

ARBEITSPAPIER

Nr. 54 · März 2023 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN CHEMIELABORANTINNEN UND CHEMIELABORANTEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Heike Herrberg, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

Mit Reagenzglas und Schutzbrille: Chemielaboranten/-laborantinnen stellen Wirkstoffe für Arzneimittel her, untersuchen Schwermetalle im Wasser, entwickeln Pigmente für Autolacke – sie arbeiten überwiegend im Labor und sind naturwissenschaftlich sowie technisch interessiert. Ihre Tätigkeit ist in unterschiedlichsten Branchen möglich und gilt als sehr abwechslungsreich. 83 Prozent der Chemielaboranten/-laborantinnen empfehlen ihren Beruf weiter, doch sind über zwei Drittel der Beschäftigten (68 Prozent) unzufrieden mit ihrem Gehalt. Dies liegt zum Berufsanfang bei 2.930 Euro im Monat und steigt mit zehn Jahren Berufserfahrung auf 3.520 Euro. Deutlich besser verdienen die Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag – ihr Gehaltsplus beträgt stolze 24 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Zudem zahlen die meisten tarifgebundenen Unternehmen Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Chemielaboranten/-laborantinnen?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Chemielaboranten/-laborantinnen	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Chemielaboranten/-laborantinnen ihren Beruf ein?	7
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	9
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	11
4.1 Der Gender Pay Gap bei Chemielaborantinnen und Chemielaboranten	11
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	13
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	14
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	17
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	18
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	19
Literatur	20

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Naturwissenschaftlich und technisch Interessierte vor! Chemielaboranten/-laborantinnen untersuchen Weichmacher im Spielzeug, Arzneimittelrückstände im Grundwasser, Pestizide im Rotwein und vieles mehr. Ihre Arbeit ist in unterschiedlichsten Branchen möglich und findet meist im Labor statt. Naturwissenschaftlich und technisch Interessierte sind klar im Vorteil. Viele Beschäftigte bezeichnen ihre Tätigkeit – auch die Verbindung von Theorie und Praxis – als spannend und abwechslungsreich.

83 Prozent empfehlen ihren Beruf weiter: Nach der Online-Umfrage von Lohnspiegel.de empfehlen 31 Prozent der befragten Chemielaboranten/-laborantinnen ihren Beruf auf jeden Fall, und weitere 52 Prozent würden dies wahrscheinlich tun – mehr als die Befragten aller Berufe. Allerdings sind über zwei Drittel (68 Prozent) der Beschäftigten mit ihrem Gehalt nicht zufrieden.

Frauen verdienen 9 Prozent weniger als Männer: 3.370 Euro gegenüber 3.690 Euro – eine Chemielaborantin verdient mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 9 Prozent weniger als ein Chemielaborant. Am Ende ihres Berufslebens verdienen Chemielaborantinnen sogar rund 14 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

Die Unterschiede zwischen Ost und West sind noch immer deutlich: In Westdeutschland verdient ein/e Chemielaborant/in nach zehn Jahren im Beruf durchschnittlich 3.630 Euro monatlich, während in Ostdeutschland bei gleicher Berufserfahrung nur rund 2.930 Euro gezahlt werden – und damit fast 20 Prozent weniger. Am besten verdienen Beschäftigte in Rheinland-Pfalz (3.940 Euro), am niedrigsten ist das Monatseinkommen in Thüringen (2.750 Euro).

Große Unternehmen zahlen mehr als kleine: Chemielaboranten/-laborantinnen verdienen besser, wenn sie für ein großes Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten (3.980 Euro) – in kleinen Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten sind es durchschnittlich 3.110 Euro. Wechseln sie von einem kleinen zu einem großen Arbeitgeber, können sie ihr Gehalt damit um durchschnittlich 28 Prozent steigern.

Beschäftigte mit Tarifvertrag sind klar im Vorteil: Ob Grundgehalt oder Sonderzahlungen – wer als Chemielaborant/in in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeitet, hat einen finanziellen Vorsprung. Beim Grundgehalt beträgt das Plus 24 Prozent. Zudem gibt es mit Tarifvertrag für die meisten Chemielaboranten/-laborantinnen Urlaubsgeld (88 Prozent) sowie Weihnachtsgeld (90 Prozent). Das ist erheblich häufiger als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten: In die Auswertung sind die Gehaltsangaben von 3.042 Chemielaborantinnen und Chemielaboranten aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank eingeflossen. Zusätzlich wurde für das Arbeitspapier ausgewertet, was Chemielaboranten/-laborantinnen in einem Fragebogen über ihren Beruf berichten.

1 Einleitung: Was verdienen Chemielaboranten/-laborantinnen?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Das Thema Geld ist fast immer heikel. Das gilt auch für den eigenen Verdienst, der im Freundes- und Bekanntenkreis weitgehend tabu ist und oft nicht einmal unter Eheleuten diskutiert wird (Papon 2015). Mangelnde Gehaltstransparenz ist aber einer der Gründe, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meist in einer schwächeren Verhandlungsposition sind als ihre Arbeitgeber. Diese haben hier einen deutlichen Vorsprung an Informationen: Die Personalabteilung verschafft sich schnell auf Knopfdruck einen detaillierten Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden, während viele Beschäftigte nicht einmal wissen, was die direkte Kollegin oder der Kollege verdient. Unge-rechtfertigte Gehaltsunterschiede bestehen somit stillschweigend weiter. Auch bei der Neubesetzung einer Stelle fragen Arbeitgeber die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber ab, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

Im vorliegenden Arbeitspapier werden die Gehälter von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten detailliert analysiert.¹ Datenbasis ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank – sie wird in Abschnitt 1.2 skizziert. In Abschnitt 2 wird das Berufsbild kurz vorgestellt, wobei die Zugangsvoraussetzungen beschrieben werden und auch Chemielaboranten/-laborantinnen mit ihren beruflichen Einschätzungen zu Wort kommen. Abschnitt 3 erläutert die typische Gehaltsentwicklung für den Beruf Chemielaborant/in mit zunehmender Erfahrung. Abschnitt 4 beleuchtet den Gender Pay Gap – also die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede – in dem Beruf sowie die Unterschiede im Verdienst nach Betriebsgröße und Bundesland. In Abschnitt 5 geht es um einen weiteren wesentlichen Bestimmungsfaktor für die Entgelte: die Tarifbindung des Arbeitgebers. Diese beeinflusst nicht nur den Bruttomonatsverdienst, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte regelmäßige Sonderzahlungen erhalten.

