

ARBEITSPAPIER

Nr. 60 · November 2023 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN IT-SYSTEM- ADMINISTRATOR/INNEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Paula Bünger, Heike Herrberg, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

Berufe der informationstechnologischen Branche haben Zukunft: Fachkräfte sind aufgrund der Digitalisierung enorm gefragt. IT-Systemadministratoren/-administratorinnen werden in fast allen Bereichen gebraucht und kümmern sich um die Einrichtung, Überwachung und Pflege von Netzwerken und IT-Systemen. Die von Lohnspiegel.de Befragten schätzen neben den guten Zukunftsaussichten das stetige Dazulernen und Weiterentwickeln ihrer Fähigkeiten. 90 Prozent würden ihren Beruf auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen. Nach zehn Jahren Berufserfahrung liegt das Vollzeitgehalt bei 3.980 Euro im Monat. Ein/e IT-Systemadministrator/in mit Tarifvertrag erhält gut 13 Prozent mehr Grundgehalt als Beschäftigte bei tariflosen Arbeitgebern und auch viel häufiger Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Inhalt

Inhalt	2
Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: IT-Systemadministrator/in	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen ihren Beruf ein?	7
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	10
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	11
4.1 Der Gender Pay Gap bei IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren	11
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	14
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	15
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	18
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	19
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	20
Literatur	21

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Das Programm stürzt ab, der PC streikt – da hilft nur noch „die EDV“: IT-Systemadministratoren/-administratorinnen sind in vielen Unternehmen unverzichtbar und dort verantwortlich für Netzwerke und IT-Systeme sowie System- und Anwendungssoftware. Der Beruf hat gute Zukunftsaussichten, vor allem angesichts der digitalen Transformation und des wachsenden Bedarfs an IT-Sicherheitsmaßnahmen.

Die meisten Befragten sind zufrieden mit ihrem Beruf: 90 Prozent der befragten IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren würden ihren Beruf auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen. Besonders die Zukunftssicherheit und die eigene Weiterentwicklung im Beruf heben die Befragten positiv hervor. Allerdings sind circa 63 Prozent mit ihrem Gehalt unzufrieden.

Das Gehalt steigt mit der Berufserfahrung: Beim Berufseinstieg verdienen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen etwa 3.030 Euro monatlich ohne Sonderzahlungen und Überstundenvergütung. Nach zehn Jahren im Beruf liegt das Gehalt dann bei durchschnittlich 3.980 Euro, nach 20 Jahren Berufserfahrung bei 4.560 Euro im Monat.

Der Frauenanteil in der IT-Branche ist weiterhin gering: Auch im internationalen Vergleich ist der Anteil von Frauen in der deutschen IT-Branche sehr gering. Das Gehalt von IT-Systemadministratorinnen liegt bei rund 3.730 Euro im Monat, während Männer etwa 3.990 Euro verdienen. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke liegt damit bei fast 7 Prozent.

Im Osten liegen die Löhne knapp 8 Prozent niedriger als im Westen: IT-Systemadministratoren/-administratorinnen in Westdeutschland erhalten rund 4.020 Euro im Monat, in Ostdeutschland sind es 3.710 Euro. In Baden-Württemberg wird am meisten verdient (4.310 Euro), in Sachsen am wenigsten (3.440 Euro).

Große Arbeitgeber zahlen höhere Löhne als kleinere Betriebe: Während IT-Systemadministratoren/-administratorinnen in kleinen Betrieben mit unter 100 Beschäftigten etwa 3.700 Euro verdienen, sind es in großen Betrieben mit über 500 Beschäftigten fast 16 Prozent mehr (4.280 Euro).

Mit Tarifvertrag sind die Löhne höher: IT-Systemadministratoren/-administratorinnen in Betrieben mit Tarifvertrag verdienen gut 13 Prozent mehr als in Betrieben ohne Tarifvertrag. Neben dem höheren Grundgehalt profitieren Beschäftigte mit Tarifvertrag auch sehr viel häufiger von Urlaubsgeld (67 Prozent) und Weihnachtsgeld (80 Prozent).

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten: Die Auswertungen in diesem Arbeitspapier beruhen auf den Gehaltsangaben von 5.958 IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

1 Einleitung: Was verdienen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

„Und – was verdienst du in deinem Job?“ Diese Frage beantworten nur wenige gern ganz konkret. Der eigene Verdienst ist im Freundes- und Bekanntenkreis weitgehend tabu und wird oft nicht mal unter Eheleuten diskutiert (Papon 2015). Mangelnde Gehaltstransparenz ist einer der Gründe, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meist in einer schwächeren Verhandlungsposition sind als ihr Arbeitgeber, der hier einen deutlichen Informationsvorsprung hat. So kann die Personalabteilung sich in der Regel auf Knopfdruck einen detaillierten Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden verschaffen, während viele Beschäftigte nicht einmal wissen, wie viel ihre direkte Kollegin und der Kollege verdienen. Ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede bestehen somit 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.

Dieses Arbeitspapier analysiert die Gehälter von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren auf Basis von Daten der WSI-Lohnspiegel-Datenbank – diese wird in Abschnitt 1.2 näher beschrieben.¹ In Abschnitt 2 geht es zunächst um das Berufsbild der IT-Systemadministratoren/-administratorinnen sowie um die Zugangsvoraussetzungen und persönlichen Einschätzungen der Befragten zu ihrem Beruf. Abschnitt 3 schildert die typische Gehaltsentwicklung von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren mit zunehmender Berufserfahrung. Abschnitt 4 thematisiert weitere mögliche Verdienstunterschiede und analysiert zunächst den Gender Pay Gap, also die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede zwischen IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren. Zudem werden Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße und Bundesland genauer betrachtet. Abschnitt 5 widmet sich einem weiteren wesentlichen Bestimmungsfaktor für die Gehälter: der Tarifbindung des Arbeitgebers. Diese beeinflusst oft nicht nur ganz erheblich den Bruttomonatsverdienst, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt werden.

1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Lohnspiegel.de möchte mehr Gehaltstransparenz schaffen und stellt daher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässige Informationen über die

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).

tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter zur Verfügung. Damit hat sich Lohnspiegel.de seit seiner Gründung im Jahr 2004 als führendes nicht kommerzielles Gehaltsportal in Deutschland etabliert, das unabhängig von wirtschaftlichen Interessen seiner Informationsaufgabe nachkommen kann. Das Portal wird zu 100 Prozent aus Mitteln der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung finanziert und vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Stiftung wissenschaftlich betreut. Mit dem Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de können Interessierte für über 500 Berufe einen individuellen Gehaltsvergleich erzeugen, der zahlreiche Merkmale berücksichtigt. Darüber hinaus geben die Arbeitspapiere von Lohnspiegel.de zu ausgewählten Berufen einen wissenschaftlich fundierten, allgemein verständlichen Überblick über die entsprechenden Gehaltsgefüge.

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 5.958 IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren ausgewertet. Zudem haben viele Befragte in einer offenen Frage über ihre Erfahrungen in dem Beruf berichtet. Neben der Verdienstperspektive ergibt sich also ein guter Eindruck der persönlichen Einschätzung von Vor- und Nachteilen in dem Beruf.

