LOHN SPIEGEL.DE

ARBEITSPAPIER

Nr. 49 · September 2022 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN VERSICHERUNGS-KAUFLEUTE?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Heike Herrberg, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

Versicherungskaufleute sind „Problemlöser“, klären alle Fragen rund um einen Schadensfall und kümmern sich um weitere Formalitäten. Drei Viertel der Befragten empfehlen ihren Beruf weiter. Viele sind allerdings mit dem Verdienst nicht zufrieden. Im ersten Jahr liegt das Gehalt im Mittel bei monatlich 2.600 Euro, mit zehn Jahren Berufserfahrung bei 3.380 Euro. Am besten verdienen Versicherungskaufleute in Betrieben mit Tarifvertrag – ihr Gehaltsplus beträgt 34 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Weihnachts- und Urlaubsgeld gibt es mit Tarifvertrag ebenfalls sehr viel öfter.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick **3**

1 Einleitung: Was verdienen Versicherungskaufleute? **4**
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten 4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank 4

2 Berufsprofil: Versicherungskaufleute **5**
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen 5
2.2 Wie schätzen Versicherungskaufleute ihren Beruf ein? 6

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung **8**

4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen **10**
4.1 Der Gender Pay Gap bei Versicherungskaufleuten 10
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße 12
4.3 Regionale Verdienstunterschiede 13

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung **16**
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung 17
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung 17

Literatur **19**

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Versicherungskaufleute lösen Probleme: Das gestohlene Fahrrad, der Wasserschaden in der Wohnung, der Armbruch im Skiurlaub – das sind fast immer Versicherungsfälle. Ob Diebstahl-, Hausrat- oder Unfallversicherung: Der Kaufmann bzw. die Kauffrau für Versicherungen klärt alle Fragen rund um den Schadensfall und kümmert sich auch um die Formalitäten.

75 Prozent empfehlen ihren Beruf: Nach der Online-Umfrage von Lohnspiegel.de würden 32 Prozent der befragten Versicherungskaufmänner/-frauen ihren Beruf auf jeden Fall empfehlen, weitere 43 Prozent würden dies wahrscheinlich tun. Allerdings finden 63 Prozent der Versicherungskaufleute ihren Verdienst nicht gerecht.

Die Gehälter steigen mit zunehmender Berufserfahrung: Das typische Einstiegsgehalt von Versicherungskaufleuten liegt bei 2.600 Euro. Nach zehn Jahren im Beruf steigt der Bruttomonatsverdienst auf 3.380 Euro. Mit 20 Jahren Berufserfahrung gibt es in Vollzeit sogar 3.940 Euro.

Die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen sind groß: Laut WSI-Lohnspiegel-Datenbank verdient ein Versicherungskaufmann mit zehn Jahren Berufserfahrung etwa 3.620 Euro im Monat, eine Versicherungskauffrau dagegen nur 3.100 Euro – also über 14 Prozent weniger.

Im Osten wird deutlich weniger verdient als im Westen: Versicherungskaufmänner und Versicherungskauffrauen verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung in Westdeutschland durchschnittlich 3.420 Euro, in Ostdeutschland hingegen nur 2.970 Euro und damit gut 13 Prozent weniger. Spitzenreiter bei den Gehältern ist Hamburg (3.760 Euro), am niedrigsten ist das Einkommen in Sachsen-Anhalt (2.710 Euro).

Große Betriebe zahlen mehr als kleine: Versicherungskaufleute verdienen am meisten, wenn sie für einen größeren Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten (4.110 Euro). Kleinbetriebe mit weniger als 100 Beschäftigten zahlen im Schnitt lediglich 2.870 Euro.

Beschäftigte mit Tarifvertrag sind im Vorteil: Ob Grundgehalt oder Sonderzahlungen – wer als Versicherungskaufmann/-frau in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeitet, hat einen klaren finanziellen Vorsprung. Beim Grundgehalt beträgt das Gehaltsplus 34 Prozent. Zusätzlich gibt es mit Tarifvertrag für 85 Prozent der Versicherungskaufleute Urlaubsgeld, und 87 Prozent erhalten Weihnachtsgeld – deutlich öfter als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten von Versicherungskaufleuten: In die Auswertung flossen die Gehaltsangaben von 1.700 Versicherungskaufleuten aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank ein. Zusätzlich wurde für das Arbeitspapier ausgewertet, was Versicherungskaufleute in einem Fragebogen über ihren Beruf berichten.

1 Einleitung: Was verdienen Versicherungskaufleute?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Geld ist oft ein heikles Thema, und die meisten sprechen nicht gern darüber. Das gilt auch für den eigenen Verdienst: Der ist im Freundes- und Bekanntenkreis quasi tabu und wird oft nicht einmal unter Eheleuten diskutiert (Papon 2015). Mangelnde Gehaltstransparenz ist jedoch ein Grund, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meist in einer schwächeren Verhandlungsposition sind als ihr Arbeitgeber. Der hat einen deutlichen Informationsvorsprung und kann sich meist auf Knopfdruck einen detaillierten Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden verschaffen – viele Beschäftigte wissen dagegen nicht einmal, wie viel ihre direkte Kollegin und der Kollege verdienen. Ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede bestehen so im Stillen weiter. Auch bei der Neubesetzung einer Stelle können Arbeitgeber die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber abfragen, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

Im vorliegenden Arbeitspapier werden die Gehälter von Versicherungskaufleuten detailliert analysiert.[1] Datenbasis ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank – sie wird in Abschnitt 1.2 kurz beschrieben. In Abschnitt 2 geht es um das Berufsbild, wobei die Zugangsvoraussetzungen und auch die beruflichen Einschätzungen von Versicherungskaufleuten erörtert werden. Abschnitt 3 stellt die typische Gehaltsentwicklung mit zunehmender Berufserfahrung dar. Abschnitt 4 beschäftigt sich mit dem berufsspezifischen Gender Pay Gap, also den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden, sowie mit Verdienstunterschieden nach Betriebsgröße und Bundesland. In Abschnitt 5 wird ein weiterer, wesentlicher Bestimmungsfaktor für die Entgelte thematisiert: die Tarifbindung des Arbeitgebers. Diese beeinflusst nicht nur den Bruttomonatsverdienst, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte regelmäßige Sonderzahlungen erhalten.

