

ARBEITSPAPIER

Nr. 44 · Juni 2022 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN ERZIEHER/INNEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Malte Lübker, Heike Herrberg

ZUSAMMENFASSUNG

„Erfüllend“ und „abwechslungsreich“, aber auch „viel Stress“ und „wenig Geld“ – das sagen Erzieherinnen und Erzieher über ihren Beruf. 71 Prozent der Befragten würden ihn weiterempfehlen. Allerdings sind viele Erzieher/innen – 76 Prozent – nicht zufrieden mit ihrem Gehalt. Dies liegt beim Einstieg durchschnittlich um 2.650 Euro pro Monat, und mit zehn Jahren Berufserfahrung steigt es auf 3.100 Euro. Am meisten verdient eine Erzieherin oder ein Erzieher in einem Betrieb mit Tarifvertrag – das Gehaltsplus beträgt hier 8 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Auch Weihnachts- und Urlaubsgeld gibt es mit Tarifvertrag sehr viel häufiger.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Erzieher/innen?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Erzieher/innen	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Erzieher/innen ihren Beruf ein?	6
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	10
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	11
4.1 Der Gender Pay Gap bei Erzieher/innen	11
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	21

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Der Beruf ist erfüllend und abwechslungsreich, doch auch anstrengend und belastend: So schildern Erzieher/innen ihre Tätigkeit – einerseits sehr positiv, andererseits eher kritisch. Erzieherinnen und Erzieher sind nach Eltern und Geschwistern oft die wichtigsten Bezugspersonen für Kinder und viele Jugendliche. Sie können in unterschiedlichsten Einrichtungen arbeiten und sowohl in der Betreuung als auch im Management tätig sein.

71 Prozent halten ihren Beruf für empfehlenswert: Nach der Online-Umfrage von Lohnspiegel.de würden 25 Prozent der befragten Erzieher/innen ihren Beruf auf jeden Fall weiterempfehlen, weitere 46 Prozent würden dies wahrscheinlich tun – eine klare Mehrheit, allerdings etwas weniger, als es im Durchschnitt aller Berufe der Fall ist.

Über drei Viertel der Erzieher/innen finden ihr Gehalt nicht gerecht: Nur 24 Prozent halten ihren Bruttoverdienst für fair. Erzieher/innen sind somit deutlich seltener mit dem eigenen Gehalt zufrieden als andere Beschäftigte.

Über 80 Prozent der Beschäftigten sind Frauen: Laut WSI-Lohnspiegel-Datenbank ist der Beruf noch immer weiblich geprägt. Trotzdem haben Frauen auch in diesem Beruf einen kleinen Gehaltsrückstand: So verdient eine Erzieherin mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.080 Euro im Monat, ein Erzieher dagegen 3.200 Euro – also knapp 4 Prozent mehr.

Am meisten verdienen Erzieher/innen im Südwesten der Republik: Das Monatsgehalt von Erzieherinnen und Erziehern beträgt mit zehn Jahren Berufserfahrung in Westdeutschland durchschnittlich 3.140 Euro, in Ostdeutschland 3.020 Euro – ein Unterschied von rund 4 Prozent. Spitzenreiter bei den Gehältern ist Rheinland-Pfalz (3.250 Euro), am niedrigsten ist das Einkommen in Mecklenburg-Vorpommern (2.820 Euro).

In Großbetrieben wird mehr gezahlt als in kleineren Betrieben: Verglichen mit anderen Berufen sind die Gehaltsunterschiede nach Betriebsgröße nicht sehr ausgeprägt. Doch auch Erzieher/innen können im Mittel mehr als 200 Euro monatlich mehr verdienen, wenn sie von einem Kleinbetrieb (3.070 Euro) zu einem großen Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten (3.290 Euro) wechseln.

Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen im Schnitt 8 Prozent mehr: Ob Grundgehalt oder Sonderzahlungen – wer als Erzieher/in in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeitet, hat einen finanziellen Vorsprung. Dieser beträgt beim Grundgehalt 8 Prozent; zusätzlich gibt es mit Tarifvertrag für viele Erzieher/innen Weihnachtsgeld (73 Prozent) und für immerhin 39 Prozent Urlaubsgeld – deutlich häufiger als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten: In die Auswertung sind die Gehaltsangaben von 4.814 Erzieher/innen aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank eingeflossen, die bis Ende April 2022 gesammelt wurden. Zusätzlich wurde für das Arbeitspapier ausgewertet, was Erzieherinnen und Erzieher in einem Fragebogen über ihren Beruf berichten.

1 Einleitung: Was verdienen Erzieher/innen?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Geld ist fast immer ein heikles Thema – das gilt auch für den eigenen Verdienst: Selten wird er im Freundes- und Bekanntenkreis besprochen und oft nicht einmal unter Eheleuten diskutiert (Papon 2015). Die mangelnde Gehaltstransparenz ist ein Grund, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meistens in einer schwächeren Verhandlungsposition sind als ihre Arbeitgeber, die hier einen klaren Informationsvorsprung haben. Die Personalabteilung kann sich meist auf Knopfdruck einen genauen Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden verschaffen, während viele Beschäftigte nicht einmal wissen, wie viel die direkte Kollegin oder der Kollege verdient. Ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede können daher stillschweigend weiterbestehen. Auch wenn eine Stelle neu besetzt wird, fragen Arbeitgeber nach den Gehaltsvorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

In diesem Arbeitspapier werden die Gehälter von Erzieher/innen detailliert analysiert.¹ Datenbasis ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die in Abschnitt 1.2 kurz vorgestellt wird. In Abschnitt 2 wird das Berufsbild skizziert, wobei die Zugangsvoraussetzungen ebenfalls erörtert werden und auch Erzieher/innen mit ihren beruflichen Einschätzungen zu Wort kommen. Abschnitt 3 stellt die typische Gehaltsentwicklung von Erzieher/innen mit zunehmender Berufserfahrung dar. In Abschnitt 4 geht es um den berufsspezifischen Gender Pay Gap, also die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede, sowie jene nach Betriebsgröße und Bundesland. Abschnitt 5 behandelt 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

Das zentrale Anliegen von Lohnspiegel.de ist, mehr Gehaltstransparenz zu schaffen. Die Informationsangebote von Lohnspiegel.de stellen daher den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässige Informationen zu den tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern zur Verfügung. Lohnspiegel.de, 2004 gegründet, hat sich als führendes nicht kommerzielles Gehaltsportal in Deutschland etabliert. Es wird zu 100 Prozent aus Mitteln der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung finanziert und vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Stiftung wissenschaftlich betreut.

¹ 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. 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).

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.

Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank – Datengrundlage dieses Arbeitspapiers – enthält die Gehaltsangaben von über 500.000 Beschäftigten. Sie basiert auf einer Online-Befragung von Besucherinnen und Besuchern des Portals Lohnspiegel.de und wird regelmäßig aktualisiert.² Daher werden auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigt.³ Darüber hinaus enthält die Datenbank etliche weitere Informationen. Unter anderem sind dies soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz, etwa der Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Damit enthält die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die wichtigsten Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus. Für die vorliegende Analyse wurden die Angaben von 4.814 Erzieher/innen ausgewertet. Darüber hinaus haben viele Erzieher/innen auf eine offene Frage über die Erfahrungen in ihrem Beruf berichtet, sodass dessen Vor- und Nachteile jenseits der Verdienstperspektiven zum Ausdruck kommen.

2 Berufsprüfung: Erzieher/innen

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Erzieher/in ist ein landesrechtlich geregelter Aus- bzw. Weiterbildungsberuf. Erzieher/innen werden an Fachschulen, Fachakademien oder Berufskollegs in zwei bis vier Jahren ausgebildet. Vorausgesetzt werden in der Regel ein mittlerer Bildungsabschluss und eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertig anerkannte Qualifizierung. In einigen Bundesländern ist darüber hinaus zusätzlich eine befriedigende Note im Fach Deutsch erforderlich, oder es wird die Kommunikationsfähigkeit geprüft oder auch ein logopädisches Gutachten gefordert (König et al. 2018, S. 23). Eine detaillierte Materialsammlung zu den einzelnen landesrechtlichen Regelungen und Zugangsvoraussetzungen hat die Beratungsstelle „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ zusammengestellt, die auch persönliche Beratungsgespräche bei Fragen zum Weg in das Berufsfeld anbietet (BMFSFJ 2022).⁴

Von den befragten Erzieher/innen in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank hat je rund ein Drittel einen Realschulabschluss oder die Fachhochschulreife.

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 Siehe <https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/wege-in-den-beruf/>

Jede/r Sechste hat das Abitur und zehn Prozent verfügen über einen Studienabschluss (Bachelor oder Master). Es gibt Empfehlungen, Studiengänge für Erzieher/innen an Fachhochschulen wie auch an Universitäten einzurichten. Die Entwicklung bei der Akademisierung des Pflegebereichs könnte hier als Vorbild dienen (Pasternack/Schildberg 2005, S. 161).

Erzieherinnen und Erzieher können in unterschiedlichsten Einrichtungen arbeiten, etwa in Kindergärten, Kinderkrippen und Horten, in Kinder-, Jugendwohn- und Erziehungsheimen sowie in Erholungs- und Ferienheimen, aber auch in Tagesstätten oder Wohnheimen für Menschen mit Behinderung. Darüber hinaus finden sie Betätigungsfelder im Sozial- und Gesundheitsmanagement oder in Familien- und Suchtberatungsstellen (Bundesagentur für Arbeit 2022). Sie nehmen dort Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsaufgaben wahr. Sie erstellen Erziehungspläne, leiten pädagogische Aktivitäten an, die beispielsweise das Sozialverhalten oder die individuelle Entwicklung der Kinder und Jugendlichen unterstützen, fördern deren körperliche und geistige Entwicklung, indem sie die jungen Menschen zu kreativer Betätigung sowie zu freiem oder gelenktem Spielen anregen. Sie dokumentieren die Maßnahmen und deren Ergebnisse, führen Gespräche, unterstützen und beraten bei schulischen Aufgaben und privaten Problemen. Der Erzieher bzw. die Erzieherin behandelt leichte Erkrankungen und Verletzungen, leitet zur Körperpflege sowie Hygiene an und bereitet auch Speisen zu (Bundesagentur für Arbeit 2022). Die erzieherische Arbeit wird im Team reflektiert, ggf. mit Fachleuten aus Psychologie oder Medizin, und auch mit anderen sozialpädagogischen Fachkräften diskutiert. Zu Eltern bzw. Erziehungsberechtigten halten Erzieher/innen engen Kontakt und informieren bzw. beraten sie.

Wichtige Fächer in der Ausbildung sind Deutsch – etwa um Kindern und Jugendlichen Lese- und Schreibkenntnisse zu vermitteln –, Kunst und Musik sowie Pädagogik und Psychologie. Zudem spielt Hauswirtschaftslehre eine Rolle, etwa im Hinblick auf das Zubereiten von Mahlzeiten. Der hohe Fachkräftebedarf spiegelt sich in der Expansion der Fachschulausbildung für Erzieherinnen und Erzieher. Die einzelnen Bundesländer passen ihre Ausbildungsformate zunehmend an den Arbeitsmarkt an, um weitere Zielgruppen zu gewinnen. Neben der klassischen Vollzeitausbildung werden daher auch berufsbegleitende Teilzeitausbildungen und sogenannte integrierte Ausbildungsformate angeboten (König/Kratz/Stadler 2017, S. 426). Die Digitalisierung verändert – wie fast alle Bereiche – auch die Berufswelt der Erzieher/innen. Das Digitale Dokumentenmanagement (DMS) zur Verwaltung von Materialien und Ergebnissen, Lernplattformen und Apps, aber auch Lernroboter oder virtuelle Trainings könnten in den kommenden Jahren für Erzieher/innen immer wichtiger werden.

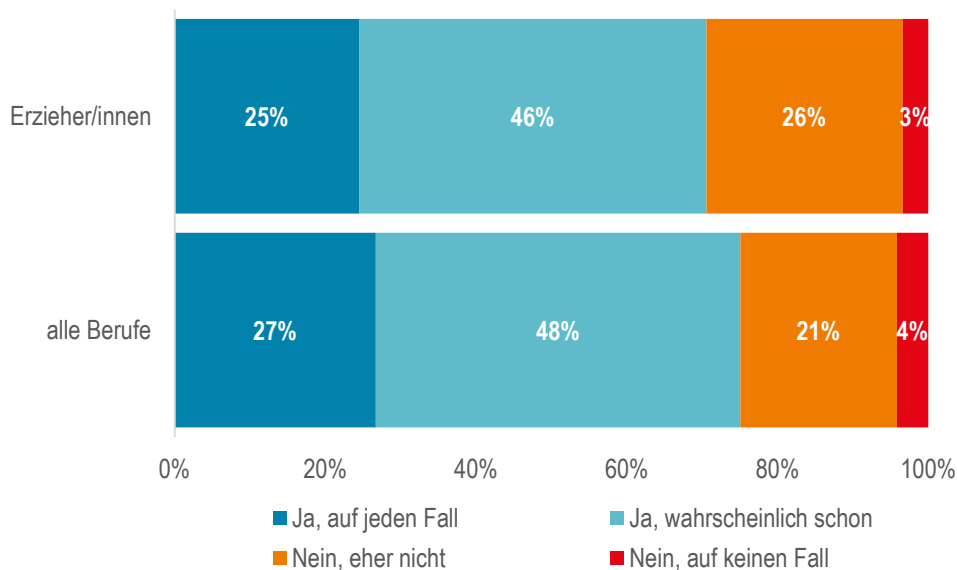
2.2 Wie schätzen Erzieher/innen ihren Beruf ein?