2 Berufsprofil: IT-Systemadministrator/in

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

IT-Systemadministratoren/-administratorinnen arbeiten in nahezu allen Branchen – sowohl in IT-Unternehmen als auch in den IT-Abteilungen von Unternehmen anderer Wirtschaftsbereiche oder der öffentlichen Verwaltung (Bundesagentur für Arbeit 2023b). Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (2023a) zeigt, dass nicht erst mit der fortschreitenden digitalen Transformation in Zukunft, sondern bereits jetzt Fachkräfte in der IT-Branche fehlen. Der Mangel an Fachkräften hat 2022 einen neuen Höchststand erreicht: Von 510 analysierten Berufsgruppen waren 200 Engpassberufe – rund ein Viertel davon betrafen die Ebene der Spezialist/innen (Bundesagentur für Arbeit 2023a, S. 6). Zu den Engpassberufen gehören auch die Berufe in der IT-Systemadministration (ebd., S. 16). Insgesamt gab es etwa 2020 doppelt so viele offene Stellen für

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.

IT-Fachkräfte auf dem Niveau der „Spezialist/innen“ (zu denen auch die IT-Systemadministrator/innen zählen) wie noch im Jahr 2010 (Jansen/Flake/Schirner 2020, S. 7). In anderen IT-Berufen, etwa auf Ebene der Expertinnen und Experten – die also einen Studienabschluss voraussetzen – im Bereich der Softwareentwicklung und Programmierung ist der Engpass sogar noch größer (Bundesagentur für Arbeit 2023a, S. 22).

Der Beruf IT-Systemadministrator/in – bzw. IT-Administrator/in oder auch IT-Systembetreuer/in – ist ein zertifizierter Weiterbildungsberuf. Eine Vorbildung ist nicht vorgeschrieben, doch in der Regel erfolgt die Weiterbildung nach einer Berufsausbildung im informations- und kommunikationstechnischen Bereich (Bundesagentur für Arbeit 2023b). Die Beschäftigten lernen dabei vor allem im Selbststudium im Betrieb und besuchen ggf. Lehrgänge, bei deren Abschluss sie ein (oft kostenpflichtiges) Zertifikat erlangen. Die Weiterbildung zum/zur IT-Administrator/in gehört zur Karriereebene der Spezialistinnen und Spezialisten, auf der dann die Ebenen der operativen und strategischen Professionals aufbauen (ebd.; Bundesinstitut für Berufsbildung 2020, S. 9). Neben einer Weiterbildung ermöglicht auch ein abgeschlossenes – grundständiges oder weiterführendes – Hochschulstudium, etwa in den Fächern Informatik, Computational Engineering, Computermathematik, Wirtschaftsinformatik und weiteren verwandten Studienfächern, die Ausübung des Berufs (Bundesagentur für Arbeit 2023b). Unter den Befragten von Lohnspiegel.de hatten etwas weniger als die Hälfte das Abitur oder die Fachhochschulreife, etwa ein Drittel einen mittleren Schulabschluss und kleinere Anteile ein abgeschlossenes Bachelor- oder Masterstudium.

IT-Administratoren und -Administratorinnen sind für Netzwerke und IT-Systeme verantwortlich, die sie einrichten und betreiben, aber auch überwachen und pflegen, sowie für System- und Anwendungssoftware (Bundesagentur für Arbeit 2023b). Sie identifizieren und beheben Fehler, kümmern sich um einen störungsfreien Systembetrieb, um Updates, Backups sowie Sicherheitsmaßnahmen, die das System nach innen und außen schützen sollen. Daneben unterstützen sie Benutzer/innen der Systeme und verwalten Nutzer/innenrechte. Sie prüfen die Weiterentwicklung und den Änderungsbedarf bestehender Systeme und führen – nach eigenen Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen und Evaluierungen – neue Hard- und Softwaresysteme ein. IT-Administratoren und -Administratorinnen arbeiten somit vor allem am Bildschirm, in Büroräumen, IT-Labors und auch bei Kunden in Außenterminen. Die Arbeit kann teilweise aus dem Homeoffice erledigt werden (ebd.).

Zusätzliche Weiterbildungen bieten einen weiteren Karriereaufstieg, beispielsweise IT-Entwickler/in oder IT-Berater/in, sowie – je nach Vorbildung – auch ein Studium, das unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Hochschulzugangsberechtigung aufgenommen werden kann (ebd.). Vor allem die IT-Sicherheit ist ein wachsendes Feld, in dem IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren tätig sein können, etwa in der Anpassung von Sicherheitsmaßnahmen und in der

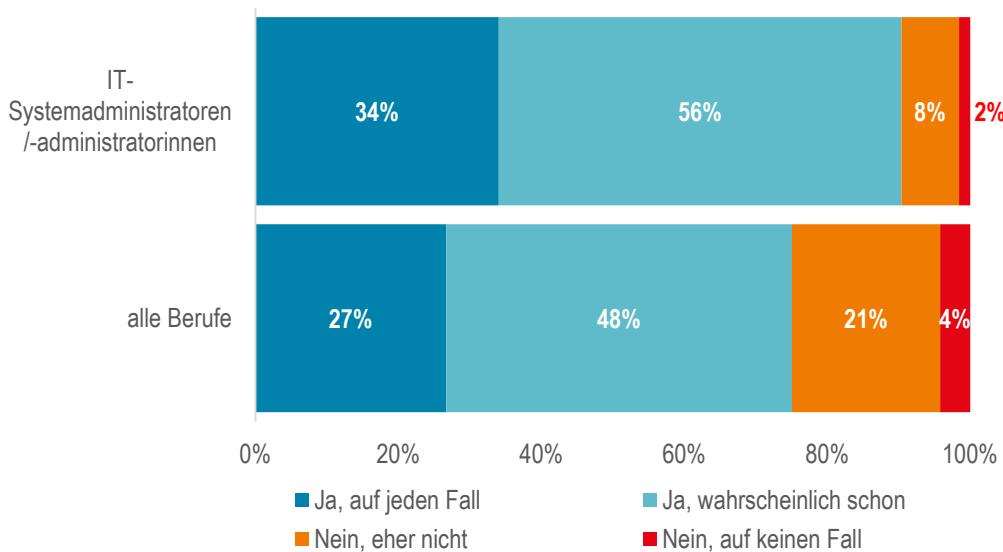
Schulung von Mitarbeitenden. Selbstständig oder freiberuflich können IT-Administrator/innen, beispielsweise in der Beratung, ebenfalls arbeiten.

2.2 Wie schätzen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen ihren Beruf ein?

Um zu erfahren, wie zufrieden Beschäftigte mit ihrem Beruf sind, hat Lohnspiegel.de die Teilnehmenden gefragt, ob sie ihren Beruf jungen Menschen empfehlen würden. Von den befragten IT-Systemadministratoren/-administratorinnen würden ihren Beruf 34 Prozent auf jeden Fall und weitere 56 Prozent wahrscheinlich weiterempfehlen. Nur wenige raten eher ab (8 Prozent) oder empfehlen ihren Beruf auf keinen Fall (2 Prozent) (Abbildung 1). Verglichen mit den Befragten aller Berufe, von denen etwa drei Viertel ihren Beruf empfehlen, sind IT-Systemadministratoren/-administratorinnen also deutlich zufriedener: Von den Befragten aller Berufe empfehlen 27 Prozent auf jeden Fall und 48 Prozent wahrscheinlich ihren Beruf.