1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

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

Auf diese Weise kann Lohnspiegel.de seiner Informationsaufgabe unabhängig von wirtschaftlichen Interessen nachgehen. Mit dem Lohn- und Gehaltscheck 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] So können auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigt werden.[3] Darüber hinaus enthält die Datenbank etliche weitere Informationen. Dies sind soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz – dazu zählen der Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Damit enthält die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die wichtigsten Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus. Für die vorliegende Analyse wurden die Angaben von 1.700 Versicherungskaufleuten ausgewertet, sodass sich ein guter Eindruck von dem Beruf gewinnen lässt.

2 Berufsprofil: Versicherungskaufleute

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen der Fachrichtung Versicherung – so die vollständige Berufsbezeichnung – ist ein anerkannter Ausbildungsberuf im Versicherungs- und Finanzgewerbe. Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre und findet in einem Ausbildungsbetrieb – z. B. einer Versicherungsgesellschaft oder Bank – und der Berufsschule statt. Formal gibt es zu dieser dualen Ausbildung keine Zugangsbeschränkung, doch laut Bundesagentur für Arbeit (2022) stellen die Ausbildungsbetriebe ganz überwiegend Bewerberinnen und Bewerber mit Hochschulreife ein. Auch von den Befragten in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank haben gut die Hälfte Abitur oder die Fachhochschulreife und ein Sechstel hat einen Studienabschluss (Bachelor oder Master). Etwas mehr als ein Viertel der befragten Versicherungskaufleute gibt die Mittlere Reife als höchsten Bildungsabschluss an. Entsprechend finden sich hier nur wenige Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen mit einem Hauptschulabschluss als höchster schulischer Qualifikation.

Versicherungskaufleute beraten und betreuen private und gewerbliche Kundinnen und Kunden in Versicherungsfragen, erstellen Angebote und arbeiten Verträge aus. Sind sie im Außendienst tätig, beraten sie und

[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.

analysieren den individuellen Bedarf an Produkten, wie Lebens-, Unfall- oder Haftpflichtversicherungen, und erarbeiten passgenaue Angebote, etwa für Neuverträge oder Vertragsänderungen. Gegebenenfalls nehmen sie vor Ort Schäden in Augenschein und legen Schadenakten an. Im Innendienst betreuen sie beispielsweise Vertragsabschlüsse, verwalten Verträge der Bestandskundschaft und erledigen Aufgaben im Rechnungswesen und Controlling (Bundesagentur für Arbeit 2022).

Versicherungskaufleute arbeiten mit modernen Informations- und Kommunikationssystemen, erklären ihrer Kundschaft die diversen Versicherungsarten, schließen Verträge ab oder vermitteln sie, berechnen die Beiträge, die die Kunden zu zahlen haben, informieren darüber, wie sich Schäden vermeiden oder vermindern lassen, und bearbeiten Versicherungsanträge (BMWK 2022). Gefragt sind Sorgfalt, Konzentration und Verschwiegenheit – etwa beim exakten Berechnen von Entschädigungsleistungen oder beim Umgang mit Kundendaten –, kaufmännisches Denken und Verhandlungsgeschick sowie Verantwortungsbewusstsein (Bundesagentur für Arbeit 2022). Ein Versicherungskaufmann bzw. eine Versicherungskauffrau sollte sich sprachlich gut ausdrücken können, entsprechende Umgangsformen haben, selbstständig arbeiten und gut rechnen können, zuverlässig sein und bereit, sich regelmäßig weiterzubilden. Viele Ausbildungsbetriebe legen besonderen Wert auf gute Leistungen in Deutsch, Mathematik, Wirtschaft/Recht sowie Englisch (ebd.)

Seit dem 1. August 2022 gilt eine neue Ausbildungsordnung, die auch die vollständige, offizielle Berufsbenennung definiert: Kauffrau bzw. Kaufmann für Versicherungen und Finanzanlagen.[4] Grund für die Modernisierung der Ausbildungsordnung waren die Weiterentwicklungen in der Versicherungsbranche, u. a. die zunehmende Digitalisierung, welche die Geschäfts- und Arbeitsprozesse grundlegend verändert hat und versicherungsfachliches Wissen mit IT-Inhalten zusammenführt. Zudem geht es um einen stärkeren Servicebedarf bei Kundinnen und Kunden, etwa die Absicherung von Wohneigentum, der Berufsausübung und Freizeitgestaltung oder von Mobilität und Reisen. Auch Vermögensbildung und die Vorsorge für das Alter spielen eine größere Rolle. Durch den Besuch berufsbegleitender Seminare können Versicherungskaufleute sich als Abteilungsleiter/-in oder Zweigstellen- und Filialleiter/-in qualifizieren. Nach mehrjähriger Berufserfahrung sind verschiedene Fort- und Weiterbildungen möglich, u. a. Ausbilder/-in (verantwortlich für die Ausbildung von Azubis), Versicherungsfachwirt/-in oder Versicherungsbetriebswirt/-in.

2.2 Wie schätzen Versicherungskaufleute ihren Beruf ein?

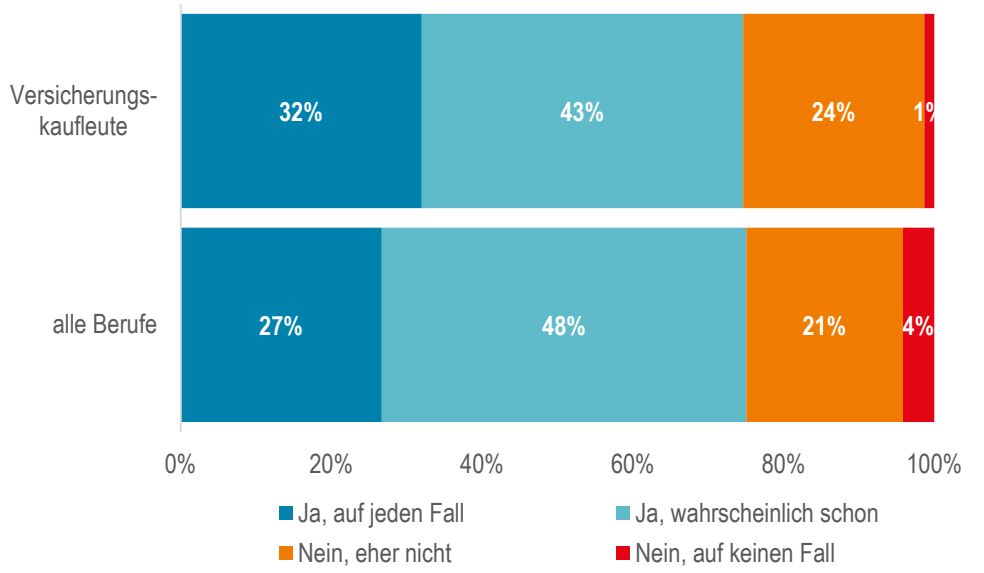
Wie sehen Versicherungskaufleute ihren eigenen Beruf? In der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de wurde gefragt, ob Beschäftigte ihren Beruf weiterempfehlen würden, wenn sie ein junger Mensch um Rat bitten würde. Gut 30.000 Beschäftigte haben sich an der Befragung beteiligt, von denen