Wie sehen Erzieher/innen ihren eigenen Beruf? Um dies herauszufinden, wurde in der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de gefragt, ob Beschäftigte ihren Beruf weiterempfehlen würden, wenn ein junger Mensch sie um Rat

bitten würde. Das Ergebnis ist deutlich: 25 Prozent der Befragten würden ihren Beruf auf jeden Fall weiterempfehlen, weitere 46 Prozent würden dies wahrscheinlich tun. Lediglich 26 Prozent empfehlen eher nicht, Erzieher oder Erzieherin zu werden, und 3 Prozent empfehlen dies auf keinen Fall (Abbildung 1). Damit hält eine klare Mehrheit der befragten Erzieher/innen (71 Prozent) den eigenen Beruf für empfehlenswert. Das sind etwas weniger, als es im Durchschnitt aller Berufe der Fall ist (75 Prozent).

Abb. 1: Würden Erzieher/innen ihren Beruf weiterempfehlen?

Wenn Sie heute ein junger Mensch um Rat bitten würde: Würden Sie ihm empfehlen, Erzieher/in zu werden?



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Erzieher/innen N = 265; Datenstand REL_2-80.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Befragten wurden zudem gebeten, ihre Erfahrungen mit dem Beruf kurz zusammenzufassen. Hier ergibt sich ein zwiespältiges Bild: Einerseits erleben viele Erzieher/innen ihre Tätigkeit als zutiefst sinnstiftend und erfüllend – die Kommentare machen deutlich, dass der Beruf für viele eine „Herzenssache“ ist, „persönlich große Freude bringt“ und als „abwechslungsreich“ empfunden wird (siehe Kasten 1). Andererseits berichten viele Befragte von Stress, starker nervlicher Belastung und schwierigen Arbeitsbedingungen. Zudem wird beklagt, dass der Beruf gesellschaftlich nur wenig wertgeschätzt wird und die Bezahlung zu gering ist. Erzieher/innen bringen also eine hohe intrinsische Motivation mit. Ihre Begeisterung wird aber oft gedämpft durch die äußeren Umstände, unter denen sie ihren Beruf ausüben müssen. Ein ähnlicher Befund findet sich bei Gambaro, Spieß und Westermaier (2021), die ihre Forschungsergebnisse unter diesen Titel gestellt haben: „Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und wenig Anerkennung“. Auch Hall und Leppelmeier (2015) kommen zu dem Schluss, dass Erzieher/innen eine überdurchschnittlich hohe Arbeitsbelastung haben, doch aus dem Inhalt ihrer Tätigkeit Zufriedenheit schöpfen.

Kasten 1: Stimmen von Erzieher/innen zu ihrem Beruf

„Schichtdienst. Starke nervliche Belastung.“

Erzieher aus Baden-Württemberg, 35 Jahre

„Zu geringe Bezahlung für einen anstrengenden Beruf.“

Erzieherin aus Bayern, 60 Jahre

„Der Beruf kann Menschen erfüllen.“

Erzieherin aus Niedersachsen, 46 Jahre

„Im sozialen Bereich zu arbeiten kann man nicht lernen. Man muss dafür geboren sein und mit vollem Herzen dahinterstehen. Vor allem meine Branche (Jugendhilfe-Einrichtung) verlangt sehr viel menschliche Kompetenz wie Empathie und Wertschätzung. Jedem, dem es also eine Herzenssache ist, würde ich diesen Job empfehlen.“

Erzieher aus Nordrhein-Westfalen, 23 Jahre

„Monetär wird der Beruf nicht wertgeschätzt.“

Erzieherin aus Berlin, 25 Jahre

„Die schwierigen Arbeitsbedingungen bewirken Stress und das macht krank.“

Erzieherin aus Mecklenburg-Vorpommern, 33 Jahre

„Viel Stress, wenig Verdienst und Ansehen in der Gesellschaft.“

Erzieherin aus Hamburg, 38 Jahre

„Es ist für mich ein Beruf, der viel Sinn stiftet und mir persönlich große Freude bringt. Aber die Ausbildung sollte meiner Meinung nach ein Studium werden. Und so oder so wird viel zu wenig Gehalt bezahlt!“

Erzieherin aus Berlin, 30 Jahre

„Wenig Geld, viel Stress.“

Erzieherin aus Bayern, 53 Jahre

„Schlechte Bezahlung bei immer wieder nur Zeitverträgen.“

Erzieherin aus Hessen, 47 Jahre

„Die Kinder geben einem viel zurück, mehr als Geld es kann. Der Beruf hat einen tiefen Sinn, mehr als viele andere Berufe.“

Erzieherin aus Sachsen, 40 Jahre

„Abwechslungsreich, erfüllend.“

Erzieherin aus Nordrhein-Westfalen, 54 Jahre

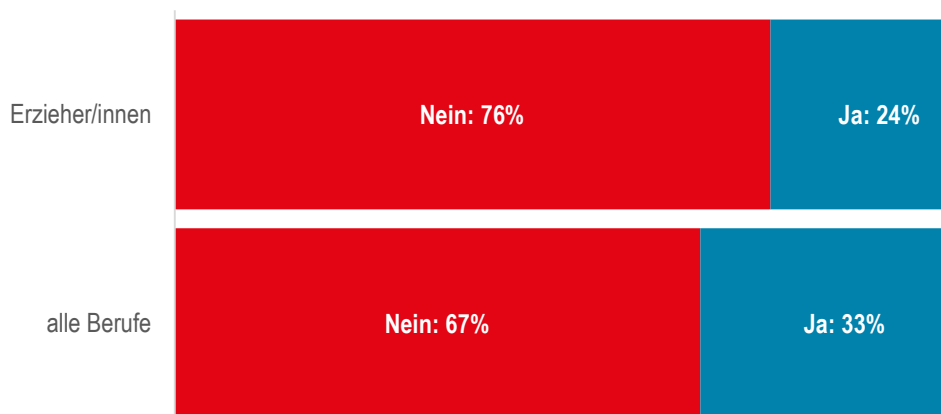
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (offene Frage zu den Erfahrungen im Beruf, Zeichensetzung und Rechtschreibung bearbeitet).

Die bei Erzieher/innen weit verbreitete Unzufriedenheit mit dem Gehalt zeigt sich darüber hinaus in einer anderen Auswertung: Lohnspiegel.de hat 255 Erzieher/innen gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer aktuellen Stelle erhalten, gerecht finden – dies verneinten 76 Prozent. Nur knapp ein Viertel der Befragten (24 Prozent) fanden ihren Bruttoverdienst gerecht (Abbildung 2). Gambaro, Spieß und Westermaier (2021) berichten auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels ebenfalls, dass 80 Prozent der Erzieherinnen mit ihrem Gehalt nicht zufrieden sind.⁵ Erzieherinnen und Erzieher sind somit deutlich weniger zufrieden mit dem eigenen Gehalt als die Beschäftigten insgesamt (Hall/Leppelmeier 2015, S. 7). Berücksichtigt man Befragte aller Berufe, schätzt immerhin ein Drittel (33 Prozent) den eigenen Verdienst als „gerecht“ ein.

