauen bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern: Hier empfanden nur 9 Prozent ihren Bruttoverdienst gerecht – verglichen mit 27 Prozent bei tarifgebundenen Arbeitgebern.⁶ Dieses Ergebnis ist aufgrund der deutlich höheren Gehälter in tarifgebundenen Betrieben plausibel (siehe Abschnitt 5).

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Einzelhandelskaufleuten

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 01.03.2019 bis 23.09.2019; Fallzahl insgesamt N = 38.837, davon Einzelhandelskaufleute N = 993; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



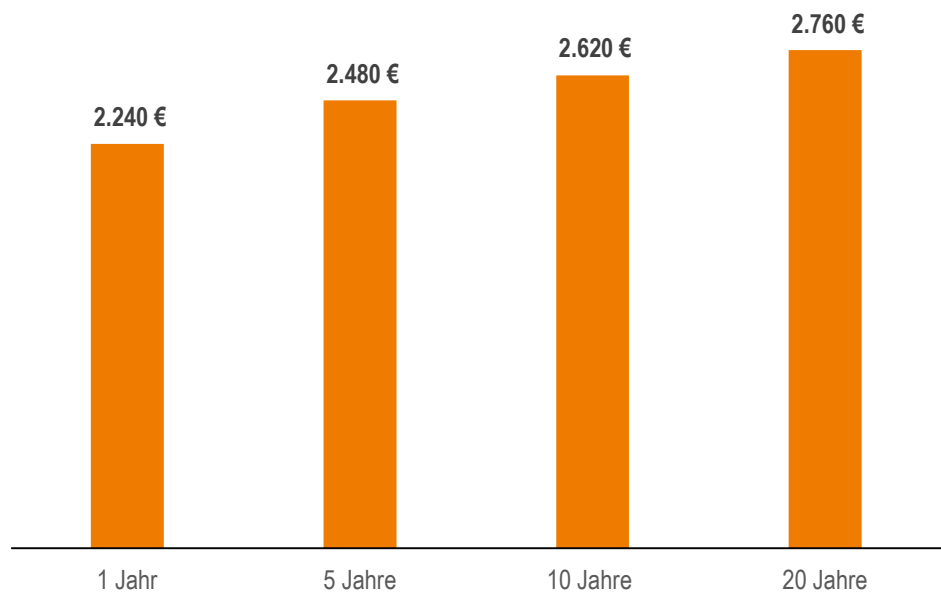
⁶ Der Unterschied ist statistisch signifikant, $\chi^2(1, N = 993) = 50,6, p < 0,001$.

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Wie auch in anderen Berufen, steigt der Verdienst von Einzelhandelskaufleuten 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 daher 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, ohne dass die Beschäftigten diese individuell aushandeln müssen. Das gilt allerdings nur für Betriebe, die nach Tarif bezahlen, und damit lediglich für etwa die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland – und nur für 26 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel (Kohaut/Hohendanner 2023).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Einzelhandelskaufleuten mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 10.727; Datenstand REL_2-92.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Die Verdienstentwicklung von Einzelhandelskaufleuten mit zunehmender Berufserfahrung zeigt Abbildung 3: Während die Einstiegsgehälter im Mittel bei 2.240 Euro liegen, erhalten Einzelhandelskaufmänner/-frauen mit fünf Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.480 Euro – eine Steigerung von fast 11 Prozent. Mit zehn Jahren Berufserfahrung liegen die Gehälter bei 2.620 Euro, nach 20 Jahren sind es 2.760 Euro. Den Angaben liegt eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugrunde und sie verstehen sich ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld und ohne Überstundenvergütungen. Im Vergleich zu anderen Berufen mit dreijähriger Ausbildung sind die Entgelte von Einzelhandelskaufleuten damit ausgesprochen niedrig.

So verdienen beispielsweise Industriekaufleute mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.420 Euro im Monat, also fast ein Drittel mehr (Lübker/Herrberg/Giese 2024, S. 10). Andere Untersuchungen zeigen ebenfalls einen deutlichen Gehaltsrückstand des Einzelhandels gegenüber anderen Branchen – und zwar auch, wenn man das jeweilige Qualifikationsniveau der Beschäftigten berücksichtigt (Lübker/Zucco 2020, S. 481).

