

ARBEITSPAPIER

Nr. 48 · Mai 2024 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN BÜROKAUFLEUTE?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Malte Lübker, Heike Herrberg

ZUSAMMENFASSUNG

Bürokaufleute werden quasi in jedem Unternehmen benötigt und können mit ihrem Organisationstalent in den unterschiedlichsten Branchen arbeiten. Viele finden ihren Beruf äußerst abwechslungsreich und 79 Prozent würden ihn weiterempfehlen. Das Einstiegsgehalt liegt im Mittel bei 2.490 Euro monatlich, und nach zehn Jahren im Beruf verdienen Bürokaufleute rund 2.840 Euro. Die besten Gehälter werden in Betrieben mit Tarifvertrag gezahlt – das Gehaltsplus beträgt hier rund 13 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Auch Weihnachts- und Urlaubsgeld gibt es mit Tarifvertrag häufiger.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Bürokaufleute?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Bürokaufleute	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Bürokaufleute ihren Beruf ein?	7
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	10
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	11
4.1 Der Gender Pay Gap bei Bürokaufleuten	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

Organisation ist alles! Bürokaufleute werden quasi in jedem Unternehmen und jeder Institution benötigt. Sie haben einen vielseitigen Beruf, organisieren den Büroablauf und erledigen organisatorische sowie kaufmännisch-verwaltende Tätigkeiten. Sie sollten Organisationstalent und einen ausgeprägten Sinn für Ordnung haben – und auch den Überblick behalten, wenn's mal hektisch zugeht.

79 Prozent der Bürokaufleute empfehlen ihren Beruf. Über drei Viertel der Befragten halten ihren Beruf für empfehlenswert. Das sind etwas mehr als im Durchschnitt aller Berufe. Die Ausbildung wird als gute Grundlage gelobt, und viele Bürokaufleute finden ihre Tätigkeit abwechslungsreich und interessant, da sie in unterschiedlichsten Branchen arbeiten können. Ebenfalls 79 Prozent sind allerdings unzufrieden mit ihrem Gehalt – auch dieser Anteil ist höher als in anderen Berufen.

Mit der Berufserfahrung steigen die Gehälter: Mit zehn Jahren Berufserfahrung verdienen Bürokaufleute rund 2.840 Euro brutto im Monat, nach 20 Jahren liegt das Gehalt für Vollzeitjobs bei 3.000 Euro. Die Einstiegsgehälter sind mit 2.490 Euro monatlich noch deutlich geringer.

Frauen verdienen weniger als Männer: 81 Prozent, also die überwiegende Mehrheit der Bürokaufleute, sind weiblich. Deren Gehaltsrückstand auf ihre männlichen Kollegen beträgt mit zehnjähriger Berufserfahrung gut 9 Prozent: Männer verdienen dann rund 3.070 Euro, Frauen hingegen nur 2.780 Euro.

Zwischen Ost und West gibt es deutliche Unterschiede: In Westdeutschland verdienen Bürokaufleute nach zehn Jahren im Beruf durchschnittlich 2.890 Euro, in Ostdeutschland 2.530 Euro, also gut 12 Prozent weniger. Den höchsten Verdienst erzielen Bürokaufleute in Hamburg (3.110 Euro), am wenigsten verdienen sie in Thüringen (2.390 Euro).

Je größer der Betrieb, desto höher das Gehalt: Mit 3.190 Euro liegen die Monatsgehälter großer Unternehmen deutlich über dem Niveau kleinerer Betriebe (2.750 Euro) mit weniger als 100 Beschäftigten. Wechselt jemand von einem kleinen zu einem großen Arbeitgeber, lässt sich das Gehalt im Mittel um 16 Prozent steigern.

Bürokaufleute profitieren von der Tarifbindung: Ob Grundgehalt oder Sonderzahlungen – wer als Bürokaufmann/-frau in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeitet, ist finanziell klar im Vorsprung. Beim Grundgehalt beträgt das Gehaltsplus fast 13 Prozent; zusätzlich gibt es mit Tarifvertrag für die Mehrheit der Bürokaufleute Urlaubsgeld (65 Prozent) und Weihnachtsgeld (73 Prozent). Das ist deutlich häufiger als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten von Bürokaufleuten: In die Auswertung flossen die Gehaltsangaben von 18.239 Bürokaufleuten aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank ein. Zusätzlich wurde ausgewertet, was Bürokaufleute in einem Fragebogen über ihren Beruf berichten.

1 Einleitung: Was verdienen Bürokaufleute?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Geld ist fast immer ein heikles Thema – das gilt auch für den eigenen Verdienst: Der wird im Freundes- und Bekanntenkreis weitgehend tabuisiert und oft nicht mal unter Eheleuten diskutiert (Sauerland/Höhs 2019, S. 37f.; Maeck 2018). Mangelnde Gehaltstransparenz sorgt jedoch dafür, dass einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meistens in einer schwächeren Position sind als ihre Arbeitgeber. Diese haben hier einen deutlichen Informationsvorsprung und können sich – quasi per Knopfdruck – einen detaillierten Überblick über die Gehälter aller ihrer Mitarbeitenden verschaffen. Viele Beschäftigte wissen dagegen nicht einmal, wie viel die direkte Kollegin oder der Kollege verdient. Auf diese Weise bestehen ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede 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.

In diesem Arbeitspapier werden die Gehälter von Bürokaufleuten im Detail analysiert.¹ Datenbasis ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank (Abschnitt 1.2). In Abschnitt 2 wird das Berufsbild kurz vorgestellt, wobei die Zugangsvoraussetzungen erörtert werden und auch Bürokaufleute mit ihren beruflichen Einschätzungen zu Wort kommen. Abschnitt 3 stellt die typische Gehaltsentwicklung von Bürokaufmännern und -frauen mit zunehmender Berufserfahrung dar, und Abschnitt 4 beschäftigt sich mit dem berufsspezifischen Gender Pay Gap, also den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden, sowie mit Verdienstunterschieden nach Betriebsgröße und Bundesland. Abschnitt 5 thematisiert einen weiteren, wesentlichen Bestimmungsfaktor für die Entgelte: die Tarifbindung des Arbeitgebers. Diese beeinflusst nicht nur den Bruttomonatsverdienst, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte regelmäßige Sonderzahlungen erhalten.