[4] Versicherungs-und-Finanzanlagen-Kaufleute-Ausbildungsverordnung – VersFinKflAusbV, vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2022 Teil I Nr. 7, ausgegeben am 8. März 2022, S. 291ff.

allerdings nur 75 als Versicherungskaufmann oder -kauffrau arbeiten. Daher ist das Ergebnis mit Vorsicht zu interpretieren. Trotzdem lässt sich festhalten, dass etwa drei Viertel der Befragten ihren Beruf weiterempfehlen würden – was dem Durchschnitt für alle Berufe entspricht (Abbildung 1). Zum Vergleich: Unter Industriekaufleuten ist der Anteil derer, die ihren Beruf weiterempfehlen, etwas höher (78 Prozent) (Lübker/Herrberg/ Giese 2022, S. 7), während von den Einzelhandelskaufleuten nur 40 Prozent ihren Beruf empfehlen (Lübker/Herrberg 2022, S. 7).

Abb. 1: Würden Versicherungskaufleute ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Versicherungskaufleute N = 75; Datenstand REL_2-81.

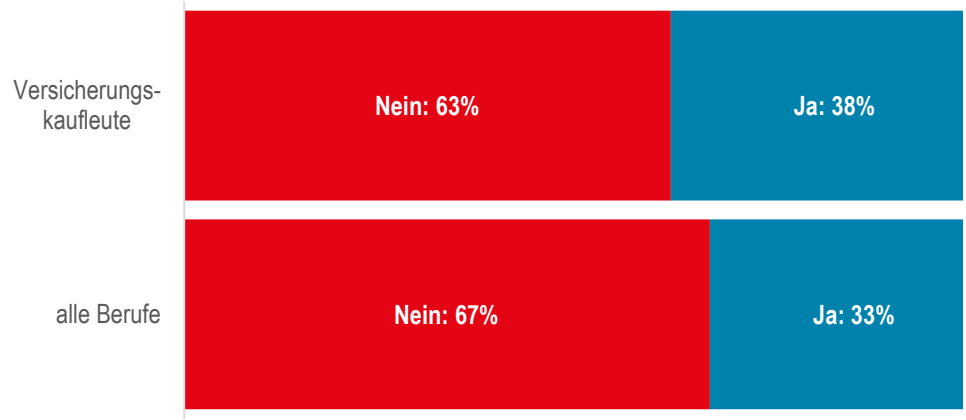
LOHN SPIEGEL.DE

Wenig zufrieden sind die Befragten mit ihrem Gehalt. Lohnspiegel.de hat insgesamt 136 Versicherungskaufleute gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer aktuellen Stelle bekommen, gerecht finden. Dies verneinten 63 Prozent der Befragten; lediglich 38 Prozent fanden ihren Bruttoverdienst gerecht (Abbildung 2).[5] Besonders unzufrieden sind Versicherungskaufleute bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern: Hier fanden nur 29 Prozent ihren Bruttoverdienst in Ordnung, verglichen mit 48 Prozent bei tarifgebundenen Arbeitgebern.[6] Dieses Ergebnis leuchtet aufgrund der deutlich höheren Gehälter in tarifgebundenen Betrieben ein (siehe Abschnitt 4).

[5] Summe weicht rundungsbedingt von 100% ab.
[6] Der Unterschied ist statistisch signifikant, χ^2 (1, N = 136) = 4,76, p = 0,029.

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Versicherungskaufleuten

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 Versicherungskaufleute N = 136; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN SPIEGEL.DE

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

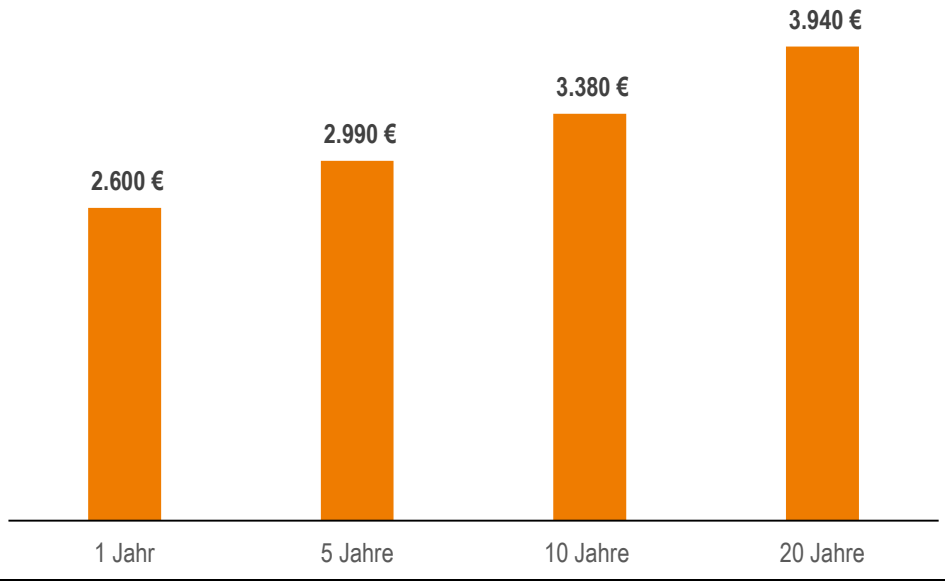
Wie auch in anderen Berufen, steigt der Verdienst von Versicherungskaufleuten mit zunehmender Berufserfahrung. Dies wird in der internationalen Literatur zum einen darauf zurückgeführt, dass Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens Humankapital sammeln – also Kenntnisse, Fähigkeiten, Wissen etc. – und daher aus Arbeitgebersicht produktiver werden (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Zum anderen sehen Tarifverträge in der Regel Erfahrungsstufen vor, sodass Löhne und Gehälter gestaffelt sind – abhängig von der Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019). Gehaltserhöhungen erfolgen dann in regelmäßigen Abständen, ohne dass die Beschäftigten diese individuell aushandeln müssen.