Mit Blick auf die Tarifbindung ergeben sich hier nur geringe Unterschiede. So fanden zwar 82 Prozent der Erzieher/innen aus nicht tarifgebundenen Betrieben ihren Verdienst ungerecht, aber auch bei tarifgebundenen Arbeitgebern fühlten sich fast drei Viertel der Befragten (72 Prozent) unfair bezahlt.⁶ Ein plausibles Ergebnis, sind doch die Gehälter von Erzieher/innen in tarifgebundenen Betrieben verglichen mit anderen Berufen ebenfalls eher niedrig (siehe Abschnitt 4). Zu beachten ist dabei, dass die Daten vor dem jüngsten Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst erhoben wurden. Die Einigung zwischen der Gewerkschaft ver.di und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (2022) vom Mai 2022 legt fest, dass Erzieher/innen künftig eine monatliche Zulage von 130 Euro erhalten. Im Unterschied zum Pflegebonus für Pflegekräfte in Kliniken und Pflegeheimen während der Corona-Pandemie profitieren hiervon nur Beschäftigte bei den tarifgebundenen, kommunalen Trägern (siehe auch Abschnitt 5.1)

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Erzieher/innen

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 Erzieher/innen N = 255; Datenstand REL_2-80.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



⁵ Männliche Erzieher wurden in der Studie nicht berücksichtigt.

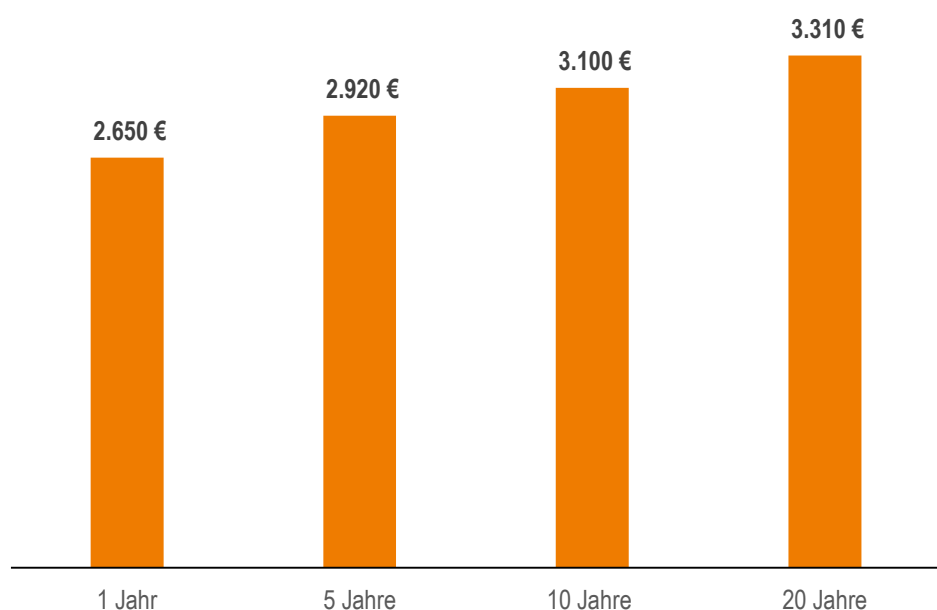
⁶ Der Unterschied ist statistisch nur auf dem 0,10-Niveau signifikant, $\chi^2(1, N = 255) = 3,32, p < 0,069$.

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Der Verdienst von Erzieherinnen und Erziehern steigt – wie in anderen Berufen auch – mit zunehmender Berufserfahrung. In der internationalen Literatur wird das einerseits 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). Andererseits 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. Hiervon profitieren auch die Beschäftigten der Kommunen und Länder im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Der Tarifabschluss zwischen ver.di und VKA (2022) vom Mai 2022 sieht vor, dass die Stufenlaufzeiten für den SuE wieder an die allgemeinen Tabellen im öffentlichen Dienst angepasst werden. Das bedeutet, dass die Gehälter von Erzieher/innen künftig mit zunehmender Berufserfahrung schneller steigen. Dies gilt allerdings nur für Beschäftigte bei kommunalen Trägern, die an den Tarifabschluss gebunden sind.

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Erzieher/innen mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 4.814; Datenstand REL_2-80.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Die Verdienstentwicklung von Erzieherinnen und Erziehern mit wachsender Berufserfahrung wird in Abbildung 3 dargestellt: Während die Einstiegsgehälter im Mittel bei 2.650 Euro liegen, erhalten Erzieher/innen nach fünf Jahren durchschnittlich bereits 2.920 Euro – eine Steigerung von etwa 10 Prozent. Mit zehn Jahren Berufserfahrung steigen die Gehälter auf 3.100 Euro, bei 20 Jahren sind es 3.310 Euro. Die Angaben legen eine

Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugrunde und verstehen sich ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Auch Überstundenvergütungen sind nicht enthalten. Eine Auswertung der Gehälter vor Einführung des Mindestlohns von 12 Euro hat gezeigt, dass Erzieher/innen und Beschäftigte in verwandten Berufen ein vergleichsweise geringes Risiko haben, zu Stundenlöhnen von unter 12 Euro zu arbeiten (Lübker 2021, S. 11).

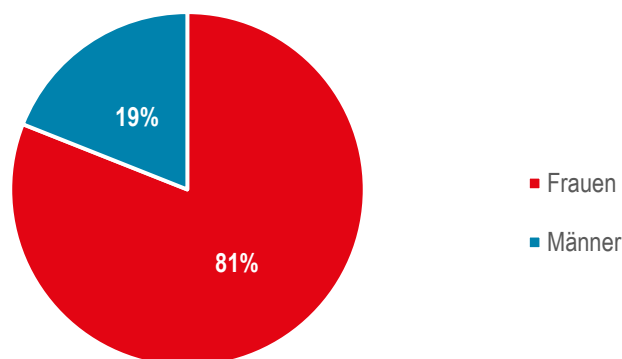
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Erzieher/innen

Das Geschlecht ist neben der Berufserfahrung ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt (Wrohlich/Zucco 2017, S. 958f.). Die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bei Erzieherinnen und Erziehern lassen sich auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gut ermitteln, da Frauen wie Männer in ausreichender Zahl befragt wurden. Die weit überwiegende Mehrheit der Erzieher/innen (81 Prozent) ist allerdings weiblich, und nur jeder Fünfte ist ein Mann (19 Prozent) (Abbildung 4). Der hohe Frauenanteil in dem Beruf lässt sich bis weit in die Vergangenheit zurückverfolgen. So schreibt beispielsweise Ebert (2015, S. 399), dass seit den „Anfängen der familienergänzenden institutionellen Kindertagesbetreuung [...] die Sorge um Kleinkinder als eine genuin weibliche Tätigkeit“ gilt. Eine detaillierte Überblicksarbeit im Auftrag des BMFSFJ kommt zu dem Befund, dass heute „[d]ie geringe Entlohnung und mangelnde Wertschätzung des Erzieherberufs [...] als ein zentraler Faktor für den geringen Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten“ zu sehen ist (Cremers/Krabel/Calmbach 2015, S. 22).

