

ARBEITSPAPIER

Nr. 58 · Mai 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN FACHINFORMATIKER/INNEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Paula Bünger, Heike Herrberg, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

Die Informationstechnologie boomt – Fachinformatiker/innen werden mit ihren unterschiedlichen Ausrichtungen in Deutschland überall gebraucht. Sehr viele beschreiben ihren Beruf als „interessant“ und „abwechslungsreich“ und sind mehrheitlich zufrieden mit ihrer Tätigkeit: 91 Prozent der befragten Fachinformatiker/innen würden ihren Beruf auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen. Ihr Gehalt, das nach zehn Jahren Berufserfahrung in Vollzeit monatlich bei 4.160 Euro liegt, empfinden 31 Prozent der Befragten als fair. In tarifgebundenen Unternehmen verdienen Fachinformatiker/innen rund 13 Prozent mehr gegenüber Beschäftigten bei tariflosen Arbeitgebern; auch Weihnachts- und Urlaubsgeld werden mit Tarifvertrag deutlich häufiger gezahlt.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Fachinformatiker/innen?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Fachinformatiker/in	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Fachinformatiker/innen ihren Beruf ein?	7
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	9
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	10
4.1 Der Gender Pay Gap bei Fachinformatikern und Fachinformatikerinnen	10
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	13
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

Sie lösen EDV-Probleme, bevor sie überhaupt auftreten: Fachinformatiker/innen arbeiten meist im Hintergrund und sorgen u.a. dafür, dass auch komplexe IT-Systeme reibungslos laufen. Das macht sie für viele Unternehmen unverzichtbar, auch im Hinblick auf das Thema IT-Sicherheit. Gefragt sind technisches Verständnis, Rechenfertigkeiten und Interesse an theoretisch-abstrakten Tätigkeiten, aber auch Teamfähigkeit.

Die meisten Fachinformatiker/innen sind zufrieden mit ihrem Beruf: Eine große Mehrheit von 91 Prozent der befragten Fachinformatiker/innen würde ihren Beruf auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen, über zwei Drittel sind aber mit dem Gehalt unzufrieden. Die Tätigkeit beschreiben die Befragten als „interessant“, „abwechslungsreich“ und als zukunftssicher.

Mehr Berufserfahrung bedeutet mehr Gehalt: Während Fachinformatiker/innen beim Berufseinstieg rund 3.200 Euro monatlich verdienen, sind es nach zehn Jahren im Beruf schon 4.160 Euro, und mit 20 Jahren Berufserfahrung liegen die Gehälter dann bei durchschnittlich 4.850 Euro monatlich – jeweils ohne Sonderzahlungen und Überstundenvergütungen.

Frauen sind in der Branche noch immer unterrepräsentiert: Der Anteil von Frauen in der deutschen IT-Branche ist, auch im internationalen Vergleich, sehr gering. Von den Befragten waren nur 6 Prozent weiblich. Fachinformatikerinnen verdienen rund 3.870 Euro monatlich – und damit 9 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, die 4.180 Euro erhalten.

Im Osten verdienen Fachinformatiker/innen etwa 8 Prozent weniger als im Westen: In Westdeutschland erhalten Fachinformatiker/innen durchschnittlich 4.200 Euro pro Monat, während es in Ostdeutschland nur etwa 3.870 Euro sind. Am höchsten sind die Löhne in Hamburg (4.460 Euro), am niedrigsten ganz im Westen der Republik, im Saarland (3.610 Euro).

Große Unternehmen zahlen mehr als kleine: In großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten verdienen Fachinformatiker/innen am meisten (4.540 Euro). Kleinere Unternehmen mit unter 100 Beschäftigten zahlen im Durchschnitt 3.900 Euro monatlich und damit rund 15 Prozent weniger.

Beschäftigte mit Tarifvertrag sind im Vorteil: In Betrieben mit Tarifvertrag liegt das Grundgehalt der Fachinformatiker/innen rund 13 Prozent über dem Lohn tarifloser Betriebe. Darüber hinaus erhalten Fachinformatiker/innen in tarifgebundenen Betrieben deutlich häufiger Urlaubsgeld (68 Prozent) und Weihnachtsgeld (77 Prozent) als in Unternehmen ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten: Für die vorliegende Auswertung wurden die Gehaltsangaben von 8.178 Fachinformatikern und Fachinformatikerinnen aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank genutzt.

1 Einleitung: Was verdienen Fachinformatiker/innen?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Geld ist oft ein heikles Thema. Und so ist auch der eigene Verdienst unter Freundinnen, Freunden und Bekannten – und teils sogar unter Eheleuten – häufig ein Tabu (Papon 2015). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind daher bei individuellen Gehaltsverhandlungen mit ihrem Arbeitgeber meist in der schwächeren Verhandlungsposition, da sie aufgrund der fehlenden Gehaltstransparenz einen Informationsnachteil haben: Während die Personalabteilung sich schnell einen Überblick über alle Gehälter verschaffen kann, wissen viele Beschäftigte nicht mal, wie viel ihre direkten Kolleginnen und Kollegen verdienen. So bestehen ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede stillschweigend weiter. Auch bei der Neubesetzung von Stellen sind Arbeitgeber in der vorteilhaften Verhandlungsposition, können sie doch die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber abfragen, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

Dieses Arbeitspapier analysiert die Gehälter von Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern auf Basis von Daten der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die in Abschnitt 1.2 näher beschrieben wird.¹ In Abschnitt 2 wird das Berufsbild kurz vorgestellt, wobei die Zugangsvoraussetzungen beschrieben werden und auch Fachinformatiker/innen mit ihren beruflichen Einschätzungen zu Wort kommen. Abschnitt 3 erläutert die typische Gehaltsentwicklung für den Beruf Fachinformatiker/in mit zunehmender Erfahrung. In Abschnitt 4 geht es um den Gender Pay Gap – also die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede – in dem Beruf sowie um die Unterschiede im Verdienst 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, mehr Gehaltstransparenz zu schaffen. Durch Informationsangebote werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässige Informationen über die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter zur Verfügung gestellt. 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

¹ Dieses Arbeitspapier ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen und die 2., überarbeitete Auflage eines ursprünglich im November 2023 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).

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 zu ausgewählten Berufen einen wissenschaftlich fundierten, allgemein verständlichen Überblick über die entsprechenden Gehaltsgefüge.