1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Das Portal Lohnspiegel.de soll vor allem mehr Gehaltstransparenz schaffen. Die Informationsangebote von Lohnspiegel.de stellen daher den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässige Informationen über die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter 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

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).

der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung finanziert und vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Stiftung wissenschaftlich betreut. So kann es seine Informationsaufgabe unabhängig von wirtschaftlichen Interessen erfüllen. Interessierte können sich mit dem Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de für über 500 Berufe einen individuellen Gehaltsvergleich anzeigen lassen, 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 sodass sich auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigen lassen.³ Darüber hinaus enthält die Datenbank eine Reihe weiterer 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 hier vorliegende Analyse wurden die Angaben von 3.042 Chemielaborantinnen und Chemielaboranten ausgewertet. Darüber hinaus haben Befragte im Rahmen einer offenen Frage von ihren beruflichen Erfahrungen berichtet, sodass sich ein erster Eindruck der Vor- und Nachteile dieses Berufs jenseits der Verdienstperspektiven gewinnen lässt.

2 Berufsprofil: Chemielaboranten/-laborantinnen

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Chemielaborant/in ist ein anerkannter Ausbildungsberuf. Die Ausbildung dauert in der Regel dreieinhalb Jahre, findet in einem Industriebetrieb und der Berufsschule statt und ist somit eine duale Ausbildung. Formal wird keine bestimmte Schulbildung vorausgesetzt. Laut Bundesagentur für Arbeit (2023) stellen die Betriebe jedoch oft Auszubildende mit Hochschulreife ein. Von den Befragten in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank verfügen etwa 40 Prozent über einen Realschulabschluss und fast 50 Prozent über das Abitur oder die Fachhochschulreife. Die übrigen knapp 10 Prozent haben ein Studium abgeschlossen.

Weichmacher im Spielzeug, Arzneimittelrückstände im Grundwasser, Pestizide im Rotwein – die Liste ließe sich lange fortsetzen und gibt bereits einen kleinen Einblick in mögliche Tätigkeitsgebiete von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten. Diese arbeiten beispielsweise in der chemischen und pharmazeutischen Industrie, der Farben- und Lackindustrie oder in der

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.

Nahrungsmittel- und der Kosmetikindustrie. Ein anderes Arbeitsfeld sind wissenschaftliche Einrichtungen, etwa naturwissenschaftliche und medizinische Institute an Hochschulen, oder auch Umweltämter (Bundesagentur für Arbeit 2023). Ein/e Chemielaborant/in arbeitet überwiegend im Labor, analysiert dort Stoffe mit verschiedenen Verfahren, stellt chemische Präparate her, plant Versuchsabläufe, führt physikalische Untersuchungen durch, wertet Messdaten aus und bewertet die Ergebnisse im Labor, prüft Werkstoffe und untersucht z. B. Oberflächen mithilfe eines Mikroskops, nutzt laborbezogene Informationstechnik und misst beispielsweise Emissionen (BMWK 2023).

Diese Aufzählung macht deutlich: Wer Chemielaborant/in werden möchte, benötigt Kenntnisse in Chemie sowie Mathematik und sollte insgesamt naturwissenschaftlich und technisch interessiert sein. Gefragt ist zudem Geschicklichkeit, etwa beim Umgang mit Pipetten oder beim Abmessen und Umfüllen chemischer Substanzen. Sorgfalt und Genauigkeit sind ebenfalls wichtig, beispielsweise wenn es darum geht, Farb- oder Konsistenzveränderungen zu erkennen oder langwierige chemische Versuchsabläufe zu überwachen. Um Sicherheits- und Umweltbestimmungen einzuhalten, muss ein/e Chemielaborant/in zudem sehr verantwortungsbewusst arbeiten (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Wie überall, schreitet auch in der Chemieindustrie die Digitalisierung voran. Daher wurde die „Verordnung über die Berufsausbildung im Laborbereich Chemie, Biologie und Lack“ entsprechend überarbeitet, deren Regelungen seit dem 1. August 2020 gelten. Die wesentlichsten Neuerungen sind zwei Wahlqualifikationen: „Digitalisierung in Forschung, Entwicklung, Analytik und Produktion“, die alle Kompetenzen bündelt, welche für die Arbeit in einer digitalen Laborumgebung notwendig sind. Bei „Arbeiten mit vernetzten und automatisierten Systemen“ geht es darum, Labormanagement- und Laborinformationssysteme einzurichten, zu prüfen und zu optimieren sowie mit diesen digitalen Technologien zu arbeiten (BIBB 2020).

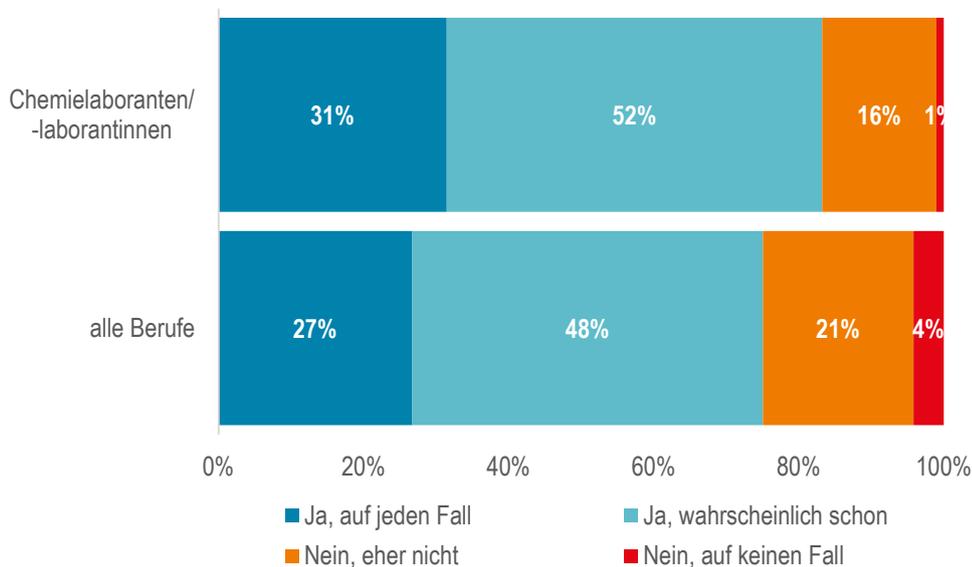
Die Ausbildung besteht aus einer gemeinsamen Qualifikation für die Berufe Chemielaborant/in, Biologielaborant/in und Lacklaborant/in mit berufsspezifischen Pflicht- sowie Wahlqualifikationseinheiten. Später gibt es dann viele Lehrgänge oder Seminare, um sich zu spezialisieren, etwa für Werkstofftechnik, Stichprobensysteme oder chemisch-physikalische Verfahrenstechnik. Mit mehrjähriger Berufserfahrung sind diverse Fortbildungen möglich, beispielsweise als Ausbilder/in, Chemotechniker/in oder Werkstoff- und Prüftechniker/in (BMWK 2023).