1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

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

¹ Dieses Arbeitspapier ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen und die 2., überarbeitete Auflage eines ursprünglich im August 2022 erschienenen Arbeitspapiers. 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 Stiftung wissenschaftlich betreut. So kann es seiner Informationsaufgabe unabhängig von wirtschaftlichen Interessen nachgehen. Mit dem Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de können Interessierte für über 500 Berufe einen individuellen Gehaltsvergleich erzeugen, der zahlreiche Merkmale berücksichtigt. Die Arbeitspapiere von Lohnspiegel.de geben einen wissenschaftlich fundierten, allgemein verständlichen Überblick über das Gehaltsgefüge in ausgewählten Berufen.

Datengrundlage dieses Arbeitspapiers ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die Gehaltsangaben von mehr als 500.000 Beschäftigten enthält. Der Beruf Bürokaufmann/-frau ist hier mit Abstand am häufigsten vertreten, sodass sich für Bürokaufleute besonders zuverlässige Angaben machen lassen. Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank basiert auf einer Online-Befragung von Besucherinnen und Besuchern des Portals Lohnspiegel.de und wird regelmäßig aktualisiert.² Somit können auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigt werden.³ Darüber hinaus enthält die Datenbank eine Reihe weiterer 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 18.239 Bürokaufleuten ausgewertet. Zudem haben viele Bürokauffrauen und -männer in einer offenen Frage über die Erfahrungen in ihrem Beruf berichtet. So lässt sich ein guter Eindruck von den beruflichen Vor- und Nachteilen jenseits der Verdienstperspektiven gewinnen.

2 Berufsprofil: Bürokaufleute

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Bürokaufmann/-frau – diese Berufsbezeichnung ist auch heute noch allgemein gebräuchlich, obwohl sie schon 2014 mit der Neuordnung der Ausbildung in den Büroberufen offiziell geändert wurde in „Kaufmann/ Kauffrau für Büromanagement“. Die Ausbildung dauert drei Jahre und kann dual in Industrie und Handel, im Handwerk und im öffentlichen Dienst absolviert werden. Die aktuelle Ausbildungsverordnung⁴ von 2014 soll überarbeitet werden, da die Verordnung über die Erprobung abweichender Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen bis August 2025 befristet ist (Bundesagentur für Arbeit 2024; IHK zu Dortmund o. J.). Obwohl rechtlich keine bestimmte Schulbildung vorausgesetzt wird, stellen Betriebe und Verwaltungen in der Regel vorwiegend Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss oder Hochschulreife ein (Bundesagentur für Arbeit 2024). Dies zeigt sich auch bei den befragten Bürokaufleuten in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank: Über die

² Vor Aufnahme in die WSI-Lohnspiegel-Datenbank durchlaufen alle Angaben einen umfangreichen Qualitätssicherungsprozess.

³ Angaben aus den Vorjahren werden anhand der Tariflohnentwicklung auf das aktuelle Niveau fortgeschrieben und gehen mit einem geringeren Gewicht in die Auswertung ein als neuere Angaben.

⁴ Siehe Büromanagementkaufleute-Ausbildungsverordnung (BüroMKfAusbV) unter https://www.gesetze-im-internet.de/b_romkfausbv/BJNR412500013.html

Hälfte verfügt über einen Realschulabschluss und ein knappes Drittel über die Fachhochschulreife oder die allgemeine Hochschulreife.

Sei es die Buchhaltung in der Stadtverwaltung, die Gehaltsabrechnung in einem IT-Unternehmen oder die Lagerverwaltung im Baumarkt – Bürokaufleute werden quasi in jedem Unternehmen und jeder Institution benötigt. Sie organisieren den Büroablauf und erledigen organisatorische sowie kaufmännisch-verwaltende Tätigkeiten: Termine planen, Besprechungen vorbereiten, Briefe und Rechnungen schreiben, Konten führen, Bestands- und Verkaufszahlen zusammenstellen, Reklamationen bearbeiten, Transporte organisieren, Gehaltsabrechnungen vorbereiten, Steuer- und Versicherungsfragen klären, Dienstpläne erstellen, die Chefin an Termine erinnern – kurz: Bürokaufleute haben einen äußerst vielseitigen Beruf (Bundesagentur für Arbeit 2024).

Sie sollten Organisationstalent und einen ausgeprägten Sinn für Ordnung haben und den Überblick auch dann behalten, wenn das Telefon ständig klingelt, Kollegen gleichzeitig dringend Unterlagen benötigen und die Chefin oder der Chef nach einer Adresse fragt, aber die wichtige Kundenbesprechung für den Nachmittag ebenfalls noch vorbereitet werden muss. Der Alltag im Büro ist ohne PC nicht vorstellbar. Der Bürokaufmann und die Bürokauffrau müssen Textverarbeitungs- und Tabellenkalkulationsprogramme ebenso beherrschen wie E-Mail-Clients, Telefonanlagen und manchmal auch noch ein Faxgerät. Fundierte Kenntnisse in betriebspezifischen Anwendungsprogrammen können ebenfalls erforderlich sein. Grundsätzlich notwendig sind gute Kenntnisse der Rechtschreibung und Grammatik. Um Jahresabschlüsse und Gehaltsabrechnungen zu erstellen, benötigen Bürokaufleute ein gutes Zahlenverständnis sowie wirtschaftliches Wissen, besonders im Rechnungswesen und in der Lohnbuchhaltung (Bundesagentur für Arbeit 2024).

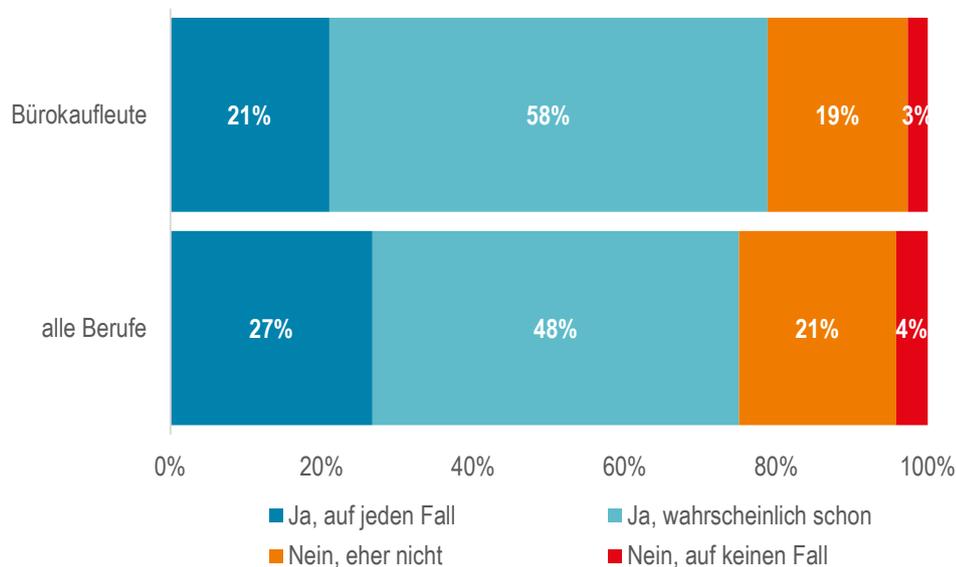
Es gibt etliche Lehrgänge und Seminare, um sich zu spezialisieren, etwa in Finanz- und Rechnungswesen, Verhandlungs- und Konferenztechnik oder Steuerwesen. Mit mehrjähriger Berufserfahrung sind diverse Fort- und Weiterbildungen möglich, beispielsweise als Ausbilder/-in für Azubis, Betriebswirt/-in oder Fachkaufmann/-frau für Personal. Für Beschäftigte mit Hochschulreife ist ein Studium zum Beispiel im Bereich Betriebswirtschaftslehre möglich (ebd.). Laut Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit gab es im Jahr 2022 weder auf Fachkräfte- noch auf Spezialisten-ebene einen akuten Engpass an Büro- und Sekretariatskräften (Bundesagentur für Arbeit 2023).