Auch für das vorliegende Arbeitspapier bildet die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die Datengrundlage. Sie enthält die Gehaltsangaben von über 500.000 Beschäftigten und basiert auf einer Online-Befragung von Besucherinnen und Besuchern des Portals Lohnspiegel.de.² Durch regelmäßige Aktualisierungen lassen sich auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigen.³ Neben der Gehaltsangabe werden darin eine Reihe weiterer Informationen erfasst, die wichtige Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus darstellen. Dazu gehören soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz, beispielsweise der Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Für diese Analyse wurden die Angaben von 8.178 Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern ausgewertet. Zudem haben einige von ihnen im Rahmen einer offenen Frage über ihre Erfahrungen in dem Beruf berichtet. Über die Verdienstperspektive hinaus ergibt sich also ein guter Eindruck der persönlichen Einschätzung von Vor- und Nachteilen dieses Berufs.

2 Berufsprofil: Fachinformatiker/in

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Fachinformatiker/innen arbeiten in fast allen Branchen – sei es in einer IT-Firma, in der IT-Abteilung eines anderen Unternehmens oder auch in der öffentlichen Verwaltung (Bundesagentur für Arbeit 2023b, c, d, e). Und sie werden nicht nur für die fortschreitende digitale Transformation in Zukunft gebraucht, sondern bereits jetzt, wie die Fachkräfteengpassanalyse 2022 der Bundesagentur für Arbeit (2023a) zeigt. Demnach waren im Jahr 2022 von 510 analysierten Berufsgattungen 200 Engpassberufe – ein neuer Höchstwert. Rund die Hälfte davon betreffen die Fachkräfteebene, also Ausbildungsberufe (ebd.). In der Informatik gibt es auf dieser Ebene in einzelnen Bundesländern, etwa in Rheinland-Pfalz und dem Saarland sowie in Baden-Württemberg und Bayern, bereits einen Engpass (ebd.). Eine andere Studie belegt, dass es 2020 etwa 3,5-mal so viele offene Stellen für IT-Fachkräfte gab wie zehn Jahre zuvor (Jansen/Flake/Schirner 2020, S. 7). Für IT-Berufe, die einen Studienabschluss voraussetzen – die Ebene der Expertinnen und Experten – ist die Situation laut Bundesagentur für Arbeit

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.

(2023a, S. 22) noch angespannter: Hier gibt es beispielsweise einen erheblichen Mangel in der Softwareentwicklung und Programmierung.

Um als Fachinformatiker/in arbeiten zu können, ist in der Regel eine abgeschlossene dreijährige duale Berufsausbildung notwendig, die im Betrieb und als Unterricht an einem oder zwei Tagen pro Woche oder als Blockunterricht in der Berufsschule stattfindet (Bundesagentur für Arbeit 2023b,c,d,e). Seit der Ausbildungsneuordnung für IT-Berufe im Jahr 2020, bei der neue technologische Entwicklungen und die zunehmende Digitalisierung berücksichtigt wurden, gibt es für Fachinformatiker/innen neben den beiden älteren Fachrichtungen „Anwendungsentwicklung“ und „Systemintegration“ zwei neue: „Daten- und Prozessanalyse“ sowie „Digitale Vernetzung“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2020, S. 5). Für alle vier Ausbildungsfachrichtungen ist zwar rechtlich kein bestimmter Abschluss notwendig, doch hat jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Auszubildenden eine Hochschulreife und ein weiterer großer Teil einen mittleren Bildungsabschluss (Bundesagentur für Arbeit 2023b, c, d, e; Bundesinstitut für Berufsbildung 2022). Das besagen auch die Daten von Lohnspiegel.de: Jeweils rund ein Drittel der befragten Fachinformatiker/innen hatte die Hochschulreife, die Fachhochschulreife oder einen Realschulabschluss. Wichtige Schulfächer für die Ausbildung sind vor allem Informatik, Mathematik und Englisch sowie in der Fachrichtung Systemintegration auch Technik (Bundesagentur für Arbeit 2023b, c, d, e).

Fachinformatiker/innen haben vielfältige Tätigkeiten, die sich je nach Fachrichtung unterscheiden. Grundsätzlich ist der Beruf geprägt von Bildschirmarbeit im Büro, häufig auch im Team, oder im Homeoffice. Zudem kann der Kontakt zu Kundinnen und Kunden, auch bei Außenterminen, eine große Rolle spielen. Die Arbeitszeiten im IT-Support können durchaus unregelmäßig sein. Fachinformatiker/innen aller Fachrichtungen arbeiten mit diversen technischen Geräten, Maschinen und Anlagen wie Computern, Softwareentwicklungstools, Servern, Telekommunikationsanlagen, Druckern, Routern, Computersystemen oder auch Fertigungsanlagen.

Arbeiten sie in der Anwendungsentwicklung, programmieren Fachinformatiker/innen vor allem Software, entwickeln und erweitern Programme, zu deren Anwendung sie beraten und die sie auch warten (Bundesagentur für Arbeit 2023b). In der Daten- und Prozessanalyse werden in erster Linie Arbeitsprozesse in einem Unternehmen geprüft und analysiert, um sie dann auf informationstechnischer Ebene optimieren und Aufgaben digitalisieren sowie automatisieren zu können (Bundesagentur für Arbeit 2023c). Auch in der Fachrichtung „Digitale Vernetzung“ optimieren Fachinformatiker/innen die Prozesse auf informationstechnologischer Ebene; dabei geht es vor allem um die Verbindung diverser Komponenten wie IT-Systeme, Anlagen, Maschinen und auch Menschen, damit diese gut zusammenarbeiten können (Bundesagentur für Arbeit 2023d). In der Fachrichtung „Systemintegration“ wiederum werden IT-Systeme geplant, installiert, betrieben und verwaltet, werden Hard- und Softwarekomponenten zu Systemen vernetzt, die die Fachinformatiker/innen aufbauen, in Betrieb nehmen und warten (Bundes-

agentur für Arbeit 2023e). Dabei ist auch praktische Geschicklichkeit nützlich, etwa wenn Server verkabelt oder Hardwarekomponenten ausgetauscht werden müssen (ebd.).