Eine Auswertung der Gehälter vor Einführung des Mindestlohns von 12 Euro im Oktober 2022 hat ergeben, dass im Einzelhandel auch das Risiko besonders hoch war, zu Stundenlöhnen von unter 12 Euro zu arbeiten (Lübker 2021, S. 13).⁷ Entsprechend fanden sich gleich mehrere Einzelhandelsberufe auf der Liste der Berufe, die am häufigsten von der Anhebung des Mindestlohns profitiert haben: Hierzu zählten neben Kaufmann/-frau im Einzelhandel (Rang 22) die Berufe Helfer/in im Verkauf (Rang 6), Verkäufer/in im Einzelhandel (Rang 12) sowie Kassierer/in im Einzelhandel (Rang 13). Im Gegensatz zur dreijährigen Ausbildung als Kaufmann/-frau im Einzelhandel setzen die beiden letztgenannten Berufe lediglich eine zweijährige Ausbildung voraus bzw. werden auch mit Bewerberinnen und Bewerbern ohne anerkannten Abschluss besetzt.⁸

Nach Einschätzung der Arbeitgeberverbände sind vor allem nicht tarifgebundene Betriebe von der Anhebung des Mindestlohns betroffen. Dadurch schrumpft der Kostenvorteil, den tariflose Arbeitgeber sich durch das Unterschreiten von Tariflöhnen verschaffen können (Bispinck et al. 2020, S. 100f.). Da die Tarifrunde 2021 bereits vor dem Beschluss zur Anhebung des Mindestlohns abgeschlossen wurde, hatte letzterer keine einschneidenden Auswirkungen auf das Tarifgeschehen in der Branche (Bispinck et al. 2023, S. 97). Da die bereits im Jahr 2023 aufgenommene Tarifverhandlungen für den Einzelhandel bei Redaktionsschluss (März 2024) noch nicht zu einem Abschluss gekommen waren, liegen einzelne Lohngruppen jedoch nach wie vor unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns, sodass auch hier der neue Mindestlohn greift.

⁷ Der Mindestlohn wurde zum 01.10.2022 auf 12 Euro erhöht und beträgt seit dem 01.01.2024 12,41 Euro.

⁸ Siehe Verkäufer- und Einzelhandelskaufleuteausbildungsverordnung vom 13. März 2017, § 2.

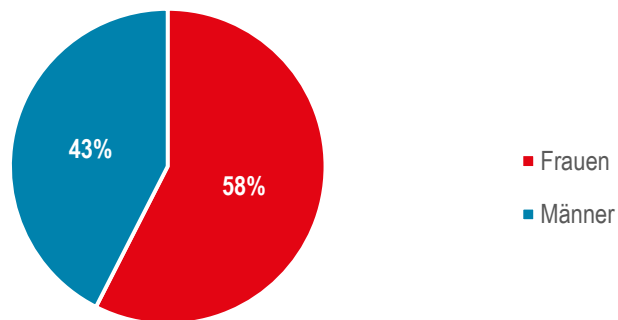
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Einzelhandelskaufleuten

Ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt ist neben der Berufserfahrung das Geschlecht (Schmieder/Wrohlich 2021; Schrenker/Wrohlich 2022). Die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bei Einzelhandelskaufleuten lassen sich auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gut ermitteln, da ausreichend viele Frauen wie auch Männer befragt wurden. Eine Mehrheit der Einzelhandelskaufleute (58 Prozent) ist weiblich, etwa vier von zehn sind Männer (43 Prozent) (Abbildung 4). Letztere verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.780 Euro – Einzelhandelskauffrauen hingegen nur 2.520 Euro (Abbildung 5). Dies entspricht einem Gehaltsrückstand von rund 9 Prozent – was auch als Gender Pay Gap bezeichnet wird.

Abb. 4: Befragte Einzelhandelskaufleute nach Geschlecht

Anteile, in %

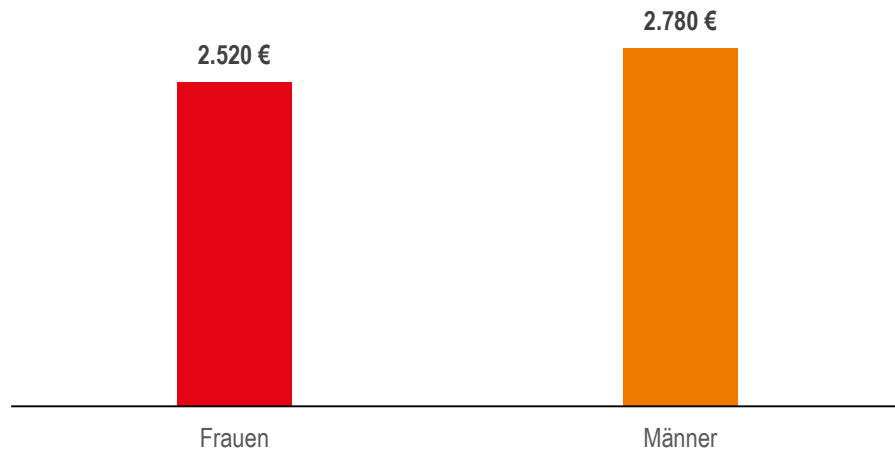


Anmerkung: Fallzahl N = 10.727; Datenstand REL_2-92. Aufgrund von Rundungen ergeben sich Abweichungen von 100%
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Abb. 5: Verdienstniveau von Einzelhandelskaufleuten nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



