

# ARBEITSPAPIER

---

Nr. 43 · Juni 2022 · 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 2.340 Euro. Besser sind die Gehälter dort, wo ein Tarifvertrag gilt: Hier beträgt das Gehaltsplus 14 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Weihnachts- und Urlaubsgeld wird in Betrieben mit Tarifvertrag ebenfalls sehr viel häufiger gezahlt.

# Inhalt

<b>Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung: Was verdienen Einzelhandelskaufleute?</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: Kaufmann/-frau im Einzelhandel</b>	<b>5</b>
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Einzelhandelskaufleute ihren Beruf ein?	6
<b>3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung</b>	<b>10</b>
<b>4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen</b>	<b>12</b>
4.1 Der Gender Pay Gap bei Einzelhandelskaufleuten	12
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	14
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	20
<b>Literatur</b>	<b>21</b>

## 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 2.340 Euro, nach 20 Jahren sind es 2.470 Euro. Deutlich geringer sind die Einstiegsgehälter, die bei 1.970 Euro liegen.

**Frauen verdienen auch im Einzelhandel weniger als Männer:** Laut WSI-Lohnspiegel-Datenbank verdient ein Kaufmann im Einzelhandel mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.480 Euro im Monat, eine Kauffrau im Einzelhandel hingegen nur 2.240 Euro – also rund 10 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 2.450 Euro, wenn sie für einen größeren Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten. Das Gehalt in Kleinbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten beträgt durchschnittlich 2.280 Euro, liegt also im Mittel 170 Euro niedriger.

**Die Löhne liegen im Osten niedriger als im Westen:** Das Monatsgehalt von Einzelhandelskaufmännern und Einzelhandelskauffrauen beträgt mit zehn Jahren Berufserfahrung in Westdeutschland durchschnittlich 2.350 Euro, in Ostdeutschland 2.230 Euro – ein Unterschied von gut 5 Prozent. Spitzenreiter bei den Gehältern ist das Saarland (2.470 Euro), am niedrigsten ist das Einkommen in Thüringen (2.130 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 14 Prozent, zusätzlich gibt es mit Tarifvertrag für die meisten Einzelhandelskaufleute Urlaubs- und Weihnachtsgeld (je 84 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 einmal unter Eheleuten diskutiert (Papon 2015). Mangelnde Gehaltstransparenz ist einer der Gründe, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meist in einer schwächeren Verhandlungsposition 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.<sup>1</sup> 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 wird zu 100 Prozent aus Mitteln der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung

<sup>1</sup> Dieses Arbeitspapier ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu schaffen, haben alle Arbeitspapiere den gleichen Aufbau (vgl. Lübker/Herrberg/Giese 2022). 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).

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.<sup>2</sup> Somit können auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigt werden.<sup>3</sup> 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 8.476 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 Verdienstperspektiven 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. Formal wird keine bestimmte Schulbildung vorausgesetzt, um diesen Beruf erlernen zu können (Bundesagentur für Arbeit 2022). 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 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 Fortbildungsabschluss als Geprüfte/r Handelsfachwirt/in zu erwerben und sich so für verantwortungsvolle Positionen im Handel zu qualifizieren.<sup>4</sup>

<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.

<sup>4</sup> <https://www.bibb.de/de/122419.php>

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 2022).

Die Ausbildung erfolgt in Form einer allgemeinen beruflichen Fachbildung sowie in der vom Lehrbetrieb angebotenen Spezialisierung (BMWK 2022). Die derzeit gültige Verordnung über die Berufsausbildung für Einzelhandelskaufleute stammt aus dem Jahr 2017.<sup>5</sup> 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 2022). Grundsätzlich können Einzelhandelskaufleute in allen Branchen arbeiten, in denen Produkte verkauft oder verliehen werden.

## **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.

Eine Auswertung von Lohnspiegel.de hat ergeben, dass nur in sechs Berufen die Beschäftigten mehrheitlich von ihrer eigenen Wahl abraten:

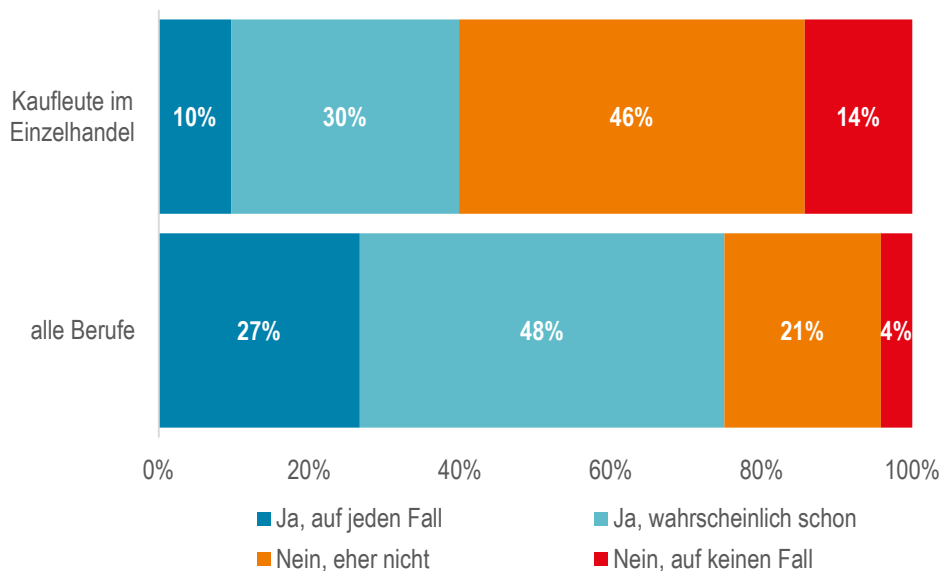
---

<sup>5</sup> Verordnung über die Berufsausbildung zum Einzelhandelskaufmann/zur Einzelhandelskauffrau vom 13. März 2017, vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 13, S. 458ff.

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 2022). Diese Häufung legt nahe, dass der Einzelhandel aus Sicht der Beschäftigten derzeit 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 = 518; Datenstand REL\_2-78.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Befragten wurden zudem gebeten, kurz von ihren beruflichen Erfahrungen zu berichten. Freude am Beruf macht vielen Befragten 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

Einzelhandelskaufleute 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.“

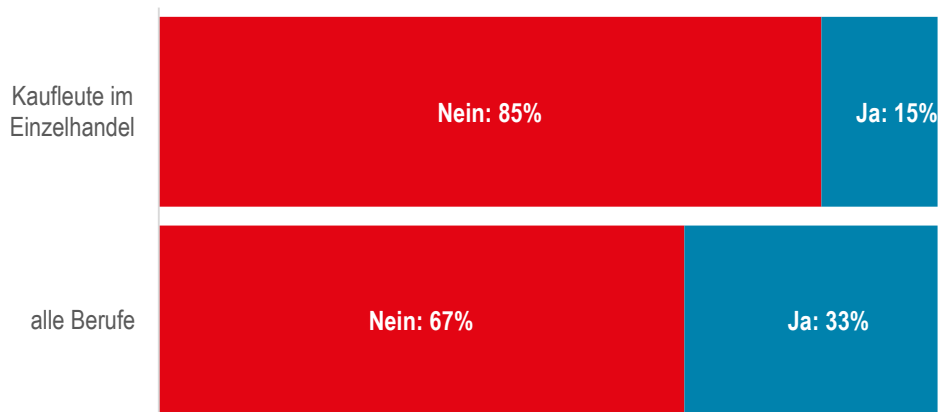
*Einzelhandelskauffrau aus Bayern, 20 Jahre*

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 Befragten aller Berufe, von denen immerhin ein Drittel (33 Prozent) sich gerecht bezahlt fühlten. Besonders unzufrieden sind Einzelhandelskaufmänner/-frauen bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern: Hier empfanden nur 9 Prozent ihren Bruttoverdienst gerecht – verglichen mit 27 Prozent bei tarifgebundenen Arbeitgebern.<sup>6</sup> 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\_2-78.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



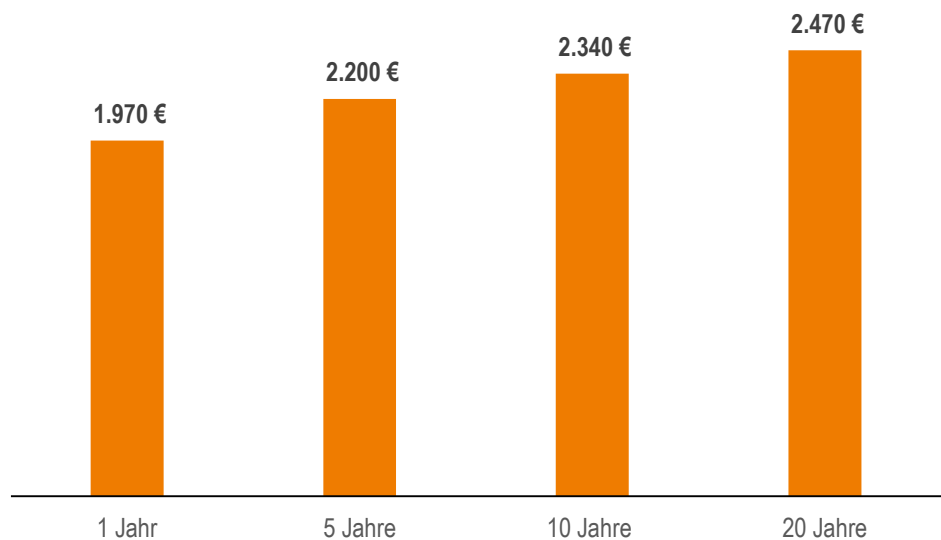
<sup>6</sup> Der Unterschied ist statistisch signifikant,  $\chi^2(1, N = 993) = 50,6, p < 0,001$ .

