

ARBEITSPAPIER

Nr. 57 · Mai 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN HOTELFACHLEUTE?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Paula Bünger, Heike Herrberg, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

Hotelfachleute schätzen ihre abwechslungsreiche Tätigkeit und den Kontakt mit Menschen, kritisieren aber die „schlechte Bezahlung“ und die „unregelmäßigen Arbeitszeiten“, die nicht gut mit einem Familienleben zu verbinden seien. Weniger als die Hälfte der Befragten (42 Prozent) würde ihren Beruf weiterempfehlen und 88 Prozent sind unzufrieden mit dem Gehalt. Dieses liegt zum Berufseinstieg bei 2.260 Euro monatlich, und nach zehn Jahren werden durchschnittlich 2.570 Euro im Monat gezahlt. Mit Tarifvertrag ist das Grundgehalt höher als bei Arbeitgebern ohne Tarifvertrag; deutliche Vorteile bringt die Bezahlung nach Tarifvertrag beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Hotelfachleute?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Hotelfachleute	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Hotelfachleute ihren Beruf ein?	6
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	9
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	10
4.1 Der Gender Pay Gap bei Hotelfachleuten	10
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	12
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	13
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	16
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	17
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	18
Literatur	20

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Basis für den Sprung ins Ausland: Hotelfachleute können an den unterschiedlichsten Orten arbeiten – sowohl in Deutschland als auch, mit entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen, im Ausland. Sie sind im Hotel an der Rezeption tätig, arbeiten im Service eines Gasthofs oder auch im Marketing einer Rehaklinik. Solange der Tourismus boomt, steht ihnen die Welt offen.

Weniger als die Hälfte empfiehlt ihren Beruf weiter und die Mehrheit ist unzufrieden mit dem Gehalt: Von den befragten Hotelfachleuten empfehlen nur 10 Prozent ihren Beruf auf jeden Fall und weitere 32 Prozent würden ihn wahrscheinlich empfehlen – deutlich weniger als im Durchschnitt aller Berufe. Darüber hinaus finden 88 Prozent ihr Gehalt nicht gerecht. Damit sind Hotelfachleute insgesamt unzufriedener mit ihrem Beruf als andere Beschäftigte.

72 Prozent der Beschäftigten sind Frauen: Der Beruf ist laut WSI-Lohnspiegel-Datenbank noch immer weiblich geprägt – mit einem Gehaltsrückstand der Frauen von circa 9 Prozent: Hotelfachfrauen verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.510 Euro monatlich, ihre männlichen Kollegen dagegen 2.750 Euro.

In Ostdeutschland werden 7 Prozent weniger gezahlt: Auch bei Hotelfachleuten gibt es weiterhin eine Verdienstlücke zwischen Ost und West. Während die Beschäftigten in Westdeutschland mit zehn Jahren Berufserfahrung rund 2.610 Euro verdienen, sind es in Ostdeutschland durchschnittlich nur 2.420 Euro. Am höchsten sind die Gehälter in Bayern und Hessen (je 2.660 Euro), am niedrigsten in Sachsen-Anhalt (2.300 Euro).

Große Arbeitgeber zahlen mehr als kleine: Bei kleinen Betrieben mit unter 100 Beschäftigten liegt das durchschnittliche Monatsgehalt bei 2.540 Euro, während große Arbeitgeber (über 500 Beschäftigte) rund 2.810 Euro zahlen. Der Wechsel von einem kleinen zu einem großen Betrieb bringt Hotelfachleuten also etwa 10 Prozent mehr Gehalt.

Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen mehr: Hotelfachleute in Betrieben mit Tarifbindung haben beim Grundgehalt einen finanziellen Vorsprung von rund 4 Prozent und profitieren deutlich häufiger von Sonderzahlungen. Mit Tarifvertrag erhalten 59 Prozent der Hotelfachleute Weihnachtsgeld und 57 Prozent Urlaubsgeld, ohne Tarifvertrag sind es jeweils weniger als 30 Prozent.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten: Die vorliegende Auswertung basiert auf den Gehaltsangaben von 2.073 Hotelfachleuten aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Darüber hinaus sind die Antworten aus einem Fragebogen eingeflossen, in dem Hotelfachleute über ihren Beruf berichten.

1 Einleitung: Was verdienen Hotelfachleute?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Geld und vor allem der eigene Verdienst sind oft ein Tabuthema, über das nicht gesprochen wird – weder im Freundes- noch im Bekanntenkreis und oft nicht mal unter Eheleuten (Papon 2015). Dabei sind fehlende Transparenz und mangelnder Austausch über Gehälter ein Faktor, der die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer meistens in die schwächere Verhandlungsposition versetzt, wenn es um Gehaltsverhandlungen geht. Arbeitgeber haben hier einen klaren Informationsvorsprung: Während die Personalabteilung sich in der Regel schnell einen genauen Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden verschaffen kann, wissen viele Beschäftigte nicht mal, was die direkte Kollegin oder der Kollege verdienen. Ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede können so stillschweigend weiterbestehen. Auch bei Neubesetzungen von Stellen sind Arbeitgeber im Vorteil: Sie können die Bewerberinnen und Bewerber nach ihren Gehaltsvorstellungen fragen, während diese sich nicht untereinander absprechen können.

Dieses Arbeitspapier analysiert detailliert die Gehälter von Hotelfachleuten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank (siehe Abschnitt 1.2).¹ In Abschnitt 2 wird zunächst das Berufsbild beschrieben, wobei es sowohl um die Zugangsvoraussetzungen als auch um persönliche Einschätzungen von Hotelfachleuten zu ihrem Beruf geht. In Abschnitt 3 wird die typische Gehaltsentwicklung von Hotelfachleuten mit zunehmender Berufserfahrung analysiert. Abschnitt 4 thematisiert verschiedene Dimensionen von Verdienstunterschieden und geht auch auf den berufsspezifischen Gender Pay Gap ein, also geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede, sowie auf Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße, Ausbildungsabschluss und Bundesland. In Abschnitt 5 wird die Tarifbindung des Arbeitgebers als ein weiterer, wesentlicher Bestimmungsfaktor für die Entgelte benannt. Die Tarifbindung beeinflusst nicht nur entscheidend die Bruttomonatsverdienste, sondern auch den Erhalt von Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld.

1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Mehr Gehaltstransparenz schaffen – so lautet das zentrale Anliegen von Lohnspiegel.de. Daher bieten die in dem Portal bereitgestellten Angebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuverlässige Informationen zu den tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern. Seit seiner Gründung im Jahr

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

2004 hat sich Lohnspiegel.de als führendes nicht kommerzielles Gehaltsportal in Deutschland etabliert. Lohnspiegel.de kann seiner Informationsaufgabe unabhängig von wirtschaftlichen Interessen nachgehen, da es zu 100 Prozent aus Mitteln der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung finanziert wird. Die wissenschaftliche Betreuung erfolgt durch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Stiftung. Interessierte können mit dem Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de für über 500 Berufe einen individuellen Gehaltsvergleich erzeugen, der zahlreiche Merkmale berücksichtigt. Für ausgewählte Berufe gibt es darüber hinaus Arbeitspapiere, die einen wissenschaftlich fundierten, allgemein verständlichen Überblick über das Gehaltsgefüge in diesen Berufen geben.

