

ARBEITSPAPIER

Nr. 46 · August 2022 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN VERKÄUFER/INNEN IM EINZELHANDEL?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Heike Herrberg, Malte Lübker, Paula Bünger

ZUSAMMENFASSUNG

Ob Supermarkt, Kaufhaus oder Fachgeschäft: Die Aufgaben von Verkäufer/innen im Einzelhandel sind vielseitig und gehen weit hinaus über das Verkaufen. Verkäuferinnen und Verkäufer schätzen neben der Abwechslung ihrer Tätigkeit den täglichen Kontakt mit Menschen. Bei aller Freude an ihrer Arbeit äußern sich viele aber auch kritisch und beklagen die Arbeitszeiten, die wenig familienfreundlich sind. Zudem finden die meisten Verkäufer/innen ihr Gehalt zu niedrig. Mit zehn Jahren Berufserfahrung liegen die Monatslöhne im Schnitt nur bei 2.190 Euro. Mehr bezahlt wird dort, wo ein Tarifvertrag gilt: Das Gehaltsplus liegt bei 14 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Weihnachts- und Urlaubsgeld wird in tarifgebundenen Betrieben ebenfalls deutlich häufiger gezahlt.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Verkäufer/innen im Einzelhandel?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Verkäufer/in im Einzelhandel	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Verkäufer/innen ihren Beruf ein?	6
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	10
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	12
4.1 Der Gender Pay Gap bei Verkäufer/innen im Einzelhandel	12
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	14
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	16
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	19
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	21
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	21
Literatur	23

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Verkäufer/innen im Einzelhandel sind wichtig: Die Zeit der Corona-Pandemie hat deutlich gemacht, wie wichtig („systemrelevant“) die Arbeit von Verkäuferinnen und Verkäufern für das Funktionieren unserer Gesellschaft ist. Ob Lebensmittel, Bekleidung oder Elektronik – ob Supermarkt, Kaufhaus oder Fachgeschäft: Die Aufgaben von Verkäufer/innen im Einzelhandel sind vielseitig und gehen weit hinaus über das Verkaufen.

Viele sehen ihren Beruf mit zwiespältigen Gefühlen: Verkäuferinnen und Verkäufer im Einzelhandel finden ihren Beruf oft interessant und abwechslungsreich, vor allem den täglichen Umgang mit anderen Menschen. Allerdings fühlen sich viele Beschäftigte unterbezahlt und beklagen die ungünstigen Arbeitszeiten sowie eine hohe Belastung durch Stress. Daher raten 63 Prozent von ihrem Beruf eher ab.

Mehr Berufserfahrung bedeutet etwas mehr Gehalt: Mit zehn Jahren Berufserfahrung verdienen Verkäufer/innen im Einzelhandel in Vollzeit durchschnittlich 2.190 Euro, nach 20 Jahren sind es 2.280 Euro. Um einiges geringer sind die Einstiegsgehälter – sie liegen bei 1.930 Euro.

Verkäuferinnen verdienen weniger als Verkäufer: Laut WSI-Lohnspiegel-Datenbank verdient ein Verkäufer im Einzelhandel mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.250 Euro im Monat, eine Verkäuferin hingegen nur 2.140 Euro – also rund 9 Prozent weniger. Mit zunehmender Erfahrung im Beruf vergrößert sich dieser geschlechtsspezifische Verdienstunterschied sogar auf bis zu 15 Prozent.

Große Unternehmen zahlen etwas mehr als kleinere Betriebe: Das Monatsgehalt von Verkäufer/innen im Einzelhandel liegt durchschnittlich bei 2.320 Euro, wenn sie für einen Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten. In kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten verdienen sie im Mittel 2.130 Euro, also 190 Euro weniger.

Die Löhne sind im Osten niedriger als im Westen: Verkäuferinnen und Verkäufer verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung in Westdeutschland durchschnittlich 2.220 Euro monatlich, in Ostdeutschland 2.100 Euro – ein Unterschied von gut 5 Prozent. Bei den Gehältern an der Spitze liegen das Saarland (2.330 Euro), Hamburg (2.310 Euro) und Bremen (2.300 Euro), am niedrigsten ist das Einkommen in Thüringen (1.970 Euro).

Mit Tarifvertrag verdienen die Beschäftigten mehr als ohne: Verkäufer/innen, die in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeiten, haben einen klaren finanziellen Vorsprung. 14 Prozent beträgt ihr Plus beim Grundgehalt. Zusätzlich gibt es mit Tarifvertrag für die meisten Verkäufer/innen im Einzelhandel Urlaubs- und Weihnachtsgeld (80 bzw. 79 Prozent) – weitaus häufiger als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

1 Einleitung: Was verdienen Verkäufer/innen im Einzelhandel?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Geld ist oft ein heikles Thema – erst recht, wenn es um den Verdienst geht. Die Frage nach ihrem Einkommen beantworten nur wenige gern konkret. Dieses Thema ist im Freundes- und Bekanntenkreis weitgehend tabu und wird oft nicht mal unter Eheleuten diskutiert (Papon 2015). Mangelnde Gehaltstransparenz ist einer der Gründe, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meistens in einer schwächeren Verhandlungsposition sind als ihr Arbeitgeber. Der hat hier einen deutlichen Informationsvorsprung, denn die Personalabteilung kann – meist auf Knopfdruck – einen detaillierten Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden liefern, während viele Beschäftigte nicht einmal wissen, wie viel ihre direkte Kollegin oder der Kollege verdient. Ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede bestehen auf diese Weise 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 Verkäufer/innen im Einzelhandel 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 erörtert werden und auch Verkäufer/innen mit ihren beruflichen Einschätzungen zu Wort kommen. Abschnitt 3 stellt die typische Gehaltsentwicklung von Verkäufer/innen 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 Faktor 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

Lohnspiegel.de möchte für Beschäftigte mehr Gehaltstransparenz schaffen. Das Portal stellt 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 finanziert

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 (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).

und wissenschaftlich betreut vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Stiftung. So kann Lohnspiegel.de seiner Informationsaufgabe unabhängig von wirtschaftlichen Interessen nachgehen. Mit dem Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de können Interessierte für über 500 Berufe einen individuellen Gehaltsvergleich erzeugen, der zahlreiche Merkmale berücksichtigt. Die Arbeitspapiere von Lohnspiegel.de geben einen wissenschaftlich fundierten, allgemein verständlichen Überblick über das Gehaltsgefüge in ausgewählten Berufen.

Datengrundlage dieses Arbeitspapiers ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die Gehaltsangaben von über 500.000 Beschäftigten enthält. Sie basiert auf einer Online-Befragung von Besucherinnen und Besuchern des Portals Lohnspiegel.de und wird regelmäßig aktualisiert.² Somit lassen sich auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigen.³ Darüber hinaus enthält die Datenbank viele weitere Informationen: soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz – dazu zählen der Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Damit enthält die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die wichtigsten Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus. Für die vorliegende Analyse wurden die Angaben von 8.338 Verkäufer/innen im Einzelhandel ausgewertet. Darüber hinaus haben viele Verkäuferinnen und Verkäufer auch eine offene Frage zu den Erfahrungen in ihrem Beruf beantwortet, sodass ein guter Eindruck von den Vor- und Nachteilen des Berufs jenseits der Verdienstperspektiven gewonnen werden kann.