Abb. 1: Würden IT-Systemadministratoren/-administratorinnen ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon IT-Systemadministrator/innen N = 323; Datenstand REL_2-89.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Einige der Befragten haben sich etwas ausführlicher zu ihrem Beruf geäußert (Kasten 1). Hier überwiegen ebenfalls die positiven Erfahrungen: Als „spannend“ und „vielfältig“ werden die Aufgaben beschrieben, und auch die Zukunftsorientierung der Tätigkeit wird betont. Die – insgesamt als angenehm dargestellten – Herausforderungen werden unter anderem in der geforderten Flexibilität gesehen.

Kasten 1: Stimmen von IT-Systemadministratoren zu ihrem Beruf

„Angenehmer Job mit vielen Herausforderungen.“

IT-Systemadministrator aus Baden-Württemberg, 53 Jahre

„Es ist super.“

IT-Systemadministrator aus Nordrhein-Westfalen, 20 Jahre

„Zukunftsorientiertes Berufsfeld mit zwingender Anforderung an Flexibilität, selbstständiges Arbeiten/Lernen und vielfältigen Aufgabenfeldern und Verwirklichungschancen.“

IT-Systemadministrator aus Sachsen, 44 Jahre

„Zukunftsaussichten fraglich.“

IT-Systemadministrator aus Nordrhein-Westfalen, 35 Jahre

„Interne IT: Entspannt, aber man eignet sich weniger fachspezifisches Wissen an. Systemhaus/Dienstleister: Stressig, aber man lernt viel, gerade auch Fachspezifisches.“

IT-Systemadministrator aus Nordrhein-Westfalen, 26 Jahre

„Wenn IT, dann eher im Bereich Security.“

IT-Systemadministrator aus Niedersachsen, 61 Jahre

„Guter Job.“

IT-Systemadministrator aus Baden-Württemberg, 58 Jahre

„IT als Zukunftsberufsfeld: Fortbildungsmöglichkeiten, Verdienstmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice.“

IT-Systemadministrator aus Nordrhein-Westfalen, 55 Jahre

„Beruf mit Zukunft.“

IT-Systemadministrator aus Niedersachsen, 39 Jahre

„Spannende, vielfältige Aufgaben; zukunftsorientiert; wichtig für jedes Unternehmen.“

IT-Systemadministrator aus Rheinland-Pfalz, 27 Jahre

„Es lohnt sich.“

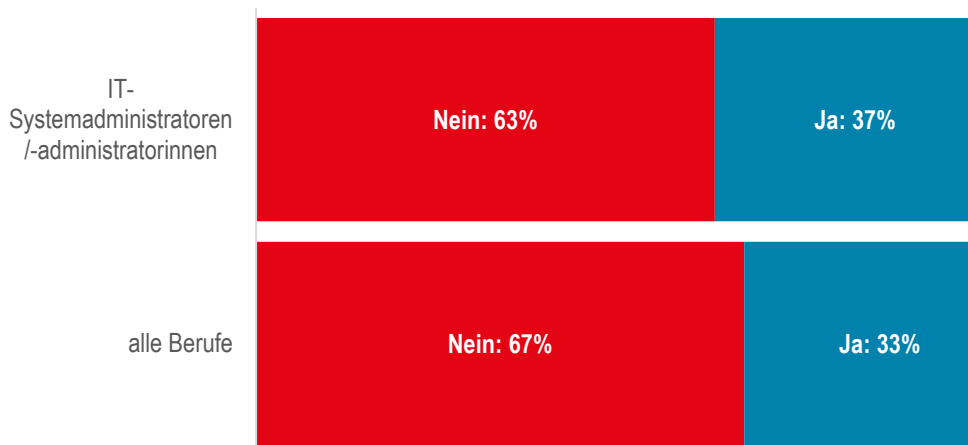
IT-Systemadministrator aus Bayern, 33 Jahre

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

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt beeinflusst ebenfalls die Sicht auf den Beruf. Lohnspiegel.de hat dazu 410 IT-Systemadministratoren/-administratorinnen befragt, von denen 63 Prozent mit ihrem aktuellen Bruttoverdienst nicht zufrieden waren und 37 Prozent angaben, ihn als gerecht zu empfinden (Abbildung 2). Diese Einschätzung ähnelt dem Ergebnis der Befragten aller Berufe, von denen 67 Prozent ihren Verdienst nicht gerecht fanden. Unterschiede in der Zufriedenheit hängen auch damit zusammen, ob ein Tarifvertrag vorliegt: Bei tarifgebundenen Arbeitgebern empfanden 46 Prozent der IT-Systemadministratoren/-administratorinnen ihren Bruttoverdienst als fair, verglichen mit 32 Prozent der Befragten bei Betrieben ohne Tarifvertrag (nicht tabellarisch ausgewiesen).⁴ Dieses Ergebnis ist plausibel: In tarifgebundenen Betrieben sind die Gehälter in der Regel deutlich höher (siehe Abschnitt 4).

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren

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 IT-Systemadministratoren/-administratorinnen N = 410; Datenstand REL_2-89.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



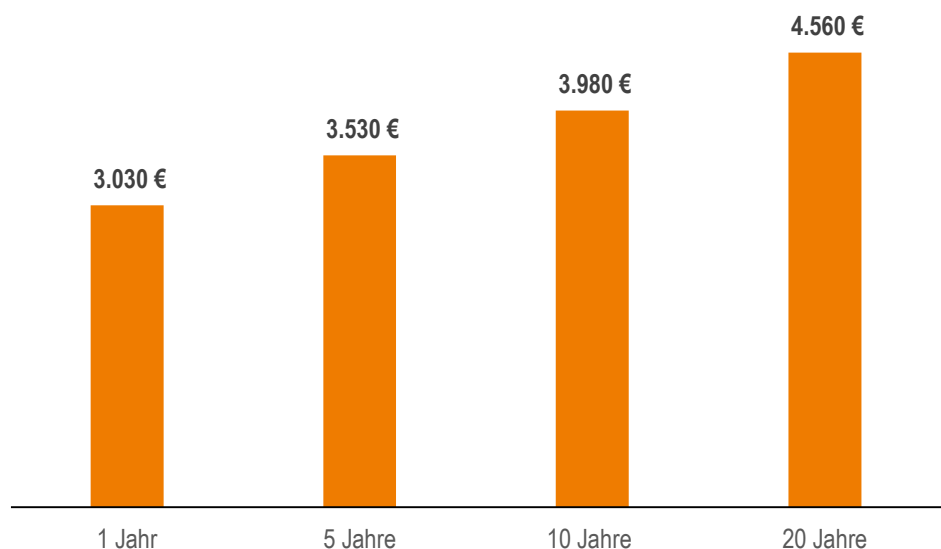
⁴ Der Unterschied ist statistisch signifikant, $\chi^2(1, N = 410) = 6,996, p = 0,008$.

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Mit zunehmender Berufserfahrung steigt der Verdienst – das ist, wie in vielen Berufen, auch bei IT-Systemadministratoren/-administratorinnen der Fall. In der internationalen Literatur wird das zum einen darauf zurückgeführt, dass Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens Humankapital sammeln – also Kenntnisse, Fähigkeiten, Wissen etc. – und daher aus Arbeitgebersicht produktiver werden (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Zum anderen sehen die meisten Tarifverträge Erfahrungsstufen vor, sodass Löhne und Gehälter nach Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung gestaffelt sind (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019). In Betrieben mit Tarifbindung, in denen hierzulande etwa die Hälfte der Beschäftigten arbeitet, erfolgen Gehaltserhöhungen dann in regelmäßigen Abständen ohne individuelle Aushandlungen (Lübker/Schulten 2023, S. 6).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 5.958; Datenstand REL_2-89.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Bei Berufseinstieg verdienen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen etwa 3.030 Euro im Monat. Nach fünf Jahren sind es mit 3.530 Euro monatlich knapp 17 Prozent mehr, und zehn Jahre nach Berufseinstieg werden mit 3.980 Euro über 31 Prozent mehr als am Anfang verdient. Mit zwanzig Jahren Berufserfahrung liegt der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst dann bei 4.560 Euro. Die Angaben beziehen sich auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche. Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sowie die Vergütung von Überstunden sind nicht berücksichtigt.