2.2 Wie schätzen Bürokaufleute ihren Beruf ein?

Was halten Bürokaufleute von ihrem eigenen Beruf? Um dies herauszufinden, wurde in der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de gefragt, ob Beschäftigte ihren Beruf weiterempfehlen würden, wenn sie ein junger Mensch um Rat bitten würde. Das Ergebnis: 21 Prozent der Befragten empfehlen ihren Beruf auf jeden Fall, weitere 58 Prozent würden dies wahrscheinlich tun. Ein knappes Fünftel (19 Prozent) würde den Beruf eher nicht empfehlen und nur 3 Prozent täten dies auf keinen Fall (Abbildung 1). Damit halten mehr als drei Viertel der befragten Bürokaufleute (79 Prozent) den eigenen Beruf für empfehlenswert. Das sind etwas mehr als im Durchschnitt aller Berufe (75 Prozent).

Abb. 1: Würden Bürokaufleute ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Bürokaufleute = 1.338; Datenstand REL_2-92. Aufgrund von Rundungen ergeben sich Abweichungen von 100%
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Befragten wurden gebeten, kurz von ihren Erfahrungen in dem Beruf zu berichten. Die Ausbildung wird als gute Grundlage gelobt, und viele Bürokaufleute finden ihre Arbeit abwechslungsreich und interessant. Die Tätigkeit sei in „vielen verschiedenen Branchen“ möglich, biete „breit gefächerte Aufgaben“ und man sei „flexibel einsetzbar“. „Eine Bürokauffrau kann sich in vielen Bereichen weiterbilden und spezialisieren“, betont eine Beschäftigte aus Niedersachsen. Und eine Kollegin aus Bayern hebt hervor, dass die Arbeit „auch im höheren Alter noch gut zu bewerkstelligen“ sei (Kasten 1). Teilweise wird eher eine größere Firma oder generell die Industrie als Arbeitgeberin empfohlen.

Kasten 1: Stimmen von Bürokaufleuten zu ihrem Beruf

„Als Bürokauffrau kann man in viele verschiedene Branchen eintauchen.“

Bürokauffrau aus Schleswig-Holstein, 23 Jahre

„Zu wenig Aufstiegschancen.“

Bürokaufmann aus Rheinland-Pfalz, 33 Jahre

„Gute kaufmännische Basisausbildung, die auch bei späterer Selbstständigkeit absolut von Vorteil sein kann.“

Bürokauffrau aus Bayern, 31 Jahre

„Sehr interessanter, abwechslungsreicher Beruf.“

Bürokauffrau aus Bayern, 54 Jahre

„Toller abwechslungsreicher Beruf.“

Bürokauffrau aus Baden-Württemberg, 18 Jahre

„Die Arbeit ist auch im höheren Alter noch gut zu bewerkstelligen.“

Bürokauffrau aus Bayern, 47 Jahre

„Zu wenig Verdienst!“

Bürokauffrau aus Niedersachsen, 56 Jahre

„Ich würde den Beruf empfehlen, aber in einer größeren Firma.“

Bürokauffrau aus Hessen, 23 Jahre

„Viele Möglichkeiten, breit gefächerte Aufgaben.“

Bürokauffrau aus Nordrhein-Westfalen, 54 Jahre

„Ein schöner Beruf, allerdings würde ich die Industrie empfehlen.“

Bürokauffrau aus Niedersachsen, 20 Jahre

„Bezahlung in Brandenburg ist unmöglich.“

Bürokauffrau aus Brandenburg, 61 Jahre

„Kann, je nach Arbeitgeber, eine abwechslungsreiche Tätigkeit sein.“

Bürokauffrau aus Baden-Württemberg, 53 Jahre

„Eine Bürokauffrau kann sich in vielen Bereichen weiterbilden und spezialisieren.“