### 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 27 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel (Ellguth/Kohaut 2022).

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 = 8.476; Datenstand REL\_2-78.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE

Die Verdienstentwicklung von Einzelhandelskaufleuten mit zunehmender Berufserfahrung zeigt Abbildung 3: Während die Einstiegsgehälter im Mittel bei 1.970 Euro liegen, erhalten Einzelhandelskaufmänner/-frauen mit fünf Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.200 Euro – eine Steigerung von fast 12 Prozent. Mit zehn Jahren Berufserfahrung liegen die Gehälter bei 2.340 Euro, nach 20 Jahren sind es 2.470 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 3.110 Euro im Monat, also fast ein Drittel mehr (Lübker/Herrberg/Giese 2022, S. 9). 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 hat ergeben, dass im Einzelhandel auch das Risiko besonders hoch ist, zu Stundenlöhnen von unter 12 Euro zu arbeiten (Lübker 2021, S. 13). Entsprechend finden sich gleich mehrere Einzelhandelsberufe auf der Liste der Berufe, die am häufigsten von der Anhebung des Mindestlohns profitieren: Hierzu zählen 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.<sup>7</sup> 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.).

---

<sup>7</sup> Siehe Verkäufer- und Einzelhandelskaufleuteausbildungsverordnung vom 13. März 2017, § 2.

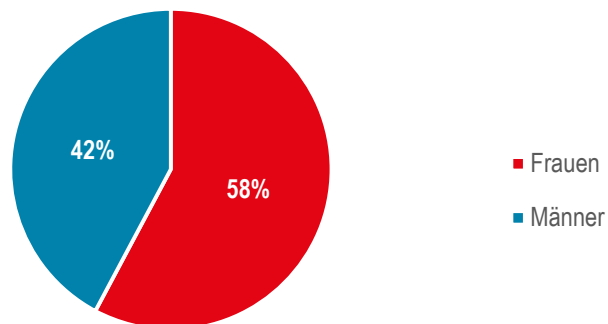
## 4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

### 4.1 Der Gender Pay Gap bei Einzelhandelskaufleuten

Ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt ist neben der Berufserfahrung das Geschlecht (Wrohlich/Zucco 2017, S. 958f.). 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 knappe Mehrheit der Einzelhandelskaufleute (58 Prozent) ist weiblich, etwa vier von zehn sind Männer (42 Prozent) (Abbildung 4). Letztere verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.480 Euro – Einzelhandelskauffrauen hingegen nur 2.240 Euro (Abbildung 5). Dies entspricht einem Gehaltsrückstand von rund 10 Prozent – was auch als Gender Pay Gap bezeichnet wird.

Abb. 4: Befragte Einzelhandelskaufleute nach Geschlecht

Anteile, in %

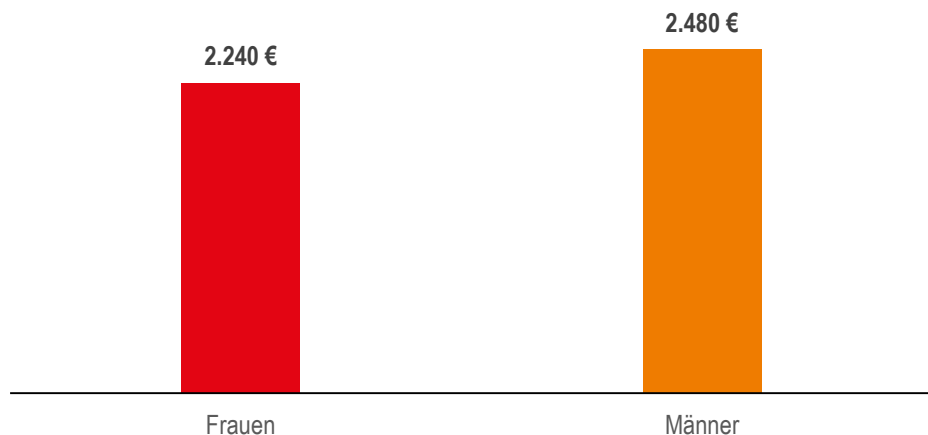


Anmerkung: Fallzahl N = 8.476; Datenstand REL\_2-78.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Abb. 5: Verdienstniveau von Einzelhandelskaufleuten nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