Datengrundlage dieses Arbeitspapiers ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank mit Gehaltsangaben von mehr als 500.000 Beschäftigten. Sie basiert auf einer Online-Befragung von Besucherinnen und Besuchern des Portals Lohnspiegel.de und wird regelmäßig aktualisiert,² sodass sich auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigen lassen.³ Darüber hinaus enthält die Datenbank etliche weitere Informationen, etwa soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz, beispielsweise den Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Diese Informationen stellen wichtige Bestimmungsfaktoren für das Gehaltsniveau dar und fließen daher in die Analyse mit ein. Für dieses Arbeitspapier wurden die Angaben von 2.073 Hotelfachleuten ausgewertet. Über die Verdienstperspektive hinaus haben einige von ihnen in einer offenen Frage über ihre persönlichen Erfahrungen im Beruf berichtet, sodass auch dessen Vor- und Nachteile hier zum Ausdruck kommen.

2 Berufsprofil: Hotelfachleute

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Die Aufgaben von Hotelfachleuten sind äußerst vielseitig und betreffen nahezu jeden Bereich eines Hotels. Dazu gehören unter anderem: Gäste empfangen und beraten, Reservierungen und Stornierungen verwalten, mit Reiseveranstaltern verhandeln, Zimmer herrichten und kontrollieren, Rechnungen ausstellen. Zudem arbeiten Hotelfachleute im Restaurant und Service, organisieren Veranstaltungen und sind im Housekeeping tätig, wo sie beispielsweise das Reinigungspersonal anleiten. Darüber hinaus fallen Verwaltungsarbeiten und Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich an – etwa Buchführung oder das Aufstellen von Dienstplänen und Personalbudgets – sowie im Marketing und in der Öffentlichkeitsarbeit. Hotelfachleute sind auch zuständig für die Warenlieferung und -lagerung (Bundesagentur für Arbeit 2023).

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.

Ihre vielseitigen Tätigkeiten üben Hotelfachleute zudem an den unterschiedlichsten Orten aus. Klassischerweise arbeiten sie in Hotels, Gasthöfen und Pensionen, aber auch in der Gastronomie und im Catering oder im Gesundheitswesen – etwa beim Empfang in Krankenhäusern oder in Vorsorge- oder Rehakliniken (ebd.). Da Deutschland als Tourismusziel boomt, werden Hotelfachleute immer gebraucht. Mit guten Fremdsprachenkenntnissen steht ihnen darüber hinaus das Arbeiten im Ausland offen.

Hotelfachmann/-frau ist ein anerkannter Ausbildungsberuf im Gastgewerbe. Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre und findet im Ausbildungsbetrieb sowie in der Berufsschule statt (Bundesagentur für Arbeit 2023). Rechtlich ist kein bestimmter Schulabschluss notwendig, doch in der Praxis hatten im Jahr 2021 etwa 38 Prozent der Ausbildungsanfänger/innen einen mittleren Bildungsabschluss, 30 Prozent die Hochschulreife und 18 Prozent einen Hauptschulabschluss. Weitere 3 Prozent verfügten über keinen Schulabschluss und 11 Prozent über einen anderen Abschluss (Bundesinstitut für Berufsbildung 2022). Diese Daten ähneln den Angaben der Befragten in der Lohnspiegel-Datenbank. Hier gaben knapp die Hälfte der Befragten die mittlere Reife als ihren Bildungsabschluss an, etwa ein Drittel die (Fach-) Hochschulreife sowie etwa 11 Prozent einen Hauptschulabschluss und weniger als 10 Prozent ein Hochschulstudium.

Wichtig für die Ausbildung sind vor allem die Schulfächer Mathematik, Deutsch und Englisch sowie Hauswirtschaftslehre. Vorausgesetzt werden Organisationstalent sowie ein gepflegtes und höfliches Auftreten. Ein Hotelfachmann, eine Hotelfachfrau sollte gern im Team arbeiten, kontaktfreudig sein und auch in stressigen Situationen die Ruhe bewahren. Neben der Ausbildung ist für die Ausübung des Berufes beim Umgang mit Lebensmitteln zusätzlich eine Belehrung und Bescheinigung des Gesundheitsamtes erforderlich (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Über die Berufsausbildung zum Hotelfachmann bzw. zur Hotelfachfrau hinaus gibt es mögliche Zusatzqualifikationen, etwa „Bar und Wein“ oder „Barmixer/in“ sowie für Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss die Qualifizierung „Europaassistent/-in“. Bei letzterer werden vor allem interkulturelle Kompetenzen, Fremdsprachen und Fächer wie Wirtschaftsrecht gelernt und es gibt ein verpflichtendes Auslandspraktikum. Eine weitere Zusatzqualifikation ist im Bereich Hotelmanagement möglich (Bundesagentur für Arbeit 2023).

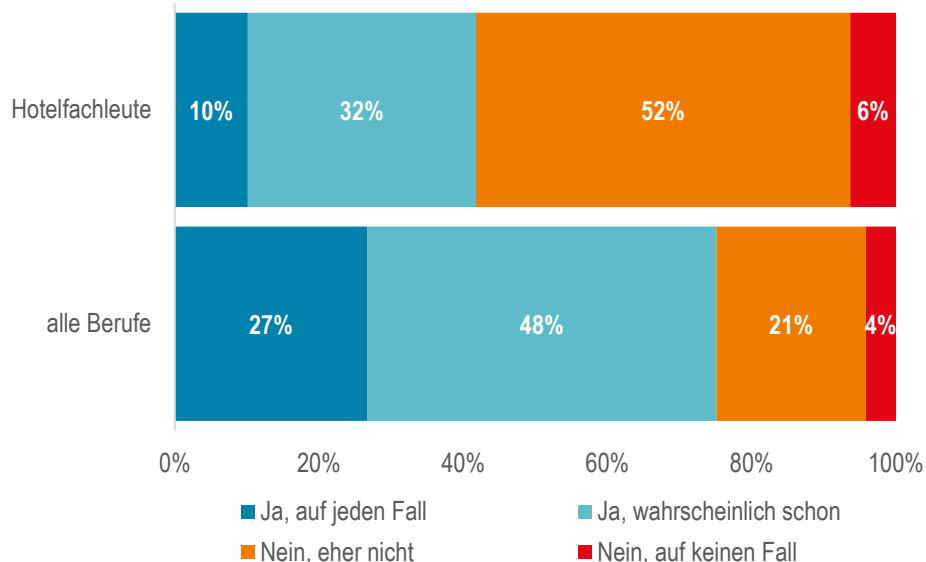
2.2 Wie schätzen Hotelfachleute ihren Beruf ein?