Bürokauffrau aus Niedersachsen, 50 Jahre

„Flexibel einsetzbar.“

Bürokauffrau aus Nordrhein-Westfalen, 34 Jahre

„Eine Ausbildung ist in dieser Richtung eine gute Grundlage.“

Bürokauffrau aus Niedersachsen, 44 Jahre

„Abwechslungsreich, Kunden- und Mitarbeiterkontakt.“

Bürokauffrau aus Baden-Württemberg, 22 Jahre

„Dies ist ein toller Beruf, wo man in vielen Sparten arbeiten kann.“

Bürokauffrau aus Niedersachsen, 48 Jahre

„Unterbezahlt.“

Bürokauffrau aus Niedersachsen, 37 Jahre

„Dieser Ausbildungsberuf findet heute keine Anerkennung mehr.“

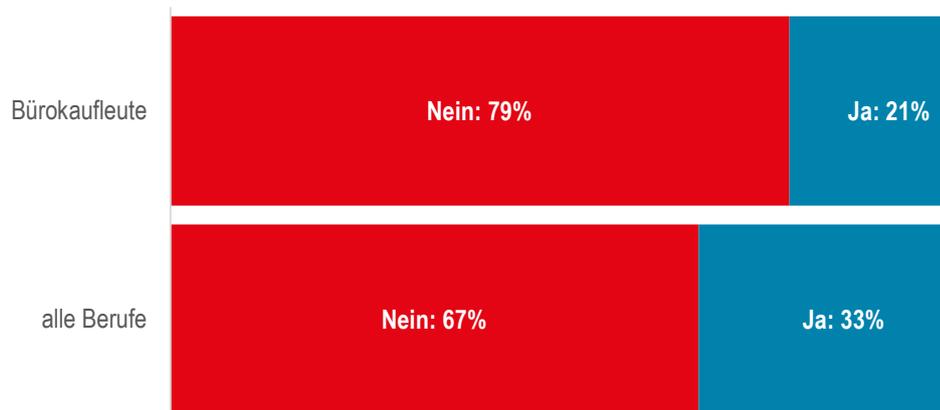
Bürokauffrau aus Hamburg, 30 Jahre

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

Eindeutig weniger zufrieden sind die Befragten mit ihrem Gehalt. Lohnspiegel.de hat insgesamt 1.032 Bürokaufleute gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer jetzigen Stelle bekommen, gerecht finden. Dies verneinten 79 Prozent der Befragten – erheblich mehr als im Durchschnitt aller Berufe (67 Prozent). Nur gut ein Fünftel (21 Prozent) fanden ihren Verdienst in Ordnung (Abbildung 2). Besonders unzufrieden sind Bürokaufleute bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern: Hier empfanden nur 19 Prozent ihren Bruttoverdienst gerecht, verglichen mit 31 Prozent bei tarifgebundenen Arbeitgebern.⁵ Dieses Ergebnis ist plausibel, da in tarifgebundenen Betrieben deutlich höhere Gehälter gezahlt werden (siehe Abschnitt 4).

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Bürokaufleuten

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 Bürokaufleute N = 1.032; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

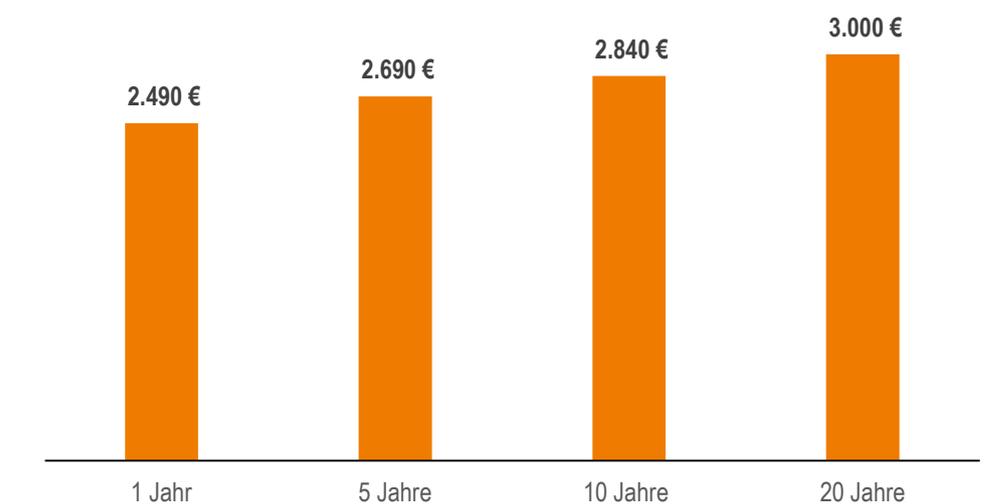
⁵ Der Unterschied ist statistisch signifikant, $\chi^2(1, N = 1.032) = 11,12, p = 0,001$.

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Wie in nahezu allen Berufen steigt der Verdienst von Bürokaufleuten mit zunehmender Berufserfahrung. Dies wird in der internationalen Literatur zum einen darauf zurückgeführt, dass Beschäftigte während 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 je nach Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung gestaffelt sind (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019) und in regelmäßigen Abständen erhöht werden – ohne dass die Beschäftigten sie individuell aushandeln müssen. Dies gilt allerdings nur in Unternehmen, die nach Tarif bezahlen, und damit lediglich für etwa die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland (Lübker/Schulten 2023, S. 5).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Bürokaufleuten mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 18.239; Datenstand REL_2-92.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Abbildung 3 zeigt die Verdienstentwicklung von Bürokaufleuten nach Berufserfahrung: Während die Einstiegsgehälter im Mittel bei 2.490 Euro liegen, erhalten eine Bürokauffrau und ein Bürokaufmann mit fünf Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.690 Euro – also gut 8 Prozent mehr. Nach zehn Jahren im Beruf liegen die Gehälter bei 2.840 Euro, nach 20 Jahren bei 3.000 Euro. Die Angaben legen eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugrunde und verstehen sich ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Auch Überstundenvergütungen sind nicht enthalten. Eine Auswertung der Gehälter vor Einführung des Mindestlohns von 12 Euro hat gezeigt, dass Bürokaufleute im Vergleich zu Beschäftigten anderer Ausbildungsberufe ein relativ geringes Risiko hatten, zu Stundenlöhnen von unter 12 Euro zu arbeiten (Lübker 2021, S. 13).⁶

⁶ Derzeit liegt der Mindestlohn bei 12,41 Euro pro Stunde und steigt zum 1.1.2025 auf 12,82 Euro.

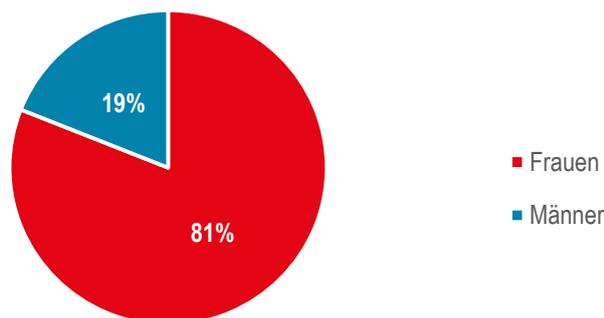
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Bürokaufleuten

Neben der Berufserfahrung ist das Geschlecht ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt (Schmieder/Wrohlich 2021; Schrenker/Wrohlich 2022). Die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bei Bürokaufleuten lassen sich auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gut ermitteln, da Frauen wie auch Männer in ausreichender Zahl befragt wurden – wobei Erstere mit 81 Prozent die weit überwiegende Mehrheit der Bürokaufleute stellen (Abbildung 4). Bürokaufmänner verdienen nach zehn Jahren im Beruf rund 3.070 Euro, Bürokauffrauen hingegen nur 2.780 Euro (Abbildung 5). Deren Gehaltsrückstand – auch als Gender Pay Gap bezeichnet – beträgt also über 9 Prozent.