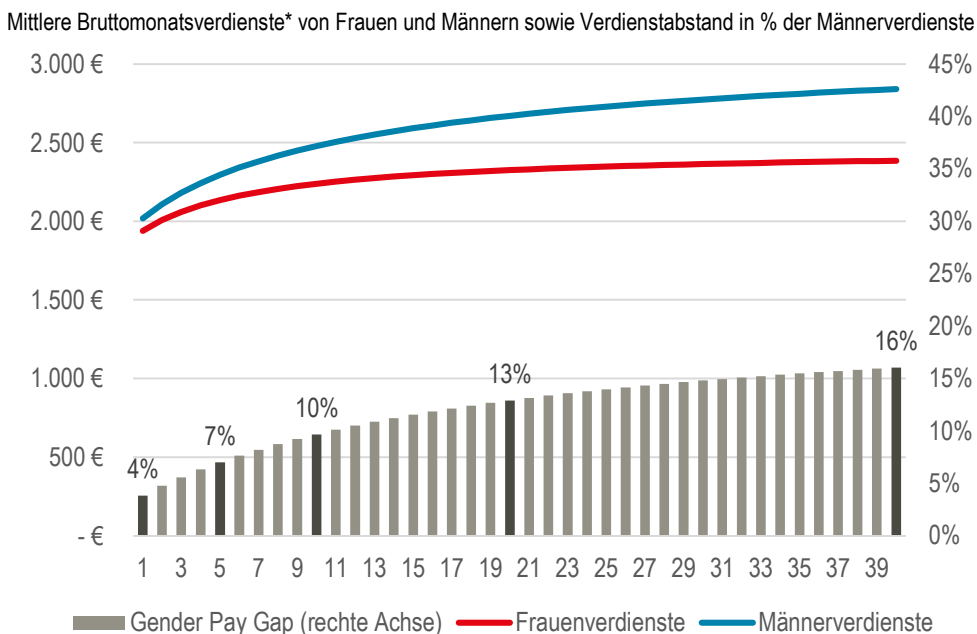


Anmerkung: Fallzahl N = 8.476; Datenstand REL\_2-78.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Der Gender Pay Gap bleibt jedoch nicht gleich, sondern vergrößert sich sogar im Laufe des Erwerbslebens (Manning/Swaffield 2008). So unterscheiden sich die Einstiegsgehälter weiblicher und männlicher Einzelhandelskaufleute nur wenig: 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 bei 40 Jahren Berufserfahrung sogar 16 Prozent (Abbildung 6).

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



\* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.  
 Anmerkung: Fallzahl N = 8.476; Datenstand REL\_2-78.  
 Quelle: WSI-Loohnspiegel-Datenbank.

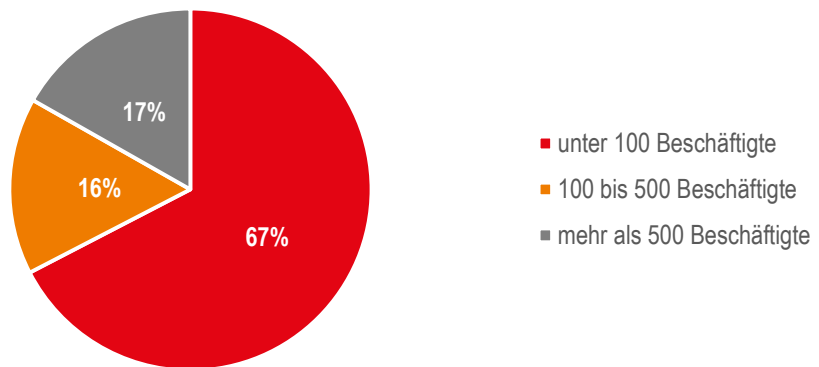
Diese zunehmenden Verdienstunterschiede haben vielfältige Gründe. So wechseln viele Frauen – im Gegensatz zu den meisten Vätern – nach der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung (Schrenker/Zucco 2020). Kürzere Wochenarbeitszeiten sind aber oft mit geringeren Stundenlöhnen verbunden (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 (Ellguth/Kohaut 2022). 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 2021, S. 4).