In der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de wurden Hotelfachleute gefragt, ob sie den Beruf jungen Menschen empfehlen würden. Dies kann auch als Indiz dafür gesehen werden, wie zufrieden sie insgesamt in ihrem Beruf sind. Nur 42 Prozent der befragten Hotelfachleute halten den eigenen Beruf für empfehlenswert – das sind weniger als im Durchschnitt aller Berufe (75 Prozent): 10 Prozent empfehlen ihn auf jeden Fall und weitere 32 Prozent würden ihn wahrscheinlich empfehlen. Etwas mehr als die Hälfte (52 Prozent) rät eher

nicht dazu, und 6 Prozent der Befragten empfehlen ihren eigenen Beruf auf keinen Fall (Abbildung 1).

Abb. 1: Würden Hotelfachleute ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Hotelfachleute N = 79; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Darüber hinaus gab es in der Befragung die Möglichkeit, kurz die eigenen Erfahrungen im Beruf zu schildern. Die Antworten zeigen hier recht klare Einschätzungen. Die Tätigkeit an sich macht den Befragten Spaß, wird als interessant und „nicht eintönig“ beschrieben. Die Rahmenbedingungen werden allerdings deutlich kritisiert, insbesondere die „schlechte Bezahlung“ (siehe Kasten 1). Negativ bewerten die befragten Hotelfachleute zudem die unregelmäßigen Arbeitszeiten mit Schicht- und Wochenenddienst.

Die unter Hotelfachleuten verbreitete Unzufriedenheit mit dem Gehalt wird in einer anderen Befragung von Lohnspiegel.de ebenfalls deutlich. Hier wurden 211 Hotelfachmänner/-frauen gefragt, ob sie ihren aktuellen Bruttoverdienst gerecht finden – was die große Mehrheit (88 Prozent) verneinte. Nur 12 Prozent fanden ihren Verdienst fair (Abbildung 2); bei den Befragten aller Berufe sind es immerhin 33 Prozent. Vergleicht man die Zufriedenheit von Beschäftigten mit und ohne Tarifvertrag, zeigt sich, dass 93 Prozent derjenigen ohne Tarifvertrag ihr Gehalt nicht gerecht finden, während es in tarifgebundenen Betrieben mit 81 Prozent etwas weniger sind.⁴ Dieser immer noch recht hohe Anteil ist plausibel, sind doch die Gehälter von Hotelfachleuten in tarifgebundenen Betrieben – verglichen mit anderen Berufen, die ein ähnliches Qualifikationsniveau voraussetzen – ebenfalls eher niedrig (siehe Abschnitt 4).

⁴ Der Unterschied ist statistisch hochsignifikant, $\chi^2 (1, N = 211) = 6,925, p < 0,01$.

Kasten 1: Stimmen von Hotelfachleuten zu ihrem Beruf

„Zu viele Überstunden.“

Hotelfachfrau aus Schleswig-Holstein, 29 Jahre

„Schlechte Bezahlung.“

Hotelfachmann aus Thüringen, 45 Jahre

„Zu wenig Gehalt.“

Hotelfachfrau aus Hamburg, 38 Jahre

„Kontakt zu Menschen, nicht eintönig.“

Hotelfachfrau aus Schleswig-Holstein, 30 Jahre

„Job macht Spaß, aber unregelmäßige Arbeitszeiten mit z.T. Teilschicht, schlechte Bezahlung.“

Hotelfachfrau aus Niedersachsen, 45 Jahre

„Arbeiten am Wochenende.“

Hotelfachfrau aus Nordrhein-Westfalen, 43 Jahre

„Zu wenig Geld, Schichtdienst.“

Hotelfachmann aus Berlin, 27 Jahre

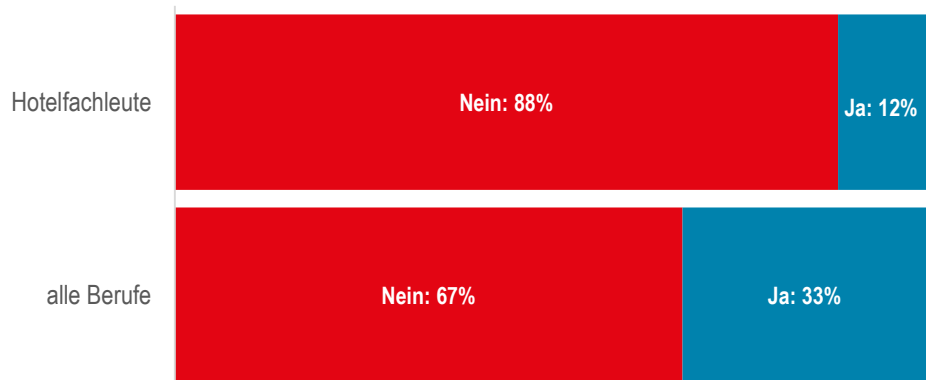
„Als Single ein klasse Job. Für Familie leider nicht, Arbeitszeiten und Gehalt sind auch nicht im Einklang.“

Hotelfachmann aus Niedersachsen, 36 Jahre

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (offene Frage zu den Erfahrungen im Beruf, Zeichensetzung und Rechtschreibung bearbeitet).

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Hotelfachleuten

Ist der Bruttoverdienst, den Sie in Ihrer jetzigen Stelle bekommen, aus Ihrer Sicht gerecht?



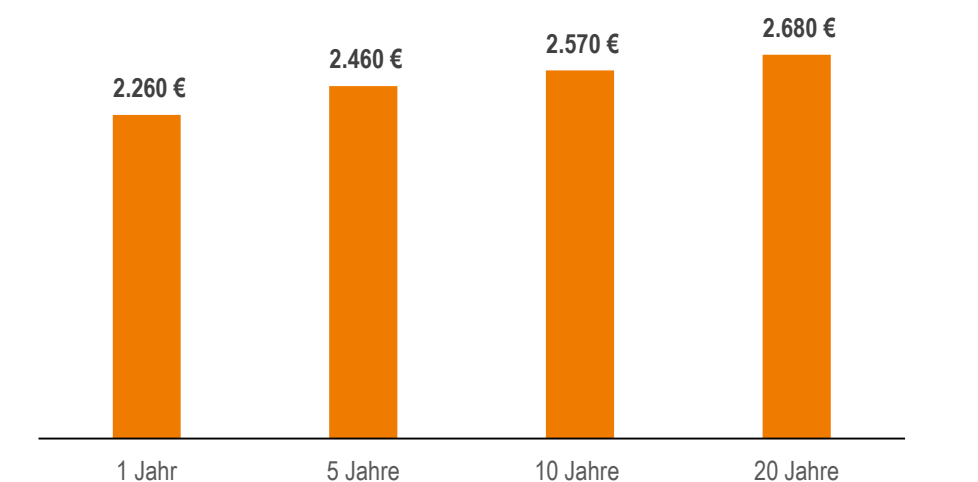
Anmerkung: Erhebungszeitraum 01.03.2019 bis 23.09.2019; Fallzahl insgesamt N = 38.837, davon Hotelfachleute N = 211; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Mit zunehmender Berufserfahrung steigt der Verdienst – das gilt auch für Hotelfachleute. Dieser Effekt wird in der internationalen Literatur damit erklärt, dass Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens Humankapital sammeln, also Kenntnisse, Fähigkeiten, Wissen etc., und daher aus Arbeitgebersicht produktiver werden (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Zudem sehen die meisten Tarifverträge Erfahrungsstufen vor, sodass Löhne und Gehälter abhängig von der Berufserfahrung oder der Betriebszugehörigkeit gestaffelt sind (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019) und Gehaltserhöhungen in regelmäßigen Abständen erfolgen, ohne dass Beschäftigte sie individuell aushandeln müssten.