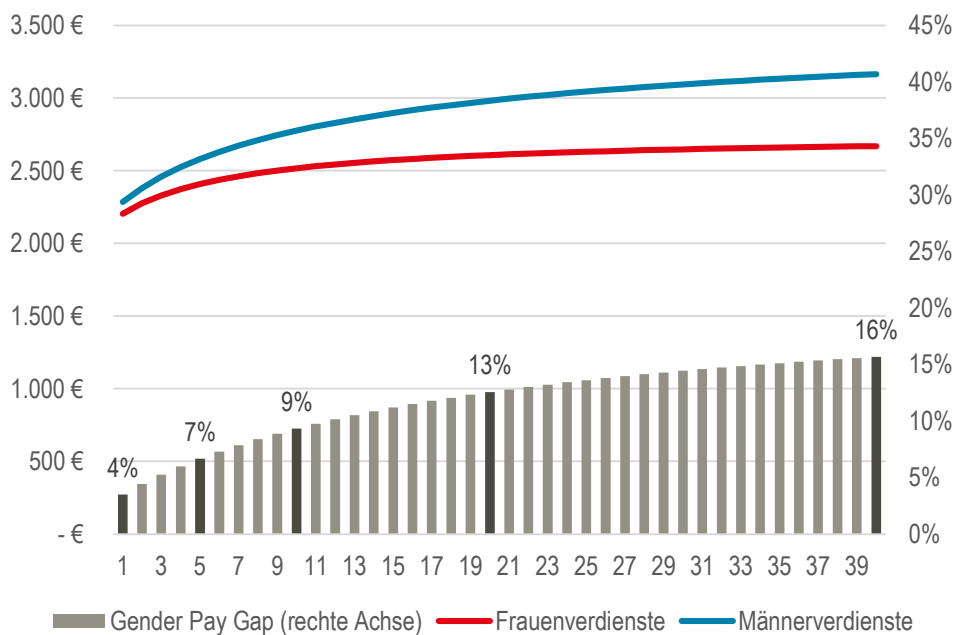
Anmerkung: Fallzahl N = 10.727; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Der Gender Pay Gap bleibt jedoch nicht gleich, sondern vergrößert sich sogar im Laufe des Erwerbslebens noch und unterscheidet sich auch nach Altersgruppen (Manning/Swaffield 2008; Schrenker/Wrohlich 2022). So liegen die Einstiegsgehälter weiblicher und männlicher Einzelhandelskaufleute nur wenig auseinander: Am Berufsbeginn beträgt der Unterschied lediglich 4 Prozent. Nach fünf Jahren Berufserfahrung liegt er hingegen schon bei 7 Prozent und wächst dann – wenn auch in vermindertem Tempo – immer weiter. Mit 20 Jahren Berufserfahrung verdienen Frauen durchschnittlich 13 Prozent weniger als Männer. Zum Ende des Erwerbslebens sind es mit 40 Jahren Berufserfahrung sogar 16 Prozent (Abbildung 6).

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

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



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 10.727; Datenstand REL_2-92.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



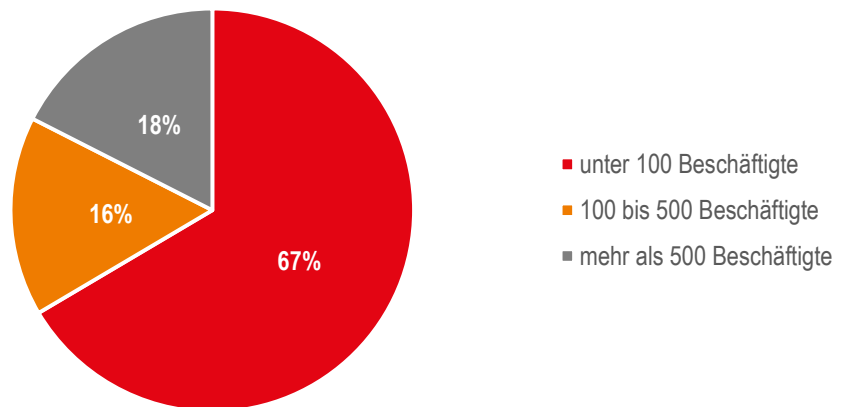
Diese zunehmenden Verdienstunterschiede haben vielfältige Gründe. So wechseln viele Frauen – im Gegensatz zu den meisten Vätern – nach der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung (Schrenker/Zucco 2020). Kürzere Wochenarbeitszeiten sind aber oft mit geringeren Stundenlöhnen verbunden (Zucco 2019) und beeinträchtigen zudem die Beförderungschancen (Zucco/Bächmann 2020). Wenn Frauen während der Elternzeit für eine längere Zeit ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden, hat dies besonders negative Auswirkungen auf ihre langfristigen Verdienst- und Karriereaussichten (Boll 2012; Lott/Eulgem 2019). So ist erwiesen, 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 es für wahrscheinlicher halten, dass Erstere aus dem Betrieb ausscheiden (Kunze 2005).

