

# ARBEITSPAPIER

---

Nr. 56 · Mai 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

## WAS VERDIENEN SOZIALPÄDAGOGINNEN UND SOZIALPÄDAGOGEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Paula Bünger, Malte Lübker, Heike Herrberg

---

### ZUSAMMENFASSUNG

Als „gesellschaftlich wichtig und sinnvoll“, „vielseitig“ und „erfüllend“ beschreiben Sozialpädagogen/-pädagoginnen ihre Tätigkeit, kritisieren aber auch die schlechten Arbeitsbedingungen, die geringe Vergütung sowie fehlende Anerkennung für ihren Beruf. Zwar würden 63 Prozent der Befragten ihren Beruf weiterempfehlen, doch 72 Prozent sind nicht zufrieden mit ihrem Gehalt. Dieses liegt beim Berufseinstieg durchschnittlich bei 3.420 Euro monatlich, und nach zehn Jahren werden etwa 4.090 Euro gezahlt. Sozialpädagogen/-pädagoginnen mit Tarifvertrag verdienen dabei rund 12 Prozent mehr als Beschäftigte bei Arbeitgebern ohne Tarifvertrag. Auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhalten Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich häufiger.

## **Inhalt**

|                                                                                            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick</b>                                          | <b>3</b>  |
| <b>1 Einleitung: Was verdienen Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen?</b>                 | <b>4</b>  |
| 1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten | 4         |
| 1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank                                          | 4         |
| <b>2 Berufsprofil: Sozialpädagogen/-pädagoginnen</b>                                       | <b>5</b>  |
| 2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen                                                  | 5         |
| 2.2 Wie schätzen Sozialpädagogen/-pädagoginnen ihren Beruf ein?                            | 7         |
| <b>3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung</b>                                         | <b>9</b>  |
| <b>4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen</b>                                 | <b>10</b> |
| 4.1 Der Gender Pay Gap bei Sozialpädagogen/-pädagoginnen                                   | 10        |
| 4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße                                               | 13        |
| 4.3 Regionale Verdienstunterschiede                                                        | 14        |
| <b>5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung</b>                                  | <b>17</b> |
| 5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung                                                | 18        |
| 5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung                                                      | 19        |
| <b>Literatur</b>                                                                           | <b>20</b> |

## Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

**Beraten – betreuen – Probleme lösen:** Sozialpädagogen/-pädagoginnen beraten und betreuen Kinder, Jugendliche, Familien oder bestimmte Personengruppen, die sich in problematischen Lebensverhältnissen oder Krisensituationen befinden. Viele bewerten ihre Tätigkeit als gesellschaftlich wichtig und sinnvoll, kritisieren allerdings schwierige Arbeitsbedingungen, schlechte Bezahlung und fehlende Anerkennung.

**Knapp zwei Drittel empfehlen ihren Beruf weiter, doch die Mehrheit ist unzufrieden mit dem Gehalt:** 19 Prozent der befragten Sozialpädagogen/-pädagoginnen empfehlen ihren Beruf auf jeden Fall, weitere 44 Prozent würden ihn wahrscheinlich weiterempfehlen. Das ist etwas weniger als der Durchschnitt aller Berufe. Zudem finden 72 Prozent ihr Gehalt nicht fair. Nur 28 Prozent der Sozialpädagogen/-pädagoginnen sind mit ihrer Bezahlung zufrieden, also deutlich weniger als andere Beschäftigte.

**65 Prozent der Beschäftigten sind Frauen:** Der Beruf ist laut WSI-Lohnspiegel-Datenbank noch immer weiblich geprägt – mit einem Gehaltsrückstand der Frauen von 7 Prozent: Sozialpädagoginnen verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.990 Euro monatlich, ihre männlichen Kollegen dagegen 4.280 Euro.

**In Ostdeutschland werden rund 11 Prozent weniger gezahlt:** Auch bei Sozialpädagogen/-pädagoginnen gibt es weiterhin eine Verdienstlücke zwischen Ost und West. Während die Beschäftigten in Westdeutschland mit zehn Jahren Berufserfahrung rund 4.190 Euro verdienen, sind es in Ostdeutschland durchschnittlich nur 3.750 Euro. Am höchsten sind die Gehälter in Baden-Württemberg (4.280 Euro), am niedrigsten in Thüringen (3.550 Euro).