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Hotelfachleuten mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 2.073; Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Abbildung 3 zeigt die Verdienstentwicklung von Hotelfachleuten mit zunehmender Berufserfahrung. Liegen die Gehälter zum Berufseinstieg bei durchschnittlich 2.260 Euro im Monat, sind es nach fünf Jahren mit 2.460 Euro monatlich rund 9 Prozent mehr. Mit zehn Jahren Berufserfahrung verdienen Hotelfachleute dann rund 2.570 Euro, mit 20 Jahren Berufserfahrung sind es durchschnittlich 2.680 Euro. Die Angaben beziehen sich auf eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie ohne Überstundenvergütungen.

Besonders zu Beginn des Berufslebens liegen die Verdienste von Hotelfachleuten in der Nähe des gesetzlichen Mindestlohns. Dieser beträgt seit dem 1. Januar 2025 brutto 12,82 Euro pro Stunde. Bei einer 38-Stunden-Woche entspricht dies einem monatlichen Bruttoverdienst von etwa 2.110 Euro. Ein höherer Mindestlohn bringt also auch für viele Hotelfachleute ein Gehaltsplus (Lübker 2021, S. 13).

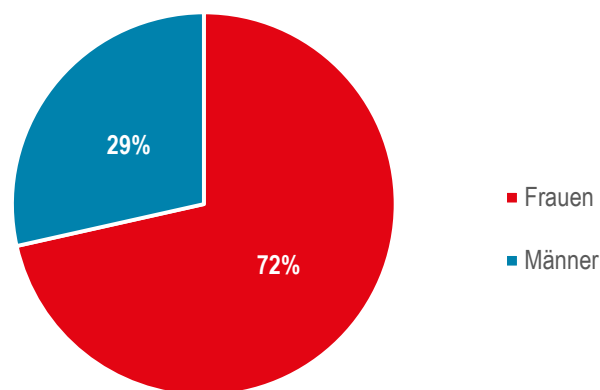
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Hotelfachleuten

Neben der Berufserfahrung hat das Geschlecht einen zentralen Einfluss auf das Gehalt (Wrohlich/Zucco 2017, S. 958f.). In der WSI-Lohnspiegel-Datenbank wurden Frauen wie Männer in ausreichender Zahl befragt, sodass eine Analyse der geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede möglich ist. Knapp drei Viertel (72 Prozent) der befragten Hotelfachleute sind weiblich, gut ein Viertel männlich (29 Prozent) (Abbildung 4).

Abb. 4: Befragte Hotelfachleute nach Geschlecht

Anteile, in %

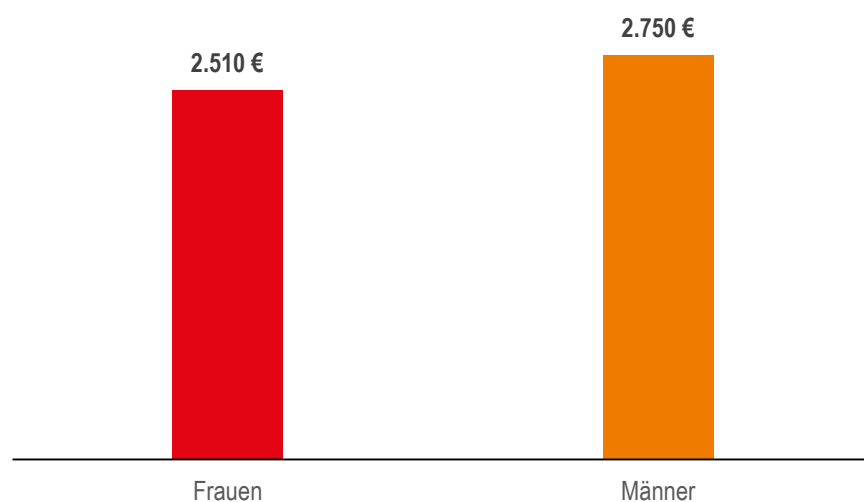


Anmerkung: Fallzahl N = 2.073; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Abb. 5: Verdienstniveau von Hotelfachleuten nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



Anmerkung: Fallzahl N = 2.073; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

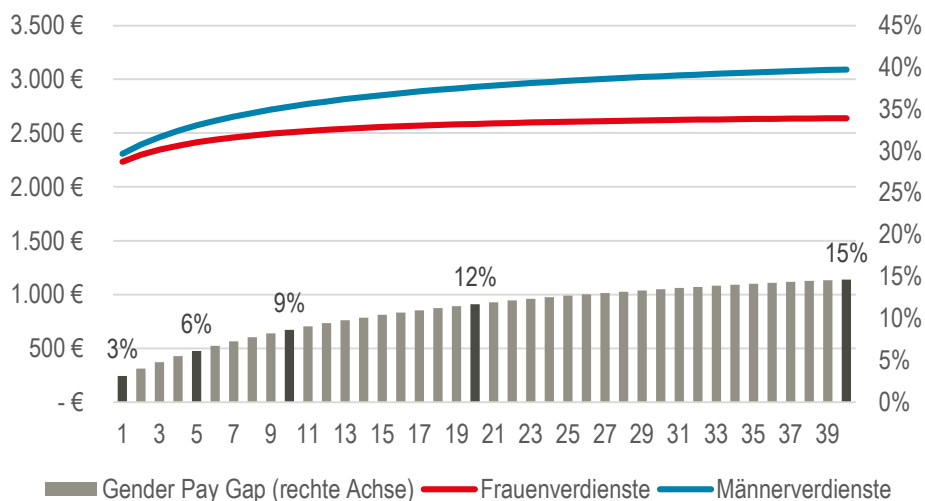
LOHN
SPIEGEL.DE

Der geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied, der Gender Pay Gap, liegt bei Hotelfachleuten bei etwa 9 Prozent: Das Gehalt von Hotelfachfrauen mit zehnjähriger Berufserfahrung beträgt rund 2.510 Euro im Monat, während Hotelfachmänner bei gleicher Berufserfahrung circa 2.750 Euro verdienen (Abbildung 5). Damit ist der Gender Pay Gap ähnlich hoch wie in anderen Berufen: Verkäuferinnen im Einzelhandel etwa verdienen ebenfalls rund 9 Prozent weniger als Verkäufer (Herrberg/Lübker/Bünger 2024, S. 13).