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

In der Regel zahlen größere Betriebe höhere Löhne als Kleinbetriebe. Dieser Effekt ist in der Literatur gut belegt und lässt sich in den Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) wie auch in Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) nachweisen. Oft wird als Erklärung angeführt, dass größere Betriebe meist 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 als diejenigen, die bei größeren Arbeitgebern beschäftigt sind – und die sehr viel häufiger die höheren Tariflöhne erhalten (Lübker/Schulten 2023).

Abb. 7: Befragte Einzelhandelskaufleute nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %

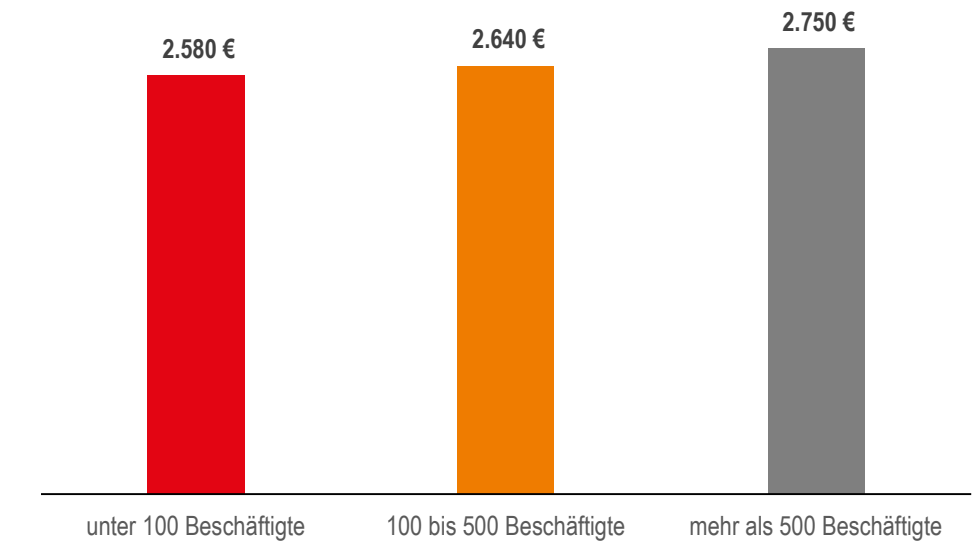


Anmerkung: Fallzahl N = 10.727; Datenstand REL_2-92. Summe der einzelnen Kategorien weicht rundungsbedingt von 100% ab.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße lassen sich mit der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gut analysieren, da Beschäftigte aus allen Betriebsgrößenklassen sich an der Online-Erhebung beteiligen. Von den befragten Einzelhandelskaufleuten arbeiten zwei Drittel (67 Prozent) in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 16 Prozent in mittleren Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten und 18 Prozent in größeren Betrieben (Abbildung 7). Damit reichen die Fallzahlen aus, um belastbare Aussagen zu den Gehaltsunterschieden zu machen.

Abb. 8: Verdienstniveau von Einzelhandelskaufleuten nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 10.727; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

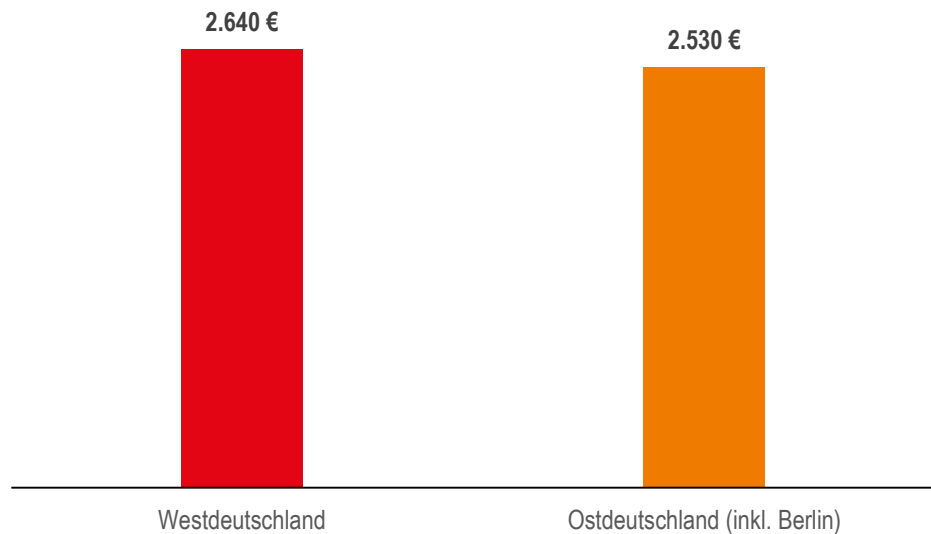
Anders als bei den meisten Berufen hat die Betriebsgröße hier nur einen relativ geringen Einfluss auf die Bezahlung. So verdienen Einzelhandelskaufleute mit 2.750 Euro monatlich zwar mehr, wenn sie für einen Großbetrieb mit über 500 Beschäftigten arbeiten – doch der Vorsprung vor mittelgroßen Betrieben (100 bis 500 Beschäftigte), die typischerweise 2.640 Euro pro Monat zahlen, ist relativ klein (Abbildung 8). In Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten liegen die mittleren Monatsentgelte bei 2.580 Euro. Wer von einem Kleinbetrieb zu einem großen Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten wechselt, kann im Mittel also etwa 170 Euro mehr verdienen. 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