**Große Arbeitgeber zahlen mehr als kleinere:** Bei kleinen Trägern mit unter 100 Beschäftigten liegt der durchschnittliche Monatsgehalt bei 3.960 Euro, während große Arbeitgeber (über 500 Beschäftigte) rund 4.340 Euro zahlen. Der Wechsel von einem kleinen zu einem großen Arbeitgeber bringt Sozialpädagogen/-pädagoginnen also etwa 10 Prozent mehr Gehalt.

**Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen circa 12 Prozent mehr:** Sozialpädagogen/-pädagoginnen bei Trägern mit Tarifbindung haben nicht nur beim Grundgehalt einen finanziellen Vorsprung von rund 12 Prozent, sondern profitieren auch deutlich häufiger von Sonderzahlungen. Mit Tarifvertrag erhalten 73 Prozent Weihnachtsgeld und immerhin 36 Prozent Urlaubsgeld.

**Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten:** Die vorliegende Auswertung basiert auf den Gehaltsangaben von 3.701 Sozialpädagogen/-pädagoginnen aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Darüber hinaus sind die Antworten aus einem Fragebogen eingeflossen, in dem Sozialpädagogen/-pädagoginnen über ihren Beruf berichten.

# **1 Einleitung: Was verdienen Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen?**

## **1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten**

Geld allgemein und der eigene Verdienst im Besonderen sind häufig ein Tabuthema, über das nicht gesprochen wird – weder im Freundes- noch im Bekanntenkreis und oft nicht mal unter Eheleuten (Papon 2015). Dabei ist 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 eines Betriebes sich meist per Knopfdruck 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 bleiben so oft verborgen – und bestehen daher weiter. 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 Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank (siehe Abschnitt 1.2).<sup>1</sup> In Abschnitt 2 wird zunächst das Berufsbild beschrieben, wobei es sowohl um die Zugangsvoraussetzungen als auch um persönliche Einschätzungen von Sozialpädagogen/-pädagoginnen zu ihrem Beruf geht. In Abschnitt 3 wird die typische Gehaltsentwicklung von Sozialpädagogen/-pädagoginnen 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 Informationsangebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuverlässige Informa-

---

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

tionen zu den tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern. Seit seiner Gründung im Jahr 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,<sup>2</sup> sodass auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigt werden.<sup>3</sup> 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 deshalb in die Analyse mit ein. Für dieses Arbeitspapier wurden die Angaben von 3.701 Sozialpädagogen/-pädagoginnen ausgewertet. Über die Verdienstperspektive hinaus haben einige Befragte in einer offenen Frage über ihre persönlichen Erfahrungen im Beruf berichtet, sodass hier auch dessen Vor- und Nachteile zum Ausdruck kommen.

## **2 Berufsprofil: Sozialpädagogen/-pädagoginnen**

### **2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen**

Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen – die auch unter der Berufsbezeichnung Sozialarbeiter/innen firmieren – befassen sich im Prinzip damit, sozialen Problemen vorzubeugen sowie diese zu bewältigen bzw. zu lösen. Sie beraten und betreuen einzelne Personen, Familien oder bestimmte Personengruppen, die sich in schwierigen Lebensverhältnissen oder Krisensituationen befinden – etwa durch Arbeitslosigkeit, Altersarmut, Scheidung und Wohnungsverlust, durch Straffälligkeit, sexuellen Missbrauch, Drogenkonsum oder Krankheit. Und sie unterstützen die Betroffenen dabei, Strategien für ein selbstbestimmtes Leben zu entwickeln.

---

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

<sup>3</sup> 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.