Oft vergrößert sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern im Laufe des Erwerbslebens noch (Manning/Swaffield 2008). Ein entscheidender Grund dafür ist die Tatsache, dass viele Frauen – im Gegensatz zu den meisten Vätern – mit der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln (Schrenker/Zucco 2020). Diese geht allerdings meist mit niedrigeren Stundenlöhnen (Zucco 2019) und schlechteren Beförderungschancen einher (Zucco/Bächmann 2020). Längere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, etwa durch eine Elternzeit, beeinträchtigen langfristige Verdienst- und Karriereaussichten von Frauen zudem besonders stark (Boll 2012; Lott/Eulgem 2019). Einige Studien zeigen auch, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie das Ausscheiden von Ersteren aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015). Damit schränken Arbeitgeber die Karriere- und Gehaltschancen von Frauen zusätzlich ein.

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

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



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 2.073; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

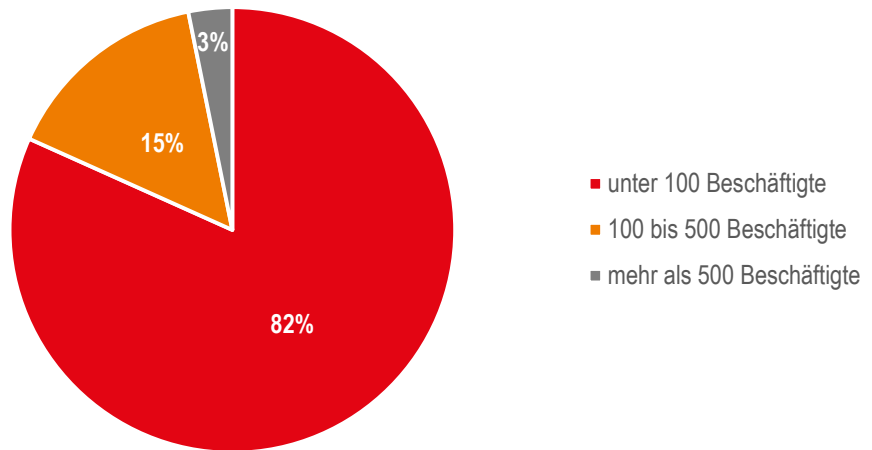
Auch für Hotelfachleute vergrößert sich der Gender Pay Gap im Laufe des Erwerbslebens: Während er zum Berufseinstieg bei 3 Prozent liegt, steigt er nach fünf Jahren Berufserfahrung auf 6 Prozent und nach zehn Jahren auf 9 Prozent (Abbildung 6). Nach 20 Jahren im Beruf beträgt die Lohnlücke zwischen Hotelfachfrauen und Hotelfachmännern 12 Prozent, und nach 40 Jahren verdienen Hotelfachfrauen dann rund 15 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Ein weiterer Bestimmungsfaktor für Verdienstunterschiede liegt in der Größe des Betriebes: Arbeitgeber mit vielen Beschäftigten zahlen meist bessere Löhne als kleine Betriebe. Dieser Effekt lässt sich in der wissenschaftlichen Literatur sowohl für die Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) als auch für Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) nachweisen und wird oft damit erklärt, dass größere Betriebe sich in der Regel aufgrund ihrer höheren Produktivität auch höhere Löhne leisten können. Darüber hinaus sind Großbetriebe häufiger an einen Tarifvertrag gebunden als kleinere Betriebe (Ellguth/Kohaut 2021, S. 310). Dies führt dazu, dass Beschäftigte in Kleinbetrieben ihr Gehalt deutlich öfter selbst aushandeln müssen, während Beschäftigte bei größeren Arbeitgebern sehr viel häufiger die höheren Tariflöhne erhalten (Lübker/Schulten 2024, S. 4).

Abb. 7: Befragte Hotelfachleute nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



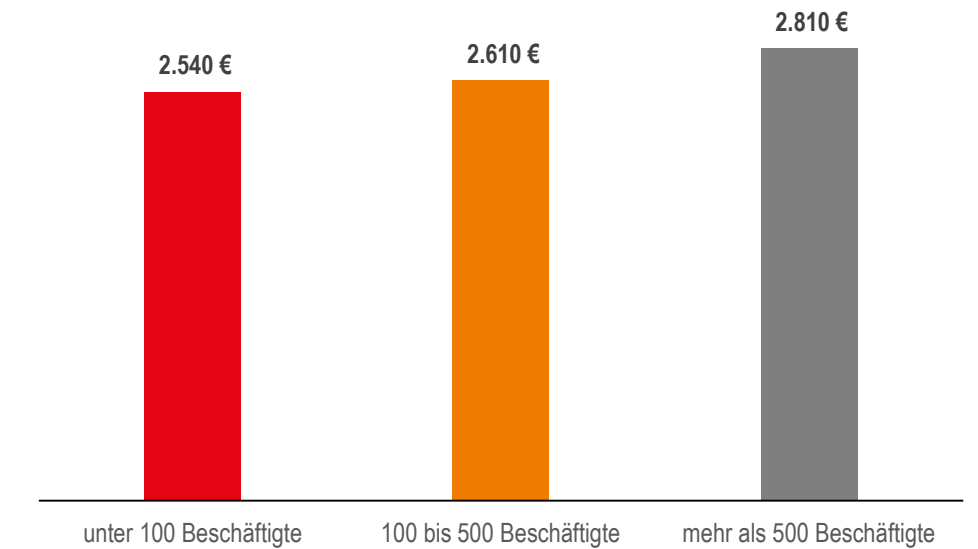
Anmerkung: Fallzahl N = 2.073; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Von den befragten Hotelfachleuten in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank arbeitet mit rund 82 Prozent die weit überwiegende Mehrheit in einem kleinen Betrieb mit weniger als 100 Beschäftigten. Etwa 15 Prozent sind in mittelgroßen Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten angestellt und nur 3 Prozent arbeiten für einen Großbetrieb mit über 500 Beschäftigten. Mit einer Gesamtfallzahl von 2.073 befragten Hotelfachleuten in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gibt es in allen Betriebsgrößenklassen ausreichend Befragte, um die Verdienstunterschiede nach der Größe des Betriebes analysieren zu können.