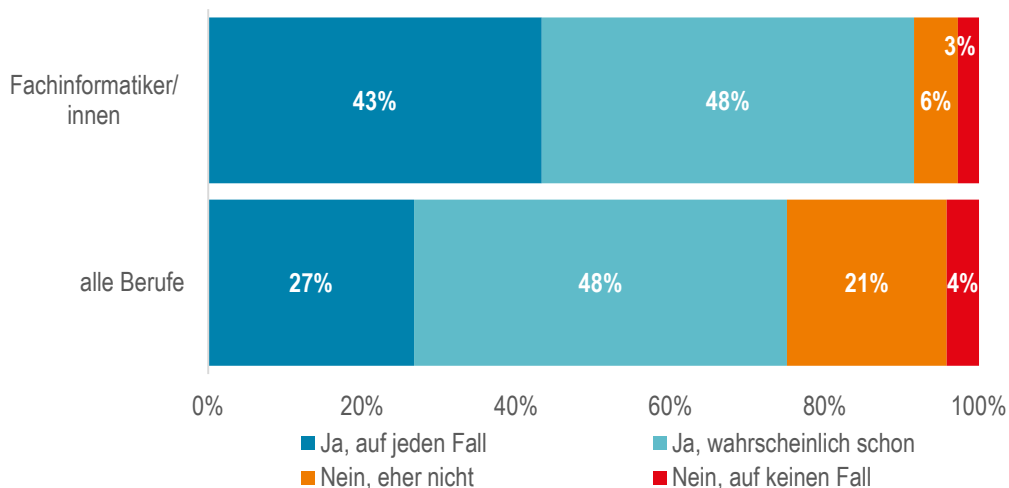
Fachinformatiker/innen aller Fachrichtungen können sich weiterbilden und beispielsweise eine Zusatzqualifikation „Europaassistent/in“ erwerben, eine Aufstiegsweiterbildung für Führungspositionen oder auch ein Studium etwa im Fach Informatik anschließen (Bundesagentur für Arbeit 2023b, c, d, e).

2.2 Wie schätzen Fachinformatiker/innen ihren Beruf ein?

„Würden Sie Ihren Beruf jungen Menschen weiterempfehlen?“ Mit dieser Frage, die auch bei der Online-Umfrage von Lohnspiegel.de gestellt wurde, lässt sich feststellen, wie zufrieden Beschäftigte mit ihrem Beruf sind. In der Lohnspiegel-Umfrage würden 43 Prozent der Fachinformatiker/innen ihren Beruf auf jeden Fall und weitere 48 Prozent ihn wahrscheinlich empfehlen, insgesamt also 91 Prozent. Nur wenige Befragte würden eher nicht (6 Prozent) bzw. auf keinen Fall (3 Prozent) zu ihrem Beruf raten (Abbildung 1). Damit sind Fachinformatiker/innen deutlich zufriedener als die Befragten aller Berufe, von denen insgesamt nur drei Viertel ihren Beruf weiterempfehlen: 27 Prozent „auf jeden Fall“, 48 Prozent „wahrscheinlich“.

Abb. 1: Würden Fachinformatiker/innen ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Fachinformatiker/innen N = 439; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Einige der befragten Fachinformatiker/innen haben auch etwas ausführlicher über ihren Beruf berichtet (Kasten 1). Ihre Erfahrungen sind überwiegend positiv: Die Tätigkeit wird als „interessant“ und „abwechslungsreich“ dargestellt und „macht Spaß“. Es wird betont, dass IT zukünftig unverzichtbar sei und der Job viele Möglichkeiten biete, allerdings wird kritisiert, dass die Ausbildung im Vergleich zu einem Studium weniger ernst genommen würde.

Kasten 1: Stimmen von Fachinformatiker/innen zu ihrem Beruf

„Interessant, flexible Arbeit, Spaß.“

Fachinformatiker aus Baden-Württemberg, 26 Jahre

„Total abwechslungsreich.“

Fachinformatiker aus Bayern, 21 Jahre

„Schlechte Karrierechancen im öffentlichen Dienst.“

Fachinformatiker aus Nordrhein-Westfalen, 29 Jahre

„Sehr abwechslungsreich.“

Fachinformatikerin aus Bayern, 36 Jahre

„Studium verhilft, ernst genommen zu werden. Nur ein Studium ermöglicht Zugang zu bestimmten Jobs, obwohl eine Ausbildung ebenbürtig ist.“

Fachinformatiker aus Niedersachsen, 41 Jahre

„Als Fachinformatiker bieten sich einem sehr viele berufliche Wege, die man einschlagen kann.“

Fachinformatiker aus Nordrhein-Westfalen, 36 Jahre

„Zukunft ohne IT nicht mehr möglich. Doch muss man den Fokus mehr auf Kommunikation der Informationstechnologie setzen.“

Fachinformatiker aus Baden-Württemberg, 27 Jahre

„Macht Spaß, man lernt nie aus.“

Fachinformatiker aus Bayern, 43 Jahre

„Abwechslungsreicher Beruf.“

Fachinformatiker aus dem Saarland, 49 Jahre

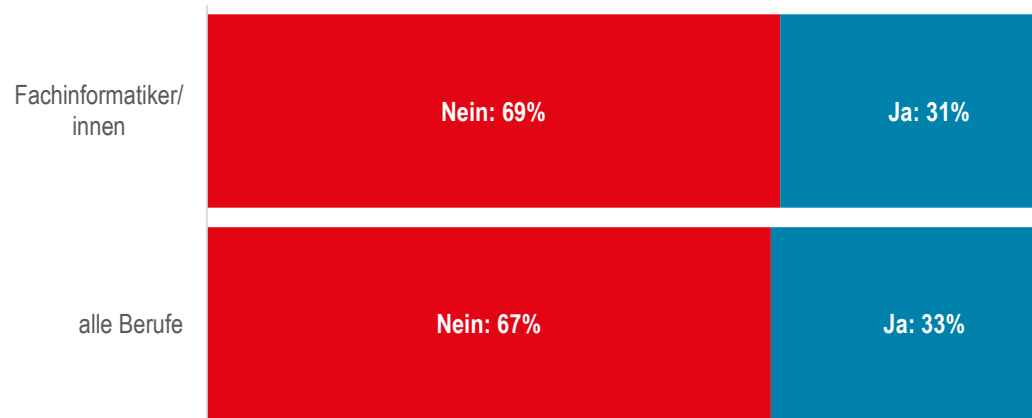
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (offene Frage, Zeichensetzung und Orthographie teilweise bearbeitet).

Wie zufrieden sind die Beschäftigten mit ihrem Gehalt? Lohnspiegel.de hat dazu 554 Fachinformatiker/innen befragt, von denen 69 Prozent mit ihrem Bruttoverdienst nicht zufrieden waren und 31 Prozent angaben, ihren aktuellen Verdienst gerecht zu finden (Abbildung 2). Diese Einschätzung ähnelt sehr dem Ergebnis der Befragten aller Berufe – bei denen sind es 67 Prozent, die ihren Verdienst nicht gerecht finden. Die Zufriedenheit ist teilweise auch abhängig davon, ob ein Tarifvertrag vorliegt: Bei tarifgebundenen Arbeitgebern empfanden 40 Prozent der Befragten ihren Bruttoverdienst als fair, verglichen mit 29 Prozent bei Betrieben ohne Tarifvertrag (nicht tabellarisch ausgewiesen).⁴ Dieses Ergebnis ist plausibel, sind doch die Gehälter in tarifgebundenen Betrieben in der Regel deutlich höher (siehe Abschnitt 4).