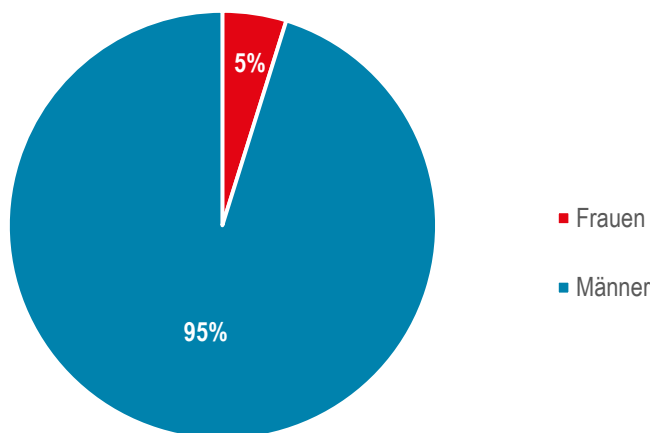
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren

Ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt ist neben der Berufserfahrung das Geschlecht (Wrohlich/Zucco 2017, S. 958f.). Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede – den sogenannten Gender Pay Gap – gibt es auch bei IT-Systemadministratoren/-administratorinnen. Zwar waren nur etwa 5 Prozent der befragten IT-Systemadministratoren/-administratorinnen weiblich (Abbildung 4), da IT-Berufe weiterhin stark männlich geprägt sind – trotzdem können dank der hohen Fallzahlen belastbare Aussagen zu der Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen in diesem Beruf gemacht werden. So liegt der Verdienst von IT-Systemadministratorinnen mit zehn Jahren Berufserfahrung bei 3.730 Euro monatlich, während ihre männlichen Kollegen rund 3.990 Euro im Monat erhalten (Abbildung 5). Dies entspricht einem Gender Pay Gap von mehr als 6 Prozent.

Abb. 4: Befragte IT-Systemadministratoren/-administratorinnen nach Geschlecht

Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 5.985; Datenstand REL_2-89.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



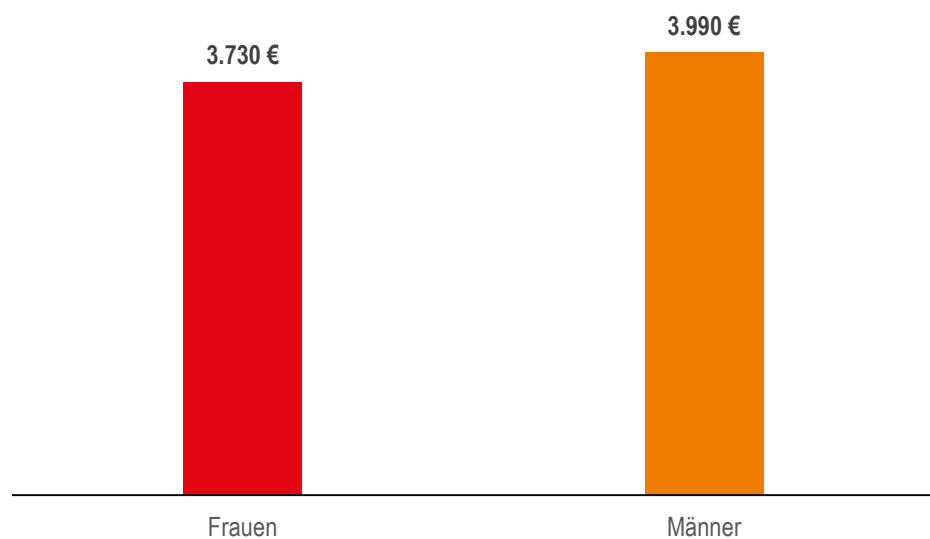
Doch warum sind Frauen in IT-Berufen so stark unterrepräsentiert? Bereits im Studium ist der Frauenanteil im Fach Informatik mit unter 20 Prozent besonders gering, vor allem im Vergleich zu anderen MINT-Fächern wie Mathematik (Frauenanteil 49 Prozent) und Biologie (65 Prozent; Statistisches Bundesamt 2022). Studien zu diesem Thema (z. B. Brämer/Großkopf/Jost 2020) legen nahe, dass es sinnvoll ist, Frauen bzw. Mädchen so früh wie möglich mit technischen Berufsfeldern in Kontakt zu bringen – wozu Eltern, aber vor allem Schulen beitragen können, die verstärkt mit Unternehmen zusammenarbeiten sollten (ebd.).

Zudem zeigt eine Befragung junger Frauen, die eine Ausbildung oder ein Studium im (informations-)technischen Bereich absolvieren, dass viele noch immer gesellschaftlichen Vorstellungen und Vorurteilen ausgesetzt sind, nach denen „Frauen und Technik“ nicht zusammenpassen. Sie müssen sich im Ausbildungsalltag stärker beweisen oder schätzen ihre eigenen technischen Fähigkeiten schlechter ein (Wentzel 2008). Und auch im weiteren Erwerbsleben sind sie vielen Hürden in der IT-Branche ausgesetzt, sodass im Alter von 45 Jahren über 90 Prozent der Frauen mit Hochschulabschluss in Informationstechnologie nicht mehr im IT-Sektor arbeiten, wie eine aktuelle Studie der EU-Kommission belegt (Regitz 2022). Um dem entgegenzuwirken, müssen Betriebe und Teams geschlechtergerechte Praktiken einüben und ihre Arbeitsprozesse transparenter und strukturierter organisieren (ebd.).

Neben Initiativen wie dem Girls' Day, der Mädchen für MINT-Berufe sensibilisieren soll, gibt es zahlreiche Netzwerke für Frauen in IT- oder Technik-Berufen, z. B. „Ladies in Tech (LiT)“, ein Netzwerk der Internetwirtschaft, das sich für eine bessere Sichtbarkeit von Frauen, etwa auf Veranstaltungspanels, einsetzt, sie untereinander vernetzt und in ihren Karrieren unterstützt (Brämer/Großkopf/Jost 2020; eco – Verband der Internetwirtschaft e.V.). Aus Sicht der Unternehmen ist es neben der Frage von Gleichstellung und Gerechtigkeit auch aus anderen Gründen essenziell, mehr Frauen einzustellen und bessere Vereinbarkeitsbedingungen zwischen Beruf und Familie zu schaffen: Einerseits sind diversere Teams, etwa in Bezug auf Geschlecht oder Alter, meist erfolgreicher als homogene Teams, andererseits ist der zunehmende Fachkräftemangel ohne eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen nicht zu stemmen (Wittpahl/Buhr/Kelterborn 2020).