2.2 Wie schätzen Chemielaboranten/-laborantinnen ihren Beruf ein?

Wie beurteilen Chemielaboranten/-laborantinnen ihren eigenen Beruf? Um dies zu ermitteln, wurde in der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de gefragt, ob Beschäftigte ihren Beruf weiterempfehlen würden, wenn ein junger Mensch sie um Rat bitten würde. Das Ergebnis spricht für sich: 31 Prozent der Befragten würden ihren Beruf auf jeden Fall weiterempfehlen, weitere 52 Prozent würden dies wahrscheinlich tun. Lediglich 16 Prozent empfehlen den Beruf eher nicht weiter und nur 1 Prozent tut dies auf keinen Fall (Abbildung 1). Damit halten 83 Prozent der befragten Chemielaboranten/-laborantinnen ihren Beruf für empfehlenswert – mehr als bei den Befragten aller Berufe, die zu drei Viertel (75 Prozent) ihren Beruf weiterempfehlen.

Abb. 1: Würden Chemielaborantinnen und Chemielaboranten ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Chemielaborantinnen und Chemielaboranten N = 197; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Befragten wurden zudem gebeten, kurz über ihre beruflichen Erfahrungen zu berichten (Kasten 1). Viele finden ihren Beruf „abwechslungsreich“ sowie „interessant“ und „spannend“. Auch die Verbindung von Theorie und Praxis ist in den Augen etlicher Befragter ein großer Pluspunkt. Gefragt sind dafür Genauigkeit und praktische Fertigkeiten. Manche mögen es als Nachteil empfinden, dass die Arbeit ganz überwiegend im Labor stattfindet. Insgesamt weisen die Befragten jedoch darauf hin, dass sich in dem Beruf vielfältige Kompetenzen ausbilden lassen.

Kasten 1: Stimmen von Chemielaboranten/-laborantinnen zu ihrem Beruf

„Gute Bezahlung.“

Chemielaborant aus Nordrhein-Westfalen, 21 Jahre

„Super interessanter Beruf.“

Chemielaborantin aus Baden-Württemberg, 21 Jahre

„Weil es ein interessanter Job ist.“

Chemielaborantin aus Nordrhein-Westfalen, 41 Jahre

„Die Industrie deckt ihren Bedarf oft nur noch mit Zeitarbeitskräften. Die bekommen nur einen Bruchteil von dem Geld, das ihre Kollegen bekommen. Besser, die jungen Leute lernen einen Beruf in der IT-Branche oder im Maschinenbau.“

Chemielaborant aus Nordrhein-Westfalen, 38 Jahre

„Abwechslungsreich.“

Chemielaborant aus Nordrhein-Westfalen, 26 Jahre

„Spannend, immer was Neues, Herausforderung, sehr genau, speziell, nicht für jeden was.“

Chemielaborant aus Niedersachsen, 22 Jahre

„Wenig Verdienst.“

Chemielaborant aus Niedersachsen, 36 Jahre

„Wenn er Interesse hat, diesen Beruf zu erreichen, und keine zwei linken Hände.“

Chemielaborant aus Bayern, 52 Jahre

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (offene Frage, Zeichensetzung und Rechtschreibung teilweise bearbeitet).

Weniger zufrieden sind die Befragten mit ihrem Gehalt. Lohnspiegel.de hat insgesamt 198 Chemielaboranten/-laborantinnen gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer jetzigen Stelle erhalten, gerecht finden. Dies verneinten 68 Prozent – etwa ein Drittel (32 Prozent) fanden also ihren Verdienst gerecht (Abbildung 2). Dies Ergebnis ist ähnlich wie bei den Befragten aller Berufe. Besonders unzufrieden sind Chemielaboranten/-laborantinnen bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern: Hier fanden nur 18 Prozent ihren Bruttoverdienst in Ordnung, verglichen mit 45 Prozent derjenigen, die bei tariflich gebundenen Arbeitgebern arbeiten.⁴ Dieses Ergebnis ist plausibel, da in tarifgebundenen Betrieben deutlich höhere Gehälter gezahlt werden (siehe Abschnitt 4).

⁴ Der Unterschied ist statistisch hochsignifikant, $\chi^2(1, N = 198) = 17,10, p < 0,001$.

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Chemielaborantinnen und Chemielaboranten

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 Chemielaborantinnen und Chemielaboranten N = 198; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Je mehr Berufserfahrung, desto höher der Verdienst – das gilt, wie bei den meisten Berufen, auch für Chemielaboranten/-laborantinnen. In der internationalen Literatur wird dies so erklärt, dass Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens sogenanntes Humankapital aufbauen – also Kenntnisse, Fähigkeiten, Wissen etc. –, sodass sie aus Arbeitgebersicht produktiver werden; dies rechtfertigt eine höhere Bezahlung (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Zudem arbeitet die Hälfte der Beschäftigten hierzulande in einem Betrieb, der an einen Tarifvertrag gebunden ist (Lübker/Schulten 2022, S. 6) – und da in den meisten Tarifverträgen Erfahrungsstufen vorgesehen sind, hängt die Höhe der Löhne und Gehälter von der Betriebszugehörigkeit oder der Berufserfahrung ab (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019). Gehaltserhöhungen erfolgen dann in regelmäßigen Abständen, ohne dass die Beschäftigten sie individuell aushandeln müssen.

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 3.042; Datenstand REL_2-85.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Abbildung 3 zeigt die Verdienstentwicklung von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten mit zunehmender Berufserfahrung. Die Gehälter liegen zum Einstieg im Mittel bei 2.930 Euro und mit fünf Jahren Berufserfahrung um 10 Prozent höher bei durchschnittlich 3.230 Euro. Nach zehn Jahren im Beruf verdienen Chemielaboranten/-laborantinnen im Schnitt 3.520 Euro, mit 20 Jahren sind es 3.930 Euro – also 34 Prozent mehr als beim Berufseinstieg. Die Angaben basieren auf einer 38-Stunden-Woche ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie ohne Einbeziehung von Überstundenvergütungen. Im Vergleich zu Beschäftigten in anderen Ausbildungsberufen verdienen Chemielaboranten/-laborantinnen damit deutlich mehr. Gegenüber Einzelhandelskaufleuten, die ebenfalls eine dreijährige Ausbildung absolvieren, beträgt der Vorsprung schon beim Berufseinstieg gut 50 Prozent und wächst im Laufe des Berufslebens noch weiter an (Lübker/Herrberg 2022, S. 10).