Ein weiteres, wichtiges Betätigungsfeld ist die Kinder- und Jugendarbeit. In Kindertagesstätten, Horten und Schulen übernehmen Sozialpädagogen/-pädagoginnen pädagogische Aufgaben. Arbeiten sie, etwa in der Verwaltung, als Sachbearbeiter/innen und Planer/innen, ermitteln sie den Bedarf an materieller, persönlicher und finanzieller Unterstützung und kümmern sich um die entsprechenden Hilfen. Darüber hinaus nehmen sie Konzeptions- und Planungsaufgaben wahr, aber auch Organisations-, Leitungs- und Koordinierungsaufgaben (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Ihre Arbeitsorte sind somit beispielsweise Jugend-, Kinder- und Altenheime, Kindergärten, Tagesstätten und Pflegeheime für Menschen mit Behinderung sowie Obdachloseneinrichtungen. Zudem sind Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagogen/-pädagoginnen in Familien- und Suchtberatungsstellen oder in Einrichtungen der Pflegeberatung tätig, bei ambulanten sozialen Diensten sowie in Sozial-, Gesundheits- oder Jugendämtern.

Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagogen/-pädagoginnen müssen in der Lage sein, sich flexibel einzustellen auf unterschiedliche Zielgruppen und Personen, die – je nach Arbeitsgebiet – immer gleich sind oder auch häufig wechseln. Bei der Arbeit kann es zu spannungsreichen Situationen kommen, in denen Einfühlsamkeit und Geduld ebenso gefragt sind wie gutes Durchhaltevermögen, aber auch innere Distanz und eine psychische Belastbarkeit (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Die Qualifizierungen für den Beruf der Sozialarbeiter/in bzw. des Sozialpädagogen/der Sozialpädagogin stellen ein großes Ausbildungs- und Berufsspektrum dar (Göddertz 2021). Um den Beruf ausüben zu können, ist in der Regel ein abgeschlossenes grundständiges Studium im Bereich Soziale Arbeit notwendig sowie eine staatliche Anerkennung, die mit Abschluss des Studiums von der zuständigen Landesbehörde erteilt wird. Für Tätigkeiten in Führungspositionen oder spezifischen Fachbereichen kann darüber hinaus ein Masterstudium der Sozialen Arbeit bzw. – in Wissenschaft und Forschung – auch eine Promotion notwendig sein (Bundesagentur für Arbeit 2023). Über die fachliche Qualifikation und die staatliche Anerkennung hinaus fordern manche Arbeitgeber je nach Tätigkeitsfeld ein (erweitertes) Führungszeugnis und viele kirchliche Arbeitgeber eine Konfessionszugehörigkeit.

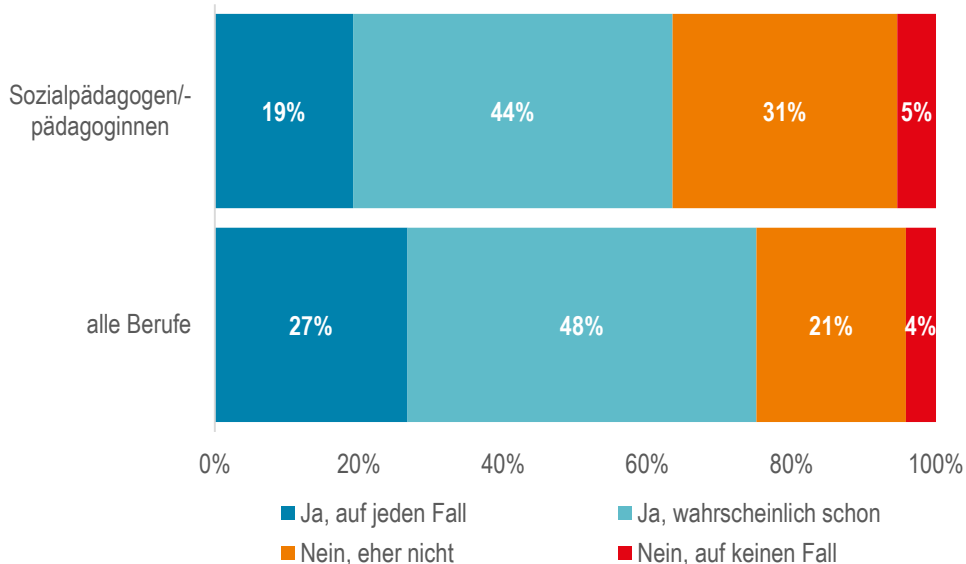
Von den befragten Sozialarbeitern/Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialpädagogen/-pädagoginnen in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank hatten rund 85 Prozent einen Hochschulabschluss – einen Bachelor hatten etwa doppelt so viele Absolventen und Absolventinnen wie einen Master. Im Wintersemester 2021/2022 waren insgesamt 80.665 Studierende im Fach Soziale Arbeit an deutschen Hochschulen eingeschrieben; hinzu kamen weitere knapp 12.000 Studierende im Fach Sozialpädagogik (Statistisches Bundesamt 2022). Die Fachrichtung ist weiterhin weiblich geprägt: In beiden Fächern zusammen waren rund 78 Prozent der Studierenden Frauen.