Die Wiedervereinigung liegt mehr als 30 Jahre zurück, doch nach wie vor sind die Löhne in Ostdeutschland generell niedriger als im Westen. Die Arbeitsmarktforschung führt hierfür verschiedene Gründe an, etwa strukturelle Unterschiede zwischen Ost und West (Kluge/Weber 2018, S. 93; Müller et al. 2018). So gibt es in Ostdeutschland weniger Großbetriebe als im Westen – dies drückt das durchschnittliche Lohnniveau, da kleinere Betriebe im Schnitt weniger Lohn als größere zahlen (siehe Abschnitt 4.2). Zudem ist die Tarifbindung im Osten niedriger als in Westdeutschland (Kohaut/Hohendanner 2023). Zwar zahlen tariflose Betriebe in allen Bundesländern geringere Löhne als vergleichbare Arbeitgeber mit Tarifbindung, doch in Ostdeutschland ist dieser Abstand besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2023, S. 5).

Abb. 9: Verdienstniveau von Einzelhandelskaufleuten in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 10.727; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Für Kaufleute im Einzelhandel gibt es ebenfalls Verdienstunterschiede zwischen Ost und West: In Westdeutschland verdienen sie mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.640 Euro brutto monatlich, in Ostdeutschland hingegen nur 2.530 Euro (Abbildung 9). Die Löhne liegen also im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung gut 4 Prozent unter denen im Westen. Bei den Tariflöhnen gibt es ebenfalls noch immer Ost-West-Unterschiede, die jedoch meistens sehr klein ausfallen. Inzwischen liegt das Tarifniveau in den ostdeutschen Bundesländern bei 97,9 Prozent des Westniveaus (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). Einzelhandelskaufmänner/-frauen erhalten beispielsweise in Brandenburg eine tarifliche Grundvergütung von 2.339 bis 2.790 Euro; in Nordrhein-Westfalen liegt sie mit 2.225 bis 2.832 Euro auf ähnlichem Niveau.⁹

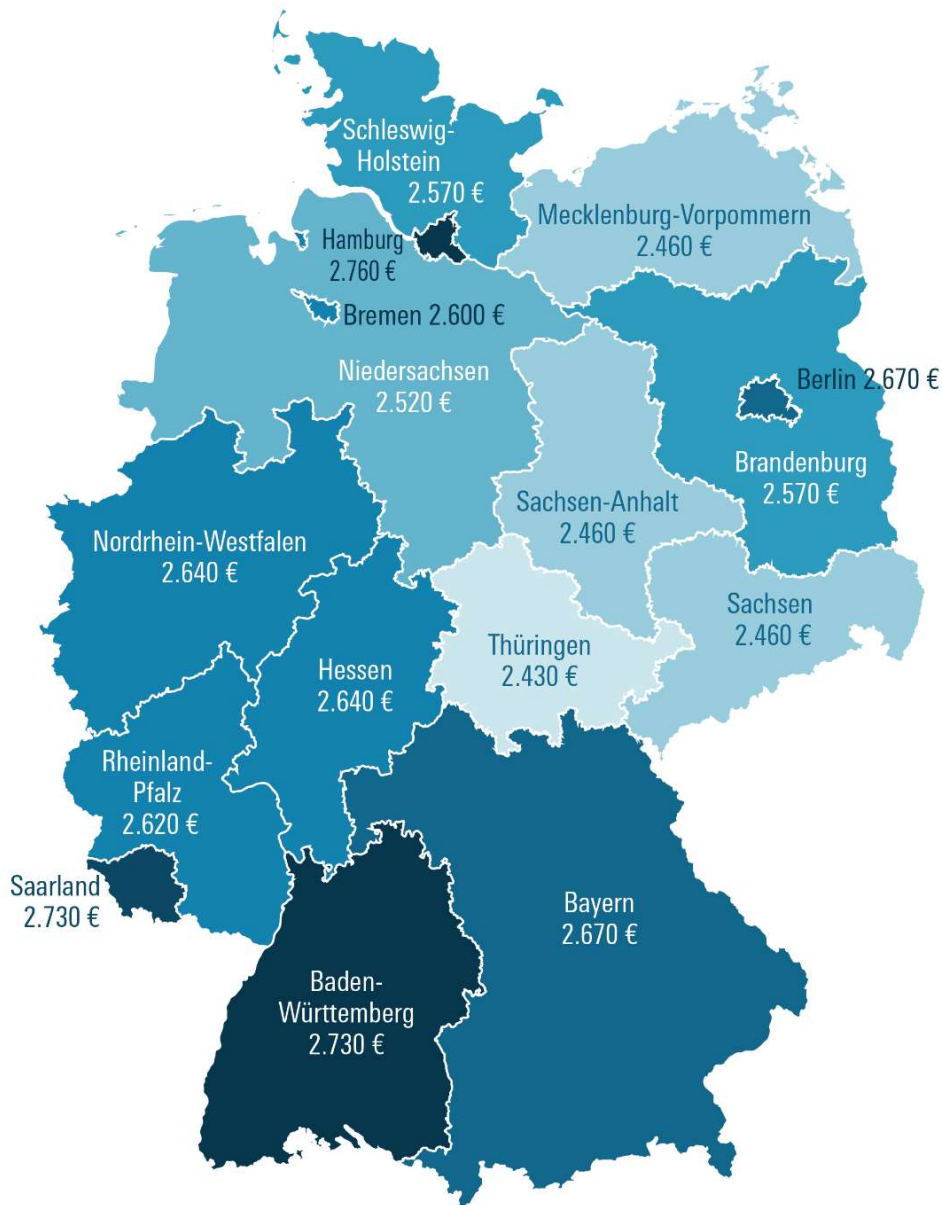
In der Karte (Abbildung 10) sind die typischen Verdienste von Einzelhandelskaufleuten nach Bundesländern aufgeschlüsselt. Für eine möglichst hohe Vergleichbarkeit sind auch hier die Angaben auf eine 38-Stunden-Woche und zehn Jahre Berufserfahrung standardisiert. Den höchsten Verdienst können Einzelhandelskaufleute demnach in Hamburg (2.760 Euro) erzielen. Auch in Baden-Württemberg und im Saarland (je 2.730 Euro), sowie in Bayern und Berlin (je 2.670 Euro) liegen die Gehälter über dem westdeutschen Durchschnitt von 2.640 Euro, der jeweils in Hessen und Nordrhein-Westfalen gezahlt wird. Leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt verdienen Einzelhandelskaufleute in Rheinland-Pfalz (2.620 Euro) und Bremen (2.600 Euro) und noch etwas weniger in Schleswig-Holstein (2.570 Euro) und Niedersachsen (2.520 Euro). In den ostdeutschen Flächenländern sind die Löhne mit Ausnahme von