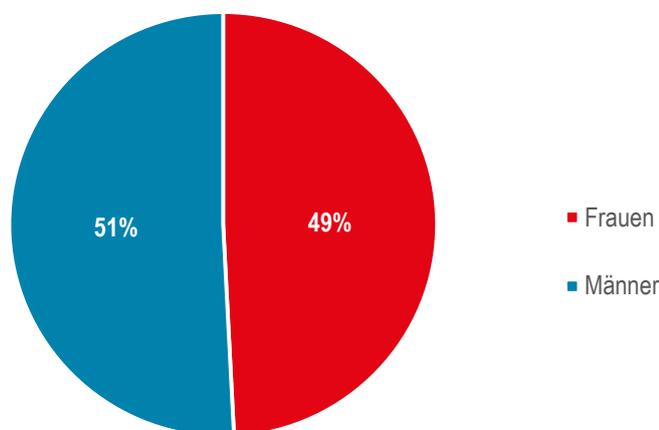
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Chemielaborantinnen und Chemielaboranten

Nicht nur die Berufserfahrung spielt eine entscheidende Rolle für die Höhe des Gehalts, sondern auch andere Faktoren, wie etwa das Geschlecht (Wrohlich/Zucco 2017, S. 958f.). In der WSI-Lohnspiegel-Datenbank wurden Frauen wie Männer in ausreichender Zahl befragt, sodass die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bei Chemielaborantinnen und Chemielaboranten auf dieser Basis analysiert werden können. Knapp die Hälfte (49 Prozent) der Befragten ist weiblich und 51 Prozent sind männlich (Abbildung 4). Während Chemielaboranten mit zehn Jahren Berufserfahrung im Mittel 3.690 Euro verdienen, liegt das durchschnittliche Gehalt von Chemielaborantinnen mit gleich vielen Jahren im Beruf bei nur 3.370 Euro. Der Gehaltsrückstand der Frauen gegenüber den Männern – der sogenannte Gender Pay Gap – liegt in diesem Beruf also bei rund 9 Prozent (Abbildung 5).

Abb. 4: Befragte Chemielaboranten/-laborantinnen nach Geschlecht

Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 3.042; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

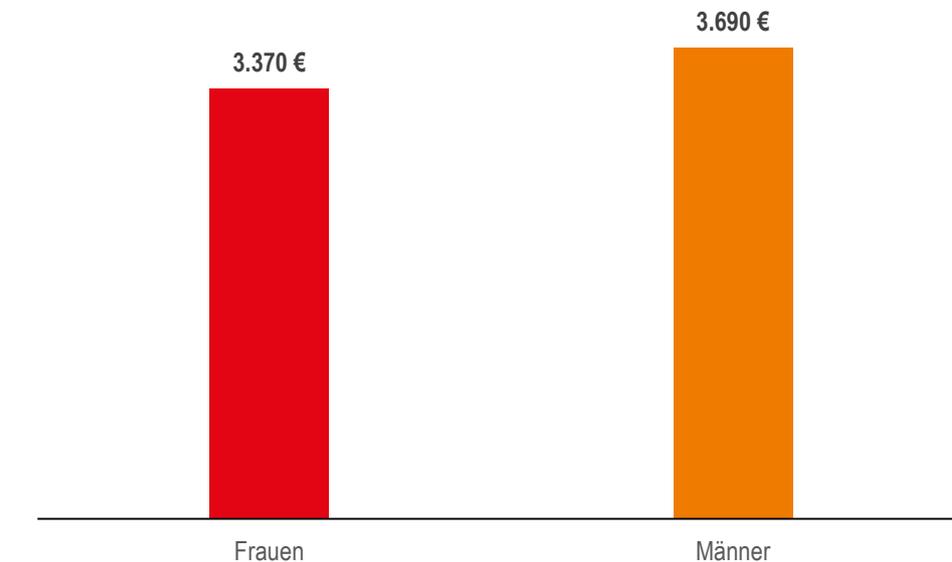
LOHN
SPIEGEL.DE

Im Laufe des Erwerbslebens vergrößert sich der Gender Pay Gap meistens sogar noch (Manning/Swaffield 2008), unter anderem auch deshalb, weil sich die Berufserfahrung bei Frauen weniger positiv auf das Gehalt auswirkt als bei Männern (Stokke 2021). Der Gehaltsunterschied liegt schon zum Berufseinstieg bei 4 Prozent und wächst dann, sodass er nach fünf Jahren im Beruf rund 6 Prozent und nach zehn Jahren bereits 9 Prozent beträgt. Dieser Gender Pay Gap steigt, wenn auch in vermindertem Tempo, weiter: Nach 20 Jahren in diesem Beruf verdienen Frauen etwa 12 Prozent weniger als Männer mit der gleichen Erfahrung. Am Ende ihres Berufslebens, mit 40 Jahren Erfahrung, sind es sogar rund 14 Prozent weniger (Abbildung 6).

Damit entwickelt sich der geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied bei Chemielaborantinnen und Chemielaboranten sehr ähnlich wie bei Verkäufer/innen sowie bei Einzelhandelskaufleuten (Lübker/Herrberg 2022; Herrberg/Lübker/Bünger 2022).

Abb. 5: Verdienstniveau von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

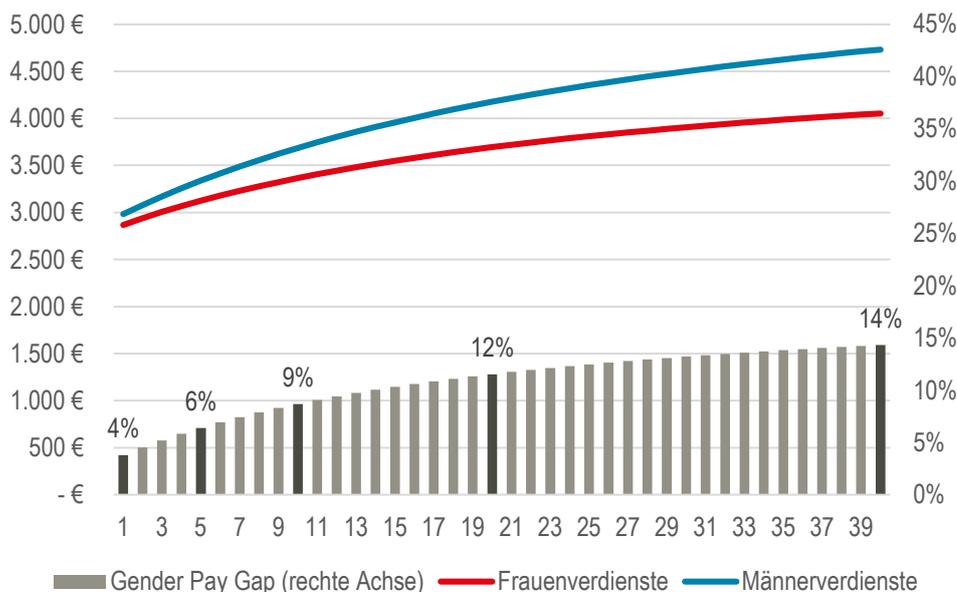


Anmerkung: Fallzahl N = 3.042; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Abb. 6: Entwicklung des Gender Pay Gaps von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten nach Berufserfahrung