## 2.2 Wie schätzen Sozialpädagogen/-pädagoginnen ihren Beruf ein?

In der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de wurden Sozialpädagogen und -pädagoginnen 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. 63 Prozent der befragten Sozialpädagogen/-pädagoginnen halten den eigenen Beruf für empfehlenswert – das sind weniger als im Durchschnitt aller Berufe (75 Prozent). 19 Prozent der Befragten empfehlen ihren Beruf auf jeden Fall und weitere 44 Prozent würden ihn wahrscheinlich weiterempfehlen. Etwa ein Drittel (31 Prozent) rät eher nicht dazu, und 5 Prozent empfehlen ihn auf keinen Fall (Abbildung 1).

Abb. 1: Würden Sozialpädagogen/-pädagoginnen ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Sozialpädagogen/-pädagoginnen N = 167; aufgrund von Rundungsfehlern kann die Summe der einzelnen Prozentangaben von 100 % abweichen. Datenstand REL\_2-99.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE



Darüber hinaus gab es in einer offenen Frage die Möglichkeit, kurz die eigenen Erfahrungen im Beruf zu schildern. Die Antworten zeigen hier sehr unterschiedliche Einschätzungen: Einerseits wird der Beruf als „vielseitig“ und „interessant“ sowie als „gesellschaftlich wichtig“ und sinnstiftend beschrieben; andererseits wird als Problem eine fehlende Anerkennung genannt, die sich auch in einem geringen Verdienst spiegelt (siehe Kasten 1). Darüber hinaus berichten die Befragten von schlechten Arbeitsbedingungen, wenig geregelten Arbeitszeiten und einer belastenden sowie anstrengenden Tätigkeit.

### **Kasten 1: Stimmen von Sozialpädagogen/-pädagoginnen zu ihrem Beruf**

„Keine Anerkennung, schlechte Arbeitsbedingungen und keine angemessene finanzielle Vergütung für die intensive Arbeit mit Menschen.“

*Sozialpädagogin aus Thüringen, 41 Jahre*

„Erfüllender Beruf, viel Abwechslung.“

*Sozialpädagoge aus Mecklenburg-Vorpommern, 38 Jahre*

„Selten geregelte Arbeitszeiten, hochbelastende Tätigkeitsfelder, schlechte Bezahlung.“

*Sozialpädagogin aus Hessen, 53 Jahre*

„Wenn es einem wichtig ist, einen gesellschaftlich wichtigen und sinnvollen Beruf auszuüben, ja!“

*Sozialpädagoge aus Nordrhein-Westfalen, 58 Jahre*

„Vielseitig, interessant.“

*Sozialpädagogin aus Nordrhein-Westfalen, 53 Jahre*

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

Die unter Sozialpädagoginnen und -pädagogen verbreitete Unzufriedenheit mit dem Gehalt wird in einer anderen Befragung von Lohnspiegel.de ebenfalls deutlich. Hier wurden 313 Sozialpädagogen/-pädagoginnen gefragt, ob sie ihren aktuellen Bruttoverdienst gerecht finden – was fast drei Viertel (72 Prozent) verneinten. Nur 28 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 84 Prozent derjenigen ohne Tarifvertrag ihr Gehalt nicht gerecht finden, während es in tarifgebundenen Betrieben nur etwa 63 Prozent sind.<sup>4</sup> Dieser immer noch recht hohe Anteil ist plausibel, sind doch die Gehälter von Sozialpädagogen/-pädagoginnen in tarifgebundenen Betrieben verglichen mit anderen Berufen, die ein ähnliches Qualifikationsniveau voraussetzen, ebenfalls eher niedrig (siehe Abschnitt 4).