Auch laut Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe erhalten Angestellte mit zunehmender Berufserfahrung spürbare Gehaltszuwächse. Die Grundgehälter liegen im ersten Berufsjahr je nach Gehaltsgruppe bei 2.803 bis 2.986 Euro. Im sechsten und siebten Berufsjahr werden 3.331 bis 3.940 Euro verdient, und ab dem 14. Berufsjahr gibt es eine Gehaltsspanne von 4.191 bis 5.473 Euro. Hinzu kommen Verantwortungszulagen.[7] Dies alles gilt allerdings nur für Betriebe, die nach Tarif bezahlen – und damit lediglich für rund 70 Prozent der Beschäftigten in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Ellguth/Kohaut 2022).

[7] Tarifabschluss von Ver.di, gültig seit dem 1. September 2022.

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Versicherungskaufleuten mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 1.700; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Angesichts der hohen Tarifbindung der Branche (Abschnitt 4) machen sich die tariflichen Gehaltszuwächse mit steigender Berufserfahrung auch in den Umfragedaten der WSI-Lohnspiegel-Datenbank bemerkbar. Während die Einstiegsgehälter im Mittel (also für Beschäftigte mit und ohne Tarifvertrag) bei 2.600 Euro liegen, erhalten Versicherungskaufleute mit fünf Jahren Berufserfahrung schon durchschnittlich 2.990 Euro – eine Steigerung von 15 Prozent. Mit zehn Jahren Berufserfahrung steigen die Gehälter auf 3.380 Euro, bei 20 Jahren sind es 3.940 Euro. Die Angaben legen eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugrunde und verstehen sich ohne Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Überstundenvergütung.

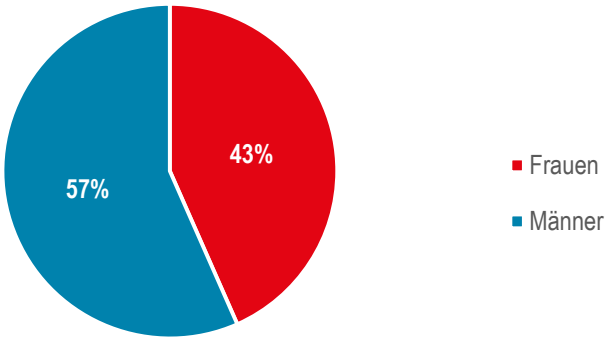
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Versicherungskaufleuten

Das Geschlecht ist neben der Berufserfahrung ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für das Gehalt (Wrohlich/Zucco 2017, S. 958f.). Die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bei Versicherungskaufleuten lassen sich auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gut ermitteln, da Frauen wie auch Männer in ausreichender Zahl befragt wurden. Die Mehrheit der Versicherungskaufleute (57 Prozent) ist männlich, etwa vier von zehn sind Frauen (43 Prozent) (Abbildung 4). Erstere verdienen mit zehnjähriger Berufserfahrung durchschnittlich 3.620 Euro – Versicherungskauffrauen hingegen nur 3.100 Euro (Abbildung 5). Dies entspricht einem Gehaltsrückstand – auch als Gender Pay Gap bezeichnet – von über 14 Prozent.

Abb. 4: Befragte Versicherungskaufleute nach Geschlecht

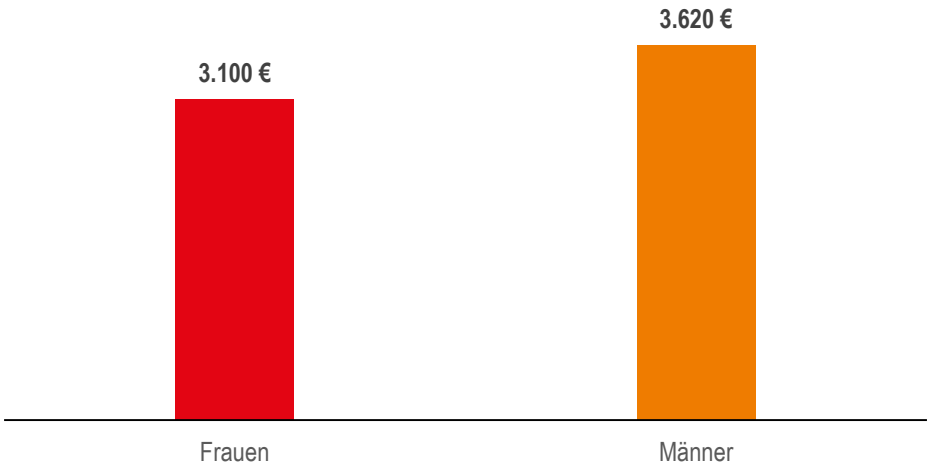
Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 1.700; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Abb. 5: Verdienstniveau von Versicherungskaufleuten nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