Abb. 8: Verdienstniveau von Hotelfachleuten nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 2.073; Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

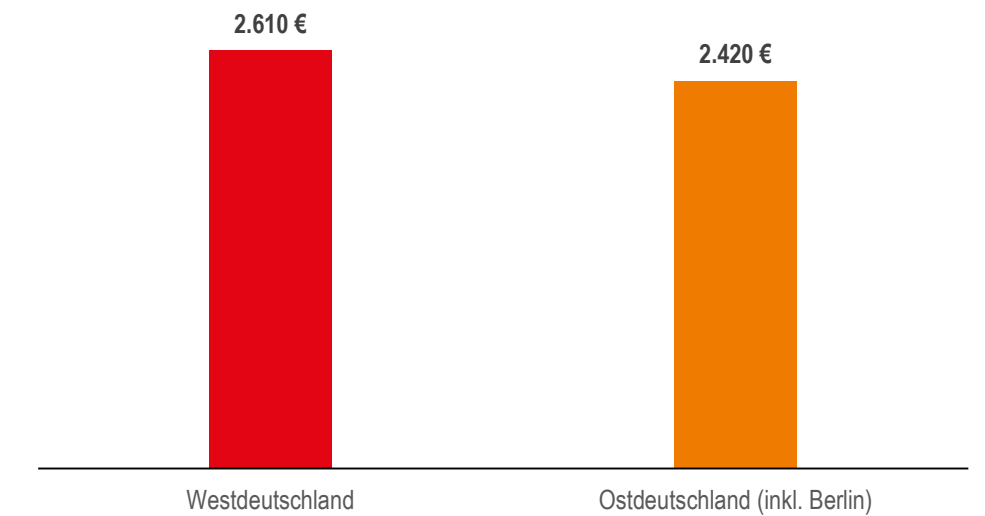
Hotelfachleute haben bei großen Arbeitgebern mit mehr als 500 Beschäftigten ebenfalls die besten Verdienstmöglichkeiten: Hier liegen die monatlichen Gehälter bei 2.810 Euro und damit im Schnitt 200 Euro über denen bei mittelgroßen Arbeitgebern, wo durchschnittlich 2.610 Euro gezahlt werden. Noch einmal weniger verdienen Hotelfachleute bei kleinen Betrieben mit unter 100 Beschäftigten (2.540 Euro). Wechseln Hotelfachleute von einem kleinen zu einem großen Arbeitgeber, können sie ihr Gehalt also um rund 11 Prozent steigern. Für eine bessere Vergleichbarkeit beziehen sich auch diese Angaben auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden und Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

4.3 Regionale Verdienstunterschiede

In Ostdeutschland liegen die Löhne noch immer generell niedriger als im Westen – auch mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung. Vor allem strukturelle Unterschiede zwischen Ost und West werden in der Arbeitsmarktforschung als Ursachen angeführt (Bosch/Kalina/Weinkopf 2014; Kluge/Weber 2016; Ragnitz 2012). Einerseits gibt es in Ostdeutschland insgesamt weniger Großbetriebe als im Westen – und da größere Betriebe häufig bessere Löhne zahlen als kleine Arbeitgeber (siehe Abschnitt 4.2), senkt dies auch das durchschnittliche Lohnniveau im Osten. Andererseits sind in Ostdeutschland Branchen mit traditionell hohen Löhnen schwächer vertreten als in Westdeutschland. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Tarifbindung, die im Osten insgesamt niedriger ist als im Westen (Ellguth/Kohaut 2021, S. 308). Die Löhne in tariflosen Betrieben sind zwar in allen Bundesländern geringer als die in vergleichbaren Betrieben mit Tarifbindung, doch in Ostdeutschland ist der Lohnabstand besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2024, S. 4).

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

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 2.073; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Auch für Hotelfachleute lassen sich regionale Verdienstunterschiede nachweisen, insbesondere zwischen Ost und West: Während der monatliche Bruttoverdienst mit zehn Jahren Berufserfahrung in Westdeutschland durchschnittlich bei 2.610 Euro liegt, sind es in Ostdeutschland nur etwa 2.420 Euro (Abbildung 9). Die Lohnlücke zwischen Ost und West liegt damit bei rund 7 Prozent. Im Gastgewerbe gibt es 18 Tarifverträge zwischen den regionalen Organisationen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) (Bispinck et al. 2023, S. 118). In Sachsen beispielsweise gilt seit Juni 2023 eine tarifliche Grundvergütung von 2.372 bis 2.609 Euro für die Tarifgruppen 3.1 bis 3.3.⁵ Darüber hinaus gibt es für bestimmte Bereiche des Gastgewerbes auch Sondertarife, etwa nationale Branchentarife für die Systemgastronomie sowie Haustarife bei größeren Catering-Unternehmen (Bispinck et al. 2023, S. 118).

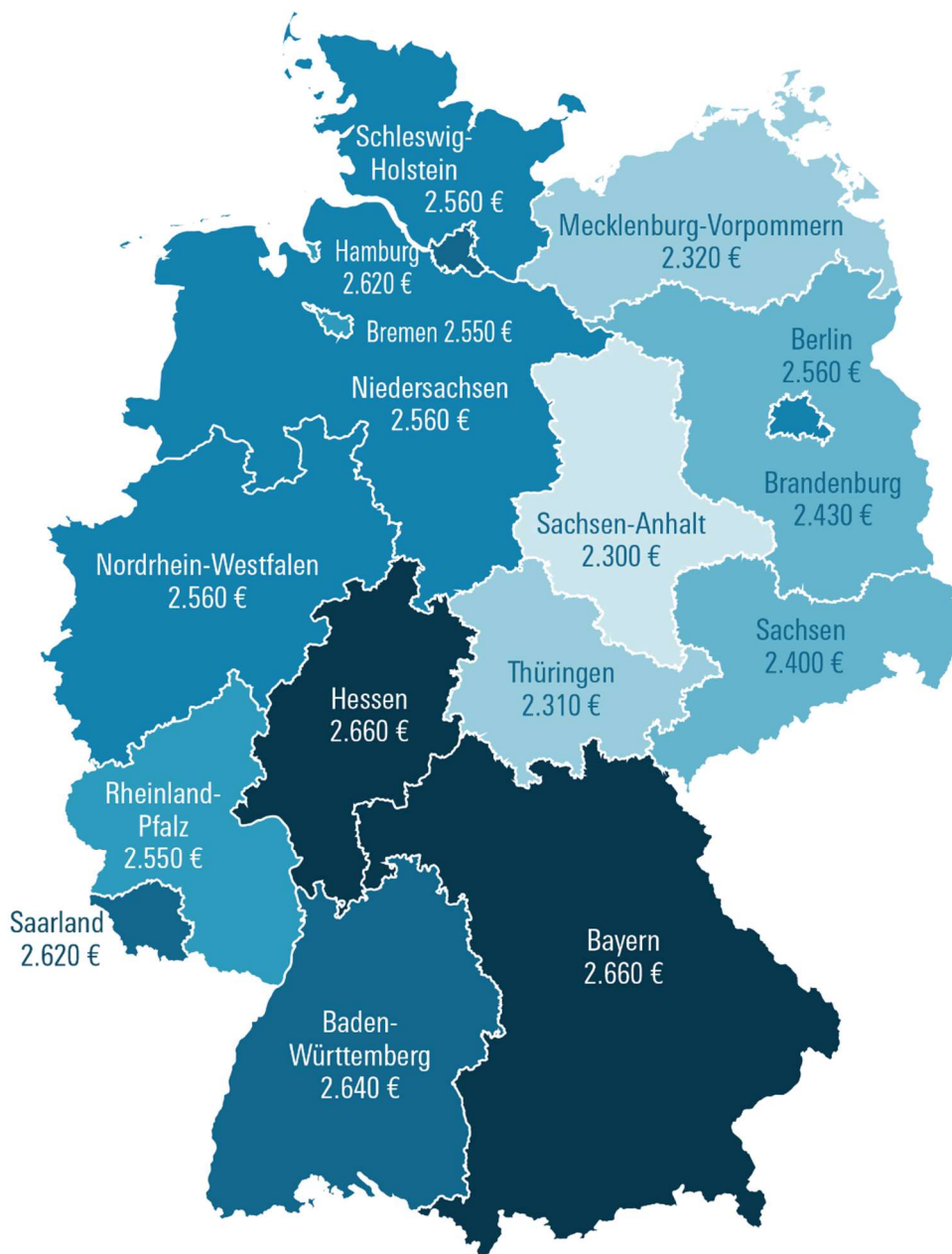
Die durchschnittlichen Verdienste von Hotelfachleuten nach Bundesländern zeigt im Überblick die Karte in Abbildung 10. Für eine bessere Vergleichbarkeit beziehen sich diese Angaben wieder auf eine 38-Stunden-Woche ohne Sonderzahlungen bei zehn Jahren Berufserfahrung. Die besten Verdienstaussichten haben Hotelfachleute demnach in Bayern und Hessen (je 2.660 Euro), in Baden-Württemberg (2.640 Euro) sowie im Saarland und in Hamburg (je 2.620 Euro) – dort liegen die durchschnittlichen Gehälter über dem westdeutschen Schnitt (vgl. Abbildung 9). Knapp darunter liegt das Verdienstniveau in Berlin, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Niedersachsen (je 2.560 Euro). Im westdeutschen Vergleich ist das Lohnniveau in Bremen und Rheinland-Pfalz mit je 2.550 Euro am niedrigsten. Noch deutlich geringer fallen die Löhne in Ostdeutschland aus,