Abb. 5: Verdienstniveau von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

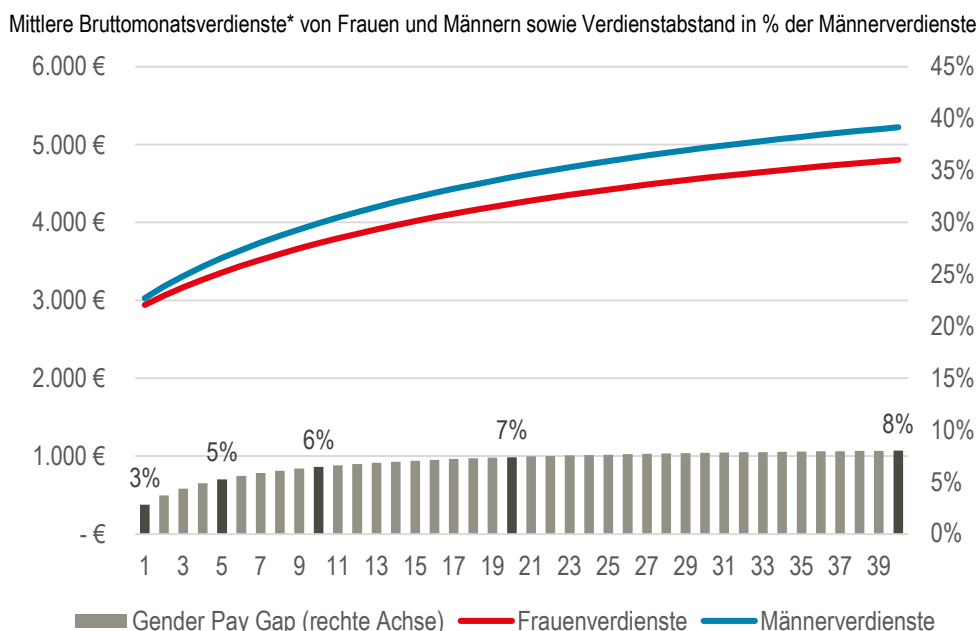


Anmerkung: Fallzahl N = 5.985; Datenstand REL_2-89.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Im Laufe des Erwerbslebens wird der bestehende Gender Pay Gap sogar meist noch größer (Manning/Swaffield 2008), da unter anderem der Faktor Berufserfahrung bei Frauen oft einen weniger positiven Effekt auf das Gehalt hat als bei Männern (Stokke 2021). Der Gender Pay Gap wächst bei IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren mit steigender Berufserfahrung ebenfalls, wenn auch moderater und auf einem niedrigeren Niveau als in anderen Berufen. Bei Berufseinstieg liegt die Lohnlücke bei relativ geringen 3 Prozent und steigt nach 5 Jahren auf 5 Prozent. Danach vergrößert sich der Gender Pay Gap nur noch wenig: auf 6 Prozent nach 10 Jahren, auf 7 Prozent nach 20 Jahren und schließlich auf 8 Prozent nach 40 Jahren (Abbildung 6). Im Vergleich dazu macht der geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied am Ende des Berufslebens für IT-Berater/innen rund 11 Prozent aus (Bürger/Herrberg/Lübker 2023a, S. 13) und für Fachinformatiker/innen sogar 17 Prozent (Bürger/Herrberg/Lübker 2023b, S. 15).

Abb. 6: Entwicklung des Gender Pay Gaps für IT-Systemadministratoren/-administratorinnen nach Berufserfahrung



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 5.985; Datenstand REL_2-89.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Die wachsende Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern hat diverse Gründe. So wechseln viele Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung – im Gegensatz zu den meisten Vätern (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).

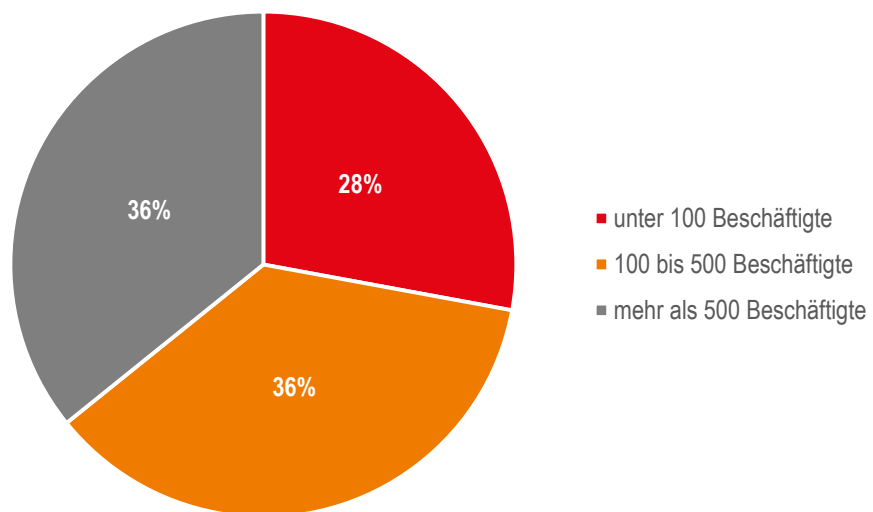
Einige Studien zeigen zudem, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie das Ausscheiden von Frauen aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015). Damit beeinträchtigen Arbeitgeber zusätzlich die Karriere-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

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Neben der Berufserfahrung und dem Geschlecht spielt auch die Größe des Betriebs 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 Vereinigten Staaten nachgewiesen (Brown/Medoff 1989) als auch für Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007). 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).

Abb. 7: Befragte IT-Systemadministratoren/-administratorinnen nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



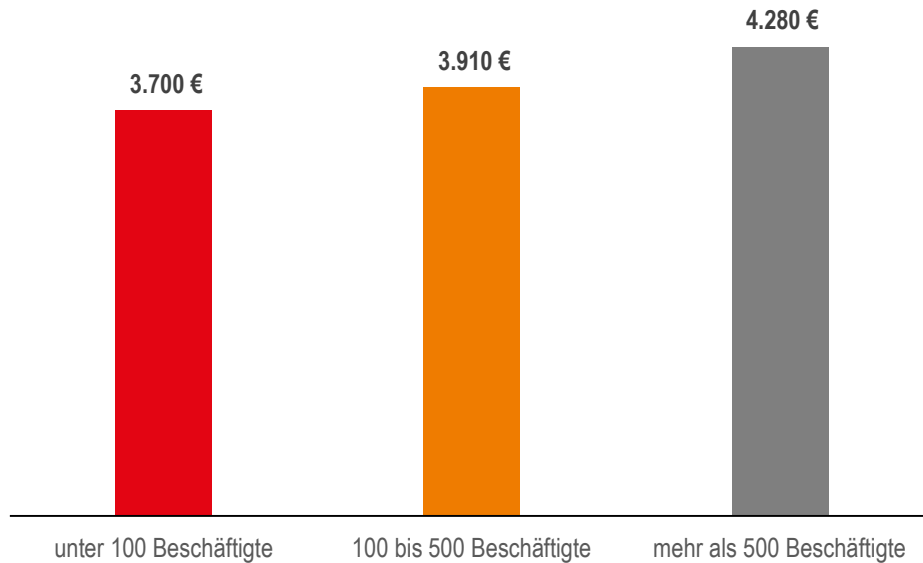
Anmerkung: Fallzahl N = 5.985; Datenstand REL_2-89.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Lohnspiegel-Daten eignen sich gut für eine Analyse der Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße, da Beschäftigte aus allen Betriebsgrößeklassen ausreichend teilnehmen. Die befragten IT-Systemadministratoren/-administratorinnen verteilen sich dabei relativ gleichmäßig auf die drei Kategorien: 28 Prozent sind in einem kleinen Betrieb mit unter 100 Beschäftigten tätig, und jeweils 36 Prozent arbeiten in mittelgroßen Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten bzw. bei großen Arbeitgebern mit über 500 Beschäftigten (Abbildung 7). Damit lassen sich Aussagen über Gehaltsunterschiede machen.