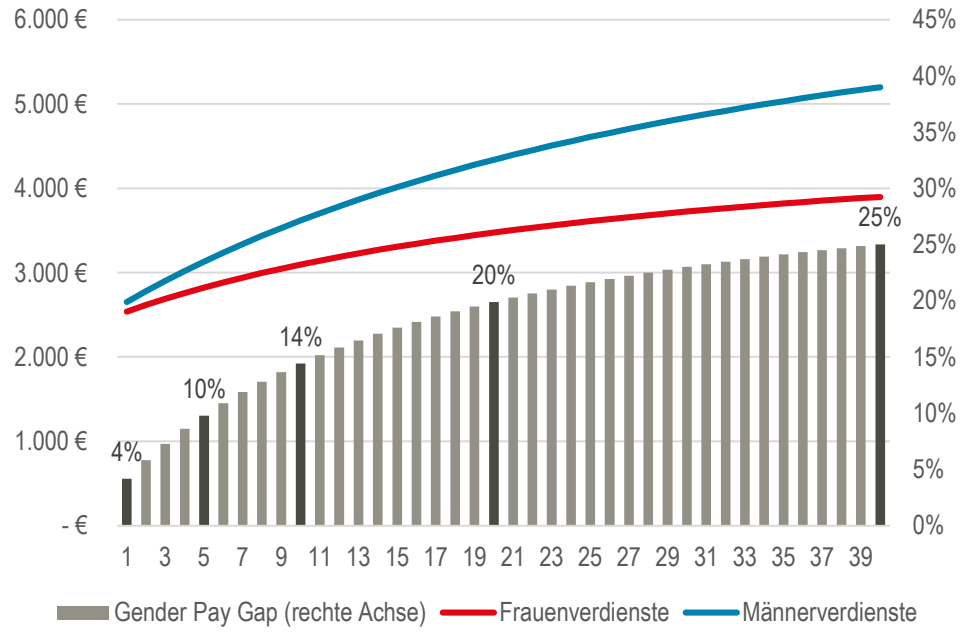


Anmerkung: Fallzahl N = 1.700; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Im Laufe des Erwerbslebens vergrößert sich der Gender Pay Gap meistens sogar noch (Manning/Swaffield 2008), unter anderem auch deshalb, weil die Berufserfahrung sich bei Frauen weniger positiv auf das Gehalt auswirkt als bei Männern (Stokke 2021). So liegen die Einstiegsgehälter weiblicher und männlicher Versicherungskaufleute noch vergleichsweise wenig auseinander: Am Berufsanfang beträgt der Gehaltsunterschied lediglich 4 Prozent. Nach fünf Jahren Berufserfahrung liegt er hingegen schon bei 10 Prozent – und wächst dann immer weiter. Mit 20 Jahren Berufserfahrung verdienen Frauen durchschnittlich 20 Prozent weniger als Männer, und am Ende des Erwerbslebens sind es bei 40 Jahren Berufserfahrung sogar 25 Prozent (Abbildung 6).

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

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



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 1.700; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Die Gründe für die zunehmenden Verdienstunterschiede sind vielfältig. So wechseln viele Frauen – im Gegensatz zu den meisten Vätern – mit der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung (Schrenker/Zucco 2020). Kürzere Wochenarbeitszeiten sind aber oft mit geringeren Stundenlöhnen verbunden (Zucco 2019) und beeinträchtigen die Beförderungschancen (Zucco/Bächmann 2020). Scheiden Frauen während der Elternzeit für einen längeren Zeitraum komplett aus dem Erwerbsleben aus, wirkt sich das besonders negativ auf ihre langfristigen Verdienst- und Karriereaussichten aus (Boll 2012; Lott/Eulgem 2019). So ist gut dokumentiert, dass der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchieebene stetig abnimmt – ein Phänomen, das unter dem Begriff „vertikale Segregation“ in der Forschung diskutiert wird (s. a. Baier et al. 2018). Zudem zeigen Studien, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie deren Ausscheiden aus dem Betrieb für wahrscheinlicher

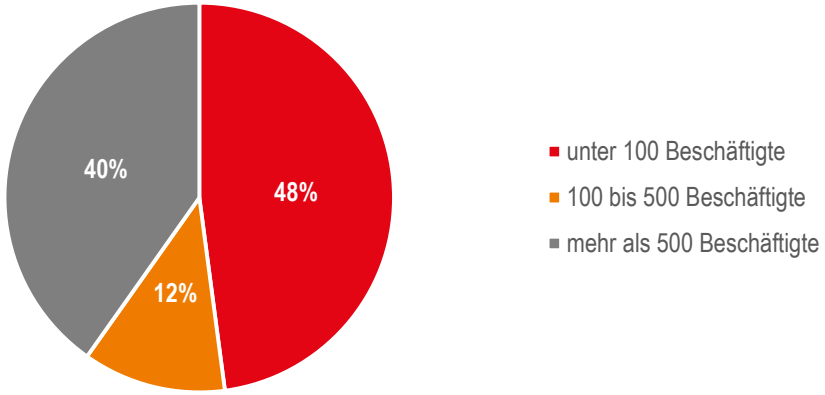
halten (Kunze 2005). Auf diese Weise beeinträchtigen Arbeitgeber zusätzlich die Karriere- und Gehaltschancen von Frauen.

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Größere Betriebe zahlen häufig bessere Löhne als Kleinbetriebe. Dieser Effekt ist in der Literatur gut belegt und lässt sich sowohl in den Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) als auch in Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) nachweisen. Als Erklärung gilt oft, dass größere Betriebe in der Regel produktiver sind und sich somit auch höhere Löhne leisten können. Zudem sind sie häufiger an einen Tarifvertrag gebunden als kleinere Arbeitgeber (Ellguth/Kohaut 2022). 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 2022, S. 4).

Abb. 7: Befragte Versicherungskaufleute nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %

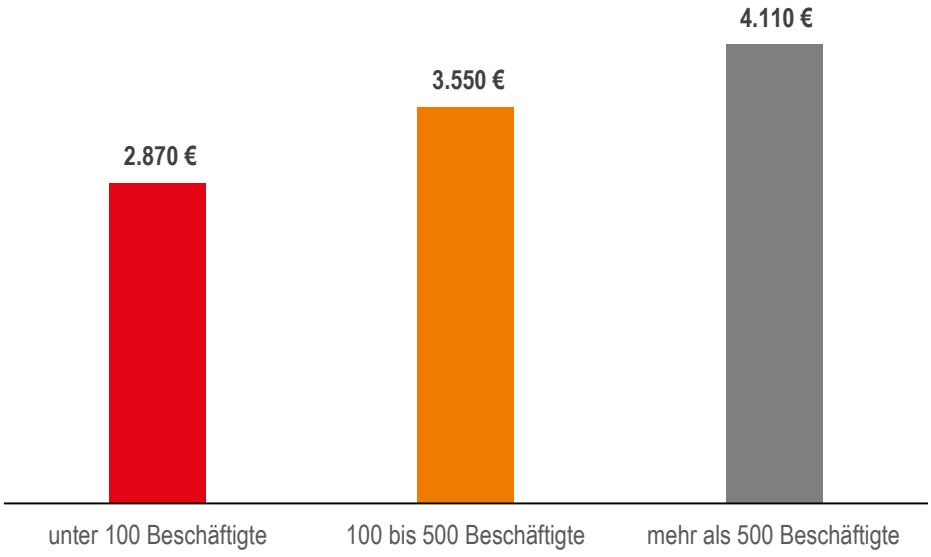


Anmerkung: Fallzahl N = 1.700; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Mit der WSI-Lohnspiegel-Datenbank sind die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße gut zu analysieren, da sich Beschäftigte aus allen Betriebsgrößenklassen an der Online-Erhebung beteiligen. Von den befragten Versicherungskaufleuten arbeiten 48 Prozent in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 12 Prozent in mittleren Unternehmen mit 100 bis 500 Beschäftigten und 40 Prozent in größeren Betrieben (Abbildung 7). Damit reichen die Fallzahlen aus, um belastbare Aussagen zu den Gehaltsunterschieden zu machen.