⁹ Gültig ab 07/2022 (Brandenburg) bzw. 05/2022 (Nordrhein-Westfalen), jeweils Abschlüsse von ver.di. Siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>

Brandenburg (2.570 Euro) geringer als im Westen: In Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt liegt das Lohnniveau jeweils bei 2.460 Euro und in Thüringen bei 2.430 Euro.

Abb. 10: Verdienstniveau von Einzelhandelskaufleuten nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 10.490; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

In Deutschland regeln Tarifverträge eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen. Dazu gehören die wöchentliche Arbeitszeit, der Urlaubsanspruch, die betriebliche Altersvorsorge und nicht zuletzt Löhne und Gehälter. Letztere sind zweifellos der Aspekt, der öffentlich am stärksten wahrgenommen wird. Tarifverhandlungen haben für die Löhne und Gehälter eine so wichtige Funktion, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst in Zeiten des Fachkräftemangels meistens in der schwächeren Verhandlungsposition sind, wenn sie auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen. So kann zwar jede und jeder versuchen, unter Verweis auf die eigenen Leistungen für sich selbst mehr Gehalt oder einen Bonus herauszuhandeln. Doch letztlich haben Beschäftigte nur begrenzte Möglichkeiten, auf ihren Arbeitgeber Druck auszuüben. Nur wenige gehen so weit, mit einer Kündigung zu drohen, um ihre Gehaltsforderung durchzusetzen – zumal der Arbeitsplatz nicht nur reiner Broterwerb ist, sondern auch soziale Anerkennung und Kontakte vermittelt.

Tarifverhandlungen haben daher – mit den Worten des Bundesarbeitsgerichts – die Aufgabe, „die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichwertiges 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 Aussperrungen verhängen können (Müller-Jentsch 2018, S. 6f.).

Derzeit arbeiten nur noch 52 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag, verglichen mit 68 Prozent im Jahr 2000 (Lübker/Schulten 2023, S. 11). Im Einzelhandel erodiert die Tarifbindung noch dramatischer: Bis zur Jahrtausendwende wurden die von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelten Entgelttarifverträge meist auf Antrag beider Tarifvertragsparteien für allgemein verbindlich erklärt, sodass sie für alle Beschäftigten galten. Dieses eingespielte Vorgehen hat die Arbeitgeberseite aufgekündigt. Einzelhandelsbetriebe können daher Kosten sparen, wenn sie aus der Tarifbindung ausscheiden und Löhne unterhalb des Tarifniveaus zahlen. Dies hat in der Branche zu einer deutlichen Veränderung des Wettbewerbs geführt, der nach Einschätzung von Beobachtern immer häufiger auch auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird (Glaubitz 2018).