**Abb. 7: Befragte Einzelhandelskaufleute nach Betriebsgröße des Arbeitgebers**

Anteile, in %



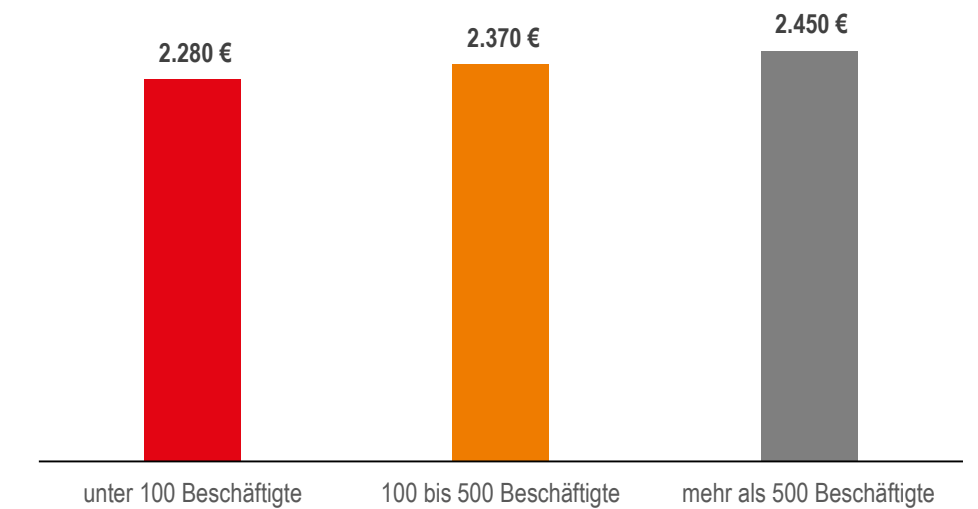
Anmerkung: Fallzahl N = 8.476; Datenstand REL\_2-78.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



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 17 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 = 8.476; Datenstand REL\_2-78.  
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 2.450 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 2.370 Euro pro Monat zahlen, ist relativ klein (Abbildung 8). In Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten liegen die mittleren Monatsentgelte bei 2.280 Euro. Wer von einem Kleinbetrieb zu einem großen Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten wechselt, kann im Mittel trotzdem 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.

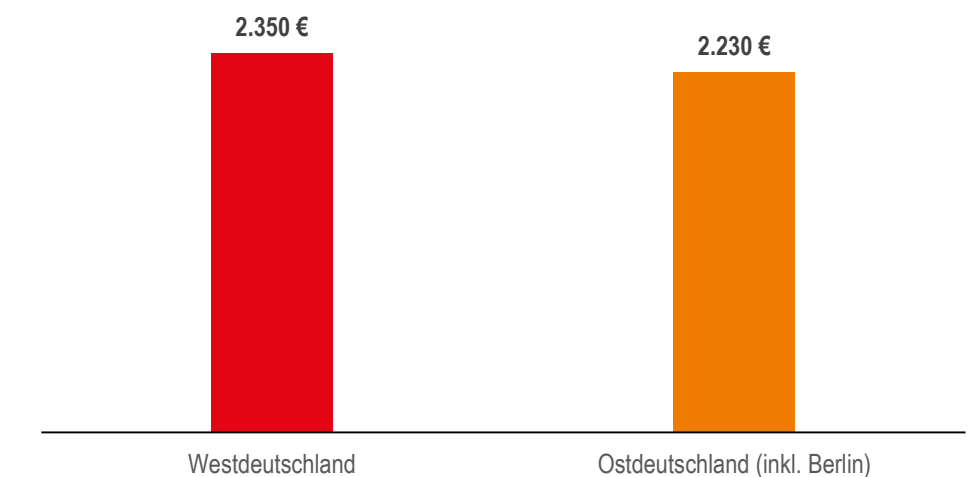
### 4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Die Wiedervereinigung liegt mehr als 30 Jahre zurück, doch nach wie vor sind die Löhne in Ostdeutschland generell niedriger als im Westen. In der Arbeitsmarktforschung werden hierfür eine Reihe struktureller Unterschiede zwischen Ost und West angeführt (Bosch/Kalina/Weinkopf 2014; Kluge/Weber 2016; Ragnitz 2012). So gibt es in Ostdeutschland weniger Großbetriebe als im Westen – dies drückt das durchschnittliche Lohnniveau, da die Löhne in kleineren Betrieben meistens niedriger sind als bei größeren Arbeitgebern (siehe Abschnitt 4.2). Zudem sind in den ostdeutschen Bundesländern Branchen mit traditionell hohen Löhnen seltener vertreten als im Westen. Hinzu kommt, dass die Tarifbindung im Osten niedriger ist als in Westdeutschland (Ellguth/Kohaut 2022). Tariflose Betriebe zahlen in allen Bundesländern niedrigere Löhne als vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung

– in Ostdeutschland ist der Lohnabstand jedoch besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2021, S. 4).