Abb. 4: Befragte Erzieher/innen nach Geschlecht

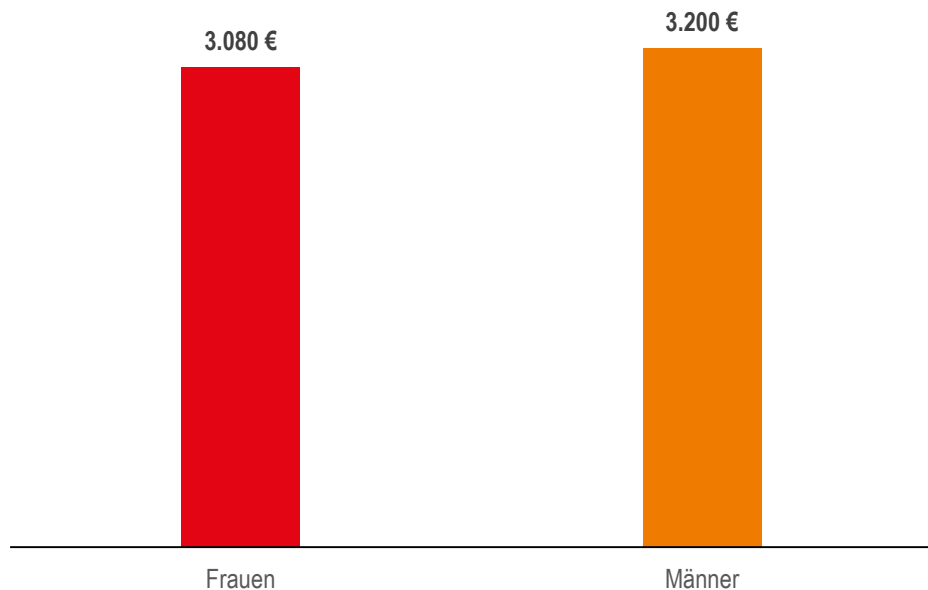
Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 4.814; Datenstand REL_2-80.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Abb. 5: Verdienstniveau von Erzieher/innen nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



Anmerkung: Fallzahl N = 4.814; Datenstand REL_2-80.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

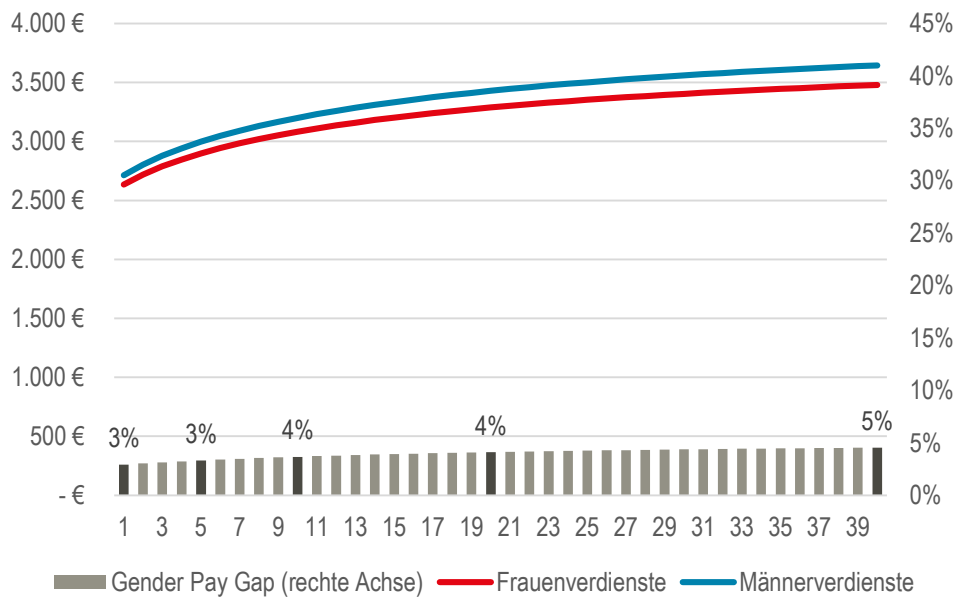


In dem Beruf gibt es relativ geringe geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede: Erzieher verdienen mit zehnjähriger Berufserfahrung durchschnittlich 3.190 Euro, Erzieherinnen im Mittel 3.080 Euro (Abbildung 5). Dies entspricht einem Gehaltsrückstand – auch bekannt als Gender Pay Gap – von knapp 4 Prozent. Das ist deutlich weniger als in den meisten anderen Berufen. Zum gleichen Zeitpunkt der beruflichen Laufbahn beträgt der Gender Pay Gap beispielsweise bei Einzelhandelskaufleuten 10 Prozent (Lübker/Herrberg 2022, S. 12f.) und bei Industriekaufleuten sogar 13 Prozent (Lübker/Herrberg/Giese 2022, S. 10f.).

In den meisten Berufen vergrößert sich der geschlechtsspezifische Gehaltsrückstand im Laufe des Erwerbslebens (Manning/Swaffield 2008). Diese zunehmenden Verdienstunterschiede haben vielfältige Gründe. So wechseln viele Frauen – im Gegensatz zu den meisten Vätern – mit der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung (Schrenker/Zucco 2020). Kürzere Wochenarbeitszeiten sind jedoch oft mit niedrigeren Stundenlöhnen verbunden (Zucco 2019) und verschlechtern die Beförderungschancen (Zucco/Bächmann 2020). Wenn Frauen während der Elternzeit für einen längeren Zeitraum ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden, beeinträchtigt dies besonders stark ihre langfristigen Verdienst- und Karriereaussichten (Boll 2012; Lott/Eulgem 2019). Zudem gibt es Hinweise darauf, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie deren Ausscheiden aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005).

Abb. 6: Entwicklung des Gender Pay Gaps von Erzieher/innen nach Berufserfahrung

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



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 4.814; Datenstand REL_2-80.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Erziehungs- und Sozialarbeitsberufe gehören zu den wenigen Ausnahmen von diesem generellen Befund. So ermitteln Schrenker und Zucco (2020, S. 143), dass sich in diesem Berufsfeld „die Stundenlöhne von Voll- und Teilzeitbeschäftigten kaum unterscheiden“. Die deutlich höhere Teilzeitquote von Frauen wirkt sich damit nicht nachteilig auf deren mittlere Stundenlöhne aus. So ist der Gender Pay Gap nach Analyse der beiden Forscherinnen relativ gering.