Abb. 4: Befragte Bürokaufleute nach Geschlecht

Anteile, in %

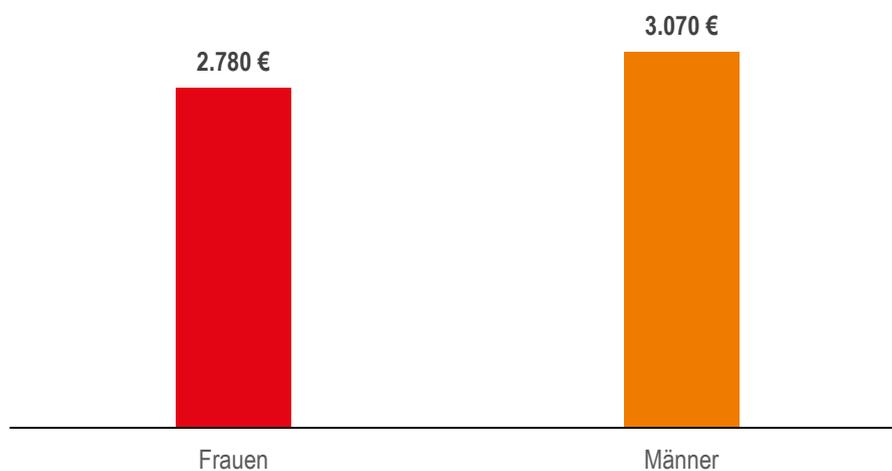


Anmerkung: Fallzahl N = 18.239; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Abb. 5: Verdienstniveau von Bürokaufleuten nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

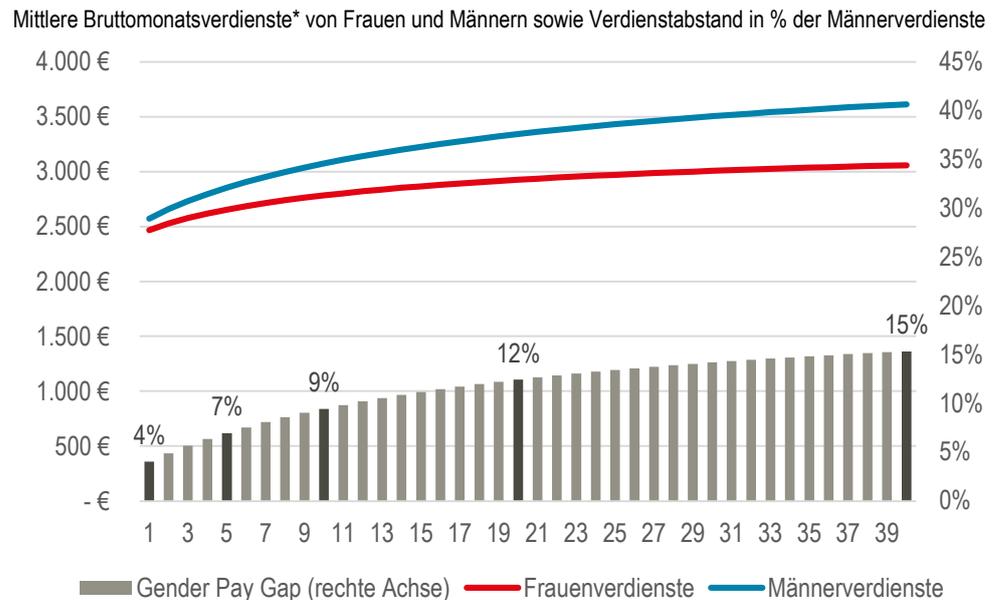


Anmerkung: Fallzahl N = 18.239; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Der Gender Pay Gap bleibt jedoch nicht gleich, sondern vergrößert sich im Laufe des Erwerbslebens noch und unterscheidet sich auch nach Altersgruppen (Manning/Swaffield 2008; Schrenker/Wrohlich 2022). Während Bürokauffrauen am Berufsanfang rund 4 Prozent weniger verdienen als ihre Kollegen, sind es nach fünf Jahren im Beruf bereits 7 Prozent und nach 20 Jahren durchschnittlich 12 Prozent. Am Ende ihres Erwerbslebens verdienen Bürokauffrauen mit 40 Jahren Berufserfahrung sogar 15 Prozent weniger als Bürokaufmänner (Abbildung 6).

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



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 18.239; Datenstand REL_2-92.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Gründe für die zunehmenden Verdienstunterschiede sind vielfältig. So wechselt ein Großteil der Frauen – im Gegensatz zu den meisten Vätern – mit der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung (Schrenker/Zucco 2020). Kürzere Wochenarbeitszeiten sind aber oft mit geringeren Stundenlöhnen verbunden (Zucco 2019) und beeinträchtigen zudem die Beförderungschancen (Zucco/Bächmann 2020). Scheiden Frauen während der Elternzeit für einen längeren Zeitraum komplett aus dem Erwerbsleben aus, wirkt sich das besonders negativ auf ihre langfristigen Verdienst- und Karriereaussichten aus (Boll 2012; Lott/Eulgem 2019).

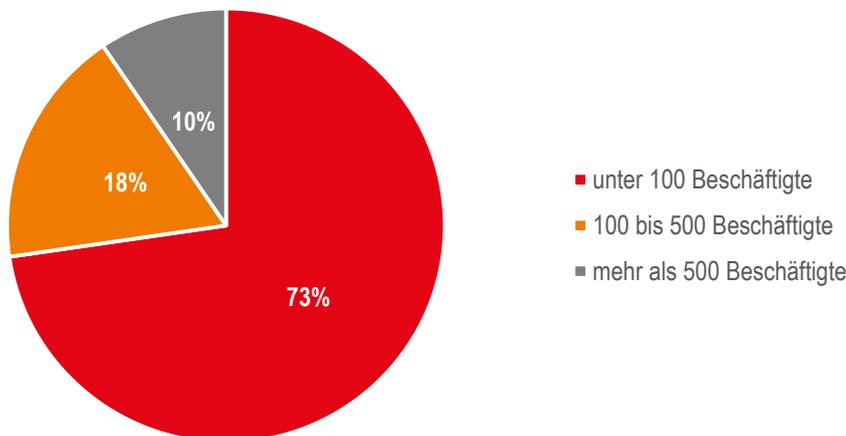
Gut dokumentiert ist, dass mit steigender Hierarchieebene der Frauenanteil kontinuierlich sinkt – ein Phänomen, das unter dem Begriff „vertikale Segregation“ in der Forschung diskutiert wird (Baier et al. 2018). Zudem zeigen Studien, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie deren Ausscheiden aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015). Auf diese Weise beeinträchtigen Arbeitgeber zusätzlich die Karriere- und Gehaltschancen von Frauen.