Abb. 8: Verdienstniveau von Versicherungskaufleuten nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 1.700; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

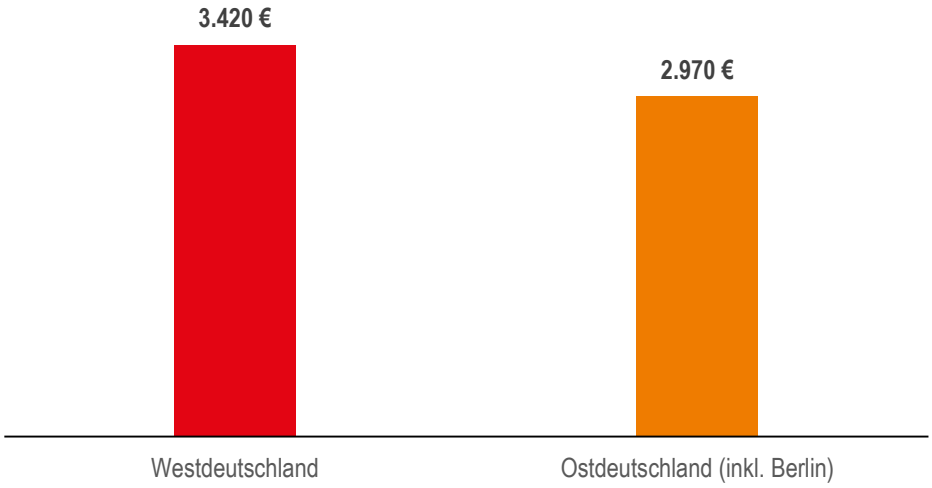
Auch Versicherungskaufleute verdienen, wie erwartet, am meisten, wenn sie für einen Großbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten: Mit 4.110 Euro liegen ihre Monatsgehälter klar über dem Niveau mittelgroßer Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigten, die typischerweise 3.550 Euro pro Monat zahlen (Abbildung 8). Noch einmal deutlich geringer sind die Gehälter in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (2.870 Euro). Wer von einem kleinen Betrieb zu einem großen Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten wechselt, kann sein Gehalt im Mittel also um gut 43 Prozent steigern. Im Vergleich zu anderen Berufen ist dies ein ausgesprochen hoher Unterschied. Auch hier sind die Angaben auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Die Wiedervereinigung liegt mehr als 30 Jahre zurück und noch immer sind die Löhne in Ostdeutschland generell niedriger als im Westen. In der Arbeitsmarktforschung werden hierfür einige strukturelle Unterschiede 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 im Allgemeinen 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. Zudem ist die Tarifbindung in Ostdeutschland niedriger als im Westen (Ellguth/Kohaut 2022). Tariflose Betriebe zahlen in allen Bundesländern niedrigere Löhne als vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung, doch in Ostdeutschland ist der Lohnabstand besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2022, S. 4).

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

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 1.700; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

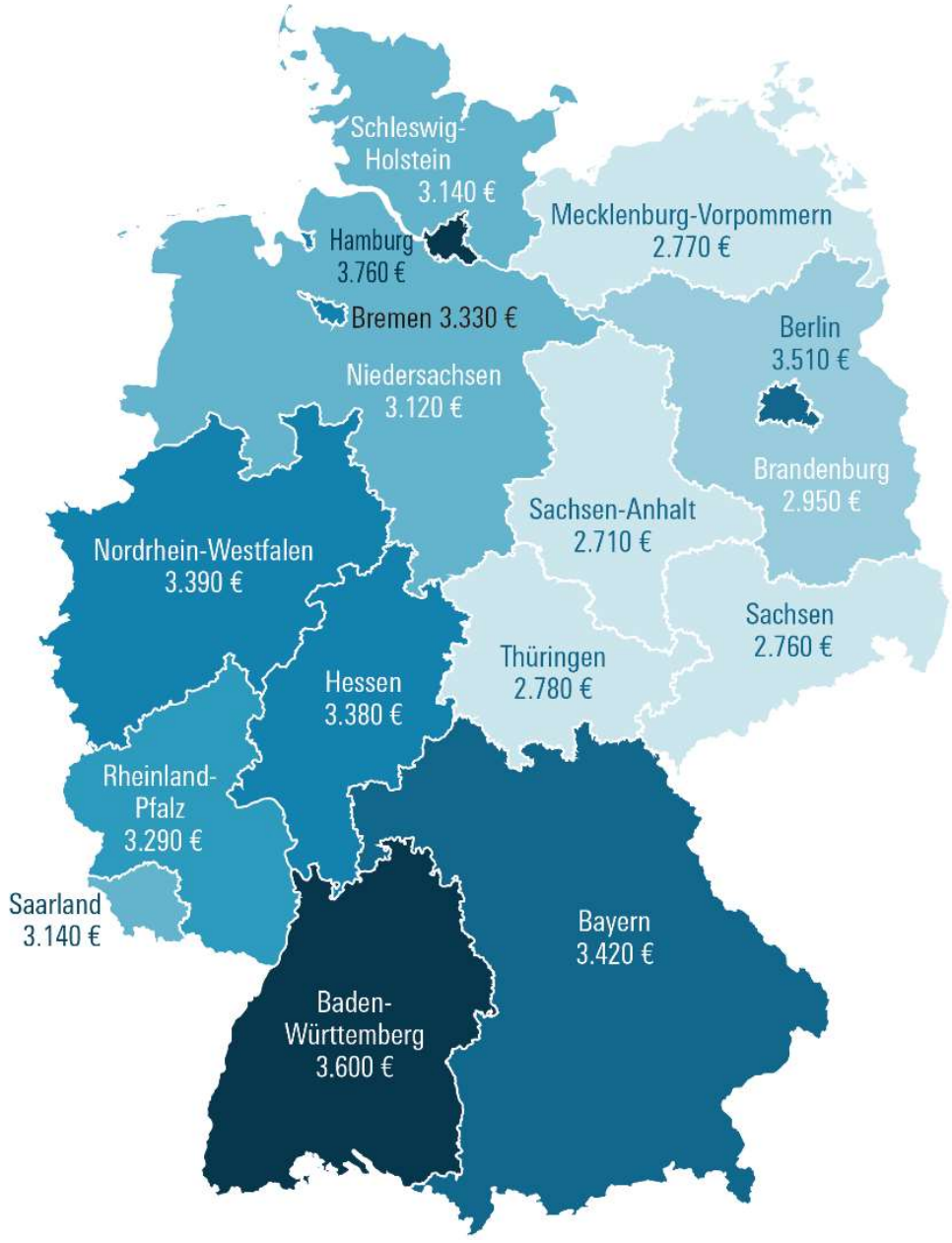
Auch für Versicherungskaufleute gibt es über 30 Jahre nach der Wiedervereinigung noch Verdienstunterschiede zwischen Ost und West: In Westdeutschland verdienen sie mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.420 Euro brutto pro Monat, in Ostdeutschland hingegen nur 2.970 Euro (Abbildung 9). Die Löhne liegen im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung also gut 13 Prozent unter denen im Westen. Auch bei den Tariflöhnen gibt es nach wie vor Ost-West-Unterschiede, die jedoch in aller Regel deutlich geringer sind. Inzwischen liegt das Tarifniveau in Ostdeutschland bei 97,9 Prozent des Westniveaus (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). Für das private Versicherungsgewerbe gilt ein bundesweiter Tarifvertrag, sodass es für Versicherungskaufleute, die nach diesem Vertrag bezahlt werden, bei Gehalt und Arbeitszeit keine Unterschiede mehr zwischen Ost und West gibt.[8]