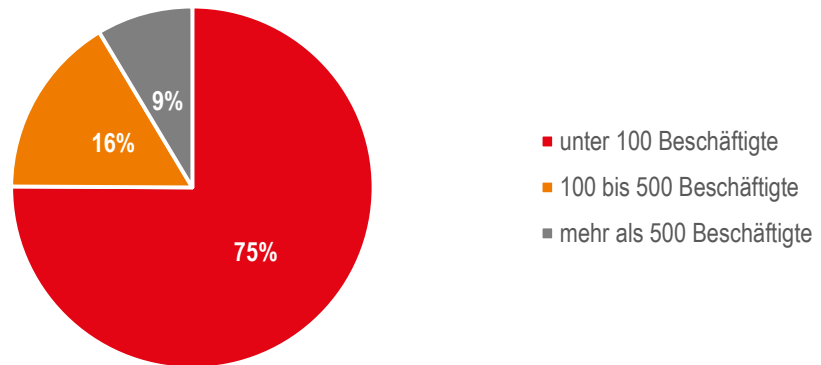
Auch die Analyse der WSI-Lohnspiegel-Datenbank zeigt ebenfalls nur verhältnismäßig geringe geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede. Anders als bei Schrenker und Zucco (2020) wird hier allerdings nicht auf das Lebensalter abgestellt, sondern auf die tatsächliche Berufserfahrung. Wie Abbildung 6 zeigt, erhalten Erzieher im Vergleich zu Erzieherinnen beim Berufseinstieg rund 3 Prozent mehr Gehalt. Dieser Vorsprung steigt im Laufe der Zeit – bei zehn bzw. 20 Jahren Berufserfahrung – auf etwa 4 Prozent. Für die Interpretation ist zu bedenken, dass dieser Unterschied nicht unbedingt auf die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen im selben Betrieb zurückgehen muss. Er kann sich beispielsweise auch dadurch erklären, dass Männer etwas häufiger als Frauen in größeren Betrieben arbeiten, in denen etwas höhere Gehälter gezahlt werden (Abschnitt 4.2).

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Größere Betriebe zahlen meist bessere Löhne als Arbeitgeber mit nur wenigen Beschäftigten. Dieser Effekt ist in der Literatur gut belegt und lässt sich sowohl in den Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) als auch in Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) nachweisen. Erklärend wird oft angeführt, dass größere Betriebe sich höhere Löhne in der Regel leisten können. Hinzu kommt, dass sie häufiger an einen Tarifvertrag gebunden sind als kleinere Arbeitgeber (Ellguth/Kohaut 2021, S. 310). Beschäftigte in Kleinbetrieben müssen daher ihr Gehalt deutlich öfter selbst aushandeln, während Beschäftigte bei größeren Arbeitgebern sehr viel häufiger die höheren Tariflöhne erhalten (Lübker/Schulten 2021, S. 4).

Abb. 7: Befragte Erzieher/innen nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



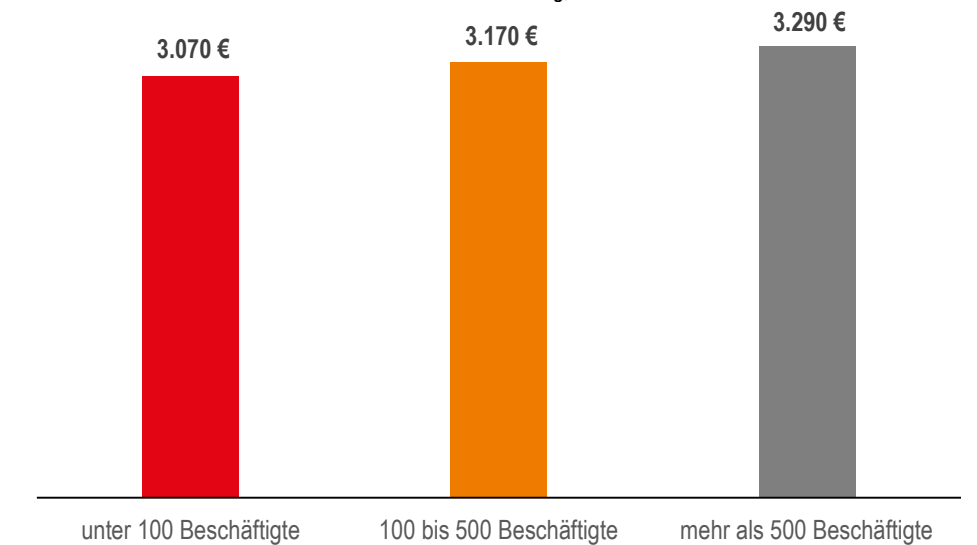
Anmerkung: Fallzahl N = 4.814; Datenstand REL_2-80.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Mit der WSI-Lohnspiegel-Datenbank sind die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße sehr gut zu analysieren, da sich Beschäftigte aller Betriebsgrößenklassen an der Online-Erhebung beteiligen. Mit einem Anteil von 75 Prozent dominieren bei den befragten Erzieher/innen allerdings kleine Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten. Lediglich 16 Prozent der Befragten arbeiten in mittelgroßen Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten und nur 9 Prozent in größeren Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (Abbildung 7). Aufgrund der hohen Zahl der Befragten (N = 4.814) lassen sich trotzdem belastbare Aussagen zu den Gehaltsunterschieden machen.

Abb. 8: Verdienstniveau von Erzieher/innen nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 4.814; Datenstand REL_2-80.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