Abb. 8: Verdienstniveau von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 5.958; Datenstand REL_2-89.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



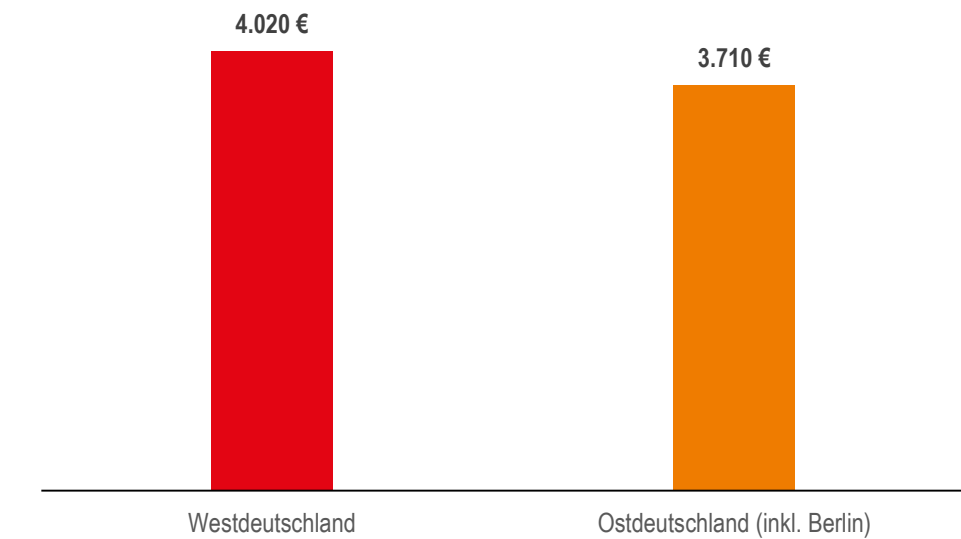
IT-Systemadministratoren/-administratorinnen verdienen, wie die meisten Beschäftigten, am besten in großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten: Ihr Verdienst liegt hier bei 4.280 Euro im Monat. In mittelgroßen Betrieben (100 bis 500 Beschäftigte) verdienen sie mit 3.910 Euro schon deutlich weniger, und in kleinen Betrieben (unter 100 Beschäftigte) ist der Verdienst mit 3.700 Euro am geringsten (Abbildung 8). Wechselt ein/e IT-Systemadministrator/in von einem kleinen zu einem großen Betrieb, lässt sich das Gehalt also um fast 16 Prozent steigern. Ein wichtiger Faktor ist hier, dass Großbetriebe sehr viel häufiger tarifgebunden sind. Auch diese Angaben beziehen sich auf eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden ohne Sonderzahlungen und auf Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Auch mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung sind die Löhne in Ostdeutschland noch immer generell niedriger als im Westen. In der Arbeitsmarktforschung wird dies mit einigen strukturellen Unterschieden zwischen Ost und West begründet (Bosch/Kalina/Weinkopf 2014; Kluge/Weber 2016; Ragnitz 2012). Ein Faktor ist, dass es im Osten weniger Großbetriebe als im Westen gibt – und da kleinere Betriebe im Schnitt weniger Lohn als größere zahlen (siehe Abschnitt 4.2), drückt dies das durchschnittliche Lohnniveau. Des Weiteren sind Branchen mit traditionell hohen Löhnen im Osten schwächer vertreten als in Westdeutschland. Zudem ist die Tarifbindung in Ostdeutschland niedriger als im Westen (Ellguth/Kohaut 2022): Während tariflose Betriebe in allen Bundesländern geringere Löhne zahlen als vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung, ist dieser Lohnabstand in Ostdeutschland besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2023, S. 5).

Abb. 9: Verdienstniveau von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 5.958; Datenstand REL_2-89.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



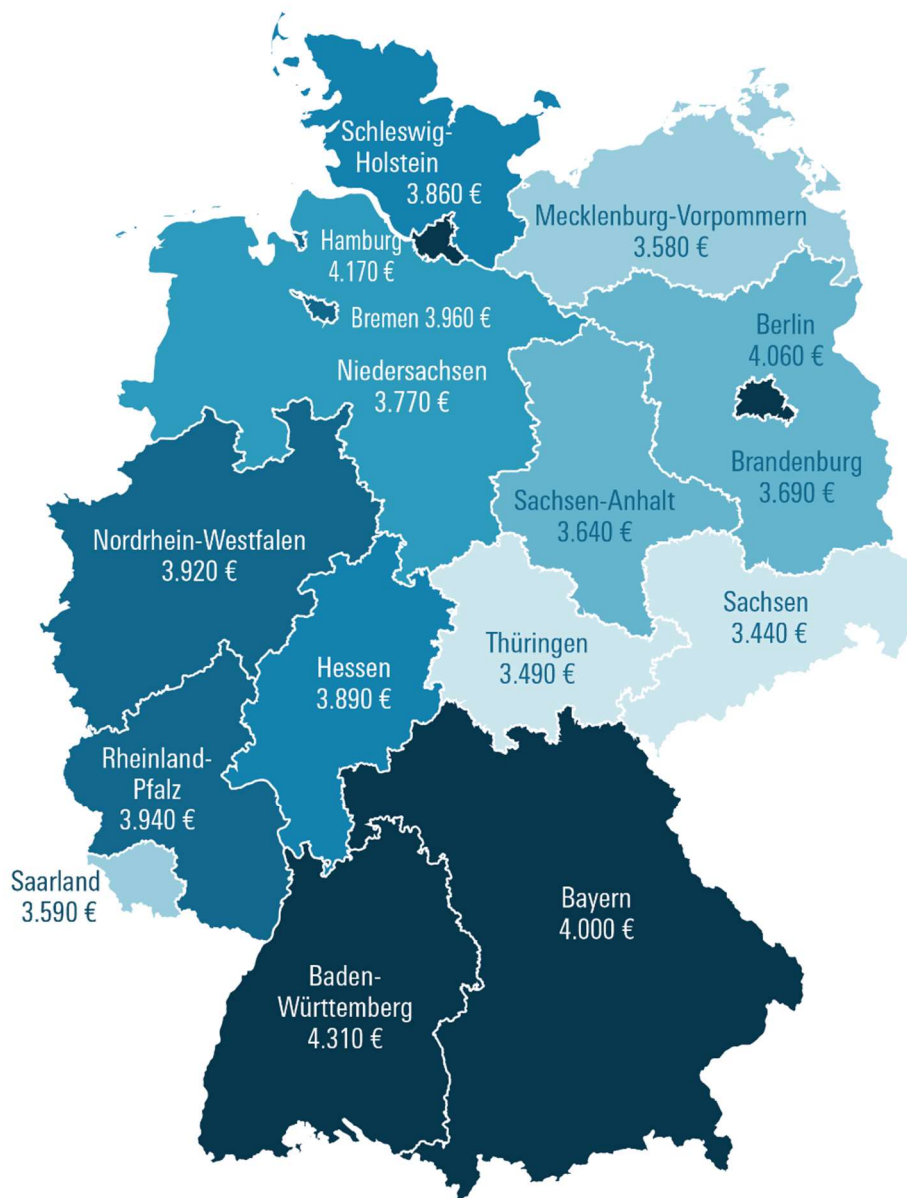
Auch IT-Systemadministratoren/-administratorinnen verdienen in Westdeutschland mit rund 4.020 Euro monatlich mehr als im Osten, wo die Gehälter bei durchschnittlich 3.710 Euro im Monat liegen (Abbildung 9). Bei vergleichbarer Berufserfahrung sind die Löhne im Osten also fast 8 Prozent niedriger als im Westen. Deutlich kleiner ist der Unterschied zwischen Ost und West bei den Tariflöhnen, da sich das Tarifniveau in Ostdeutschland mittlerweile auf 97,9 Prozent des Westniveaus angenähert hat (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). Tarifgehälter und -löhne sind jedoch auch in der IT-Branche nicht überall einheitlich: In einigen Großbetrieben gelten Haustarifabschlüsse, die mit der IG Metall vereinbart wurden und durchaus mit den Flächentarifabschlüssen in der Metall- und Elektroindustrie mithalten können (IG Metall 2023a). Die Abschlüsse sind dabei in erster Linie davon abhängig, wie stark die IG Metall im Betrieb vertreten ist, und weniger von der geografischen Zuordnung zu Ost- oder Westdeutschland (ebd.).