2 Berufsprofil: Verkäufer/in im Einzelhandel

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Verkäufer/in im Einzelhandel ist ein anerkannter Ausbildungsberuf im Handel. Die Ausbildung dauert in der Regel zwei 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. Auch in der Praxis reicht oft ein Hauptschulabschluss für den Zugang zur Ausbildung (Bundesagentur für Arbeit 2022). Von den Befragten in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank haben etwa 30 Prozent der Verkäufer/innen im Einzelhandel einen Hauptschulabschluss und etwas weniger als die Hälfte einen Realschulabschluss. Das verbleibende Viertel entfällt auf andere Bildungsabschlüsse. Schulfächer, die eine besonders wichtige Rolle spielen, sind Mathematik – etwa um Preise und Rabatte zu berechnen – und Deutsch (für den Kontakt und Gespräche mit der Kundschaft).

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.

Verkäufer/innen im Einzelhandel arbeiten, ähnlich wie Einzelhandelskaufleute, in Kaufhäusern, Supermärkten oder Fachgeschäften unterschiedlicher Sortimente – dort werden sie in der Regel auch ausgebildet. Ob Bekleidung, Lebensmittel, Möbel oder Elektronik, ob Sportartikel, Kosmetik oder Gartenzubehör: Das Verkaufen sowie die Beratungsgespräche mit Kundinnen und Kunden sind der sichtbare Schwerpunkt dieser Tätigkeit, doch die Aufgaben sind weitaus vielfältiger. Verkäuferinnen und Verkäufer nehmen Waren an, organisieren deren fachgerechte Lagerung und platzieren sie, kontrollieren den Bestand und seine Qualität, berechnen die Preise verkaufter Waren, kassieren, schreiben Rechnungen, erstellen Kassenberichte (BMWK 2022). Zudem wirken sie an Werbemaßnahmen mit und organisieren Sonderaktionen. Beim Kassieren prüfen Verkäufer/innen die Echtheit der Geldscheine, achten auf die richtige Ausgabe des Wechselgeldes oder wickeln Zahlungen bargeldlos mit Kredit- oder Geldkarten ab (Bundesagentur für Arbeit 2022).

Verkäufer/innen sollten kontaktfreudig und freundlich sein, sich sprachlich gut ausdrücken können, Einfühlungsvermögen haben und gut im Rechnen sein. Die Ausbildung im Lehrbetrieb endet nach zwei Jahren mit bestandener Abschlussprüfung. Danach lässt sich eine einjährige Aufbau-Ausbildung anschließen (BMWK 2022). Es gibt viele Lehrgänge und Seminare, um sich zu spezialisieren, etwa Verhandlungstraining oder Mitarbeiterführung. Mit mehrjähriger Berufserfahrung und entsprechender Fortbildung hat man einige Aufstiegschancen, etwa als Ausbilder/in von Azubis oder – nach dem Besuch einer Fachoberschule – auch ein Studium, etwa Dipl.-Betriebswirt/in.

Die für Verkäufer/innen im Einzelhandel derzeit gültige Verordnung über die Berufsausbildung stammt wie die für Einzelhandelskaufleute aus dem Jahr 2017.⁴ Die Digitalisierung spielt darin bisher kaum eine Rolle. Doch sie verändert auch den Einzelhandel mit Wucht – beispielsweise wird die Trennung zwischen Offline- und Online-Handel nach und nach verschwinden (Glaubitz 2018, S. 151).

2.2 Wie schätzen Verkäufer/innen ihren Beruf ein?

Was sagen Verkäufer/innen im Einzelhandel über ihren 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 deutlich: 16 Prozent würden raten, den Beruf auf keinen Fall zu ergreifen, und weitere 47 Prozent empfehlen, dies eher nicht zu tun. Insgesamt raten also 63 Prozent der Verkäufer/innen im Einzelhandel von ihrem eigenen Beruf ab. Lediglich 27 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 Verkäufer/innen im Einzelhandel besonders auf, denn andere Beschäf-

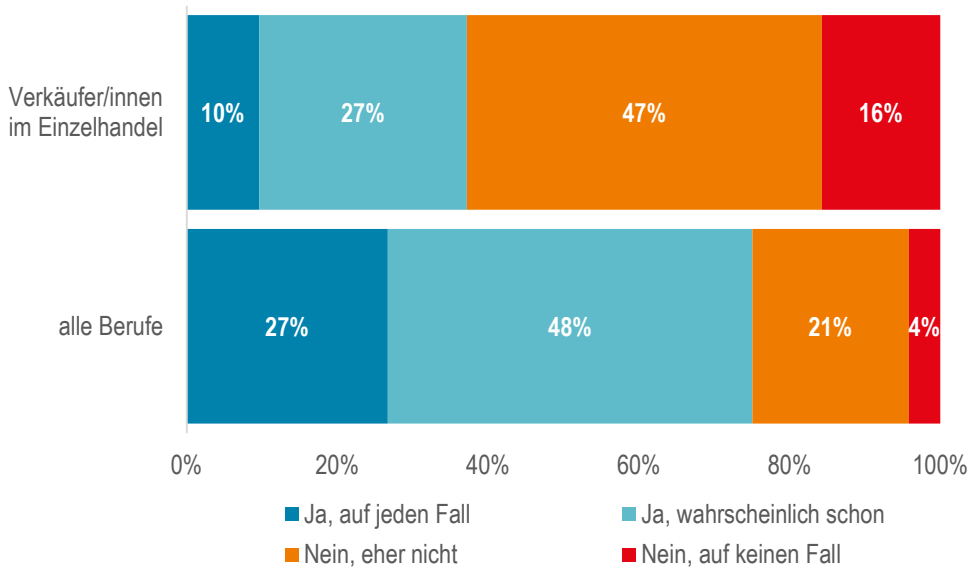
⁴ Verordnung über die Berufsausbildung zum Verkäufer und zur Verkäuferin vom 13. März 2017, vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 13, S. 458ff.

tigte empfehlen ihre Berufe oft weiter: 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: Neben den Verkäufer/innen im Einzelhandel zählen dazu zwei weitere Berufe aus dem Einzelhandel – Kassierer/in im Einzelhandel und Kaufleute im Einzelhandel – sowie Koch/Köchin, Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr und Bankkaufmann/-frau (Hans-Böckler-Stiftung 2020). Diese Häufung legt nahe, dass der Einzelhandel aus Sicht der Beschäftigten derzeit eine sehr unattraktive Branche ist – und die Arbeitgeber dringend dafür sorgen müssen, dass die Arbeitsbedingungen sich verbessern, um den Nachwuchs für den Einzelhandel zu sichern. Zu berücksichtigen ist bei diesen Daten, dass sie bereits vor Beginn der Corona-Pandemie erhoben wurden. Diese hat für die Beschäftigten zusätzliche Belastungen und gesundheitliche Risiken mit sich gebracht – gleichzeitig aber auch eine bis dahin ungekannte Anerkennung ihrer Tätigkeit als systemrelevant (Lübker/Zucco 2020).

Abb. 1: Würden Verkäufer/innen im Einzelhandel ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Verkäufer/innen im Einzelhandel N = 414; Datenstand REL_2-81.