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



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 3.042; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die zunehmende Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern hat diverse Gründe. So wechseln viele Frauen – im Gegensatz zu den meisten Vätern – nach der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung (Schrenker/Zucco 2020). Diese kürzere Wochenarbeitszeit von Müttern ist oft mit geringeren Stundenlöhnen verbunden (Zucco 2019, Costa Dias/Joyce/Parodi 2020) und beeinträchtigt zudem die Beförderungschancen (Zucco/Bächmann 2020). Scheiden Frauen dann auch noch für einen längeren Zeitraum – etwa während der Elternzeit – ganz aus dem Erwerbsleben aus, wirkt sich das besonders negativ auf ihre langfristigen Verdienst- und Karriereaussichten aus (Boll 2012; Lott/Eulgem 2019). In der Folge heißt das oft: Je höher die Hierarchieebene, desto geringer der Frauenanteil. Die Forschung bezeichnet das als vertikale Segregation (Baier et al. 2018).

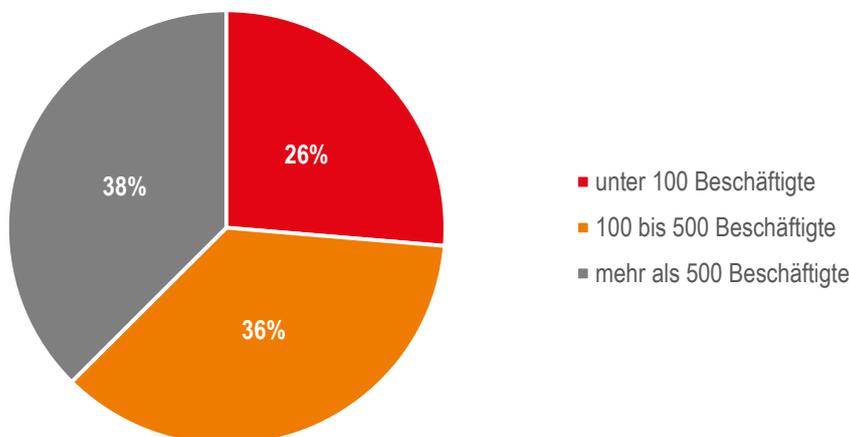
Einige Studien zeigen zudem, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie das Ausscheiden von Frauen aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015). Damit tragen Arbeitgeber zusätzlich dazu bei, die Karriere- und Gehaltschancen von Frauen zu mindern.

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Neben der Berufserfahrung und dem Geschlecht spielt auch die Größe des Betriebes eine Rolle für das Gehalt: Der Verdienst in größeren Betrieben liegt meist höher als in kleineren Unternehmen. Dies ist in der Literatur sowohl für die USA (Brown/Medoff 1989) als auch für Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) nachgewiesen. Oft wird es damit erklärt, dass größere Betriebe in der Regel produktiver sind und somit höhere Löhne zahlen können. Darüber hinaus sind sie häufiger als kleine Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden (Ellguth/Kohaut 2022). Während Beschäftigte in Kleinbetrieben also ihr Gehalt oft selbst aushandeln müssen, erhalten sie bei großen Arbeitgebern meist die besseren Tariflöhne (Lübker/Schulten 2022, S. 4).

Abb. 7: Befragte Chemielaboranten/-laborantinnen nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %

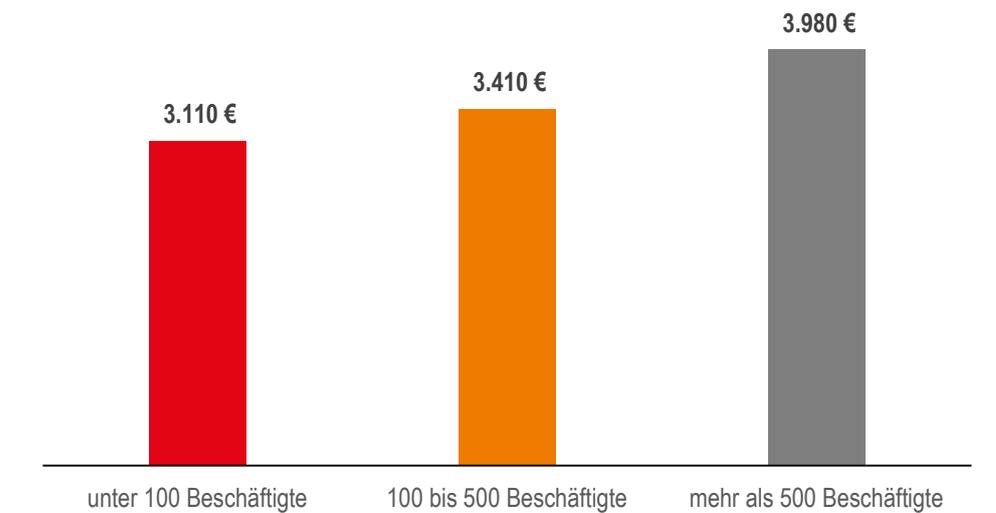


Anmerkung: Fallzahl N = 3.042; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

An der Online-Erhebung der WSI-Lohnspiegel-Datenbank nehmen Beschäftigte aller Betriebsgrößenklassen teil, sodass die entsprechenden Verdienstunterschiede gut zu analysieren sind. Von den 3.042 befragten Chemielaborantinnen und Chemielaboranten arbeiten rund ein Viertel (26 Prozent) in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 36 Prozent in mittelgroßen Unternehmen (100 bis 500 Beschäftigte) und 38 Prozent in größeren Betrieben mit über 500 Beschäftigten (Abbildung 7). Diese Fallzahlen reichen aus, um Aussagen zu den Gehaltsunterschieden zwischen verschiedenen großen Betrieben zu machen.

Abb. 8: Verdienstniveau von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 3.042; Datenstand REL_2-85.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Wie in fast allen Berufen verdienen auch Chemielaboranten/-laborantinnen am meisten, wenn sie in einem großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten. Hier liegt das Monatsgehalt im Durchschnitt bei 3.980 Euro, während in mittelgroßen Betrieben durchschnittlich 3.410 Euro gezahlt werden. Die Monatsgehälter in einem kleinen Unternehmen – das heißt, mit weniger als 100 Beschäftigten – liegen im Schnitt bei 3.110 Euro. Wechselt ein/e Chemielaborant/in von einem kleinen Betrieb zu einem großen Arbeitgeber, lässt sich das Gehalt also durchschnittlich um 28 Prozent steigern (Abbildung 8). Damit beeinflusst die Betriebsgröße hier weitaus stärker das Gehalt als etwa bei Einzelhandelskaufleuten (Lübker/Herrberg 2022, S. 15). Die Angaben basieren wiederum auf einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden und einer zehnjährigen Berufserfahrung.