⁴ Der Unterschied ist statistisch signifikant, χ^2 (1, N = 554) = 6,12, p = 0,013.

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern

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 Fachinformatiker/innen N = 554; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

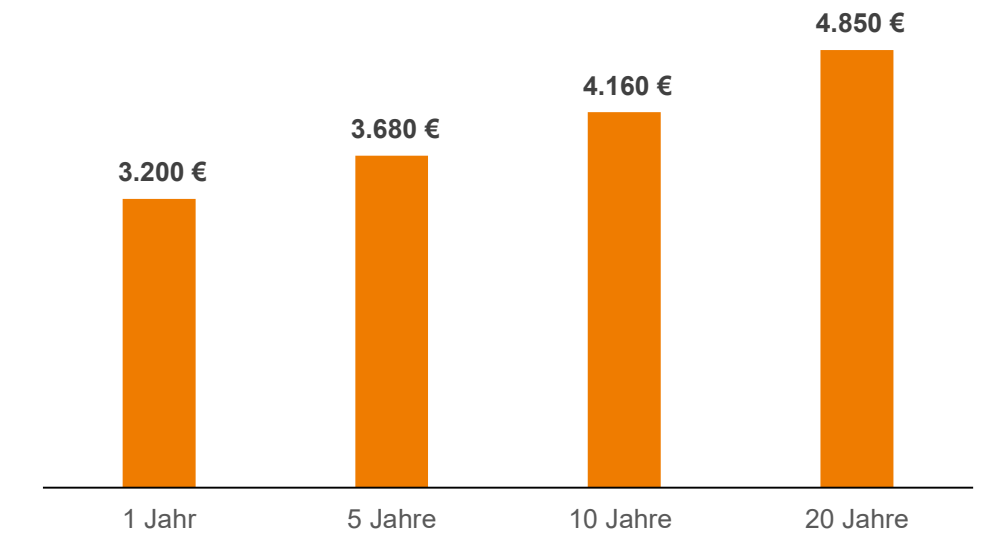
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Mit zunehmender Berufserfahrung steigt der Verdienst – das ist, wie in vielen Berufen, auch bei Fachinformatikern und Fachinformatikerinnen der Fall. In der internationalen Literatur wird dies zum einen mit dem steigenden Humankapital erklärt – also Kenntnisse, Wissen, Fähigkeiten etc., die Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens sammeln und sie aus Arbeitgebersicht produktiver machen (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 2024, S. 6).

Bei Berufseinstieg verdienen Fachinformatiker/innen 3.200 Euro im Monat. Nach fünf Jahren sind es mit 3.680 Euro monatlich rund 13 Prozent mehr, nach zehn Jahren mit 4.160 Euro sogar 23 Prozent mehr als am Anfang. Mit zwanzig Jahren Berufserfahrung liegt der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst dann bei 4.850 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.

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.178; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



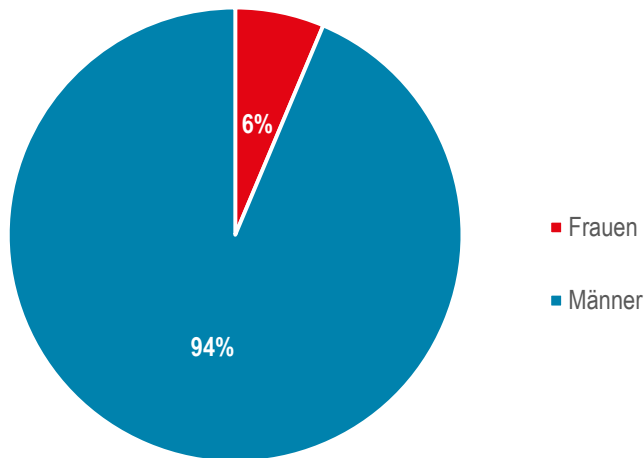
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Fachinformatikern und Fachinformatikerinnen

Neben der Berufserfahrung hat auch das Geschlecht einen entscheidenden Einfluss auf das Gehalt (Wrohlich/Zucco 2017, S. 958f.). Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede, den sogenannten Gender Pay Gap, gibt es auch für Fachinformatiker/innen. Dieser Beruf ist noch sehr stark männlich geprägt: Von den in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank befragten Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern sind lediglich 6 Prozent weiblich (Abbildung 4). Trotzdem können belastbare Aussagen zu den Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen getroffen werden, da die Gesamtzahl der Befragten groß genug ist. So erhalten Fachinformatikerinnen mit zehn Jahren Berufserfahrung etwa 3.810 Euro monatlich, während ihre Kollegen rund 4.180 Euro verdienen (Abbildung 5). Dies entspricht einem Gender Pay Gap von etwa 9 Prozent.

Abb. 4: Befragte Fachinformatiker/innen nach Geschlecht

Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 8.178; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Warum aber sind Frauen in IT-Berufen so stark unterrepräsentiert? Schon bei der Studienwahl liegt Informatik gegenüber anderen MINT-Fächern weit zurück: Während der Frauenanteil in Mathematik und Biologie mittlerweile ausgeglichen ist, liegt er im Studienfach Informatik bei unter 20 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.).