Die Befragten wurden zudem gebeten, kurz über ihre beruflichen Erfahrungen zu berichten. Freude macht den Verkäufer/innen der direkte, tägliche Kontakt mit anderen Menschen. Zudem bezeichnen sie ihren Beruf als „interessant und abwechslungsreich“, wie zum Beispiel eine Verkäuferin aus Mecklenburg-Vorpommern sagt (siehe Kasten 1). Der Beruf könne durchaus empfehlenswert sein – vorausgesetzt, man hat Freude am Umgang mit Menschen. Wichtig sei, den Arbeitgeber sorgfältig auszuwählen. Einige der Befragten empfehlen – ähnlich wie die Einzelhandelskaufleute – eher den

beratungsintensiven Fachhandel und aufgrund der besseren Löhne tarifgebundene Arbeitgeber (s. a. Kapitel 5 und Lübker/Herrberg 2022, S. 7f.).

Die Erfahrungen mit der Kundschaft sind für Verkäuferinnen und Verkäufer im Einzelhandel durchaus gemischt. So klagen viele über mangelnde Wertschätzung und unerfreuliche Begegnungen mit herablassenden Kundinnen und Kunden. Hinzu kommen drei weitere, negative Aspekte: die geringe Bezahlung, familienunfreundliche Arbeitszeiten sowie eine hohe Belastung durch Stress und 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 Verkäuferinnen und Verkäufern im Einzelhandel zu ihrem Beruf

„Abwechslungsreich.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Nordrhein-Westfalen, 30 Jahre

„Direkter Kontakt zu Kunden.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Schleswig-Holstein, 36 Jahre

„Kundenkontakt.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Hessen, 40 Jahre

„Sicherer Job, angemessene Bezahlung, Kundenkontakt, flexible Tätigkeitsfelder.“

Verkäufer im Einzelhandel aus Hessen, 36 Jahre

„Abwechslungsreiche, anspruchsvolle Tätigkeit.“

Verkäufer im Einzelhandel aus Mecklenburg-Vorpommern, 33 Jahre

„Interessant und abwechslungsreich.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Mecklenburg-Vorpommern, 57 Jahre

„Es ist ein gut bezahlter und ein relativ einfacher Job.“

Verkäufer im Einzelhandel aus Nordrhein-Westfalen, 17 Jahre

„Diesen Beruf muss man lieben.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Bayern, 56 Jahre

„Nur wenn der Partner auch am Wochenende arbeitet bzw. sich wochentags frei nehmen kann.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Bayern, 56 Jahre

„Die Arbeitszeiten am Wochenende sind schlecht für die Familie.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Niedersachsen, 52 Jahre

„Arbeitszeiten mies und Gehalt schlecht.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Nordrhein-Westfalen, 38 Jahre

„Diese Arbeit ist schlecht für alleinerziehende Mutter, wegen Spätschicht und Samstag arbeiten.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Sachsen-Anhalt, 50 Jahre

„Nur wenn das sein Traumjob ist.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Niedersachsen, 42 Jahre

„Knochenjob. Stress ohne Ende. Respektlose und ungerechte Behandlung durch Kunden. Man ist der Depp vom Dienst.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Hessen, 31 Jahre

„Zu viel Stress für zu wenig Geld.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Bayern, 52 Jahre

„Schlechte Bezahlung.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Baden-Württemberg, 30 Jahre

„Unterbezahlt.“

Verkäuferin im Einzelhandel aus Baden-Württemberg, 42 Jahre

„Undankbarkeit, Respektlosigkeit.“

Verkäufer im Einzelhandel aus Bayern, 53 Jahre

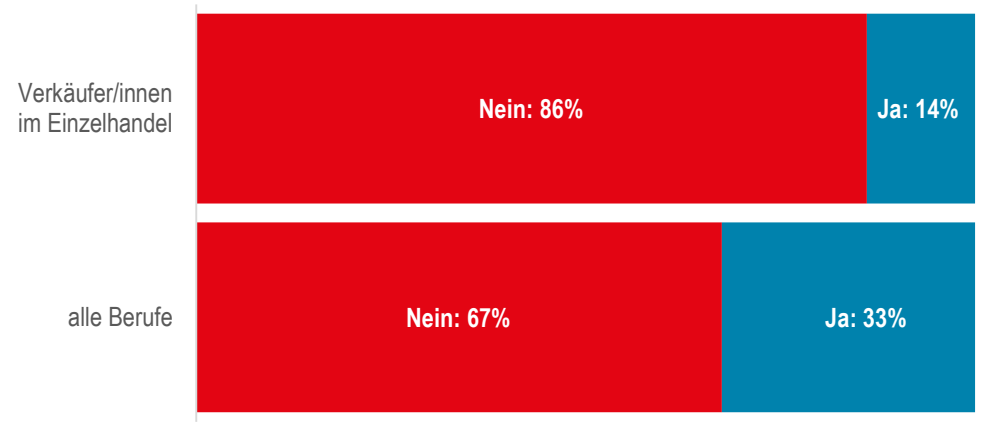
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (offene Frage zu den Erfahrungen im Beruf, Zeichensetzung und Rechtschreibung bearbeitet).

Die konkrete Frage nach der Zufriedenheit mit dem eigenen Gehalt zeigt ebenfalls, dass die meisten Verkäufer/innen im Einzelhandel sich unterbezahlt fühlen. Lohnspiegel.de hat 1.131 Verkäuferinnen und Verkäufer gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer aktuellen Stelle erhalten, gerecht finden – dies verneinten 86 Prozent. Nur eine kleine Minderheit (14 Prozent) hielt ihren Bruttoverdienst für gerecht (Abbildung 2). Das ist erheblich weniger als bei Befragten aller Berufe, von denen immerhin ein Drittel (33 Prozent) sich fair bezahlt fühlten. Besonders unzufrieden sind Verkäufer/innen bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern: Hier empfanden nur 10 Prozent ihren Bruttoverdienst als gerecht – verglichen mit 21 Prozent bei tarifgebundenen Arbeitgebern.⁵ Dieses Ergebnis ist aufgrund der deutlich höheren Gehälter in tarifgebundenen Betrieben nachvollziehbar (siehe Abschnitt 5).

⁵ Der Unterschied ist statistisch signifikant, $\chi^2(1, N = 1131) = 28,83, p < 0,001$.

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Verkäufer/innen im Einzelhandel

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 Verkäufer/innen im Einzelhandel N = 1.131; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