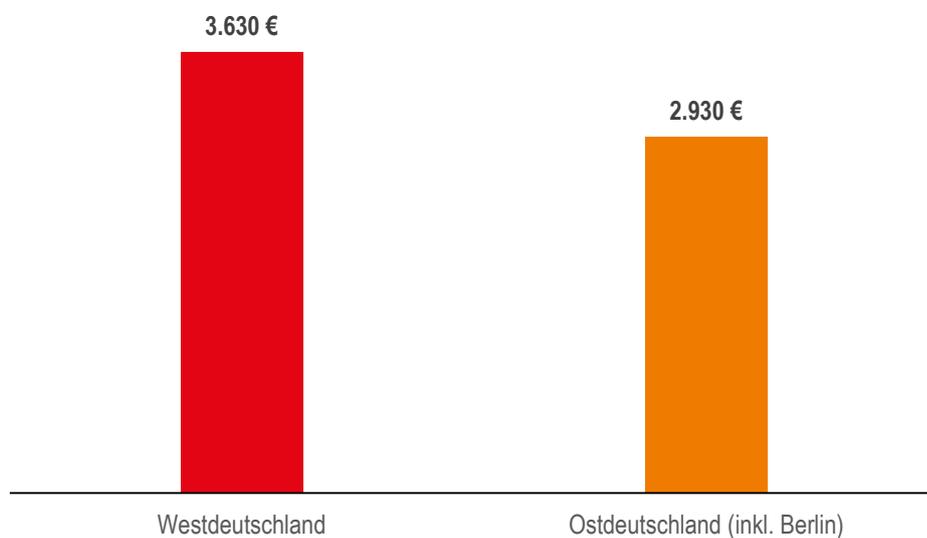
4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Die verschiedenen Regionen in Deutschland sind ebenfalls ein Faktor für Verdienstunterschiede: Mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung ist das Lohnniveau in Ostdeutschland im Allgemeinen noch immer geringer als in Westdeutschland. Die Arbeitsmarktforschung erklärt dies mit einer Reihe

struktureller Unterschiede zwischen Ost und West (Bosch/Kalina/Weinkopf 2014; Kluge/Weber 2016; Ragnitz 2012). Wie schon in Abschnitt 4.2 erläutert, sind die Löhne in kleinen Betrieben meistens niedriger als in großen Unternehmen. In Ostdeutschland gibt es jedoch insgesamt weniger Großbetriebe als im Westen – was das durchschnittliche Lohnniveau senkt. Zudem sind Branchen mit traditionell hohen Löhnen im Osten schwächer vertreten als im Westen. Darüber hinaus spielt die Tarifbindung eine wesentliche Rolle, die in Ostdeutschland ebenfalls insgesamt geringer ist (Ellguth/Kohaut 2022). Zwar verdienen Beschäftigte in tariflosen Betrieben bundesweit weniger als in vergleichbaren Betrieben mit Tarifbindung – doch in Ostdeutschland ist dieser Lohnabstand besonders groß (Lübker/Schulten 2022).

Abb. 9: Verdienstniveau von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 3.042; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Chemielaboranten/-laborantinnen verdienen in den ostdeutschen Bundesländern im Schnitt ebenfalls deutlich weniger als im Westen. Mit zehn Jahren Berufserfahrung und einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden liegt das Gehalt – ohne Sonderzahlungen – in Westdeutschland durchschnittlich bei 3.630 Euro. In Ostdeutschland ist es bei vergleichbarer Berufserfahrung rund 20 Prozent niedriger und beträgt etwa 2.930 Euro pro Monat (Abbildung 9). Ost-West-Unterschiede gibt es auch nach wie vor bei den Tariflöhnen, selbst wenn diese in der Regel viel geringer ausfallen. So liegt die tarifliche Grundvergütung für Chemielaborantinnen und Chemielaboranten beispielsweise in der Kautschukindustrie im Tarifgebiet Ost bei 2.779 bis 3.037 Euro (Entgeltgruppe 7) und damit etwa 4 Prozent unter dem Niveau in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland (2.894 bis 3.164 Euro).⁵

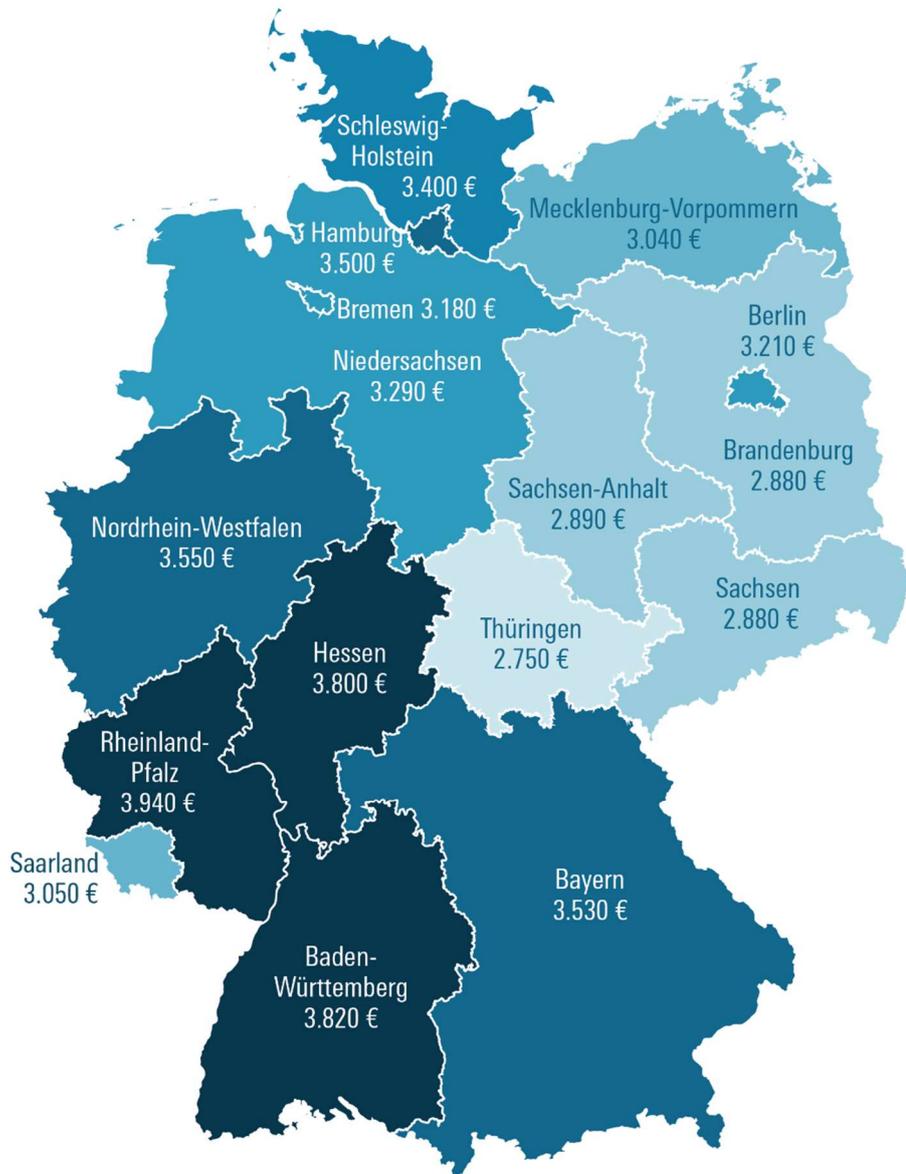
Abbildung 10 zeigt die typischen Verdienste von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten in den einzelnen Bundesländern. Für eine bessere Vergleichbarkeit gelten die Angaben wiederum für eine 38-Stunden-Woche und