Die Karte in Abbildung 10 schlüsselt die typischen Verdienste von Versicherungskaufleuten nach Bundesländern auf. Für eine möglichst hohe Vergleichbarkeit sind auch diese Angaben auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Den höchsten Verdienst können Versicherungskaufleute demnach in Hamburg (3.760 Euro) erzielen. Auch in den südlichen Bundesländern Baden-Württemberg (3.600 Euro) und Bayern (3.420 Euro) sowie in Nordrhein-Westfalen (3.390 Euro) und Hessen (3.380 Euro) liegen die Gehälter über dem westdeutschen Durchschnitt. Mit Ausnahme von Berlin (3.510 Euro) sind die Löhne in den ostdeutschen Ländern deutlich niedriger, sodass sich am Ende der Lohnskala Thüringen (2.780 Euro), Mecklenburg-Vorpommern (2.770 Euro), Sachsen (2.760 Euro) und Sachsen-Anhalt (2.710 Euro) finden. Auch andere Untersuchungen weisen auf ein sehr niedriges Lohnniveau in Sachsen hin, was sich u. a. mit der besonders geringen Tarifbindung in diesem Bundesland erklären lässt (Schulten/Lübker/Bispinck 2019).

[8] Abschluss von Ver.di, siehe https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm

Abb. 10: Verdienstniveau von Versicherungskaufleuten nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 1.650; Datenstand REL_2-81.
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 – dieser Aspekt wird öffentlich zweifelsohne am stärksten wahrgenommen. Für die Löhne und Gehälter haben Tarifverhandlungen eine so wichtige Funktion, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst in Zeiten des Fachkräftemangels meistens in der schwächeren Verhandlungsposition sind, wenn sie auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen. So kann zwar jede und jeder versuchen, unter Verweis auf die eigenen Leistungen für sich selbst eine Gehaltserhöhung oder einen Bonus herauszuhandeln. Doch letztlich sind die Möglichkeiten der Beschäftigten, auf ihren Arbeitgeber Druck auszuüben, sehr begrenzt. Nur wenige gehen den Schritt, zur Durchsetzung ihrer Gehaltsforderung beispielsweise mit einer Kündigung zu drohen – zumal der Arbeitsplatz oft nicht nur dem Lebensunterhalt dient, sondern auch Kontakte und soziale Anerkennung vermittelt.

Tarifverhandlungen haben daher mit den Worten des Bundesarbeitsgerichts die Aufgabe, „die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Entgelte und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen“ (BAG, 4 AZR 489/19). Ausgehandelt werden Tarifverträge von Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgeberverbänden (Flächentarifverträge) oder einzelnen Arbeitgebern (Haustarifverträge) 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.). Auch in der Versicherungsbranche kam es in der jüngsten Tarifauseinandersetzung für den Versicherungsinnendienst zu Streiks, mit denen die Gewerkschaft Ver.di Druck auf die Arbeitgeber ausüben konnte (Ver.di 2022).

Nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigen arbeiten derzeit in einem Betrieb mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2022, S. 6). Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung in einigen Branchen deutlich gesunken, sodass beispielsweise im Einzelhandel heute lediglich noch für 27 Prozent der Beschäftigten ein Tarifvertrag gilt; im Bereich Großhandel sowie Kfz-Handel und -reparatur sind es 32 Prozent (Ellguth/Kohaut 2022). Mit einer Tarifbindung von 70 Prozent in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen haben Versicherungskaufleute überdurchschnittlich gute Aussichten auf tarifliche Bezahlung. Noch sehr viel höher ist die Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung (98 Prozent) (ebenda).