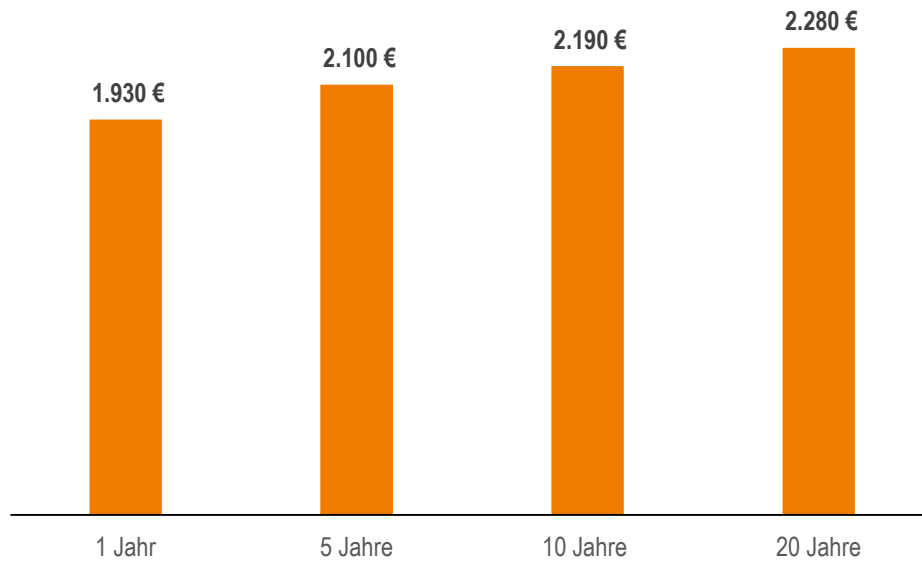
LOHN
SPIEGEL.DE

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Mit zunehmender Berufserfahrung steigt – wie in anderen Berufen auch – der Verdienst von Verkäufer/innen im Einzelhandel. Dies wird in der internationalen Literatur so erklärt, dass das Humankapital der Beschäftigten im Laufe ihres Arbeitslebens steigt – sie also Kenntnisse, Fähigkeiten, Wissen etc. sammeln und damit aus Arbeitgebersicht produktiver werden (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Darüber hinaus sind in den meisten Tarifverträgen Erfahrungsstufen vorgesehen, sodass Löhne und Gehälter entsprechend der Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung gestaffelt sind (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019). Beschäftigte, die in Betrieben mit Tarifbindung angestellt sind, erhalten dann in regelmäßigen Abständen Gehaltserhöhungen, ohne dass sie diese individuell aushandeln müssen. Während insgesamt rund die Hälfte der Beschäftigten hierzulande in solchen Betrieben arbeitet, sind es im Einzelhandel weniger als drei von zehn Beschäftigten (Ellguth/Kohaut 2022, S. 330).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Verkäufer/innen im Einzelhandel mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.338; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Abbildung 3 zeigt, wie sich der Verdienst von Verkäuferinnen und Verkäufern im Einzelhandel mit zunehmender Berufserfahrung entwickelt: Die Einstiegsgehälter liegen im Mittel bei 1.930 Euro und steigen nach fünfjähriger Berufserfahrung um knapp 9 Prozent auf durchschnittlich 2.100 Euro. Nach zehn Jahren Berufserfahrung verdienen Verkäufer/innen dann 2.190 Euro, nach 20 Jahren im Durchschnitt 2.280 Euro. Die Angaben basieren auf einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld und ohne Überstundenvergütungen.

Verkäufer/innen im Einzelhandel verdienen damit weniger als Einzelhandelskaufleute, die eine dreijährige Berufsausbildung absolvieren, also ein Jahr länger in der Ausbildung sind als Verkäufer/innen. Der Unterschied wächst hier sogar mit zunehmender Berufserfahrung: Während Verkäufer/innen beim Einstieg nur etwa 2 Prozent weniger als Einzelhandelskaufleute verdienen, sind es nach 20 Jahren im Beruf fast 8 Prozent weniger: Verkäufer/innen verdienen dann durchschnittlich 2.280 Euro monatlich und Einzelhandelskaufleute 2.470 Euro (Lübker/Herrberg 2022, S. 10). Auch im Vergleich zu anderen Branchen sind die Gehälter von Verkäufer/innen im Einzelhandel ausgesprochen niedrig: So verdienen beispielsweise Industriekaufleute nach dreijähriger Ausbildung und mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.110 Euro im Monat (Lübker/Herrberg/Giese 2022, S. 9).

Andere Untersuchungen belegen ebenfalls den deutlichen Gehaltsrückstand des Einzelhandels gegenüber anderen Branchen. Dieser besteht auch dann, wenn das jeweilige Qualifikationsniveau der Beschäftigten berücksichtigt wird (Lübker/Zucco 2020, S. 481).

Eine Auswertung vor Einführung des Mindestlohns von 12 Euro ergab, dass im Jahr 2021 im Einzelhandel das Risiko besonders hoch war, zu Stundenlöhnen von unter 12 Euro zu arbeiten (Lübker 2021, S. 13). Der höhere Mindestlohn bringt somit vielen Beschäftigten im Einzelhandel mehr Gehalt. So finden sich unter den Berufen, die am häufigsten von einer Anhebung profitieren, viele aus der Branche: Neben den Verkäufer/innen im Einzelhandel (Rang 12) zählen dazu auch die Helfer/innen im Verkauf (Rang 6), Kassierer/innen im Einzelhandel (Rang 13) sowie die Einzelhandelskaufleute (Rang 22). Die Anhebung des Mindestlohns betrifft nach Einschätzung der Arbeitgeberverbände vor allem nicht tarifgebundene Betriebe, deren Kostenvorteil – den sie durch das Unterschreiten der Tariflöhne erlangen konnten – mit der Mindestloohnerhöhung schrumpft (Bispinck et al. 2020, S. 100f.).

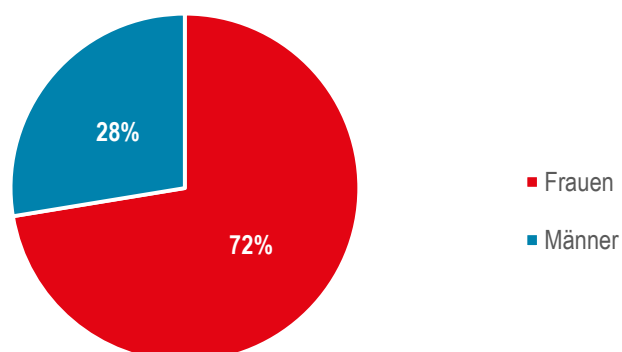
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Verkäufer/innen im Einzelhandel

Ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt ist neben der Berufserfahrung das Geschlecht (Wrohlich/Zucco 2017, S. 958f.). Die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bei Verkäufer/innen im Einzelhandel lassen sich auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gut ermitteln, da ausreichend viele Frauen wie auch Männer befragt wurden. Fast drei Viertel der Verkäufer/innen im Einzelhandel sind Frauen (72 Prozent), das restliche gute Viertel Männer (28 Prozent) (Abbildung 4). Damit dominieren die Frauen diesen Beruf noch ausgeprägter, als es mit einem Verhältnis von 6:4 bei Einzelhandelskaufleuten der Fall ist (Lübker/Herrberg 2022, S. 12).

Abb. 4: Befragte Verkäufer/innen im Einzelhandel nach Geschlecht

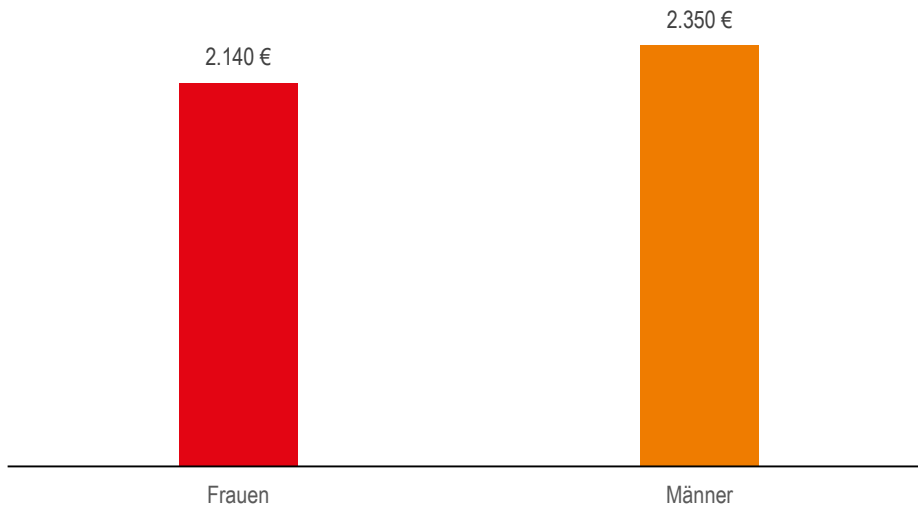
Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 8.338; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Abb. 5: Verdienstniveau von Verkäufer/innen im Einzelhandel nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