⁵ Gültig jeweils ab 04/2022, Abschlüsse der IG BCE. Siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>

Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Am meisten verdienen Chemielaboranten/-laborantinnen in Rheinland-Pfalz (3.940 Euro), gefolgt von Baden-Württemberg (3.820 Euro) und Hessen (3.800 Euro). Knapp unter dem westdeutschen Durchschnitt liegen Nordrhein-Westfalen (3.550 Euro), Bayern (3.530 Euro) und Hamburg (3.500 Euro). Etwas niedriger sind die Gehälter in Schleswig-Holstein (3.400 Euro) und noch einmal geringer in Niedersachsen (3.290 Euro), Berlin (3.210 Euro), Bremen (3.180 Euro) und dem Saarland (3.050 Euro). In Ostdeutschland verdienen Chemielaboranten/-laborantinnen deutlich weniger als im westdeutschen Durchschnitt. So belegen Mecklenburg-Vorpommern (3.040 Euro), Sachsen-Anhalt (2.890 Euro), Brandenburg und Sachsen (je 2.880 Euro) sowie Thüringen (2.750 Euro) die letzten Plätze.

Abb. 10: Verdienstniveau von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 2.950; Datenstand REL_2-85.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Tarifverträge regeln in Deutschland eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen, wie etwa den Urlaubsanspruch, die wöchentliche Arbeitszeit, die betriebliche Altersvorsorge und vor allem die Löhne und Gehälter. Dieser letzte Aspekt wird in der Öffentlichkeit am stärksten wahrgenommen und hat eine besonders wichtige Funktion. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen, sind sie meist in der schwächeren Verhandlungsposition – auch in Zeiten des Fachkräftemangels. Sie können zwar versuchen, ihre Leistungen und Fähigkeiten hervorzuheben und so eine Gehaltserhöhung herauszuhandeln, doch letztlich sind sie nur begrenzt in der Lage, Druck auf ihre Arbeitgeber auszuüben. Wenige gehen so weit, mit einer Kündigung zu drohen, um ihre Gehaltsforderung durchzusetzen – zumal der Arbeitsplatz nicht nur reiner Broterwerb ist, sondern auch soziale Anerkennung und Kontakte vermittelt.

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

Derzeit arbeiten nur noch rund die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2022, S. 6). Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung in einigen Branchen stark gesunken, sodass beispielsweise im Einzelhandel heute nur für 27 Prozent der Beschäftigten noch ein Tarifvertrag gilt (Ellguth/Kohaut 2022). Ähnlich gering ist die Tarifbindung in den Bereichen Großhandel sowie Kfz-Handel und -Reparatur: Hier werden 32 Prozent der Beschäftigten nach Tarifvertrag bezahlt. Eine deutlich höhere Tarifbindung gibt es zum Beispiel im Baugewerbe (57 Prozent), bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (70 Prozent) sowie in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung (98 Prozent) (ebd.). Auf Basis des IAB-Betriebspanels lassen sich für die chemische Industrie keine gesonderten Daten ausweisen, da diese dem verarbeitenden Gewerbe zugeordnet wird, in dem die Tarifbindung bei 55 Prozent der Beschäftigten liegt (ebd.). Von der IG BCE erhobene Daten legen jedoch nahe, dass die Tarifbindung in der chemischen Industrie deutlich höher ist und in Westdeutschland bei über 80 Prozent liegt (Schulten/Bispinck/Lübker 2022, S. 34).

Fest steht: Beschäftigte mit Tarifbindung haben bessere Arbeitsbedingungen, geregelte Arbeitszeiten und höhere, faire Löhne. Im Folgenden

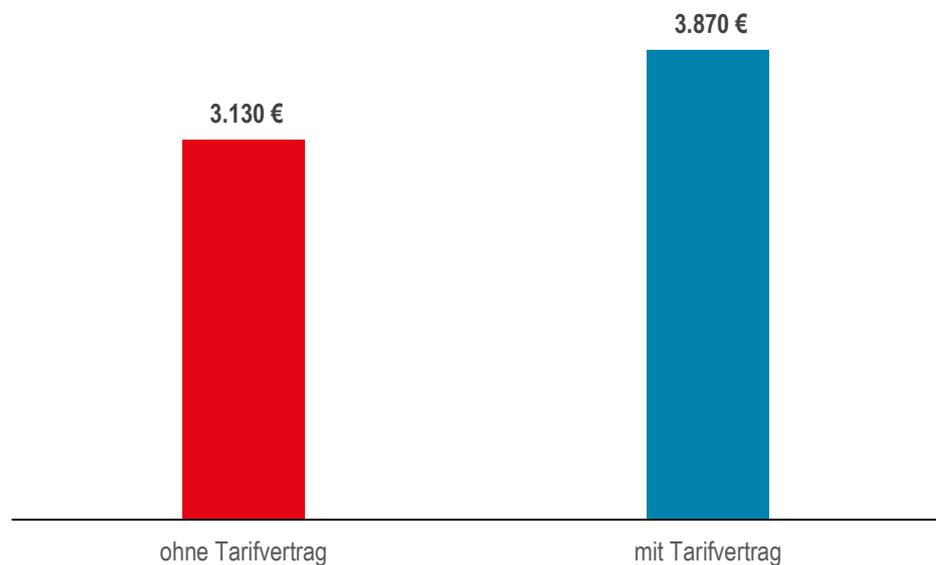
wird erläutert, wie Tarifverträge sich auf die Grundgehälter von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten (Abschnitt 5.1) sowie den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Die Unterschiede bei den Grundgehältern von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten sind deutlich: Mit Tarifvertrag liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 3.870 Euro – ohne Tarifvertrag verdienen Chemielaboranten/-laborantinnen durchschnittlich nur 3.130 Euro im Monat (Abbildung 11). Die Tarifbindung macht also ein Gehaltsplus von 24 Prozent aus – übers Jahr gerechnet summieren sich damit insgesamt 8.880 Euro, bezogen auf zwölf Monatslöhne. Zur besseren Vergleichbarkeit sind auch diese Angaben auf eine 38-Stunden-Woche und eine zehnjährige Berufserfahrung standardisiert. Zu beachten ist dabei, dass tarifgebundene Arbeitgeber die jeweils vereinbarten Tariflöhne überschreiten, aber nicht unterschreiten können. Tarifverträge legen also Mindeststandards fest, die in allen tariftreuen Betrieben verbindlich gelten, in tariflosen Betrieben aber unterschritten werden können.