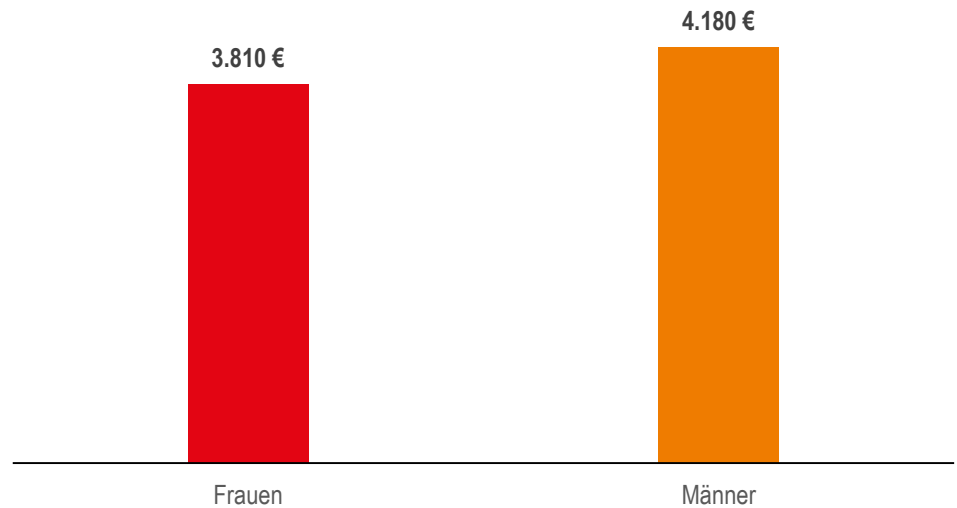
Zudem zeigt eine Befragung junger Frauen, die eine Ausbildung oder ein Studium im (informations-)technischen Bereich absolvieren, dass viele noch immer gesellschaftlichen Vorstellungen und Vorurteilen ausgesetzt sind, nach denen „Frauen und Technik“ nicht zusammenpassen. Sie müssen sich im Ausbildungsalltag stärker beweisen oder schätzen ihre eigenen technischen Fähigkeiten schlechter ein (Wentzel 2008). Die Fluktuation von Frauen ist in der IT-Branche deutlich höher als die von Männern, und Frauen verlassen die Branche weitaus häufiger komplett, was vor allem mit Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz begründet wird (Marsden 2022). Um dem entgegenzuwirken, müssen Betriebe und Teams geschlechtergerechte Praktiken einüben sowie 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: Zum einen sind diversere Teams, etwa in Bezug auf Geschlecht oder Alter, meist erfolgreicher als homogene Teams, zum anderen ist der zunehmende Fachkräftemangel kaum ohne eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen zu beheben (Wittpahl/Buhr/Kelterborn 2020).

Abb. 5: Verdienstniveau von Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



Anmerkung: Fallzahl N = 8.178; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

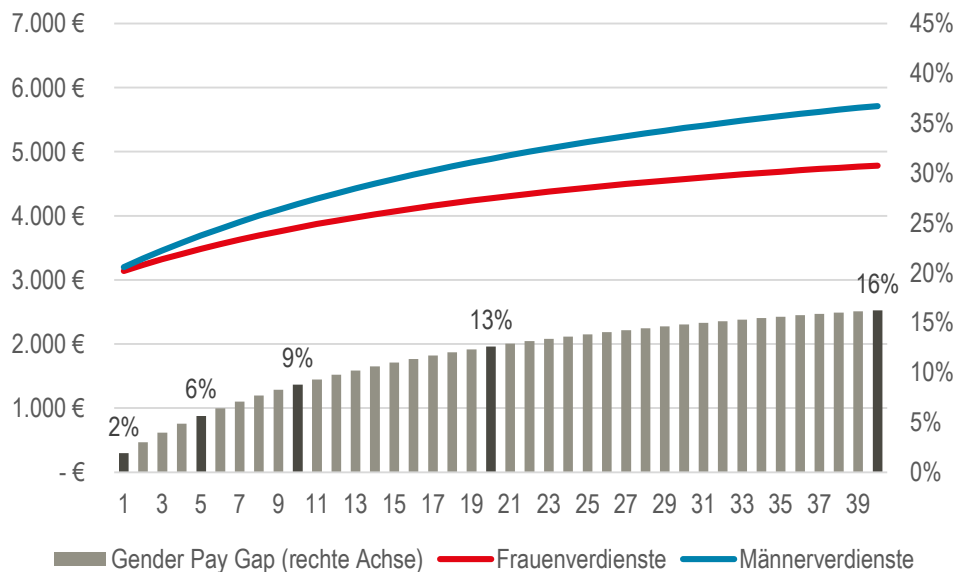


Der Gender Pay Gap vergrößert sich oft sogar im Laufe des Erwerbslebens (Manning/Swaffield 2008), unter anderem, weil zunehmende Berufserfahrung sich bei Frauen weniger positiv auf ihr Gehalt auswirkt als bei Männern (Stokke 2021). Auch bei Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern ist ein wachsender Gender Pay Gap zu beobachten: Während der Unterschied zum Berufseinstieg mit 2 Prozent recht klein ist, steigt er auf 6 Prozent nach 5 Jahren und auf 9 Prozent nach 10 Jahren Berufserfahrung. Nach 20 Jahren im Beruf liegt er bei 13 Prozent und nach 40 Jahren Berufserfahrung schließlich sogar bei rund 16 Prozent (Abbildung 6).

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).

Abb. 6: Entwicklung des Gender Pay Gaps von Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern nach Berufserfahrung

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



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.178; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Loohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

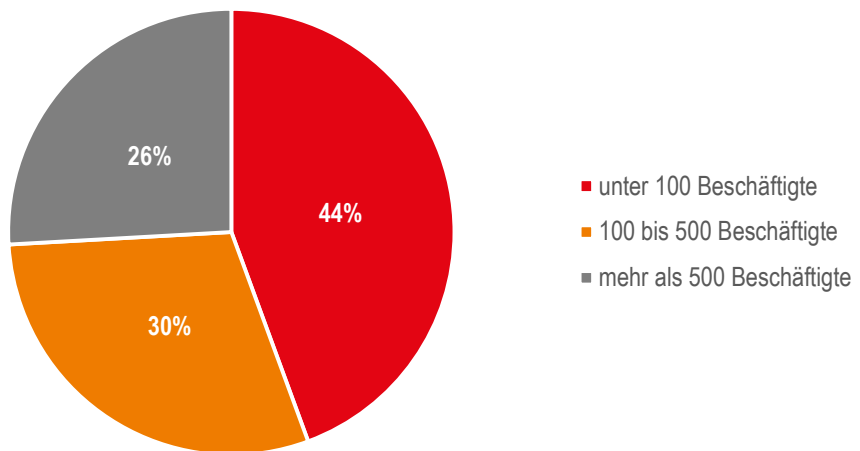
Einige Studien zeigen zudem, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie das Ausscheiden von Frauen aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015). Damit beeinträchtigen Arbeitgeber zusätzlich die Karriere- 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 (Brown/Medoff 1989) als auch für Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) nachgewiesen. Oft wird es damit erklärt, dass größere Betriebe in der Regel produktiver sind und somit höhere Löhne zahlen können. Darüber hinaus sind sie häufiger als kleine Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden (Ellguth/Kohaut 2022). Während Beschäftigte in Kleinbetrieben also ihr Gehalt öfter selbst aushandeln müssen, erhalten sie bei großen Arbeitgebern meist die besseren Tariflöhne (Lübker/Schulten 2024, S. 4).