⁵ WSI-Tarifarchiv, Tarifvergütungen nach Berufen, <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm> (abgerufen am 22. April 2025). Bezieht sich auf eine tarifliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.

wo das Verdienstniveau in Brandenburg (2.430 Euro) im ostdeutschen Vergleich am höchsten ist. Niedriger sind die Gehälter in Sachsen (2.400 Euro), Mecklenburg-Vorpommern (2.320 Euro) und Thüringen (2.310 Euro); den letzten Platz belegt Sachsen-Anhalt mit einem durchschnittlichen Monatsverdienst von 2.300 Euro.

Abb. 10: Verdienstniveau von Hotelfachleuten nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 2.000; Datenstand REL_2-99.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen, wie etwa der Urlaubsanspruch, die wöchentliche Arbeitszeit oder auch die betriebliche Altersvorsorge, ist in Deutschland durch Tarifverträge geregelt. Auch Löhne und Gehälter werden in Tarifverträgen festgelegt, was in der Öffentlichkeit zweifellos der Aspekt ist, der am stärksten wahrgenommen wird. Tarifverhandlungen haben deshalb eine so wichtige Funktion, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – selbst in Zeiten des Fachkräftemangels – meistens in der schwächeren Verhandlungsposition sind, wenn sie auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen. Beschäftigte können zwar versuchen, eine individuelle Gehaltserhöhung auszuhandeln, indem sie etwa auf die eigenen Fähigkeiten und Leistungen verweisen. Doch die Möglichkeiten, Druck auf den eigenen Arbeitgeber auszuüben, sind in der Regel begrenzt. So ist die Androhung zu kündigen, um eine Gehaltsforderung durchzusetzen, für die meisten eher schwierig, sichert der Arbeitsplatz schließlich nicht nur das Einkommen, sondern auch soziale Anerkennung und Kontakte.

Die Aufgabe von Tarifverhandlungen ist laut Bundesarbeitsgericht daher, „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). Tarifverträge werden von Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgeberverbänden (Flächen- oder Branchentarifverträge) oder einzelnen Arbeitgebern (Haus- oder Firmentarifverträge) auf der anderen Seite ausgehandelt. 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. 10). In einigen Branchen ist die Tarifbindung seit der Jahrtausendwende stark zurückgegangen. Ergebnisse der Verdiensterhebung zeigen, dass beispielsweise im Einzelhandel heute nur noch für drei von zehn Beschäftigten ein Tarifvertrag gilt (Statistisches Bundesamt 2023). In anderen Branchen, etwa der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung, gelten fast ausnahmslos Tarifverträge. Im Gastgewerbe wiederum ist die Tarifbindung mit lediglich 20 Prozent im Vergleich sehr niedrig und unterscheidet sich auch noch mal in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen: Während im Bereich Beherbergung immerhin etwa 29 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten, sind es in der Gastronomie nur 17 Prozent (ebd.). Dabei ist die Tarifbindung in Ostdeutschland noch einmal geringer als im Westen (Bispinck et al. 2023, S. 119). Ein wesentlicher Faktor ist aus Sicht der NGG die Möglichkeit einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in neun von 16 DEHOGA-Regionalverbänden (ebd.; Schulten/Specht 2022, S. 11).

Bis zur Coronapandemie gab es dennoch regelmäßige Tarifverhandlungen, die aber aufgrund der starken Betroffenheit der Branche während der

Pandemie einbrachen. Und so erfolgte in einigen Tarifregionen im Zeitraum zwischen Mai 2020 und Mai 2022 bis zu 24 Monate keine Tarifierhöhung (Bispinck et al. 2023, S. 120; Schulten/Specht 2022, S. 15). Die im Herbst 2021 gestarteten Tarifverhandlungen im Gastgewerbe führten schließlich zu Lohnsprüngen in allen neuen Tarifverträgen: Je nach Region haben sich damit die Löhne der untersten Tariflohngruppen im Gastgewerbe von Januar 2021 bis Oktober 2022 um 20 bis fast 33 Prozent erhöht – mit Ausnahme von Hessen, wo das Lohnniveau jedoch bereits vergleichsweise hoch war (Schulten/Specht 2022, S. 18). Mit regionalen Unterschieden, je nach den Tarifvertragslaufzeiten, wurden auch Erhöhungsstufen über Oktober 2022 hinaus festgelegt, sodass im Januar 2024 die untersten Tariflohngruppen des Gastgewerbes schon nahe oder über 13 Euro pro Stunde liegen werden (Bispinck et al. 2023, S. 121f.).