**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 = 8.476; Datenstand REL\_2-78.

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 2.350 Euro brutto monatlich, in Ostdeutschland hingegen nur 2.230 Euro (Abbildung 9). Die Löhne liegen also im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung gut 5 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.<sup>8</sup>

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 im Saarland (2.470 Euro) erzielen, und auch in Hamburg (2.460 Euro) sowie in Baden-Württemberg (2.440 Euro) liegen die Gehälter über dem westdeutschen Durchschnitt. Leicht überdurchschnittlich wird zudem noch in Bayern (2.390 Euro) gezahlt. Niedersachsen (2.250 Euro) fällt unter den westdeutschen Bundesländern mit dem niedrigsten Verdienstniveau auf. Mit Ausnahme von Berlin (2.380 Euro) und Brandenburg (2.270 Euro) sind die Löhne in den ostdeutschen Ländern deutlich geringer, sodass sich am Ende der Lohnskala drei Ost-Länder finden: Sachsen (2.150 Euro), Sachsen-Anhalt (2.140 Euro) und

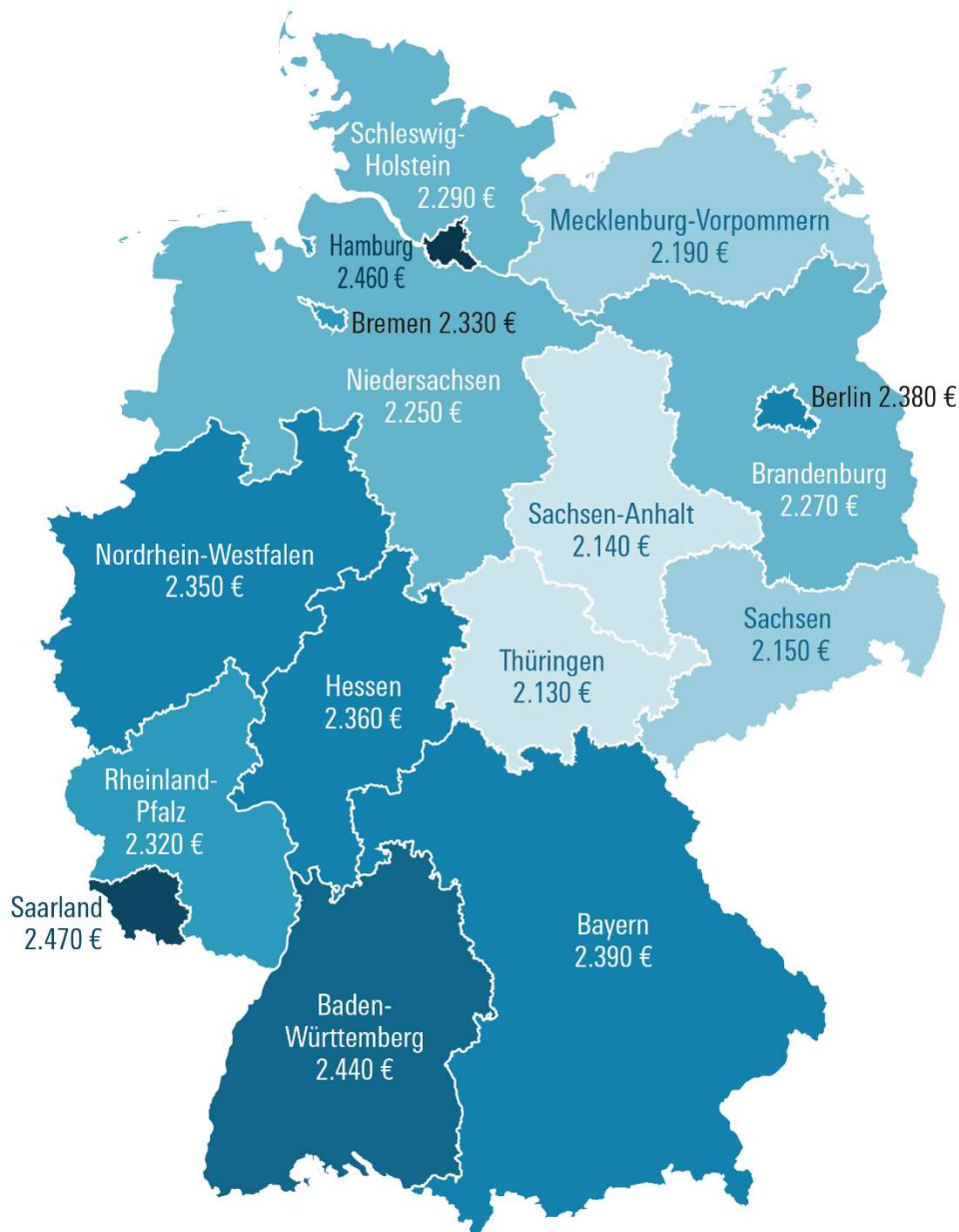
<sup>8</sup> Gültig ab 07/2022 (Brandenburg) bzw. 05/2022 (Nordrhein-Westfalen), jeweils Abschlüsse von ver.di. Siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>