Abb. 7: Befragte Fachinformatiker/innen nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



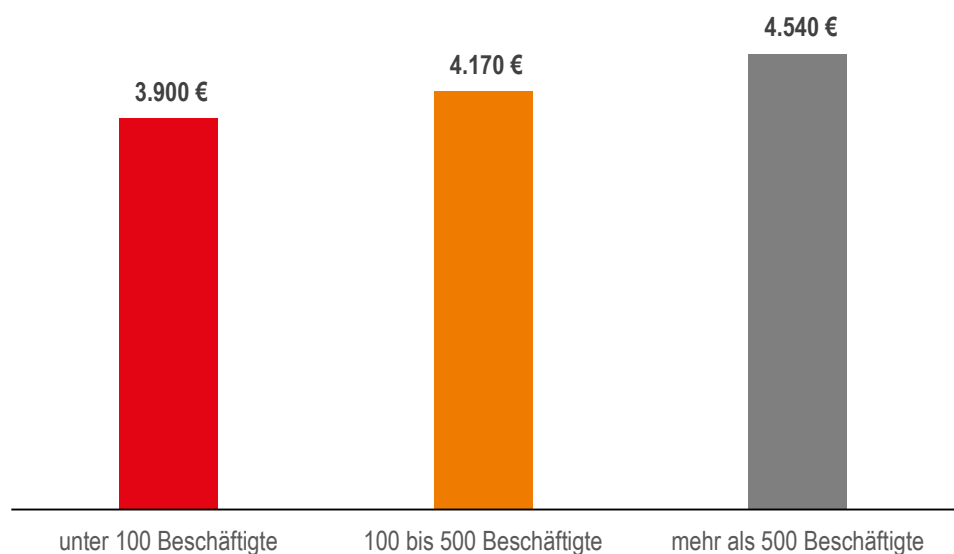
Anmerkung: Fallzahl N = 8.178; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Mit den Lohnspiegel-Daten lassen sich auch die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße gut analysieren, da Beschäftigte aus allen Betriebsgrößeklassen an der Befragung teilnehmen. Mit 44 Prozent sind fast die Hälfte der befragten Fachinformatiker/innen in einem kleinen Unternehmen mit unter 100 Beschäftigten angestellt. 30 Prozent arbeiten in einem mittleren Betrieb mit bis zu 500 Beschäftigten, und ein gutes Viertel der Befragten (26 Prozent) arbeitet in größeren Unternehmen mit über 500 Beschäftigten (Abbildung 7). Mit diesen Fallzahlen können somit belastbare Aussagen zu Gehaltsunterschieden gemacht werden.

Abb. 8: Verdienstniveau von Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.178; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



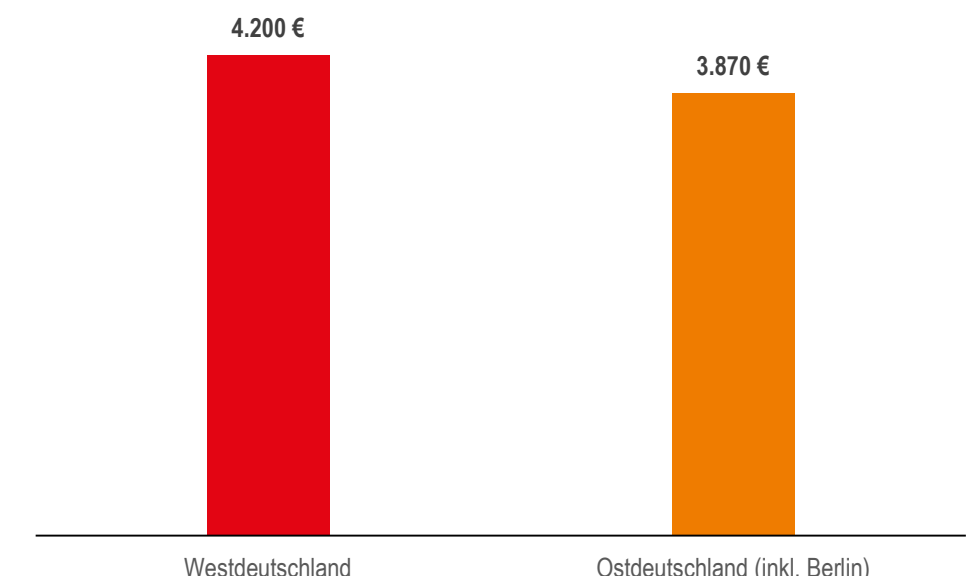
Fachinformatiker/innen verdienen in Großbetrieben mit durchschnittlich 4.540 Euro monatlich am besten. In mittelgroßen Unternehmen sind es im Schnitt 4.170 Euro pro Monat (Abbildung 8), und in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten liegen die Löhne bei 3.900 Euro. Bei einem Wechsel von einem Klein- zu einem Großbetrieb kann ein/e Fachinformatiker/in das Gehalt im Mittel also um circa 16 Prozent steigern. Ein wichtiger Faktor ist, dass große Unternehmen sehr viel häufiger tarifgebunden sind. Auch hier beziehen sich die Angaben auf eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden ohne Sonderzahlungen und auf Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

4.3 Regionale Verdienstunterschiede

In Ostdeutschland sind die Löhne auch mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung noch immer generell niedriger als im Westen. Die Arbeitsmarktforschung begründet dies mit einigen strukturellen Unterschieden zwischen Ost und West (Bosch/Kalina/Weinkopf 2014; Kluge/ Weber 2016; Ragnitz 2012). Ein Faktor ist, dass es in Ostdeutschland weniger Großbetriebe als im Westen gibt. Da kleinere Unternehmen im Schnitt weniger Lohn als größere Betriebe 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 Unternehmen mit Tarifbindung, ist dieser Unterschied in Ostdeutschland besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2024, S. 5).

Abb. 9: Verdienstniveau von Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 8.178; Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