Die tatsächlichen typischen Gehälter von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren in den einzelnen Bundesländern sind in der Karte in Abbildung 10 dargestellt. Die Angaben beziehen sich auch hier auf eine 38-Stunden-Woche und 10-jährige Berufserfahrung. In Baden-Württemberg (4.310 Euro) und Hamburg (4.170) Euro) sind die Gehälter am höchsten. Knapp über bzw. unter dem westdeutschen Durchschnitt liegen die Gehälter in Berlin (4.060 Euro) bzw. Bayern (4.000 Euro), gefolgt von Bremen (3.960 Euro), Rheinland-Pfalz (3.940 Euro) und Nordrhein-Westfalen (3.920 Euro). Etwas weniger verdienen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen in Hessen (3.890 Euro) und Schleswig-Holstein (3.860 Euro) sowie noch einmal weniger in Niedersachsen (3.770 Euro). Das ostdeutsche Lohnniveau ist deutlich geringer: Die Gehälter in Brandenburg liegen bei 3.690 Euro und in Sachsen-Anhalt bei 3.640 Euro. Als westdeutsches Bundesland mit dem

niedrigsten Lohnniveau folgt das Saarland (3.590 Euro). Schlusslichter sind Mecklenburg-Vorpommern (3.580 Euro), Thüringen (3.490 Euro) und Sachsen (3.440 Euro).

Abb. 10: Verdienstniveau von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 5.790; Datenstand REL_2-89.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

In Deutschland regeln Tarifverträge eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen. Dazu gehören die wöchentliche Arbeitszeit, der Urlaubsanspruch, die betriebliche Altersvorsorge und nicht zuletzt Löhne und Gehälter. Letztere werden öffentlich zweifellos am stärksten wahrgenommen. Tarifverhandlungen haben für die Löhne und Gehälter eine so wichtige Funktion, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst in Zeiten des Fachkräftemangels meist in der schwächeren Verhandlungsposition sind, wenn sie auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen. So kann zwar jede und jeder versuchen, unter Verweis auf die eigenen Leistungen für sich selbst mehr Gehalt oder einen Bonus auszuhandeln. Doch letztlich haben Beschäftigte sehr begrenzte Möglichkeiten, auf ihren Arbeitgeber Druck auszuüben. Nur wenige gehen so weit, mit einer Kündigung zu drohen, um ihre Gehaltsforderung durchzusetzen – zumal der Arbeitsplatz nicht nur reiner Broterwerb ist, sondern auch soziale Anerkennung und Kontakte vermittelt.

Tarifverhandlungen haben daher – 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). Ausgehandelt werden Tarifverträge von Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgeberverbänden (Flächen- oder Branchentarifverträge) oder einzelnen Arbeitgebern (Haus- oder Firmentarifverträge) auf der anderen Seite. Gewerkschaften können ihre Forderungen – außerhalb der Friedenspflicht – notfalls mithilfe von Streiks durchsetzen, während Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Aussperrungen verhängen können (Müller-Jentsch 2018, S. 6f.).

Daten des IAB-Betriebspanels zeigen jedoch, dass aktuell nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten (Lübker/Schulten 2023, S. 5). In bestimmten Branchen ist die Tarifbindung zwar weiterhin hoch – etwa in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung (98 Prozent) –, doch in einigen anderen Branchen ist sie seit der Jahrtausendwende sehr stark zurückgegangen; im Einzelhandel beispielsweise arbeiten nur noch 27 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag (Ellguth/Kohaut 2022, S. 330). Von den verglichenen Branchen ist die Tarifbindung in der Informations- und Kommunikationsbranche mit nur 22 Prozent sogar am geringsten. Dabei gibt es nur einen leichten Unterschied zwischen Ost- (19 Prozent) und Westdeutschland (23 Prozent).

Insgesamt ist festzuhalten, dass Beschäftigte mit Tarifbindung in der Regel profitieren: von besseren Arbeitsbedingungen, geregelten Arbeitszeiten und höheren, fairen Löhnen (Dispan 2021, S. 8). Das folgende Kapitel zeigt, welche Rolle Tarifverträge für die Grundgehälter (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) spielen.

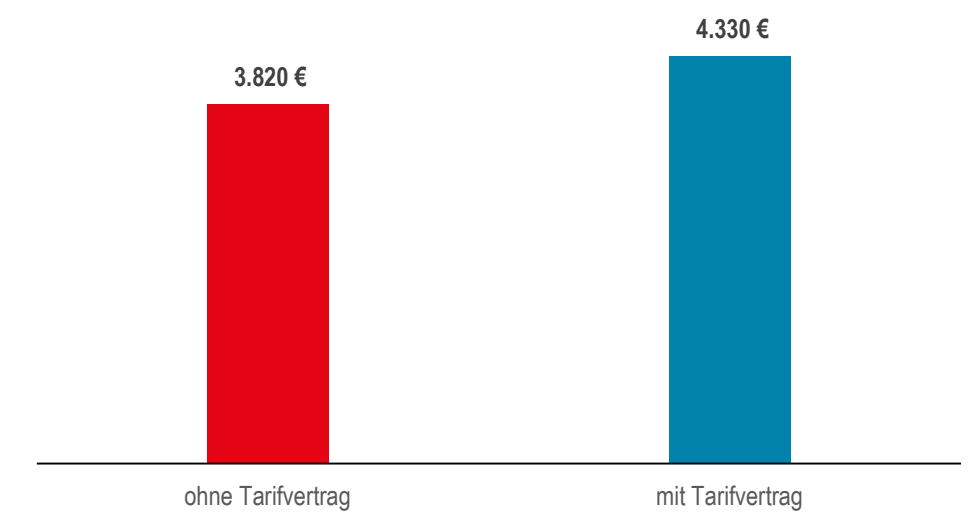
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Für IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren gibt es bei den Grundgehältern ebenfalls deutliche Unterschiede: Gilt ein Tarifvertrag, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 4.330 Euro; ohne Tarifvertrag stehen im Durchschnitt nur 3.820 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Arbeiten sie in Betrieben mit Tarifbindung, können IT-Systemadministratoren/-administratorinnen also gut 13 Prozent mehr Gehalt erzielen. Die ITK-Entgeltanalyse der IG Metall ergibt einen ähnlichen Vorteil für ITK-Beschäftigte mit Tarifvertrag, die gegenüber denjenigen ohne Tarifvertrag etwa 15 Prozent mehr verdienen (IG Metall 2023b). Über den Verdienst hinaus hat die Mehrheit der ITK-Beschäftigten mit Tarifvertrag (78 Prozent) eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden oder weniger, während die ITK-Beschäftigten ohne Tarifvertrag zu 91 Prozent 40 Stunden in der Woche arbeiten und damit deutlich häufiger eine höhere Wochenarbeitszeit haben (ebd.). Übers Jahr gerechnet erhalten Beschäftigte mit Tarifvertrag, basierend auf der WSI-Lohnspiegel-Datenbank und bezogen auf zwölf Monatslöhne, rund 6.120 Euro mehr Grundgehalt. Auch hier sind die Angaben auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine Berufserfahrung von zehn Jahren standardisiert.