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Größere Unternehmen oder Institutionen zahlen meistens bessere Löhne als Kleinbetriebe. Dieser Effekt ist in der Literatur belegt und lässt sich sowohl in den Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) als auch in Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) nachweisen. Die Erklärung lautet oft, dass größere Betriebe in der Regel produktiver sind und sich somit auch höhere Löhne leisten können. Hinzu kommt, dass sie häufiger an einen Tarifvertrag gebunden sind als kleinere Betriebe (Kohaut/Hohendanner 2024). Beschäftigte in Kleinbetrieben müssen daher ihr Gehalt deutlich öfter selbst aushandeln, während Beschäftigte bei größeren Unternehmen sehr viel häufiger die höheren Tariflöhne erhalten (ebda.).

Abb. 7: Befragte Bürokaufleute nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



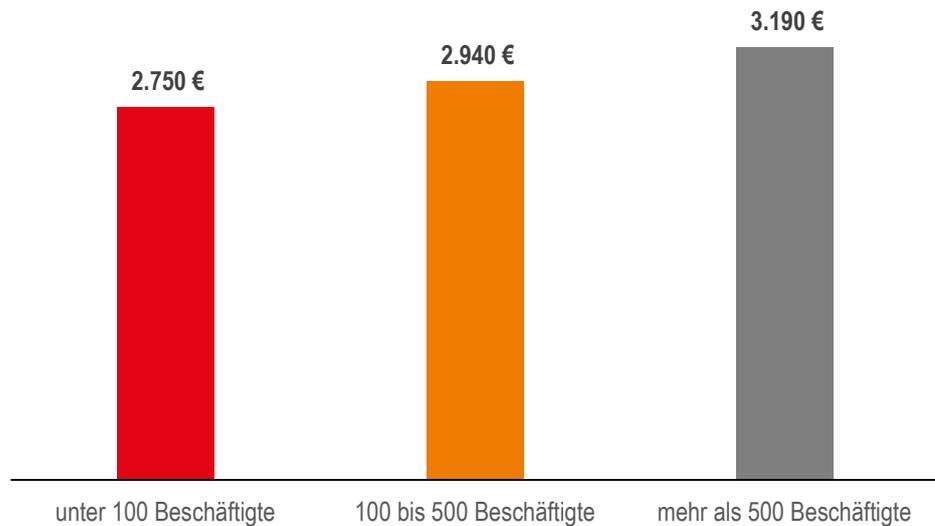
Anmerkung: Fallzahl N = 18.239; Datenstand REL_2-92. Summe der einzelnen Kategorien weicht rundungsbedingt von 100% ab.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Mit der WSI-Lohnspiegel-Datenbank lassen sich die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße gut analysieren, da Beschäftigte aller Betriebsgrößenklassen an der Online-Erhebung teilnehmen. Von den befragten Bürokaufleuten arbeiten fast drei Viertel (73 Prozent) in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 18 Prozent in mittleren Betrieben oder Institutionen mit 100 bis 500 Beschäftigten und nur 10 Prozent in größeren Unternehmen (Abbildung 7). Die Fallzahlen reichen somit aus, um belastbare Aussagen zu den Gehaltsunterschieden zu machen.

Abb. 8: Verdienstniveau von Bürokaufleuten nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 18.239; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

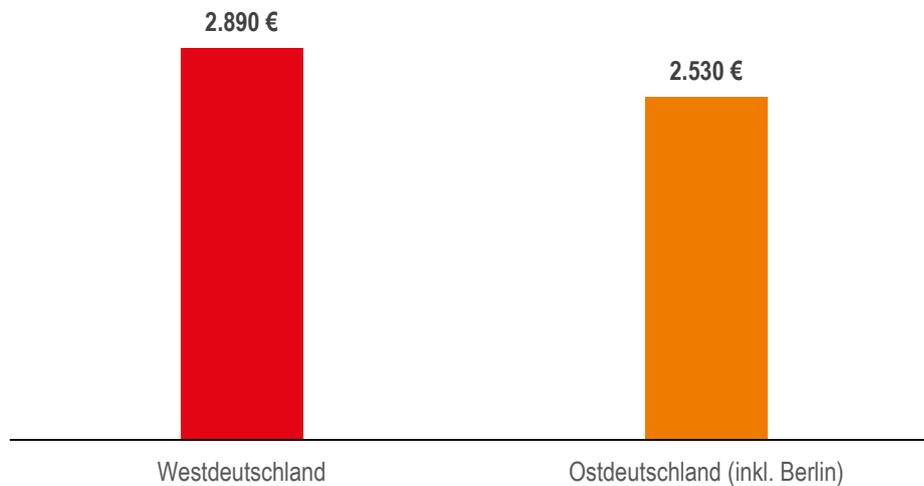
Auch Bürokaufleute verdienen am besten, wenn sie für ein großes Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten: Mit 3.190 Euro liegen ihre Monatsgehälter deutlich über dem Niveau mittelgroßer Betriebe (100 bis 500 Beschäftigte), die im Schnitt 2.940 Euro pro Monat zahlen (Abbildung 8). Noch einmal geringer sind die Gehälter in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (2.750 Euro). Der Wechsel von einem kleinen zu einem großen Arbeitgeber kann also im Mittel einen Gehaltszuwachs von 16 Prozent bringen. Die Angaben sind auch hier auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Die Wiedervereinigung liegt mehr als 30 Jahre zurück, doch noch immer werden in Ostdeutschland generell niedrigere Löhne gezahlt als im Westen. Die Arbeitsmarktforschung führt dazu verschiedene Gründe an, etwa strukturelle Unterschiede in den Merkmalen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Betriebe und Regionen (Kluge/Weber 2018, S. 93; Müller et al. 2018). So gibt es in Ostdeutschland weniger Großbetriebe als im Westen, und dies drückt das durchschnittliche Lohnniveau, da die Löhne in kleineren Unternehmen generell oft niedriger sind als in größeren Betrieben (siehe Abschnitt 4.2). Erschwerend kommt noch hinzu, dass die Tarifbindung in Ostdeutschland geringer ist als im Westen (Kohaut/Hohendanner 2024). Tariflose Betriebe zahlen in allen Bundesländern geringere Löhne als vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung – in Ostdeutschland ist der Lohnabstand allerdings besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2024).

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

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 18.239; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Auch für Bürokauleute lassen sich erhebliche Verdienstunterschiede zwischen Ost und West feststellen: Sie verdienen in Westdeutschland mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.890 Euro brutto pro Monat, in Ostdeutschland hingegen nur 2.530 Euro (Abbildung 9). Die Löhne liegen im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung also gut 12 Prozent unter denen im Westen. Auch bei den Tariflöhnen gibt es noch immer Ost-West-Unterschiede, die jedoch meist deutlich geringer sind. Inzwischen liegt das Tarifniveau in Ostdeutschland bei 97,9 Prozent des Westniveaus (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). Da Bürokauleute in vielen verschiedenen Branchen arbeiten, ist ein direkter Vergleich der Tarifentgelte nur bedingt möglich. In der Druckindustrie etwa liegt die tarifliche Bezahlung zwischen rund 2.190 und 3.125 Euro.⁷ In der Süßwarenindustrie ist die Spanne der Tarifentgelte in Baden-Württemberg (3.361 bis 3.624 Euro) etwas größer als im Tarifgebiet Ost (3.511 bis 3.573 Euro)⁸, liegt aber ansonsten in einem ähnlichen Bereich.