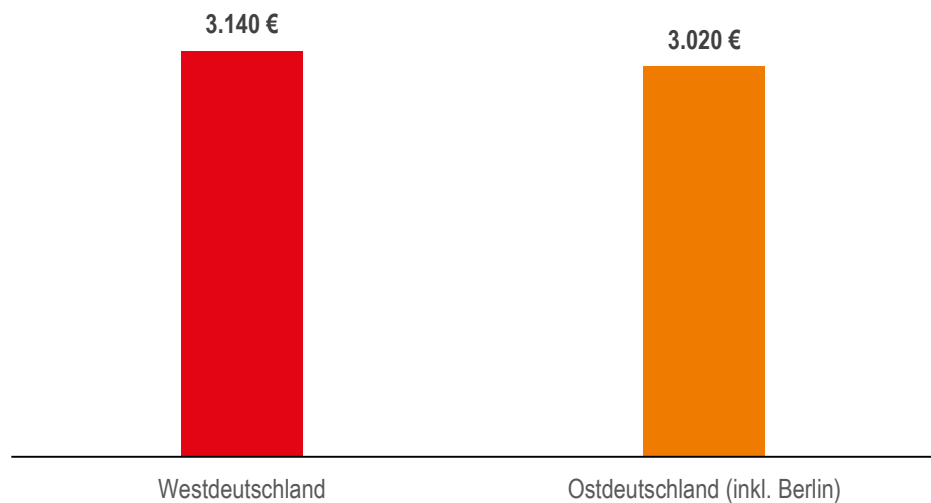
Wie erwartet, verdienen auch Erzieher/innen am meisten, wenn sie für einen Großbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten: Mit 3.290 Euro liegen die Monatsgehälter gut 100 Euro über dem Niveau mittelgroßer Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigten, in denen im Schnitt 3.170 Euro pro Monat gezahlt werden (Abbildung 8). Noch einmal 100 Euro niedriger (3.070 Euro) liegen die Gehälter in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten. Verglichen mit anderen Berufen sind die Gehaltsunterschiede nach Betriebsgröße somit nicht sehr ausgeprägt. Trotzdem können Erzieher/innen im Mittel mehr als 200 Euro monatlich mehr verdienen, wenn sie von einem Kleinbetrieb zu einem großen Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten wechseln. Auch diese Angaben gelten für eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden und Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung sind die Löhne in Ostdeutschland noch immer generell niedriger als im Westen. Als Ursachen werden in der Arbeitsmarktforschung einige strukturelle 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 allgemein niedriger sind als bei größeren Arbeitgebern (siehe Abschnitt 4.2). Darüber hinaus sind in Ostdeutschland Branchen mit traditionell hohen Löhnen schwächer vertreten als im Westen. Hinzu kommt, dass die Tarifbindung im Osten niedriger ist als in Westdeutschland (Ellguth/Kohaut 2021, S. 308). Tariflose Betriebe zahlen in allen Bundesländern niedrigere Löhne als vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung, doch in Ostdeutschland ist der Lohnabstand besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2021, S. 4).

Abb. 9: Verdienstniveau von Erzieher/innen in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 4.814; Datenstand REL_2-80.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Für Erzieherinnen und Erzieher lassen sich ebenfalls Verdienstunterschiede zwischen Ost und West nachweisen: Verdienen Erzieher/innen in Westdeutschland mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.140 Euro brutto pro Monat, sind es in Ostdeutschland nur 3.020 Euro (Abbildung 9). Mit einem Unterschied von 4 Prozent ist der Ost-West-Abstand bei vergleichbarer Berufserfahrung für Erzieher/innen aber deutlich kleiner als in vielen anderen Berufen. So differenziert beispielsweise der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder im Sozial- und Erziehungsdienst nicht nach dem Gebietsstand, sodass Erzieherinnen und Erzieher im Geltungsbereich des Tarifvertrags bundesweit (mit Ausnahme Hessens) einheitlich bezahlt werden. Erzieher/innen mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung verdienen bei Neueinstellung zwischen 2.670 Euro (Entgeltgruppe S 4) und 3.412 Euro (Entgeltgruppe S 14); Neueinsteiger/innen mit Fachhochschulstudium oder Bachelor erhalten 3.430 Euro (Entgeltgruppe S 15) bis 4.017 Euro (Entgeltgruppe S 18).⁷ Auch der auf Kommunen angewandte Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst sieht keine Differenzierung nach Gebietsstand vor.⁸

Die Karte (Abbildung 10) schlüsselt die typischen Verdienste von Erzieher/innen nach Bundesländern auf. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu erzielen, sind die Angaben auch hier auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Den höchsten Verdienst können Erzieher/innen demnach im Süden und Südwesten der Republik erzielen. Hierzu gehören Rheinland-Pfalz (3.250 Euro), das Saarland (3.240 Euro), Bayern (3.190 Euro) sowie mit Einschränkungen auch Baden-Württemberg

⁷ Entgelttabelle TV-L S 2022 (S-Tabelle), Monatliches Bruttoentgelt in Euro, gültig vom 1.1.2021 bis zum 30.11.2022.

⁸ Entgelttabelle TVöD SuE 2022 (S-Tabelle), Monatliches Bruttoentgelt in Euro v. 1.4.2022 - 31.12.2022 für Beschäftigte der VKA (Kommunen).

(3.140 Euro). In Hamburg (3.120 Euro) sowie in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Hessen (jeweils 3.110 Euro) entsprechen die Gehälter in etwa dem gesamtdeutschen Durchschnitt. In den ostdeutschen Bundesländern sowie in Bremen (3.010 Euro) und Schleswig-Holstein (2.990 Euro) werden Erzieher/innen hingegen unterdurchschnittlich bezahlt.

Abb. 10: Verdienstniveau von Erzieher/innen nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 4.700; Datenstand REL_2-80.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

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

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

Aktuell arbeiten nur noch rund die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2021, S. 6). Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung in einigen Branchen stark zurückgegangen, sodass beispielsweise im Einzelhandel heute nur noch für drei von zehn Beschäftigten ein Tarifvertrag gilt (Ellguth/Kohaut 2021, S. 309). Deutlich höher ist die Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung (98 Prozent). Im Bereich Gesundheit, Erziehung und Unterricht beträgt sie derzeit 60 Prozent, sodass hier nur noch sechs von zehn Beschäftigten tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen haben. Viele Träger leiden jedoch unter Personalmangel, sodass unzufriedene Erzieher/innen gute Voraussetzungen haben, bisher tariflose Arbeitgeber zum Abschluss eines Tarifvertrages zu bringen, wenn sie sich gewerkschaftlich organisieren. Dies gilt insbesondere, wenn Tariflöhne durch die kommunalen Kostenträger refinanziert werden oder öffentliche Fördergelder – wie in Mecklenburg-Vorpommern – an eine tarifliche oder tarifähnliche Bezahlung geknüpft sind (Schröder/Lübker/Schulten 2021, S. 40ff.).

Im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) hat die Gewerkschaft ver.di jüngst deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten bei kommunalen Trägern aushandeln können. Hier standen Anfang 2022 die beiden Themen „Entlastung“ und „Finanzielle Aufwertung“ im Fokus der Tarifaufhandlung – und damit zwei Themen, die nach den Ergebnissen der vorliegenden Studie für viele Erzieher/innen zentral sind (siehe Abschnitt 2.2). Neu eingeführt wurden zwei Entlastungstage pro Jahr; zwei weitere freie Tage können gegen Entgeltbestandteile „eingetauscht“ werden. Ebenfalls neu ist eine monatliche Zulage von 130 Euro für alle Erzieher/innen (ver.di und VKA 2022). Zusätzlich steigen auch die Grundentgelte künftig mit zunehmender Berufserfahrung schneller (siehe Abschnitt 3).