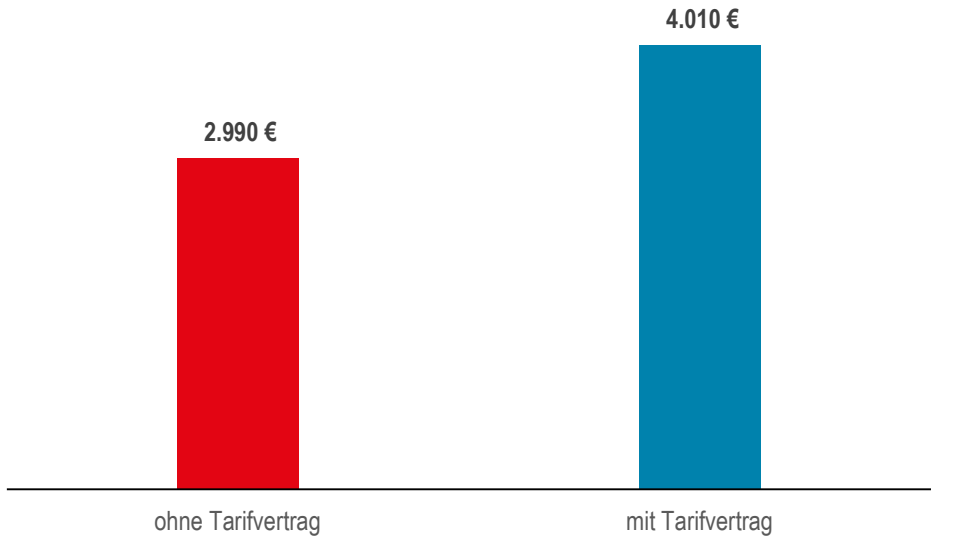
Fest steht: Beschäftigte mit Tarifbindung haben bessere Arbeitsbedingungen, geregelte Arbeitszeiten und höhere, faire Löhne. Im Folgenden wird erläutert, wie Tarifverträge sich auf die Grundgehälter von Versicherungskaufleuten (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Für Versicherungskaufleute gibt es bei den Grundgehältern ausgesprochen große Unterschiede: Gilt ein Tarifvertrag, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 4.010 Euro. Ohne Tarifvertrag stehen im Durchschnitt nur 2.990 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Das Gehaltsplus mit Tarifvertrag beläuft sich also auf etwa 34 Prozent – weitaus mehr als in anderen Berufen. Übers Jahr gerechnet, ergibt dies beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – einen Unterschied von 12.240 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 Versicherungskaufleuten nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



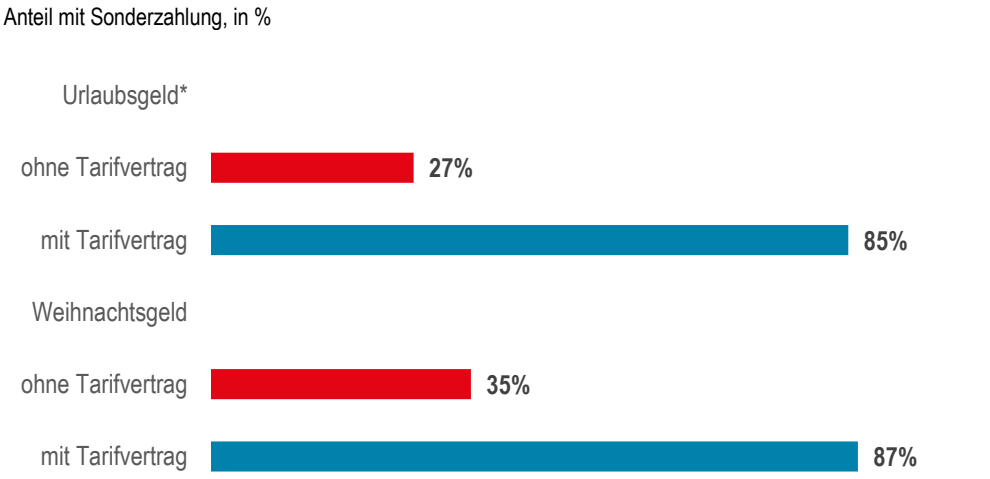
* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 1.700; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Zusätzlich zum Grundgehalt erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen. Die wichtigsten sind das Urlaubsgeld – es fällt meistens im Juni oder Juli an – und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Hierzulande besteht jedoch kein genereller Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Grundlage sind vielmehr individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die eingeübte betriebliche Praxis sowie entsprechende Regelungen in Tarifverträgen. Auswertungen von Lohnspiegel.de ergeben regelmäßig, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben.[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 Versicherungskaufleuten nach Tarifbindung des Arbeitgebers



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.
Anmerkung: Fallzahl N = 1.610 (Urlaubsgeld) bzw. N = 1.647 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Auch bei den Sonderzahlungen haben Versicherungskaufleute mit Tarifvertrag einen besonders deutlichen Vorsprung: 85 Prozent von ihnen gaben an, in den letzten zwölf Monaten Urlaubsgelt erhalten zu haben – verglichen mit lediglich 27 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 12). Ein vergleichbarer Unterschied ergibt sich beim Weihnachtsgeld, das 87 Prozent der Versicherungskaufleute mit Tarifvertrag erhalten – im Vergleich zu 35 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifbindung arbeiten. Aufgrund der besseren Aussichten auf Sonderzahlungen ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet noch einmal größer, als er im vorigen Abschnitt unter der Annahme von zwölf Monatsgehältern berechnet wurde.

Literatur

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

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

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

BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2022): Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen. BMWK. https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Berufsbilder/versicherungskaufmann.html.

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

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

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

Bundesagentur für Arbeit (2022): BERUFENET Steckbrief: Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen der Fachrichtung Versicherung (Stand: 01.07.2022), Nürnberg. https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/archiv/35276.pdf.

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

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

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./ Schulten, T. (2022): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (4. Auflage). Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 90, Düsseldorf.

Lübker, M./ Herrberg, H./ Giese, L. (2022): Was verdienen Industriekaufleute? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr. 42, Düsseldorf. https://www.lohnspiegel.de/industriekaufleute-13908.htm.

Lübker, M./ Herrberg, H. (2022): Was verdienen Einzelhandelskaufleute? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr. 43, Düsseldorf. https://www.lohnspiegel.de/einzelhandelskaufleute-13914.htm

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

Mincer, J. (1958): Investment in human capital and personal income distribution. 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-86gxg.

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 Tarifflucht 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.

Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2022): Einigung in schwierigen Zeiten. Dritte Verhandlung bringt Ergebnis für Versicherungsinnendienst, Tarifinfo April 2022, Berlin.

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 Einzelexemplare sind zu beziehen über
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40476 Düsseldorf

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