Die Karte (Abbildung 10) schlüsselt die typischen Verdienste von Bürokauleuten nach Bundesländern auf. Für eine möglichst hohe Vergleichbarkeit sind die Angaben wiederum auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Den höchsten Verdienst können Bürokauleute demnach im Norden in Hamburg (3.110 Euro) sowie im Südwesten in Baden-Württemberg (3.050 Euro) erzielen, und auch in Bayern (2.930 Euro) liegen die Gehälter über dem westdeutschen Durchschnitt. Mit Ausnahme von Berlin (2.820 Euro) sind die Löhne in Ostdeutschland deutlich niedriger, sodass

⁷ Gilt für Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt sowie Schleswig-Holstein und Hamburg und bezieht sich auf Tarifgruppe 3 (mittlere Gruppe), jeweils Abschlüsse von ver.di (gültig ab 05/2023). Siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>.

⁸ Gültig ab 10/2023 (Baden-Württemberg) bzw. 02/2024 (Ost), jeweils Abschlüsse der NGG. Zudem unterscheidet sich die Wochenarbeitszeit mit 38 Stunden (Baden-Württemberg) bzw. 39 Stunden (Ost), siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>

sich am unteren Ende der Lohnskala die fünf östlichen Bundesländer finden: Brandenburg (2.570 Euro), Sachsen (2.450 Euro), Mecklenburg-Vorpommern (2.420), Sachsen-Anhalt (2.400 Euro) und Thüringen (2.390 Euro). Eine Erklärung für das niedrige Lohnniveau in diesen Ländern ist deren geringe Tarifbindung (siehe dazu im Einzelnen Schulten/Lübker/Bispinck 2019; Schröder/Lübker/Schulten 2021; Schulten/Bispinck/Lübker 2021).

Abb. 10: Verdienstniveau von Bürokaufleuten nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 17.710; Datenstand REL_2-92.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Tarifverträge regeln hierzulande eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen. Der Urlaubsanspruch und die wöchentliche Arbeitszeit gehören dazu, ebenso die betriebliche Altersvorsorge und nicht zuletzt Löhne und Gehälter – jener Aspekt, der öffentlich ohne Zweifel am stärksten wahrgenommen wird. Tarifverhandlungen haben für die Löhne und Gehälter eine äußerst wichtige Funktion, denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auch in Zeiten des Fachkräftemangels meistens in der schwächeren Verhandlungsposition, wenn sie auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen. Zwar kann jede und jeder versuchen, unter Verweis auf die eigenen Leistungen für sich selbst eine Gehaltserhöhung oder einen Bonus herauszuhandeln. Letztlich haben Beschäftigte aber nur 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 oft nicht nur dem Lebensunterhalt dient, sondern auch Kontakte und soziale Anerkennung 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 Tarifverträge von Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgeberverbänden (Flächen- oder Branchentarifverträge) oder einzelnen Arbeitgebern (Haus- oder Firmentarifverträge) auf der anderen Seite. Gewerkschaften können ihre Forderungen außerhalb der Friedenspflicht notfalls mithilfe von Streiks durchsetzen, während Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen zu Aussperrungen greifen können (Müller-Jentsch 2018, S. 6f.).

Derzeit arbeiten nur noch rund die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2024, S. 6). Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung in einigen Branchen deutlich gesunken – somit hängt die Aussicht von Bürokaufleuten auf eine tarifliche Entlohnung stark von der jeweiligen Branche des Arbeitgebers ab. In der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung gelten für fast alle Beschäftigten (98 Prozent) Tarifverträge (Kohaut/Hohendanner 2024). Auch in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (72 Prozent) sowie bei Organisationen ohne Erwerbszweck (64 Prozent) und im verarbeitenden Gewerbe sind die Aussichten auf einen Tariflohn nach den Daten des IAB-Betriebspanels gut (ebda.). Deutlich geringer ist die Tarifbindung beispielsweise im Einzelhandel (23 Prozent) oder in der Informations- und Kommunikationsbranche (11 Prozent) (ebda.).

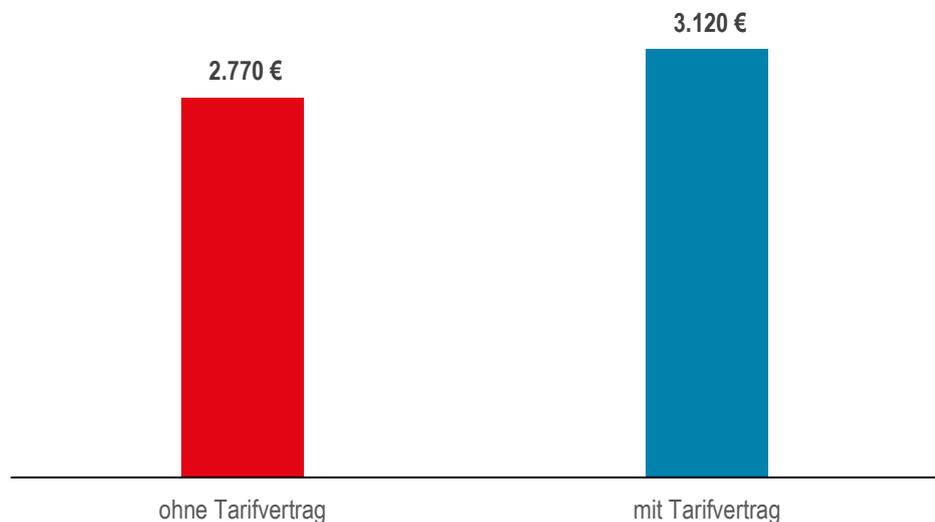
Fest steht: Beschäftigte mit Tarifbindung haben bessere Arbeitsbedingungen, geregelte Arbeitszeiten und höhere, faire Löhne, da Tarifverträge in gewisser Weise Mindeststandards festlegen, die von den Arbeitgebern zwar durchaus überschritten, aber nur in Ausnahmefällen unterschritten werden dürfen. Dies gilt auch für tariflich vereinbarte Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Im Folgenden wird erläutert, wie Tarifverträge sich bei Bürokaufleuten auf die Grundgehälter (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Für Bürokaufmänner und -frauen gibt es bei den Grundgehältern deutliche Unterschiede: Wenn ein Tarifvertrag gilt, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 3.120 Euro. Ohne Tarifvertrag stehen im Durchschnitt lediglich 2.770 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Das Gehaltsplus mit Tarifvertrag beläuft sich also auf fast 13 Prozent. Über das Jahr gerechnet ergibt dies beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – einen Unterschied von 4.200 Euro. Diese Angaben sind ebenfalls auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine Berufserfahrung von zehn Jahren standardisiert, um sie möglichst gut vergleichen zu können.