Heute gilt im Einzelhandel nur noch für 32 Prozent der Beschäftigten ein Tarifvertrag (Statistisches Bundesamt 2023).¹⁰ Eine Auswertung des IAB-Betriebspanels zeigte sogar eine Tarifbindung von nur 26 Prozent im Einzelhandel (Kohaut/Hohendanner 2023). Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fordert deshalb den Handelsverband Deutschland (HDE) auf, wieder gemeinsame Anträge auf eine Allgemeinverbindlicherklärung der bestehenden Tarifverträge zu stellen, um so prekäre Entlohnung zu unterbinden und zu einem fairen Wettbewerb im Einzelhandel zurückzukehren.¹¹ Der HDE lehnt dies bisher ab und verweist darauf, dass viele Arbeitgeber sich bewusst gegen eine Tarifbindung entscheiden (Bispinck et al. 2023).¹²

Teilweise laufen die aktuellen Tarifverhandlungen, die regional geführt werden, schon seit April 2023 – aber haben angesichts der massiv steigenden Lebenshaltungskosten für die Beschäftigten noch nicht die erwünschten Erfolge erzielt. Daher berichtet ver.di, dass in der aktuellen Tarifrunde 2023/2024 mit weiteren Streiks im Einzelhandel zu rechnen sei.¹³

Wie Tarifverträge sich auf die Grundgehälter von Einzelhandelskaufleuten (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken, wird im Folgenden erläutert. Dabei ist zu beachten, dass tarifgebundene Arbeitgeber die jeweils vereinbarten Tariflöhne und Sonderzahlungen überschreiten, aber nur in Ausnahmefällen weniger zahlen können, als im Tarifvertrag festgelegt ist. Somit legen Tarifverträge also Mindeststandards fest, die in allen tariftreuen Betrieben gelten, während tariflose Arbeitgeber nicht daran gebunden sind.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Für Einzelhandelskaufleute gibt es bei den Grundgehältern ebenfalls deutliche Unterschiede: Gilt ein Tarifvertrag, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 2.840 Euro – fehlt der Vertrag, stehen im Mittel lediglich 2.510 Euro auf der Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Das Gehaltsplus mit Tarifvertrag liegt also bei 13 Prozent. Über das Jahr gerechnet, ergibt dies beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – einen Unterschied von 3.960 Euro. Die Angaben sind wieder auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine zehnjährige Berufserfahrung standardisiert, um sie möglichst gut vergleichen zu können.

¹⁰ Statistisches Bundesamt 2023, bezieht sich auf WZ08-47 (Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)), Genesis Tabelle VE 2022 62361-0500.

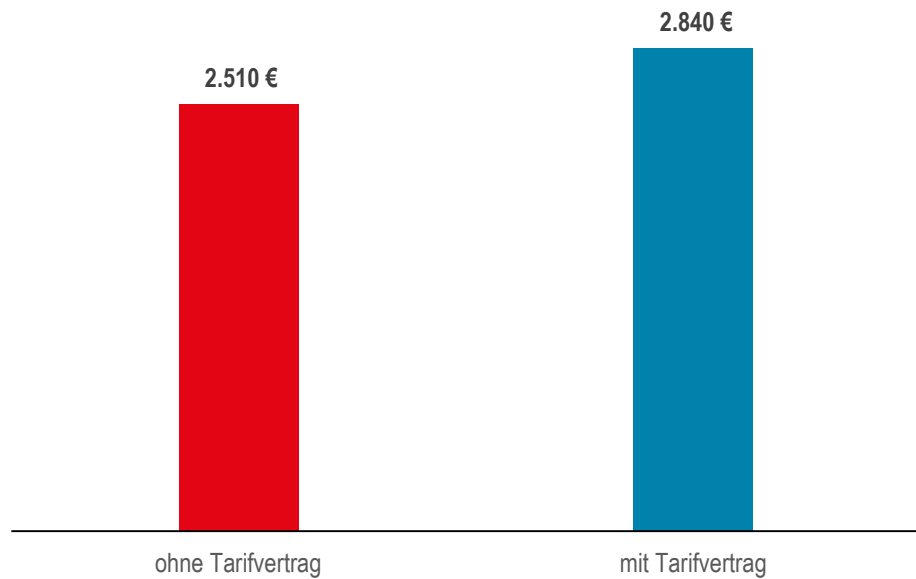
¹¹ Siehe z.B. <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++abba67fc-21e9-11ec-be02-001a4a160129>

¹² Siehe z.B. <https://einzelhandel.de/presse/aktuellmeldungen/13459-tarifautonomie-hde-fordert-mehr-gestaltungsfreiheit-fuer-tarifvertragsparteien>

¹³ Siehe Pressemitteilung vom 16.01.2024: <https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++416caad6-d9f8-11ed-9920-001a4a16012a>.