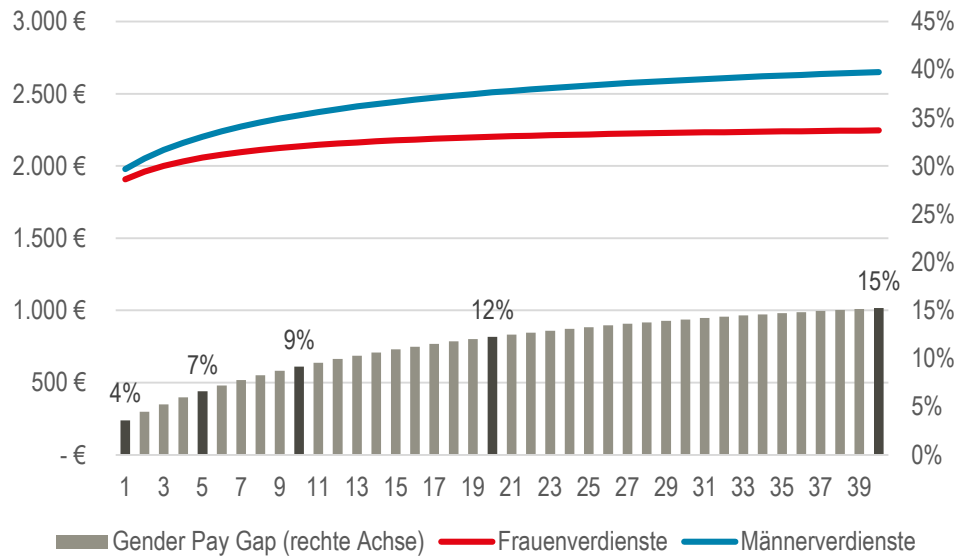
Anmerkung: Fallzahl N = 8.338; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Verkäufer verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.350 Euro – Verkäuferinnen hingegen nur 2.140 Euro (Abbildung 5). Das sind rund 9 Prozent weniger. Dieser geschlechtsspezifische Gehaltsrückstand, auch als Gender Pay Gap bezeichnet, bleibt jedoch nicht gleich, sondern vergrößert sich im Laufe des Erwerbslebens sogar noch (Manning/Swaffield 2008). Das liegt unter anderem daran, dass Frauen weniger Ertrag aus ihrer Berufserfahrung ziehen (Stokke 2021). In anderen Worten: Ihr schon von Beginn an geringeres Gehalt steigt im Laufe ihres Berufslebens nicht in gleichem Maße wie das ihrer männlichen Kollegen. Während Verkäuferinnen am Berufsbeginn lediglich 4 Prozent weniger verdienen als ihre Kollegen, liegt der Unterschied nach fünf Jahren im Beruf schon bei 7 Prozent und wächst dann – wenn auch in vermindertem Tempo – immer weiter. Mit 20 Jahren Berufserfahrung verdienen Verkäuferinnen durchschnittlich 12 Prozent weniger als Verkäufer. Zum Ende des Erwerbslebens sind es mit 40 Jahren Berufserfahrung sogar 15 Prozent (Abbildung 6). Der Gender Pay Gap entwickelt sich bei Verkäufer/innen damit weitgehend ähnlich problematisch wie bei Einzelhandelskaufleuten (Lübker/Herrberg 2022, S.13).

Abb. 6: Entwicklung des Gender Pay Gaps von Verkäufer/innen im Einzelhandel nach Berufserfahrung

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



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 8.338; Datenstand REL_2-81.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Für diese zunehmenden Verdienstunterschiede gibt es vielfältige Gründe. Im Gegensatz zu den meisten Vätern wechseln viele Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung (Schrenker/Zucco 2020). Diese kürzeren Wochenarbeitszeiten sind aber oft mit geringeren Stundenlöhnen verbunden (Zucco 2019; Costa Dias/Joyce/Parodi 2020) und schmälern zudem die Beförderungschancen (Zucco/Bächmann 2020). Ein längeres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, etwa während der Elternzeit, beeinträchtigt vor allem die langfristigen Verdienst- und Karriereaussichten von Frauen (Boll 2012; Lott/Eulgem 2019). Diese schlechteren Karrierechancen spiegeln sich in der sogenannten vertikalen Segregation: Je höher die Hierarchieebene, desto geringer der Frauenanteil (Baier et al. 2018). Darüber hinaus zeigen einige Studien, 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. Somit verringern Arbeitgeber die Karrierechancen von Frauen gegenüber Männern (Kunze 2005; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015).

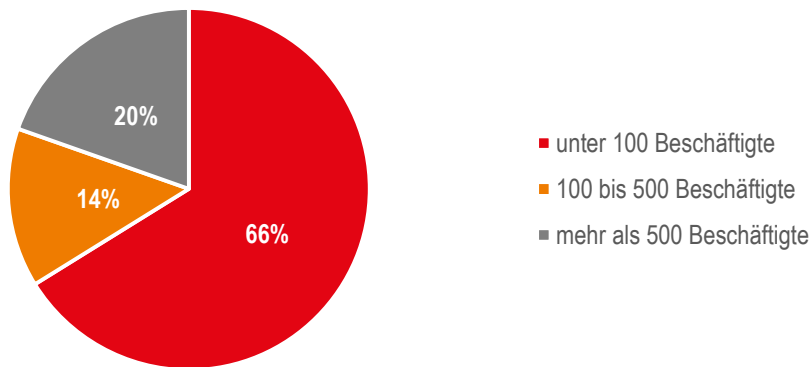
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Die Größe eines Betriebes spielt ebenfalls eine Rolle bei Verdienstunterschieden: Größere Betriebe zahlen in der Regel höhere Löhne als Kleinbetriebe. Sowohl für die Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) als auch für Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) ist dieser Effekt in der Literatur gut belegt. Einerseits werden diese Verdienstunterschiede damit erklärt, dass größere Betriebe meist produktiver sind und sich somit höhere Löhne leisten können. Andererseits sind größere Betriebe häufiger als kleine an einen Tarifvertrag gebunden (Ellguth/Kohaut 2022, S. 331). Das führt dazu,

dass Beschäftigte bei kleineren Arbeitgebern ihr Gehalt deutlich öfter individuell aushandeln müssen – oder einfach den Gehaltsvorschlag des Arbeitgebers akzeptieren, ohne ihn zu hinterfragen. Im Gegensatz dazu erhalten die Beschäftigten in größeren Betrieben sehr viel häufiger die höheren Tariflöhne (Lübker/Schulten 2021, S. 4).