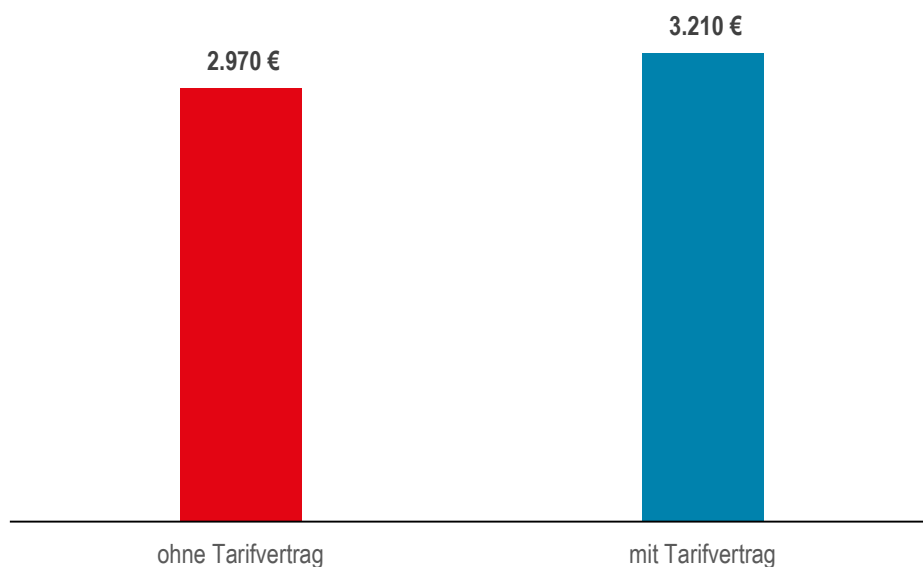
Im Folgenden wird erläutert, wie Tarifverträge sich auf die Grundgehälter von Erzieher/innen (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Auch für Erzieher/innen gibt es bei den Grundgehältern deutliche Unterschiede: Gilt ein Tarifvertrag, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 3.210 Euro. Fehlt der Tarifvertrag, stehen im Durchschnitt nur 2.970 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Das Gehaltsplus mit Tarifvertrag liegt also bei rund 8 Prozent. Über das Jahr gerechnet, ergibt dies beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – einen Unterschied von 2.880 Euro. Auch hier sind die Angaben auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine Berufserfahrung von zehn Jahren standardisiert, um sie möglichst gut vergleichen zu können.

Abb. 11: Verdienstniveau von Erzieher/innen nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



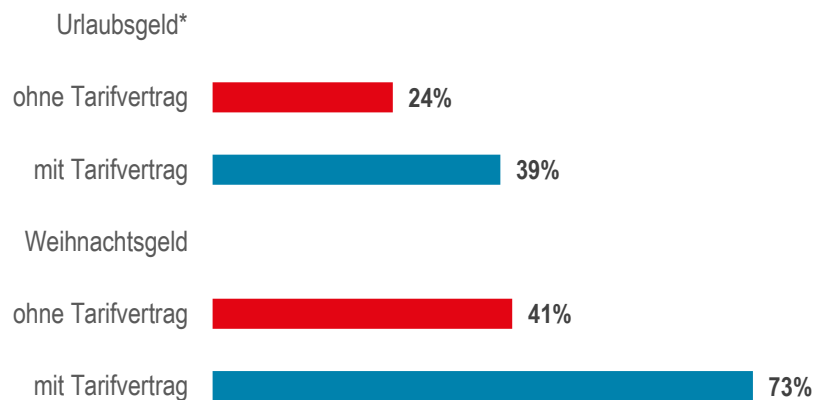
* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 4.814; Datenstand REL_2-80.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten zusätzlich zum Grundgehalt regelmäßige Sonderzahlungen. Die wichtigsten sind das Urlaubsgeld, das in der Regel im Juni oder Juli anfällt, und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Hierzulande gibt es jedoch keinen generellen 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 immer wieder, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben.⁹

Abb. 12: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei Erzieher/innen nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 2.798 (Urlaubsgeld) bzw. N = 4.184 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-80.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Auch Erzieher/innen haben mit Tarifvertrag bei den Sonderzahlungen einen deutlichen Vorsprung: 39 Prozent von ihnen gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit 24 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 12). Ein noch weit größerer Vorsprung zeigt sich beim Weihnachtsgeld, das sogar fast drei Viertel (73 Prozent) der Erzieher/innen mit Tarifvertrag erhalten – im Vergleich zu 41 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifbindung tätig sind. Aufgrund der besseren Aussichten auf Sonderzahlungen ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet noch einmal größer, als dies im vorigen Abschnitt unter der Annahme von zwölf Monatsgehältern berechnet wurde.

⁹ 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.

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: Erzieher/in (Stand: 01.04.2022), Nürnberg.
<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/9162.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2022): Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher. Nachwuchs gewinnen, Profis binden. Berlin.
<https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/wege-in-den-beruf/>

Cremers, M./ Krabel, J./ Calmbach, M (2015): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Berlin.

Ebert, S. (2019). Kindergärtnerin – Erzieherin – Kindheitspädagogin. Zur Jahrhundertproblematik des Erzieherinnenberufs in Deutschland, in: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung Heft 4-2015, S. 399-413.

Ellguth, P./ Kohaut, S. (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen 74(4), S. 306-314.

Gambara, L./ Spieß, C. K./ Westermaier, F. G. (2021): Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und wenig Anerkennung, in: DIW Wochenbericht 19/2021, S. 324-332.

Hall, A./ Leppelmeier, I. (2015): Erzieherinnen und Erzieher in der Erwerbstätigkeit. Ihre Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und die Folgen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 161, Bonn.

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

König, A./ Kratz, J./ Stadler, K. (2017): Steuerung in der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung. Zwischen Modernisierung und Tradition, in: RdJB 4/2017, S. 425-437.

König, A./ Kratz, J./ Stadler, K./ Uihlein, C. (2018): Aktuelle Entwicklungen in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen für Sozialpädagogik. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 29, München.

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. (2022): Was verdienen Einzelhandelskaufleute? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr. 43, 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. (2021): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (3. Auflage). Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 89, Düsseldorf.

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>

Pasternack, P./ Schildberg, A. (2005): Unbezahlbar? Die Kosten einer Akademisierung der Erzieherinnen-Ausbildung, in: Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung 14 2, S. 154-187.

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.

Schröder, D./ Lübker, M./ Schulten, T. (2021): Tarifverträge und Tarifflicht in Mecklenburg-Vorpommern. WSI Study Nr. 25, Düsseldorf.

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

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)/ Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) (2022): Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst 2022, Einigungspapier, Stand: 18. Mai 2022 – 22:20 Uhr, Potsdam.

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 der Hans-Böckler-Stiftung
finden Sie als pdf-Datei unter www.boeckler.de**

ISSN 2751-8914

Gedruckte Einzel Exemplare sind zu beziehen über

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Dr. Malte Lübker
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
lohnspiegel@boeckler.de