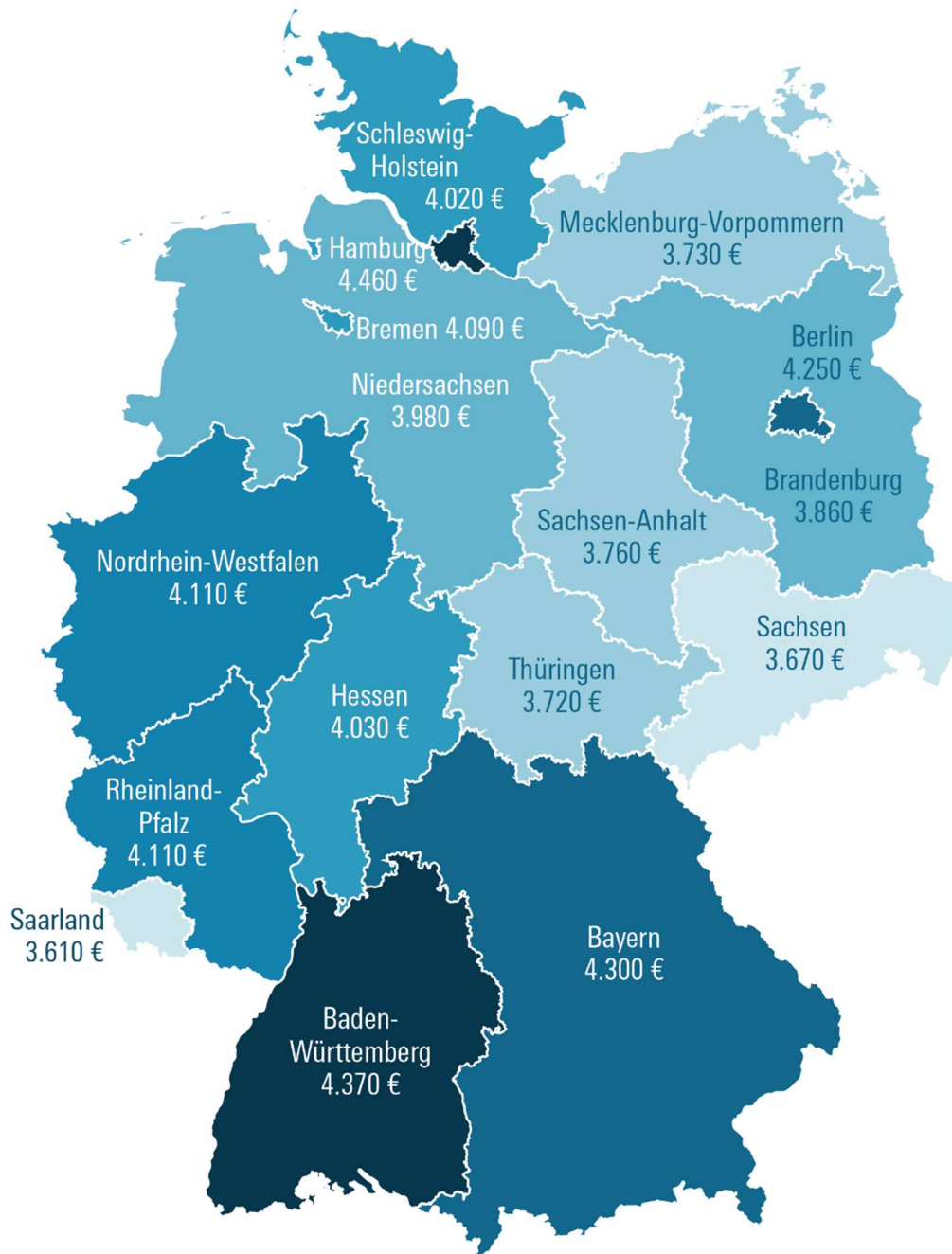
LOHN
SPIEGEL.DE

Auch Fachinformatiker/innen verdienen in Westdeutschland mit rund 4.200 Euro monatlich mehr als im Osten, wo die Gehälter bei durchschnittlich 3.870 Euro liegen (Abbildung 9). Damit sind die Löhne im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung rund 9 Prozent niedriger als im Westen. Deutlich kleiner ist der Unterschied zwischen Ost und West bei den Tariflöhnen, denn mittlerweile haben sich die Tarife in Ostdeutschland auf 97,9 Prozent des Westniveaus angenähert (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). Doch auch die Tarifgehälter und -löhne in der IT-Branche sind nicht überall einheitlich. So wurden in einigen Großbetrieben mit der IG-Metall Haustarifabschlüsse vereinbart, die durchaus mit den Flächentarifabschlüssen in der Metall- und Elektroindustrie vergleichbar sind (IG Metall 2023). Für die Tarifabschlüsse ist dabei weniger die geografische Zuordnung zu Ost- oder Westdeutschland entscheidend als vielmehr, wie stark die IG Metall im Betrieb vertreten ist (ebd.).

Was Fachinformatiker/innen tatsächlich typischerweise in den einzelnen Bundesländern verdienen, veranschaulicht die Karte in Abbildung 10. Auch diese Angaben beziehen sich auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche und Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Am höchsten sind die Monatsgehälter in Hamburg (4.460 Euro) und Baden-Württemberg (4.370 Euro). Die Verdienste in Bayern (4.300 Euro) und Berlin (4.250 Euro) liegen ebenfalls über dem westdeutschen Durchschnitt; in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen (je 4.110 Euro) sowie in Bremen (4.090 Euro) liegen sie knapp darunter. Etwas weniger verdienen Fachinformatiker/innen in Hessen (4.030 Euro) und Schleswig-Holstein (4.020 Euro) sowie in Niedersachsen (3.980 Euro). Deutlich geringer ist das Lohnniveau in Ostdeutschland, wobei die Löhne in Brandenburg mit 3.860 Euro im ostdeutschen Vergleich relativ hoch sind. Niedriger fallen sie in Sachsen-Anhalt (3.760 Euro), Mecklenburg-Vorpommern (3.730 Euro) und Thüringen (3.720 Euro) sowie in Sachsen (3.670 Euro) aus. Schlusslicht ist das westdeutsche Saarland (3.610 Euro).

Abb. 10: Verdienstniveau von Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.921; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

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

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

Derzeit arbeiten nur noch rund die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2024, S. 10). 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 lässt sich festhalten, 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.