Abb. 11: Verdienstniveau von Einzelhandelskaufleuten nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N =10.727; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

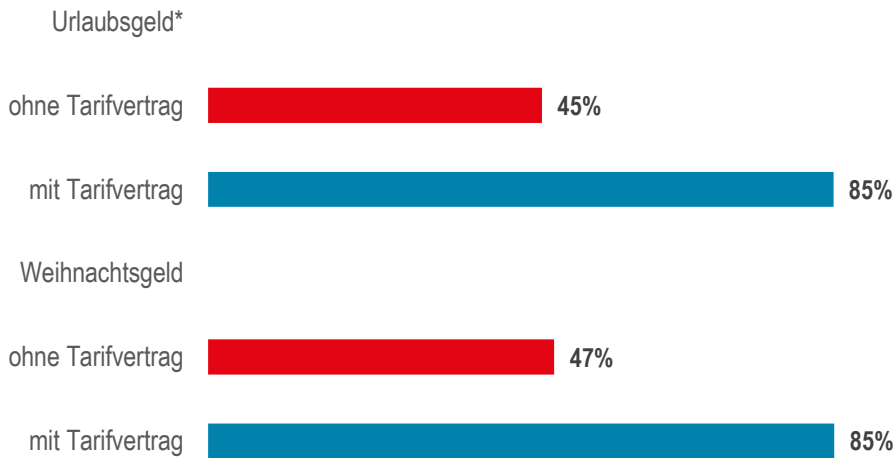
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Zusätzlich zum Grundgehalt erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen. Die wichtigsten sind das Urlaubsgeld – meistens im Juni oder Juli – 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. Die Auswertungen von Lohnspiegel.de ergeben hierzu regelmäßig, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf diese Sonderzahlungen haben.¹⁴ Auch Himmelreicher und Ohlert (2023, S. 772) zeigen anhand der Verdienststrukturerhebung 2018 des Statistischen Bundesamtes, dass in tarifgebundenen Betrieben etwa 80 Prozent der Beschäftigten Sonderzahlungen erhalten gegenüber nur 55 Prozent in tariflosen Betrieben.

¹⁴ 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).

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

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 10.105 (Urlaubsgeld) bzw. 10.516 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-92.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE



Auch Einzelhandelskaufleute haben mit Tarifvertrag bei den Sonderzahlungen einen klaren Vorsprung: 85 Prozent von ihnen gaben an, in den letzten zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit 45 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 12). Weihnachtsgeld erhalten ebenfalls 85 Prozent der Kaufleute im Einzelhandel mit Tarifvertrag – im Vergleich zu 47 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifbindung arbeiten. Aufgrund der besseren Aussichten auf Sonderzahlungen ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet noch einmal größer, als dies im Abschnitt vorher unter der Annahme von zwölf Monatsgehältern berechnet wurde.

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.

Bispinck, R./ Dribbusch, H./ Kestermann, C./ Lesch, H./ Lübker, M./ Schneider, H./ Schröder, C./ Schulten, T./ Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. BMAS Forschungsbericht Nr. 562. Berlin.

Bispinck, R. / Fulda, C./ Lesch, H. / Lübker, M. / Schröder, C. / Schulten, T. / Vogel, S. (2023): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Köln, 31.01.2023.

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

Bundesagentur für Arbeit (2024): BERUFENET Steckbrief: Kaufmann/-frau – Einzelhandel (Stand: 16.01.2024). Nürnberg.
<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/6580.pdf>

Glaubitz, J. (2018): Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel: auf dem Rücken der Beschäftigten, in: WSI-Mitteilungen 71 (2), S. 150-154.

Hans-Böckler-Stiftung (2020): Berufe im Einzelhandel: systemrelevant, aber auch in besseren Zeiten für viele Beschäftigte nicht empfehlenswert. Pressedienst vom 03.04.2020, Düsseldorf.

Herrberg, H./ Lübker, M./ Bünger, P. (2024): Was verdienen Verkäufer/innen im Einzelhandel? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier Nr. 46 (2. Auflage). Düsseldorf.

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

Holst, G./ Scheier, F. (2019): Branchenanalyse Handel: Perspektiven und Ansatzpunkte einer arbeitsorientierten Branchenstrategie. Working Paper Forschungsförderung Nr. 161. Düsseldorf.

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./ Herrberg, H./ Giese, L. (2024): Was verdienen Industriekaufleute? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. *Arbeitspapier* Nr. 42 (2. Auflage). Düsseldorf.

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

Lübker, M./ Zucco, A. (2020): Was ist wichtig? Die Corona-Pandemie als Impuls zur Neubewertung systemrelevanter Sektoren, in: *WSI-Mitteilungen* 73 (6), S. 472-484. 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. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26666-0_3.

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. Berlin.

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. Berlin.

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. Berlin.

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. Berlin.

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 des WSI-Portals Lohnspiegel.de finden Sie als pdf-Datei unter www.lohnspiegel.de

ISSN 2751-8914

Gedruckte Einzelexemplare 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