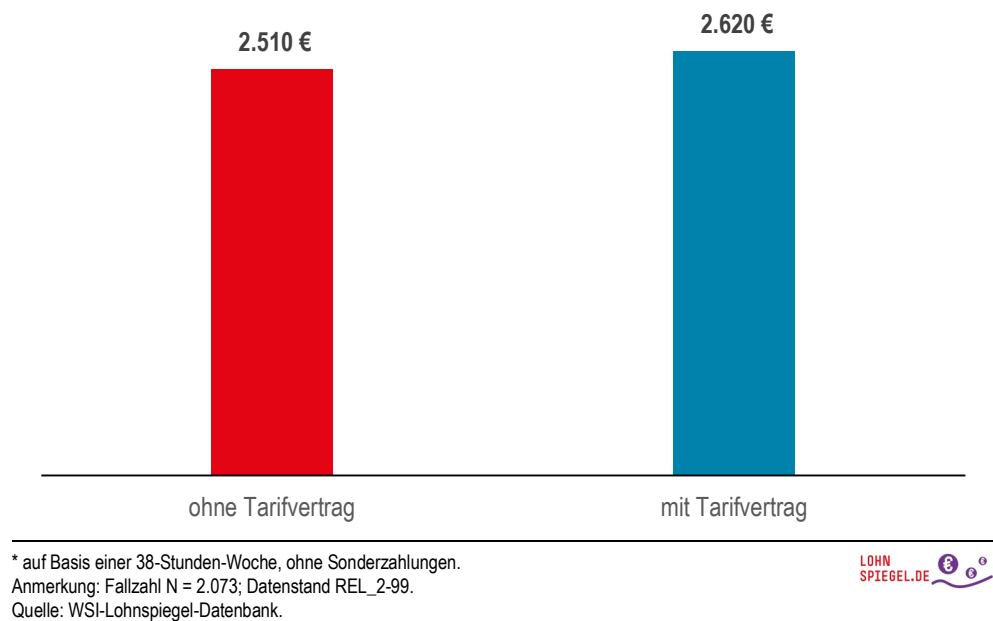
Insgesamt profitieren Beschäftigte mit Tarifverträgen also von besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen. Die Auswirkungen von Tarifverträgen auf die Grundgehälter von Hotelfachleuten (Abschnitt 5.1) und auf ihren Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) werden im Folgenden thematisiert.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Auch für Hotelfachleute liegen die Grundgehälter mit Tarifvertrag höher: Beschäftigte verdienen durchschnittlich 2.620 Euro im Monat, während ohne Tarifvertrag im Schnitt nur 2.510 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung stehen (Abbildung 11). Das Gehaltsplus mit Tarifvertrag liegt also bei etwa 4 Prozent. Das ergibt über das Jahr gerechnet beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – 1.320 Euro mehr. Für eine bessere Vergleichbarkeit sind auch diese Angaben auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden ohne Sonderzahlungen und eine Berufserfahrung von zehn Jahren standardisiert. Zu beachten ist dabei, 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 Hotelfachleuten nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



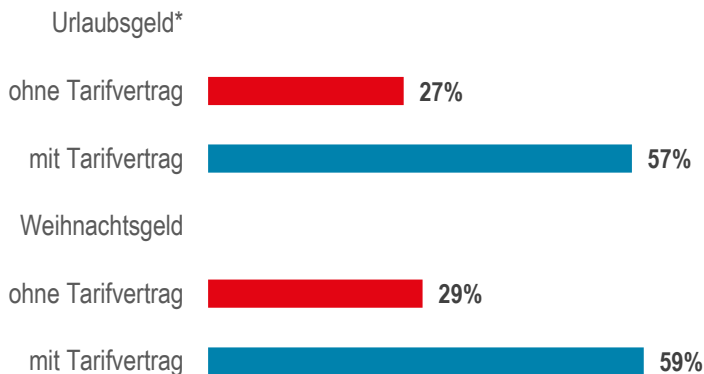
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Über das Grundgehalt hinaus erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen, wie etwa das Urlaubsgeld, das in der Regel im Juni oder Juli anfällt, und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Einen generellen Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es in Deutschland jedoch nicht. Stattdessen liefern individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die eingeübte betriebliche Praxis sowie entsprechende Regelungen in Tarifverträgen die Grundlage für diese Sonderzahlungen. Beschäftigte mit Tarifvertrag haben deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wie die Auswertungen von Lohnspiegel.de immer wieder ergeben.⁶

⁶ 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).

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

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 1.918 (Urlaubsgeld) bzw. N = 1.995 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE



Hotelfachleute erhalten mit Tarifvertrag ebenfalls häufiger Sonderzahlungen: 57 Prozent von ihnen gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit 27 Prozent derjenigen, die bei einem Arbeitgeber ohne Tarifvertrag tätig sind (Abbildung 12). Beim Weihnachtsgeld ist der Vorsprung ähnlich groß: Dies erhalten 59 Prozent der Hotelfachleute mit Tarifvertrag – im Vergleich zu nur durchschnittlich 29 Prozent derjenigen, die in einem Unternehmen ohne Tarifbindung arbeiten. Berücksichtigt man die höhere Wahrscheinlichkeit von Sonderzahlungen bei tarifgebundenen Arbeitgebern, ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet also noch einmal größer, als dies im vorigen Abschnitt unter der Annahme von zwölf Monatsgehältern berechnet wurde.

Literatur

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

Bispinck R./ Fulda, C./ Lesch, H. / Lübker, M. / Schröder, C. / Schulten, T. / Vogel, S. (2023): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Projektvergabe durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Köln.

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

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

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

Bundesagentur für Arbeit (2023): BERUFENET: Hotelfachmann/-frau (Stand: 01.08.2023). Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/10009>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2022): Datenbank Auszubildende des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Stand 11.10.2022. Bonn.
<https://www.bibb.de/dienst/dazubi/dazubi/data/Z/B/30/1339.pdf>

Dämmrich, J./ Kosyakova, Y./ Blossfeld, H.-P. (2015): Gender and job-related non-formal training: A comparison of 20 countries, in: International Journal of Comparative Sociology 56(6), S. 433-459.
<https://doi.org/10.1177/0020715215626769>.

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

Herrberg, H./ Lübker, M./ Bünger, P. (2024): Was verdienen Verkäufer/innen im Einzelhandel? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr. 46, 2. Auflage. Düsseldorf.

Kluge, J./ Weber, M. (2016): Was erklärt die Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland?, in: ifo Dresden berichtet 23(2), S. 3-9.

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

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

Lemieux, T. (2006): The “Mincer equation” thirty years after schooling, experience, and earnings, in: 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.

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

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

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

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

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

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

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

Schulten, T./ Specht, J. (2022): Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? WSI-Tarifarchiv, *Analysen zur Tarifpolitik* Nr. 91. Düsseldorf.

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>.

Wrohlich, K./ Zucco, A. (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich, in: *DIW Wochenbericht* 84(43), S. 955-961.

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 der Hans-Böckler-Stiftung
finden Sie als pdf-Datei unter www.boeckler.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