Abb. 7: Befragte Verkäufer/innen im Einzelhandel nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



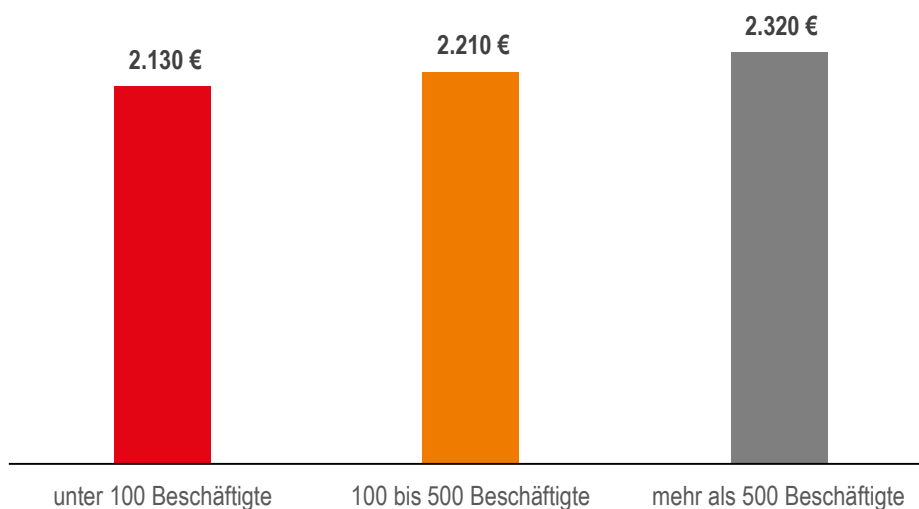
Anmerkung: Fallzahl N = 8.338; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße lassen sich mit der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gut darstellen, da Beschäftigte aller Betriebsgrößenklassen sich an der Online-Erhebung beteiligt haben. Von den befragten Verkäuferinnen und Verkäufern arbeiten zwei Drittel (66 Prozent) in kleineren Einzelhandelsbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 14 Prozent in mittleren Betrieben (100 bis 500 Beschäftigte) und 20 Prozent in größeren Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (Abbildung 7). Damit sind die Fallzahlen ausreichend, um die Gehaltsunterschiede verlässlich zu analysieren.

Abb. 8: Verdienstniveau von Verkäufer/innen im Einzelhandel nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.338; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



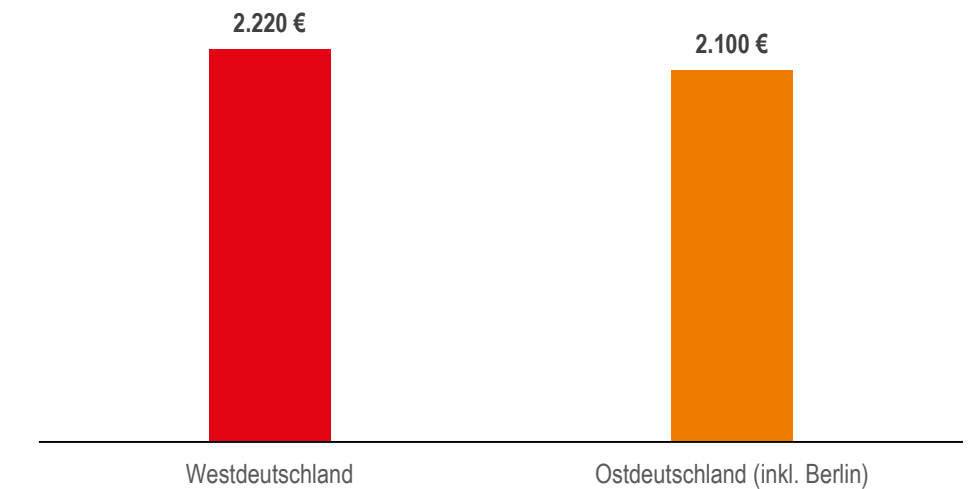
Im Gegensatz zu vielen anderen Berufen hat die Betriebsgröße für Verkäuferinnen und Verkäufer im Einzelhandel relativ geringen Einfluss auf das Gehalt. In Betrieben mit über 500 Beschäftigten liegt der Verdienst bei durchschnittlich 2.320 Euro und damit nur knapp 5 Prozent höher als in mittelgroßen Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten, die im Schnitt 2.210 Euro pro Monat zahlen. In Kleinbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten verdienen Verkäufer/innen typischerweise 2.130 Euro. Wechselt jemand von einem Klein- zu einem Großbetrieb, lassen sich rund 190 Euro, also etwa 9 Prozent, mehr verdienen. Bei Industriekaufleuten macht der Gehaltsunterschied zwischen kleinen und großen Betrieben deutlich mehr aus: Beschäftigte können ihr Gehalt beim Wechsel von einem kleinen zu einem großen Betrieb um gut ein Fünftel steigern (Lübker/Herrberg/Giese 2022, S. 13). Die Angaben gelten auch hier für eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden und Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Auch mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung gibt es noch immer Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Die generell niedrigeren Löhne in Ostdeutschland werden in der Arbeitsmarktforschung mit einigen strukturellen Unterschieden zwischen Ost und West erklärt (Bosch/Kalina/Weinkopf 2014; Kluge/Weber 2016; Ragnitz 2012). Zum einen spielt die Größe der Betriebe eine Rolle: In Ostdeutschland gibt es weniger große Betriebe als im Westen, was insgesamt zu einem niedrigeren durchschnittlichen Lohnniveau führt, da kleinere Betriebe meist geringere Löhne zahlen (Abschnitt 4.2). Zum anderen sind Branchen mit typischerweise hohen Löhnen in ostdeutschen Bundesländern seltener zu finden als in Westdeutschland. Darüber hinaus ist die Tarifbindung im Osten niedriger als im Westen (Ellguth/Kohaut 2022, S. 329). 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 Verkäufer/innen im Einzelhandel in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.338; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