Zu beachten ist, dass tarifgebundene Arbeitgeber die jeweils vereinbarten Tariflöhne überschreiten können, aber nur in Ausnahmefällen weniger als im Tarifvertrag festgelegt zahlen können. Auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld können nicht einfach gekürzt werden, wenn diese tariflich festgelegt sind. Tarifverträge legen also Mindeststandards fest, die in allen tariftreuen Betrieben gelten, während tariflose Arbeitgeber nicht daran gebunden sind.

Abb. 11: Verdienstniveau von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



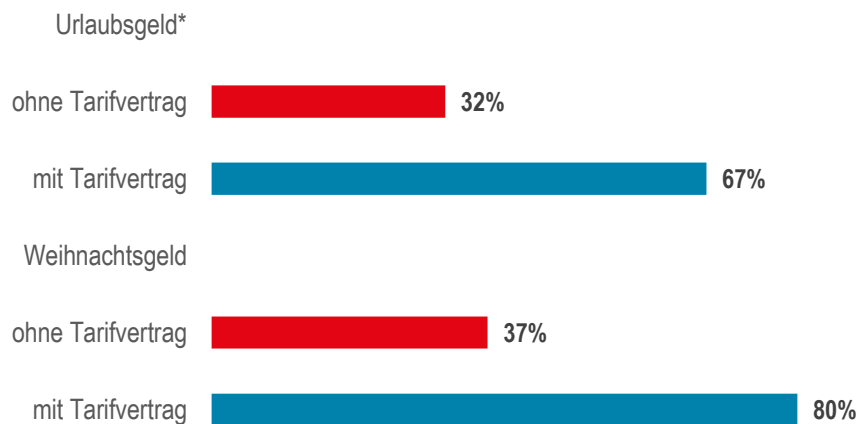
* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 5.985; Datenstand REL_2-89.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Über das Grundgehalt hinaus erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen, wie etwa das Urlaubsgeld im Juni oder Juli sowie das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Einen generellen Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gibt es in Deutschland jedoch nicht. Stattdessen sind sie abhängig von individuellen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, der eingeübten betrieblichen Praxis sowie entsprechenden Regelungen in Tarifverträgen. Dabei haben Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wie Auswertungen von Lohnspiegel.de zu diesem Thema immer wieder zeigen.⁵

Abb. 12: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 5.418 (Urlaubsgeld) bzw. N = 5.856 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-89.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



IT-Systemadministratoren/-administratorinnen mit Tarifvertrag haben bei den Sonderzahlungen ebenfalls einen erheblichen Vorsprung gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Tarifvertrag: 67 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag geben an, in den vergangenen zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit nur 32 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 12). Noch deutlicher ist der Vorsprung beim Weihnachtsgeld, das 80 Prozent der IT-Systemadministratoren/-administratorinnen mit Tarifvertrag erhalten und nur 37 Prozent derer in tariflosen Betrieben. Bezieht man also die besseren Aussichten auf Sonderzahlungen in tarifgebundenen Betrieben mit ein, ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet noch größer, als im vorigen Abschnitt berechnet wurde.

⁵ Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 06.06.2023 (47 Prozent aller Beschäftigten bekommen Urlaubsgeld) und vom 14.11.2023 (53 Prozent aller Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld, deutlich mehr mit Tarifvertrag).

Literatur

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

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

Boll, C. (2010): Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen, in: Wirtschaftsdienst 90, S. 700-702.

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

Brämer, S./ Großkopf, T./ Jost, P.-M. (2020): Frauen in IT-Berufen. Eine Interviewstudie zur Berufswahl im IT-Bereich, in: IPTB Preprint Journal (Online Working Papers der Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung), 2(3), S. 1-28.

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

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2023a): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2022. Nürnberg, Mai 2023.
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=6B7E77883D126B79E2777A7BD529EEF9?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse.

Bundesagentur für Arbeit (2023b): BERUFENET: IT-Administrator/in (Stand: 01.08.2023). Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/89993>.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Ausbildung gestalten: Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Umsetzungshilfe für die Ausbildungspraxis. Bonn.
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16661>.

Bünger, P./ Herrberg, H./ Lübker, M. (2023a): Was verdienen IT-Berater/innen? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr. 55. Düsseldorf.

Bünger, P./ Herrberg, H./ Lübker, M. (2023b): Was verdienen Fachinformatiker/innen? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr. 58. Düsseldorf.

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>.

Dispan, J. (2021): Branchenanalyse Kraftfahrzeuggewerbe. Digitale Transformation, Technologiewandel und Beschäftigungstrends in Autohäusern und Kfz-Werkstätten. Working Paper Forschungsförderung 223. Düsseldorf.

eco – Verband der Internetwirtschaft e.V. (o. J.): #LiT – Ladies in Tech: Unsere Mission. <https://lit.eco.de/lit-ladies-in-tech-unsere-mission>, abgerufen am 04.10.2023.

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

IG Metall (2023a): „Die IG Metall kann auch Software“, 22.02.2023. <https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/die-ig-metall-kann-auch-software>, abgerufen am 04.10.2023.

IG Metall (2023b): ITK-Entgeltanalyse 2022/23. <https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/itk-entgeltanalyse>, abgerufen am 03.05.2023.

Jansen, A./ Flake, R./ Schirner, S. (2020): Die Fachkräftesituation in IT-Berufen und Potentiale der Zuwanderung, KOFA-Studie, No. 4/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln. <http://hdl.handle.net/10419/228968>.

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. (2023): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (5. Auflage). Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96. 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-86gxcg>, abgerufen am 04.10.2023.

Regitz, C. (2022): Warum Frauen die IT verlassen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung 21.06.2022. <https://www.faz.net/pro/d-economy/informatik-warum-frauen-die-it-branche-verlassen-18113200.html>, abgerufen am 04.10.2023.

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.

Statistisches Bundesamt (2022): Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach (Stand: 08.03.2023). Wiesbaden. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>.

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.

Wentzel, W. (2008): Ich will das und das ist mein Weg! Junge Frauen auf dem Weg zum Technikberuf: Qualitative Interviews mit ehemaligen Girls'Day-Teilnehmerinnen in Ausbildung und Studium. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Schriftenreihe 07. Bielefeld.

Wittpahl, V./ Buhr, R./ Kelterborn, P. (2020): Rahmen- und Arbeitsbedingungen für Frauen in der Internetwirtschaft. Ist-Situation und Handlungsempfehlungen. Institut für Innovation und Technik (iit). 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
40474 Düsseldorf

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