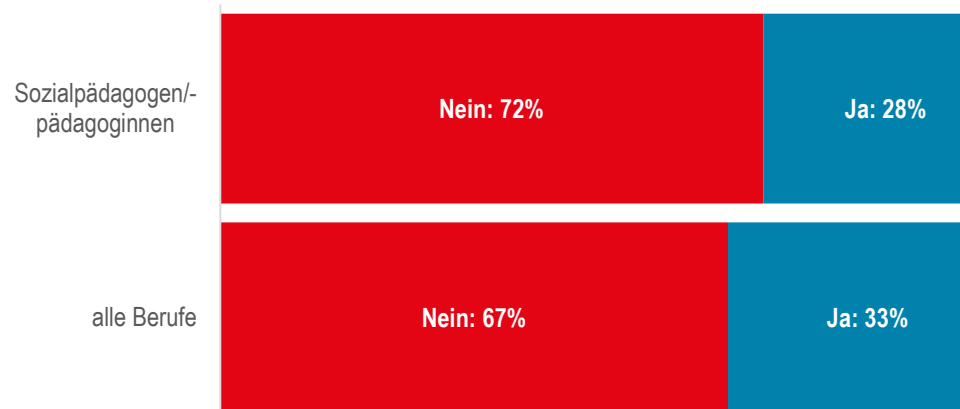
Zu beachten ist dabei, dass die Daten vor dem Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst vom Mai 2022 erhoben wurden. Die Einigung zwischen der Gewerkschaft ver.di und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (2022) legt u.a. fest, dass Sozialpädagogen/-pädagoginnen eine monatliche Zulage von 180 Euro erhalten. Im Unterschied zum Pflegebonus für Pflegekräfte in Kliniken und Pflegeheimen während der Corona-Pandemie profitieren hiervon direkt nur Beschäftigte bei den tarifgebundenen, kommunalen Trägern (siehe auch Abschnitt 5.1).

<sup>4</sup> Der Unterschied ist statistisch hochsignifikant,  $\chi^2$  (1, N = 313) = 16,86,  $p < 0,001$ .



**Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Sozialpädagogen/-pädagoginnen**

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 Sozialpädagogen/-pädagoginnen N = 313; Datenstand REL\_2-99.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE



### 3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Mit zunehmender Berufserfahrung steigt der Verdienst – das gilt auch für Sozialpädagogen/-pädagoginnen. 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.

Hiervon profitieren auch die Beschäftigten der Kommunen im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Der Tarifabschluss zwischen ver.di und VKA (2022) vom Mai 2022 sieht vor, dass die Stufenlaufzeiten für den SuE wieder an die allgemeinen Tabellen im öffentlichen Dienst angepasst werden. Das heißt, dass die Gehälter von Sozialpädagogen/-pädagoginnen künftig mit zunehmender Berufserfahrung schneller steigen. Dies gilt allerdings nur für Beschäftigte bei kommunalen Trägern, die an den Tarifabschluss gebunden sind.

**Abb. 3: Verdienstentwicklung von Sozialpädagogen/-pädagoginnen mit steigender Berufserfahrung**

Mittlere Bruttomonatsverdienste\* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro