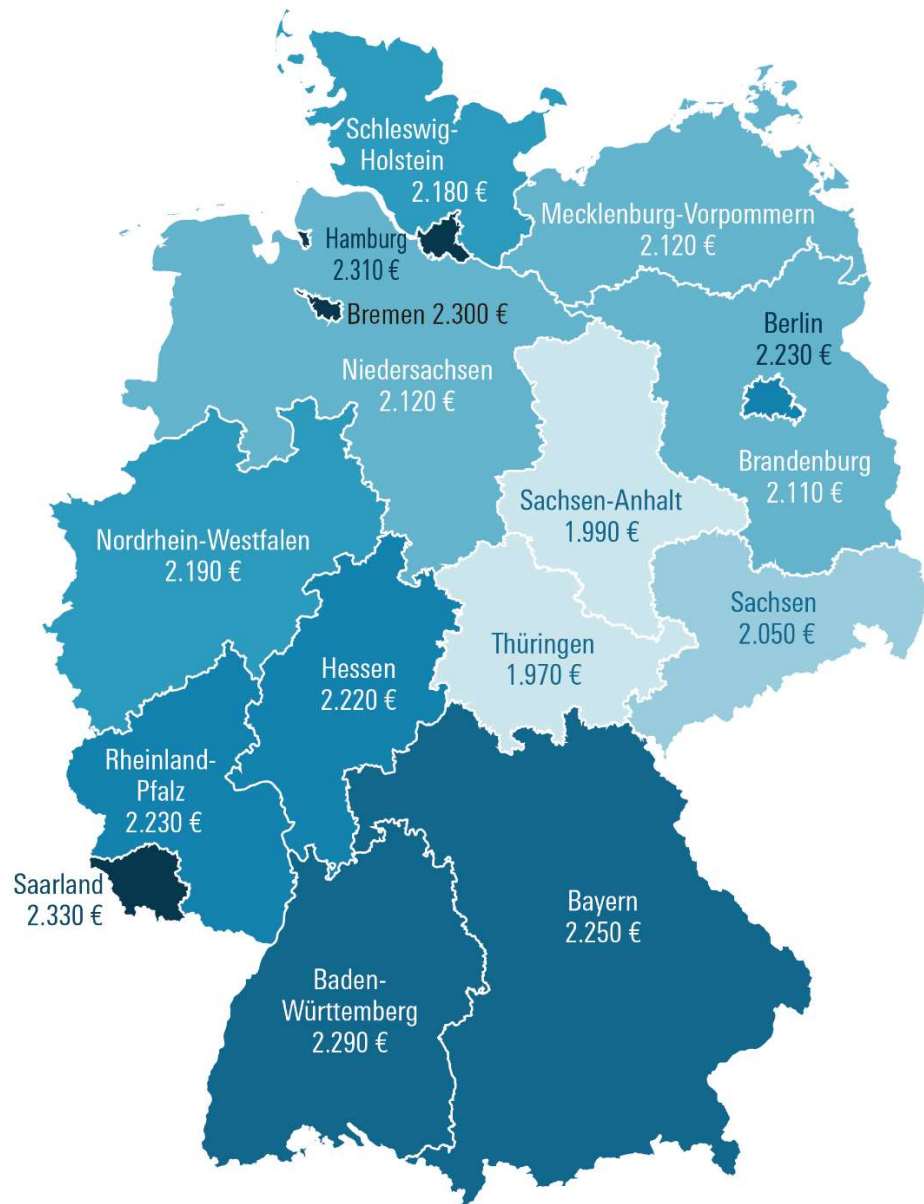
Auch Verkäufer/innen im Einzelhandel verdienen in Westdeutschland durchschnittlich mehr als in Ostdeutschland (Abbildung 9). Mit zehnjähriger Berufserfahrung liegt das Gehalt im Westen durchschnittlich bei 2.220 Euro monatlich, im Osten hingegen bei 2.100 Euro, also über 5 Prozent niedriger. Die Tariflöhne weisen ebenfalls – zwar kleine, aber noch immer – Ost-West-Unterschiede auf: Das Tarifniveau ostdeutscher Bundesländer liegt mittlerweile bei 97,9 Prozent des westdeutschen Niveaus (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). Verkäufer/innen erhalten beispielsweise in Nordrhein-Westfalen eine tarifliche Grundvergütung zwischen 1.993 und 2.832 Euro. In Brandenburg ist die Spannweite mit 2.233 bis 2.790 Euro deutlich kleiner, sodass Beschäftigte mit wenig Berufserfahrung in tarifgebundenen Betrieben dort teilweise besser bezahlt werden als in Nordrhein-Westfalen.⁶

Die Karte (Abbildung 10) zeigt die durchschnittlichen Verdienste von Verkäufer/innen im Einzelhandel nach Bundesländern für eine 38-Stunden-Woche und zehn Jahre Berufserfahrung. Das Verdienstniveau ist im Saarland mit 2.330 Euro am höchsten, gefolgt von Hamburg (2.310 Euro) und Bremen (2.300 Euro). Auch in Baden-Württemberg (2.290 Euro) und Bayern (2.250 Euro) verdienen Verkäufer/innen mehr als im Durchschnitt der westlichen Bundesländer. Auffallend niedrig im westdeutschen Vergleich liegt das Gehalt in Niedersachsen (2.120 Euro). Die Löhne in Ostdeutschland sind deutlich geringer, wobei Berlin (2.230 Euro) wie oft eine Ausnahme darstellt: Brandenburg (2.110 Euro), Sachsen (2.050 Euro), Sachsen-Anhalt (1.990 Euro) und Thüringen (1.970 Euro) belegen die letzten Plätze. Da es in Sachsen selbst für ostdeutsche Verhältnisse eine geringe Tarifbindung gibt, fällt dieses Bundesland auch in anderen Untersuchungen durch ein sehr niedriges Lohnniveau auf (Schulten/Lübker/Bispinck 2019, S. 63f.).

⁶ Gültig ab 07/2022 (Brandenburg) bzw. 05/2022 (Nordrhein-Westfalen), jeweils Abschlüsse von ver.di für Verkäufer/-innen mit Abschluss einer 2-jährigen kaufm. Berufsausbildung. Siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>

Abb. 10: Verdienstniveau von Verkäufer/innen im Einzelhandel nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.100; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Tarifverträge regeln in Deutschland eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen, wie die Arbeitszeit, den Urlaubsanspruch, die betriebliche Altersvorsorge und nicht zuletzt Löhne und Gehälter. Die Tarifverhandlungen über Löhne und Gehälter werden öffentlich am stärksten wahrgenommen und spielen eine wichtige Rolle, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft – selbst in Zeiten des Fachkräftemangels – gegenüber ihren Arbeitgebern bei Lohnverhandlungen in der schlechteren Verhandlungsposition sind. So haben sie nur begrenzte Möglichkeiten, auf ihre Arbeitgeber Druck auszuüben: Beschäftigte können zwar versuchen, mit Verweis auf ihre Fähigkeiten und Leistungen individuell ein höheres Gehalt oder einen Bonus auszuhandeln – allerdings sind die meisten auf ihren Arbeitsplatz angewiesen und würden daher nicht so weit gehen, für die Durchsetzung einer Gehaltsforderung mit einer Kündigung zu drohen. Der Arbeitsplatz sichert meist nicht nur das Einkommen, sondern erfüllt auch soziale Funktionen und verhilft zu Anerkennung und Kontakten.

Tarifverhandlungen haben daher – in 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). Gewerkschaften verhandeln über Tarifverträge entweder mit Arbeitgeberverbänden (Flächen- oder Branchentarifverträge) oder mit einzelnen Arbeitgebern (Haus- oder Firmentarifverträge). Um ihre Forderungen durchzusetzen, können sie – außerhalb der Friedenspflicht – notfalls auf Streiks zurückgreifen, 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). Der Rückgang der Tarifbindung im Einzelhandel ist besonders dramatisch. Die von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelten Entgelttarifverträge wurden bis zur Jahrtausendwende in der Regel auf Antrag beider Tarifvertragsparteien für allgemein verbindlich erklärt und galten somit für alle Beschäftigten. Die Arbeitgeberseite hat dieses eingespielte Vorgehen jedoch aufgekündigt, sodass Einzelhandelsbetriebe aus der Tarifbindung ausscheiden können. Diese sparen Kosten, indem sie Löhne unterhalb des Tarifniveaus zahlen. So hat sich der Wettbewerb in der Branche deutlich verändert, was zunehmend auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird (Glaubitz 2018). In einer aktuellen Studie fasst der Branchenexperte Jürgen Glaubitz die konkreten Folgen der Tariffucht so zusammen:

„Arbeitsbedingungen und Entlohnung waren bis zum Jahr 2000 durch allgemeinverbindliche Tarifverträge geschützt. Inzwischen sind nur noch 28% der Beschäftigten tarifgebunden. Mit der Aufkündigung der Tarifbindung durch die Arbeitgeber sind nun Entlohnung und Arbeitsbedingungen stärker in den Fokus von Strategien zur Senkung der

Personalkosten gerückt. In vielen Unternehmen gelten nur noch die gesetzlichen Regelungen (z. B. Bundesurlaubsgesetz, Arbeitszeitgesetz etc.). Tarifpolitische Errungenschaften wie z. B. die 37,5-Stundenwoche, Mindestarbeitszeiten, Urlaubs- und Freistellungsregelungen, Zuschläge für ungünstige Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen für Arbeitszeitregelungen gelten für die Mehrheit der Beschäftigten im Einzelhandel nicht mehr. Damit waren die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Handelsarbeitgeber Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten immer weiter flexibilisiert haben.“ (Glaubitz 2022, S. 33)

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fordert daher vom Handelsverband Deutschland (HDE), zu gemeinsamen Anträgen auf eine Allgemeinverbindlicherklärung der bestehenden Tarife zurückzukommen, damit prekäre Entlohnungen zu verhindern und wieder einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen.⁷ Bisher lehnt der HDE dies mit der Begründung ab, dass viele Arbeitgeber sich bewusst gegen eine Tarifbindung entscheiden würden.⁸

Fest steht: Beschäftigte mit Tarifbindung haben bessere Arbeitsbedingungen, geregelte Arbeitszeiten und höhere, faire Löhne. Im Folgenden wird erläutert, wie Tarifverträge sich bei Verkäufer/innen auf die Grundgehälter (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken.