auf dem letzten Platz Thüringen (2.130 Euro). Sachsen ist auch in anderen Untersuchungen durch ein sehr niedriges Lohnniveau aufgefallen, das sich u. a. aus der selbst für ostdeutsche Verhältnisse geringen Tarifbindung in dem Bundesland erklärt (Schulten/Lübker/Bispinck 2019, S. 63f.).

**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 = 8.250; Datenstand REL\_2-78.  
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 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 Aussperrungen verhängen können (Müller-Jentsch 2018, S. 6f.).

Derzeit arbeiten nur noch 51 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag, verglichen mit 68 Prozent im Jahr 2000 (Lübker/Schulten 2022, S. 6). Im Einzelhandel erodiert die Tarifbindung noch dramatischer: Bis zur Jahrtausendwende wurden die von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelten Entgelttarifverträge in der Regel 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 27 Prozent der Beschäftigten ein Tarifvertrag – in Ostdeutschland sogar nur noch für 21 Prozent der Beschäftigten (Ellguth/Kohaut 2022). 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.<sup>9</sup> Der HDE lehnt dies bisher ab und verweist darauf, dass viele Arbeitgeber sich bewusst gegen eine Tarifbindung entscheiden.<sup>10</sup>

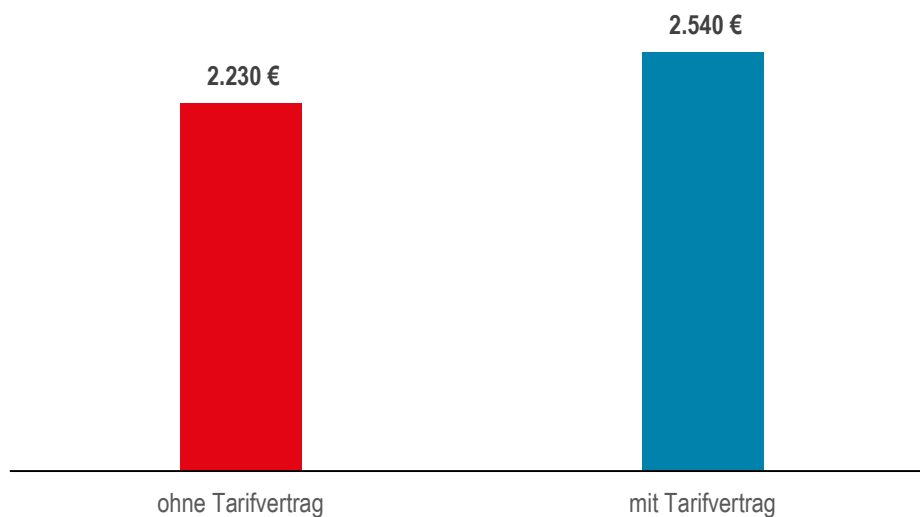
Wie Tarifverträge sich auf die Grundgehälter von Einzelhandelskaufleuten (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken, wird im Folgenden erläutert.

## 5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Für Einzelhandelskaufleute gibt es bei den Grundgehältern ebenfalls deutliche Unterschiede: Gilt ein Tarifvertrag, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 2.540 Euro – fehlt der Vertrag, stehen im Mittel lediglich 2.230 Euro auf der Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Das Gehaltsplus mit Tarifvertrag liegt also bei rund 14 Prozent. Über das Jahr gerechnet, ergibt dies beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – einen Unterschied von 3.720 Euro. Die Angaben sind wieder auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine zehnjährige Berufserfahrung standardisiert, um sie möglichst gut vergleichen zu können.