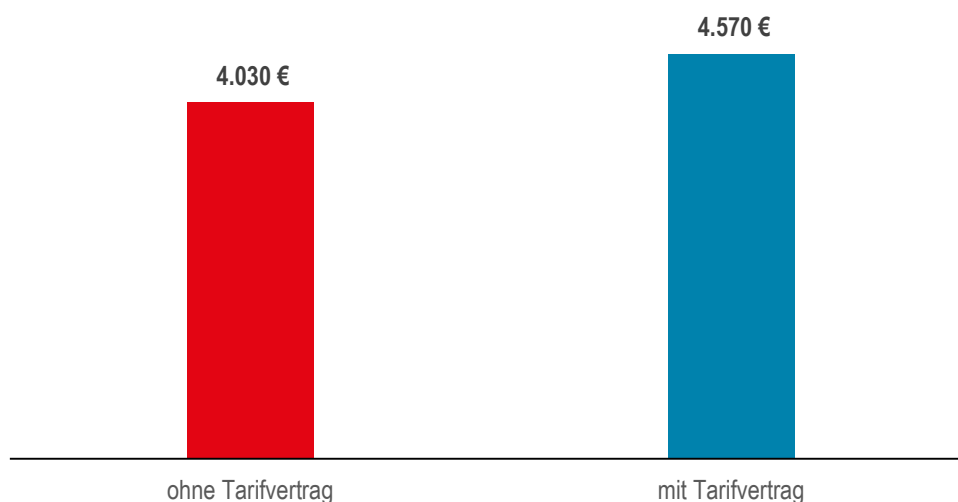
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Die Grundgehälter der Fachinformatiker/innen unterscheiden sich deutlich: Mit Tarifvertrag liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 4.570 Euro; ohne Tarifvertrag stehen im Durchschnitt nur 4.030 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). In Unternehmen mit Tarifbindung können Fachinformatiker/innen also rund 13 Prozent mehr Gehalt erzielen. Die ITK-Entgeltanalyse der IG Metall ergibt einen ähnlichen Vorteil für ITK-Beschäftigte mit Tarifvertrag: Sie verdienen gegenüber denjenigen ohne Tarifvertrag etwa 15 Prozent mehr (IG Metall 2023b). Zudem hat die Mehrheit der ITK-Beschäftigten mit Tarifvertrag (78 Prozent) eine Wochenarbeitszeit von 37,5 oder weniger Stunden, während diejenigen ohne Tarifvertrag zu 91 Prozent 40 Stunden wöchentlich arbeiten (ebd.). Übers Jahr gerechnet erhalten Beschäftigte mit Tarifvertrag, basierend auf der WSI-Lohnspiegel-Datenbank und bezogen auf zwölf Monatslöhne, rund 6.480 Euro mehr Grundgehalt. Auch hier sind die Angaben auf eine 38-Stunden-Woche und eine Berufserfahrung von zehn Jahren standardisiert, um sie möglichst gut vergleichen zu können.

Zu beachten ist, dass tarifgebundene Arbeitgeber die jeweils vereinbarten Tariflöhne überschreiten können, aber nur in Ausnahmefällen weniger als im Tarifvertrag festgelegt zahlen können. Tarifverträge legen also Mindeststandards fest, die in allen tariftreuen Betrieben gelten, während tariflose Arbeitgeber daran nicht gebunden sind.

Abb. 11: Verdienstniveau von Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.178; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

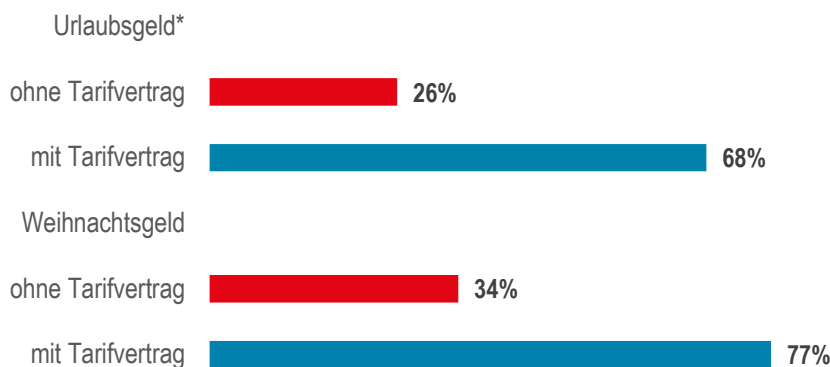
LOHN
SPIEGEL.DE

5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Über das Grundgehalt hinaus erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen, wie etwa das Urlaubsgeld im Juni oder Juli und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausbezahlt wird. Einen generellen Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gibt es in Deutschland jedoch nicht. Stattdessen ist dies 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 Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 7.601 (Urlaubsgeld) bzw. N = 8.123 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Fachinformatiker/innen mit Tarifvertrag haben bei den Sonderzahlungen ebenfalls einen klaren Vorsprung gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Tarifvertrag: 68 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag geben an, in den vergangenen zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit nur 26 Prozent derjenigen, die in einem Unternehmen ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 12). Ähnlich groß ist der Vorsprung beim Weihnachtsgeld, das 77 Prozent der Fachinformatiker/innen mit Tarifvertrag erhalten und nur 34 Prozent derjenigen 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 einmal größer, als im vorigen Abschnitt berechnet wurde.

⁵ Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 11.06.2024 (Urlaubsgeld: 46 Prozent aller Beschäftigten bekommen es – mit Tarifvertrag 74 Prozent) und vom 19.11.2024 (77 Prozent aller Tarifbeschäftigten bekommen Weihnachtsgeld, gegenüber 41 Prozent der Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag – Tarifliche Weihnachtsgeldzahlungen zwischen 250 und 4.000 Euro).

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.

Bitkom (2022): IT-Fachkräftelücke wird größer: 96.000 offene Jobs. Pressemitteilung vom 03.01.2022, Berlin.
<https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Fachkraefteluecke-wird-groesser>.

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 – Fachkräfteanalyse 2022, Nürnberg.
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=6B7E77883D126B79E2777A7BD529EEF9?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse.

Bundesagentur für Arbeit (2023b): BERUFENET: Fachinformatiker/in – Anwendungsentwicklung (Stand: 27.09.2023), Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/7856>.

Bundesagentur für Arbeit (2023c): BERUFENET: Fachinformatiker/in – Daten- und Prozessanalyse (Stand: 27.09.2023), Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/133556>.

Bundesagentur für Arbeit (2023d): BERUFENET: Fachinformatiker/in – Digitale Vernetzung (Stand: 27.09.2023), Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/133560>.

Bundesagentur für Arbeit (2023e): BERUFENET: Fachinformatiker/in – Systemintegration (Stand: 27.09.2023), Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/7847>.

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

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2022): Datenbank Auszubildende des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.2021), Bonn,
<https://www.bibb.de/de/1865.php>.

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/10.1177/0020715215215626769>.

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.: #LiT – Ladies in Tech: Unsere Mission, <https://lit.eco.de/lit-ladies-in-tech-unsere-mission/>.

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. Februar 2023.
<https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/die-ig-metall-kann-auch-software>.

IG Metall (2023b): Mit Tarif 15 Prozent mehr für ITK-Beschäftigte. 3. Mai 2023. <https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/itk-entgeltanalyse>.

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

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

Marsden, N. (2022): Fluktuation von Frauen in der IT, in: *Gesellschaft für Informatik*. <https://gi-radar.de/312-fluktuation-von-frauen-in-der-it/>.

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

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

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

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

Ragnitz, J. (2012): Regionale Lohnunterschiede in Deutschland, in: *ifo Dresden berichtet* 19(2), S. 26-32.

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

Statistisches Bundesamt (2022): Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach (Stand: 08.03.2023), Wiesbaden. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=21311-0003#abreadcrumb>.

Statistisches Bundesamt (2023): Arbeitnehmer: Deutschland, Art der Tarifbindung, Wirtschaftszweige, Stichmonat 4/2022, Ergebnisse der Verdiensterhebung (62361-0500), 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 Einzel Exemplare 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