⁷ Siehe z.B. <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++abba67fc-21e9-11ec-be02-001a4a160129>

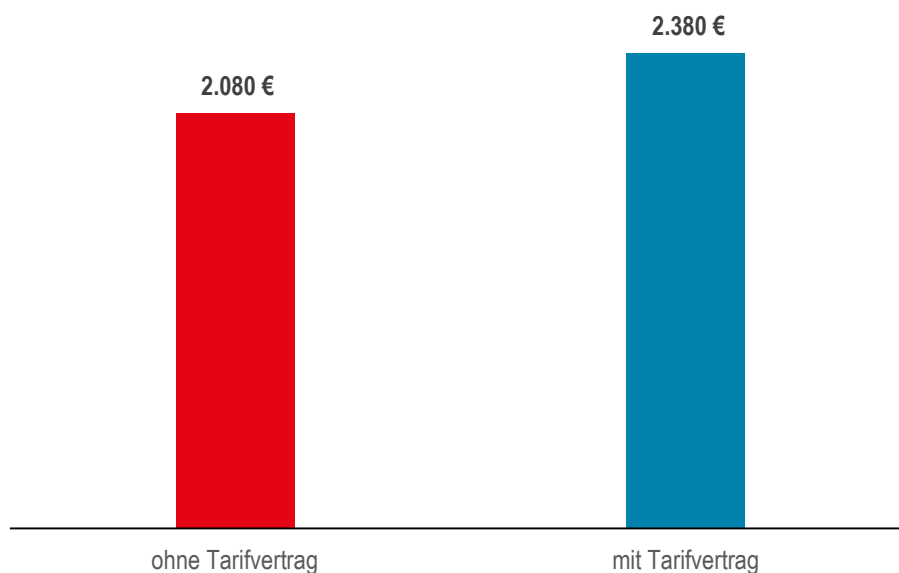
⁸ Siehe z.B. <https://einzelhandel.de/presse/aktuellemeldungen/13459-tarifautonomie-hde-fordert-mehr-gestaltungsfreiheit-fuer-tarifvertragsparteien>

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Für Verkäufer/innen im Einzelhandel gibt es bei den Grundgehältern deutliche Unterschiede: Ohne Tarifvertrag liegt ihr Grundgehalt im Mittel bei 2.080 Euro, während sie in Betrieben mit Tarifvertrag durchschnittlich 2.380 Euro und somit 300 Euro mehr pro Monat verdienen (Abbildung 11). Der Tarifvertrag macht also gut 14 Prozent mehr Gehalt aus. Bezogen auf zwölf Monatslöhne verdienen Verkäuferinnen und Verkäufer mit Tarifvertrag durchschnittlich 3.600 Euro mehr als ohne. Auch diese Angaben beziehen sich – der besseren Vergleichbarkeit halber – auf eine 38-Stunden-Woche und zehnjährige Berufserfahrung.

Abb. 11: Verdienstniveau von Verkäufer/innen im Einzelhandel nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.338; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

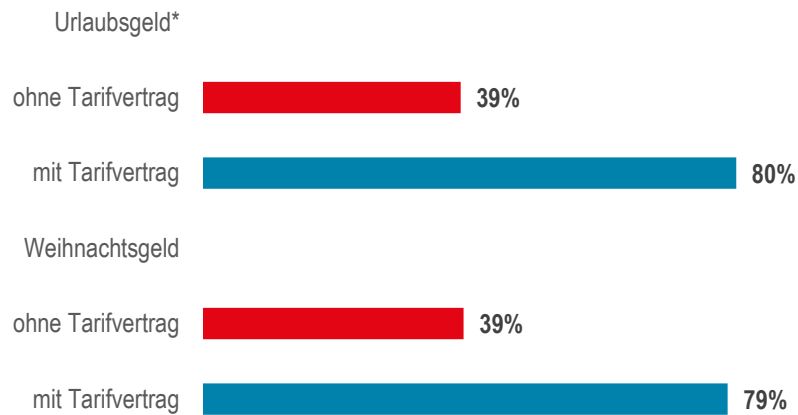
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten zusätzlich zu ihrem Grundgehalt regelmäßige Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, meist im Juni oder Juli, und Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Einen generellen Anspruch auf solche Sonderzahlungen gibt es jedoch nicht. Vielmehr sind sie von individuellen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, der eingeübten betrieblichen Praxis sowie entsprechenden Regelungen in Tarifverträgen abhängig. Beschäftigte mit Tarifvertrag haben jedoch deutlich bessere Aussichten auf solche Sonderzahlungen als Beschäftigte ohne Tarifvertrag, wie die Auswertungen von Lohnspiegel.de hierzu regelmäßig ergeben.⁹

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).

Abb. 12: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei Verkäufer/innen im Einzelhandel nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.892; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Auch Verkäufer/innen profitieren weitaus häufiger von Sonderzahlungen, wenn sie in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten: 80 Prozent derjenigen mit Tarifvertrag erhielten in den letzten zwölf Monaten Urlaubsgeld, während es ohne Tarifvertrag lediglich 39 Prozent waren (Abbildung 12). Der Unterschied beim Weihnachtsgeld ist ähnlich: 79 Prozent der Verkäufer/innen im Einzelhandel mit Tarifvertrag gaben an, Weihnachtsgeld erhalten zu haben – verglichen mit nur 39 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifvertrag. Der Gehaltvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag ist somit über ein Jahr gerechnet noch mal erheblich größer als der Abstand, der allein durch den Unterschied der Monatsgehälter entsteht (Abschnitt 5.1).

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): Verkäufer/in.
<https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Berufsbilder/verkaeufer.html>

Boll, C. (2012): Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. Frankfurt am 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: Verkäufer/in (Stand: 01.04.2022), Nürnberg.
<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/6628.pdf>

Costa Dias, M./ Joyce, R./ Parodi, F. (2020): The gender pay gap in the UK: children and experience in work, in: Oxford Review of Economic Policy 36(4), S. 855-881. <https://doi.org/10.1093/oxrep/graa053>.

Dämmrich, J./ Kosyakova, Y./ Blossfeld, H.-P. (2015): Gender and job-related non-formal training: A comparison of 20 countries, in: International Journal of Comparative Sociology, 56(6), S. 433-459. <https://doi.org/10.1177/0020715215626769>. **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.

Glaubitz, J. (2022): Zukunft Handel. Für eine lebenswerte (Innen-)Stadt. ver.di Fachbereich Handel, Berlin.

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

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. (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. (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 Tariffucht in Sachsen. WSI Study Nr. 19, Düsseldorf.

Stokke, H. E. (2021): The gender wage gap and the early-career effect: the role of actual experience and education level, in: Labour 35(2), S. 135-162. <https://doi.org/10.1111/labr.12191>.

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

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