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 = 8.476; Datenstand REL\_2-78.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE

<sup>9</sup> Siehe z.B. <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++abba67fc-21e9-11ec-be02-001a4a160129>

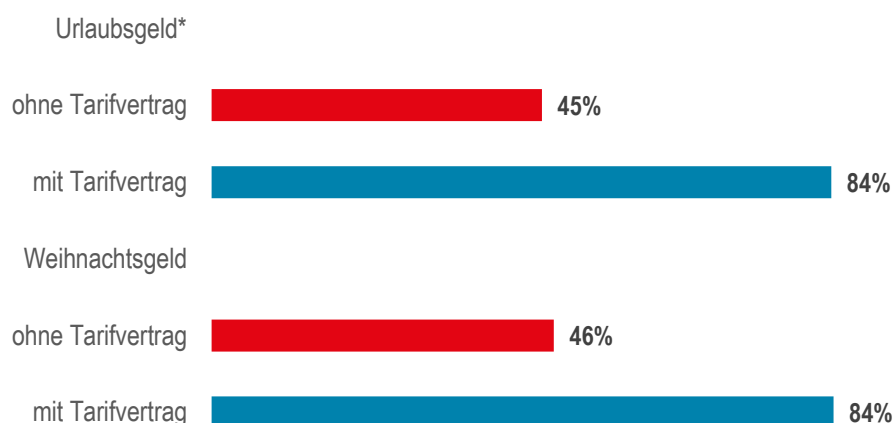
<sup>10</sup> Siehe z.B. <https://einzelhandel.de/presse/aktuellemeldungen/13459-tarifautonomie-hde-fordert-mehr-gestaltungsfreiheit-fuer-tarifvertragsparteien>

## 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 eingübte 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.<sup>11</sup>

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

Anteil mit Sonderzahlung, in %



\* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.  
Anmerkung: Fallzahl N = 7.892; Datenstand REL\_2-78.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE

Auch Einzelhandelskaufleute haben mit Tarifvertrag bei den Sonderzahlungen einen klaren Vorsprung: 84 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). Einen ähnlichen Vorsprung gibt es beim Weihnachtsgeld, das ebenfalls 84 Prozent der Kaufleute im Einzelhandel mit Tarifvertrag erhalten – im Vergleich zu denjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifbindung arbeiten und nur zu 46 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 Abschnitt vorher unter der Annahme von zwölf Monatsgehältern berechnet wurde.

<sup>11</sup> Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 28.05.2021 (46 Prozent aller Beschäftigten bekommen Urlaubsgeld) und vom 12.11.2021 (52 Prozent der 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.

**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.

**BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz** (2022): Kaufmann/-frau im Einzelhandel. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Berufsbilder/kaufmann-im-einzelhandel.html>

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

**Bosch, G./ Kalina, T./ Weinkopf, C.** (2014): 25 Jahre nach dem Mauerfall: Ostlöhne holen nur schleppend auf. SOEP Papers Nr. 711, Berlin.

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

**Bundesagentur für Arbeit** (2022): BERUFENET Steckbrief: Einzelhandelskaufmann/-frau (Stand: 01.04.2022), Nürnberg. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/6580.pdf>

**Ellguth, P./ Kohaut, S.** (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen 75(4), S. 328-336.

**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.** (2022): Was verdienen Verkäufer/innen im Einzelhandel? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier Nr. 45, Düsseldorf (im Erscheinen).

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

**Kluge, J./ Weber, M.** (2016): Was erklärt die Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland?, in: ifo Dresden berichtet 23(2), S. 3-9.

**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./ Herrberg, H./ Giese, L.** (2022): Was verdienen Industriekaufleute? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier Nr. 42, Düsseldorf.

**Lübker, M./ Schulten, T.** (2022): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (4. Auflage). Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 89, 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.

**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-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.

**Papon, K.** (2015): Tabuthema Geld, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung 07.08.2015. <https://www.faz.net/-hbv-86gxxg>

**Ragnitz, J.** (2012): Regionale Lohnunterschiede in Deutschland, in: ifo Dresden berichtet 19(2), S. 26-32.

**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.

**Wrohlich, K./ Zucco, A.** (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich, in: DIW Wochenbericht 84(43), S. 955-961.

**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 des WSI-Portals Lohnspiegel.de finden Sie als pdf-Datei unter [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)**

ISSN 2751-8914

#### **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)