Abb. 11: Verdienstniveau von Bürokaufleuten nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



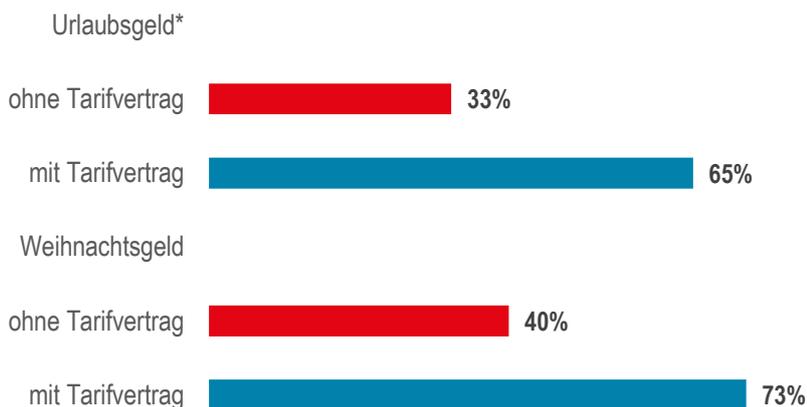
* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 18.239; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Ergänzend zum Grundgehalt bekommen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen. Die wichtigsten sind das Urlaubsgeld – in der Regel fällt es im Juni oder Juli an – und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Ein genereller Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld besteht in Deutschland jedoch nicht. Grundlage sind vielmehr individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag sowie die eingeübte betriebliche Praxis und entsprechende Regelungen in Tarifverträgen. Auswertungen von Lohnspiegel.de ergeben hierzu immer wieder, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben.⁹ Dies zeigen auch andere Studien: In tarifgebundenen Betrieben erhalten etwa 80 Prozent der Beschäftigten Sonderzahlungen gegenüber nur 55 Prozent in tariflosen Betrieben, wie Himmelreicher und Ohlert (2023, S. 772) auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018 des Statistischen Bundesamtes festgestellt haben.

Abb. 12: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei Bürokaufleuten nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 15.282; Datenstand REL_2-81.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Auch Bürokaufleute haben mit Tarifvertrag bei den Sonderzahlungen einen Vorsprung: Von ihnen gaben 65 Prozent an, in den letzten zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit nur 33 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 12). Weihnachtsgeld erhalten sogar 73 Prozent der Bürokaufleute mit Tarifvertrag – im Vergleich zu 40 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifbindung arbeiten. Aufgrund der besseren Aussichten auf Sonderzahlungen ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet noch einmal größer, als dies im vorigen Abschnitt unter der Annahme von zwölf Monatsgehältern berechnet wurde.

⁹ 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).

Literatur

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

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

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

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

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 (2023): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2022. Nürnberg, Mai 2023.

Bundesagentur für Arbeit (2024): BERUFENET Steckbrief: Kaufmann/-frau für Büromanagement (Stand: 06.02.2024). Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/>

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>.

Himmelreicher, R./ Ohlert, C. (2023): Sonderzahlungen: Wer bekommt sie in welchem Umfang? Wirtschaftsdienst 103(11), S. 770-775.

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

IHK zu Dortmund (o. J.): Erprobungsverordnung Kaufleute für Büromanagement wird bis 2025 verlängert, Aktuelles Nr. 4721106.
<https://www.ihk.de/dortmund/menue/bildung/ausbildung/aktuelles/erprobungsverordnung-kfm-bm-4721106?print=true&printsrc=button>.

Kluge, J./ Weber, M. (2018): Decomposing the German East–West wage gap, in: *Economics of Transition and Institutional Change* 26, S. 91-125.

Kohaut, S./ Hohendanner, C. (2024): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023. Nürnberg, <https://iab.de/daten/daten-zur-tarifbindung-und-betrieblichen-interessenvertretung/>

Kunze, A. (2005): The evolution of the gender wage gap, in: *Labour Economics* 12(1), S. 73-97.

Lallemand, T./ Plasman, R./ Rycx, F. (2007): The establishment-size wage premium: evidence from European countries, in: *Empirica* 34(5), S. 427-451.

Lemieux, T. (2006): The „Mincer equation” thirty years after schooling, experience, and earnings, in: Grossbard, S. (Hrsg.), *Jacob Mincer: a pioneer of modern labor economics*. Boston, MA, S. 127-145.

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

Lübker, M. (2021): Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. WSI Policy Brief Nr. 59. Düsseldorf.

Lübker, M./ Schulten, T. (2024): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (6. Auflage). *Analysen zur Tarifpolitik* Nr. 103. Düsseldorf.

Maeck, S. (2018): Lasst uns übers Geld sprechen, in: *Der Spiegel* 18.03.2018. <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/equal-pay-day-warum-die-deutschen-nicht-ueber-geld-reden-a-1198494.html>.

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, S./ Dettmann, E./ Fackler, D./ Neuschäffer, G./ Slavtchev, V./ Leber, U./ Schwengler, B. (2018): Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland. Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, IAB-Forschungsbericht, No. 6/2018. Nürnberg.

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.

Sauerland, M./ Höhs, J. (2019): Reden ist Silber, Schweigen ist Geld? – Tabuthema Geld, in: Geld. Vom Sein zum Schein. Wiesbaden. S. 37-63. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26666-0_3.

Schmieder, J./ Wrohlich, K. (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke, in: DIW Wochenbericht 88(9), S. 141-147. Berlin.

Schrenker, A./ Wrohlich, K. (2022): Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken, in: DIW Wochenbericht 89(9), S. 149-154. Berlin.

Schrenker, A./ Zucco, A. (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an, in: DIW Wochenbericht 87(10), S. 137-145.

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

Schulten, T./ 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.

Statistisches Bundesamt (2023): Arbeitnehmer: Deutschland, Art der Tarifbindung, Wirtschaftszweige, Stichmonat 4/2022, Ergebnisse der Verdiensterhebung. Wiesbaden. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>.

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. 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