Abb. 11: Verdienstniveau von Chemielaborantinnen und Chemielaboranten nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



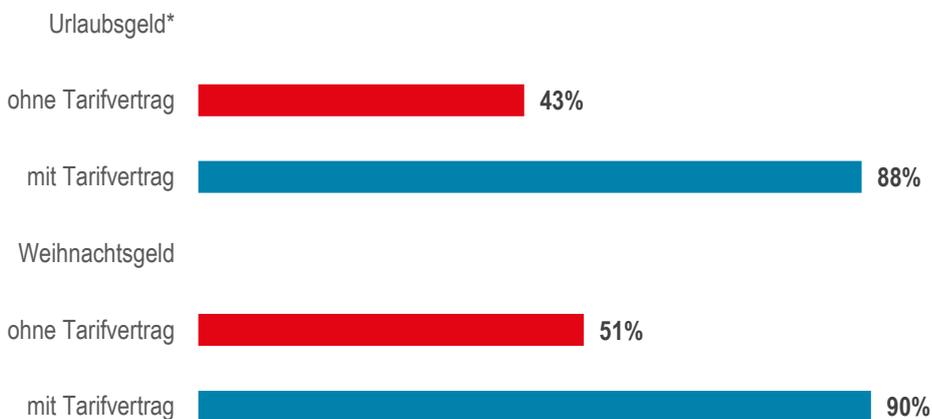
* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 3.042; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Neben dem Grundgehalt sind Tarifverträge auch für Sonderzahlungen oft entscheidend. Viele Beschäftigte erhalten über das monatliche Gehalt hinaus Sonderzahlungen – etwa das Urlaubsgeld im Juni oder Juli und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Einen generellen Anspruch auf diese Sonderzahlungen gibt es in Deutschland nicht. Grundlage sind vielmehr individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die eingeübte betriebliche Praxis sowie entsprechende Regelungen in Tarifverträgen. Beschäftigte mit Tarifvertrag haben grundsätzlich deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wie entsprechende Auswertungen auf Lohnspiegel.de regelmäßig ergeben.⁶

Abb. 12: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei Chemielaborantinnen und Chemielaboranten nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 2.803 (Urlaubsgeld) bzw. N = 3.014 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-85.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE



Auch Chemielaboranten/-laborantinnen haben eindeutig bessere Chancen Sonderzahlungen zu erhalten, wenn sie in einem Betrieb mit Tarifvertrag beschäftigt sind: 88 Prozent der Befragten gaben an, in den letzten zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben, während dies lediglich 43 Prozent derjenigen ohne Tarifvertrag betraf (Abbildung 12). Noch klarer ist der Unterschied beim Weihnachtsgeld, das 90 Prozent der Chemielaboranten/-laborantinnen mit Tarifvertrag erhalten haben – im Vergleich zu nur 51 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifvertrag. Insgesamt ist der Gehaltsunterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Tarifvertrag über ein Jahr gerechnet aufgrund der Sonderzahlungen noch einmal erheblich größer als die Differenz, die sich allein aus den unterschiedlichen Monatsgehältern ergibt. So entspricht das tarifliche Weihnachtsgeld in der chemischen Industrie einem vollen Monatsgehalt, und als Urlaubsgeld werden für Tarifbeschäftigte in der mittleren Gruppe noch einmal 1.200 Euro zusätzlich ausgezahlt.⁷

⁶ Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 03.06.2022 (46 Prozent aller Beschäftigten bekommen Urlaubsgeld) und vom 12.11.2021 (52 Prozent der Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld).

⁷ Gilt für die Tarifgebiete Ost und Nordrhein (ebd.).

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.

Bayerischer Rundfunk (2021): Die Lösung ist die Lösung. Chemielaborant/-in (Kurzversion). Film. <https://www.br.de/mediathek/video/chemielaborant-in-kurzversion-die-loesung-ist-die-loesung-av:585dc8f53e2f290012a99656>.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Moderne Laborberufe im digitalen Zeitalter. Drei neue Ausbildungsordnungen für Chemie-, Biologie- und Lacklaboranten und -laborantinnen. Pressemitteilung 30.04.2020, Bonn. https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_122804.php?from_stage=ID_96240&title=Moderne-Laborberufe-im-digitalen-Zeitalter

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2022): Informationen zu Aus- und Fortbildungsberufen: Chemielaborant/Chemielaborantin, Bonn. https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/ttetter.

BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2023): Chemielaborant/-in, Berlin. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Berufsbilder/kaufmann-im-gross-und-aussenhandel.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): Chemielaborant/in. Film.TV. https://web.arbeitsagentur.de/berufetv/detailansicht/film;filmId=FJb-ku-qZB8chFjj_ZRk4w.

Bundesagentur für Arbeit (2023): BERUFENET Steckbrief: Chemielaborant/in (Stand: 01.01.2023), Nürnberg. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/steckbrief/13809>.

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

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

Herrberg, H./ Lübker, M./ Bünger, P. (2022): Was verdienen Verkäufer/innen im Einzelhandel? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier Nr. 46, 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: S. Grossbard (Hrsg.), Jacob Mincer: a pioneer of modern labor economics. Boston, MA, S. 127-145.

Lott, Y./ Eulgem, L. (2019): Lohnnachteile durch Mutterschaft: Helfen flexible Arbeitszeiten? WSI Report Nr. 49, Düsseldorf.

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

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

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

Mincer, J. (1958): Investment in human capital and personal income distribution, in: Journal of Political Economy 66(4), S. 281-302.

Müller-Jentsch, W. (2018): Tarifautonomie. Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge, Wiesbaden.

Murphy, K. M./ Welch, F. (1990): Empirical age-earnings profiles, in: Journal of Labor Economics 8(2), S. 202-229.

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

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./ Bispinck, R./ Lübker, M. (2021): Tarifverträge und Tarifflicht in Thüringen, WSI Study Nr. 26, Düsseldorf.

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

Schulten, T./ Bispinck, R./ Lübker, M. (2022): Tarifverträge und Tarifflicht in Nordrhein-Westfalen, WSI Study Nr. 30, 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 Einzelexemplare sind zu beziehen über

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

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