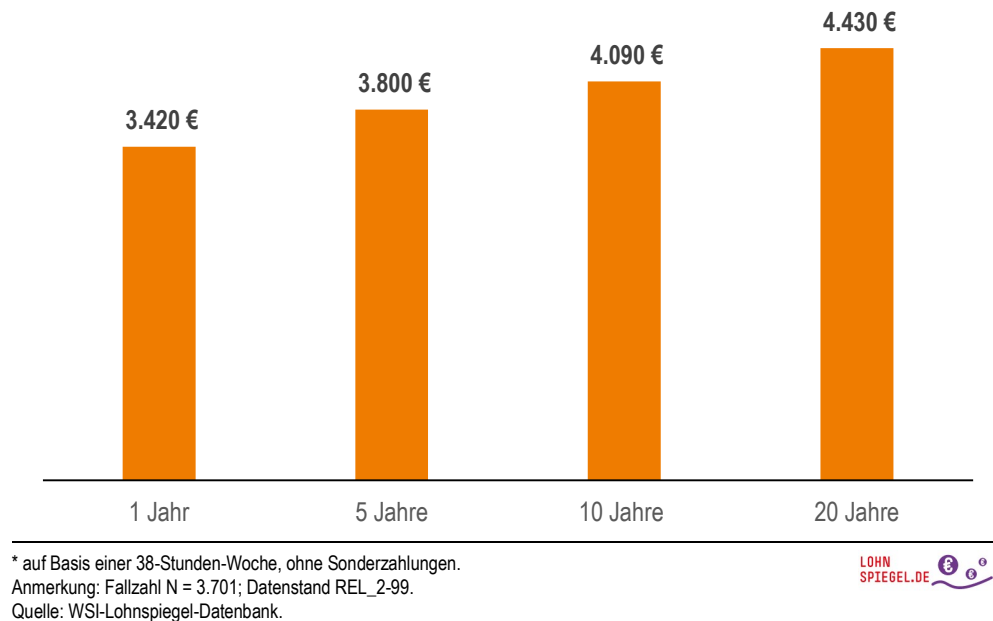


Abbildung 3 zeigt die Verdienstentwicklung von Sozialpädagogen/-pädagoginnen mit zunehmender Berufserfahrung. Liegen die Gehälter zum Berufseinstieg bei durchschnittlich 3.420 Euro im Monat, sind es nach fünf Jahren mit 3.800 Euro monatlich schon etwa 11 Prozent mehr. Mit zehn Jahren Berufserfahrung verdienen Sozialpädagogen/-pädagoginnen dann rund 4.090 Euro, mit 20 Jahren Berufserfahrung sind es durchschnittlich 4.430 Euro. Die Angaben beziehen sich auf eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie ohne Überstundenvergütungen.

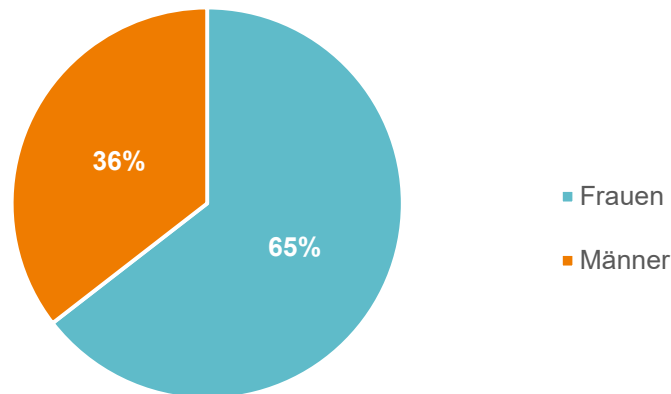
## 4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

### 4.1 Der Gender Pay Gap bei Sozialpädagogen/-pädagoginnen

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 zwei Drittel (65 Prozent) der befragten Sozialpädagogen/-pädagoginnen ist weiblich, gut ein Drittel männlich (36 Prozent) (Abbildung 4). Historisch wie auch aktuell weisen soziale Berufe generell einen hohen Frauenanteil auf. Noch immer gilt hier jedoch die seit Jahren verfestigte Verteilung, dass Männer überproportional in Leitungspositionen sowie planerischen und steuernden – besser bezahlten – Tätigkeiten zu finden sind, Frauen dagegen öfter in der – schlechter bezahlten – Interaktionsarbeit mit den Adressatinnen und Adressaten (Booth 2021).

**Abb. 4: Befragte Sozialpädagogen/-pädagoginnen nach Geschlecht**

Anteile, in %

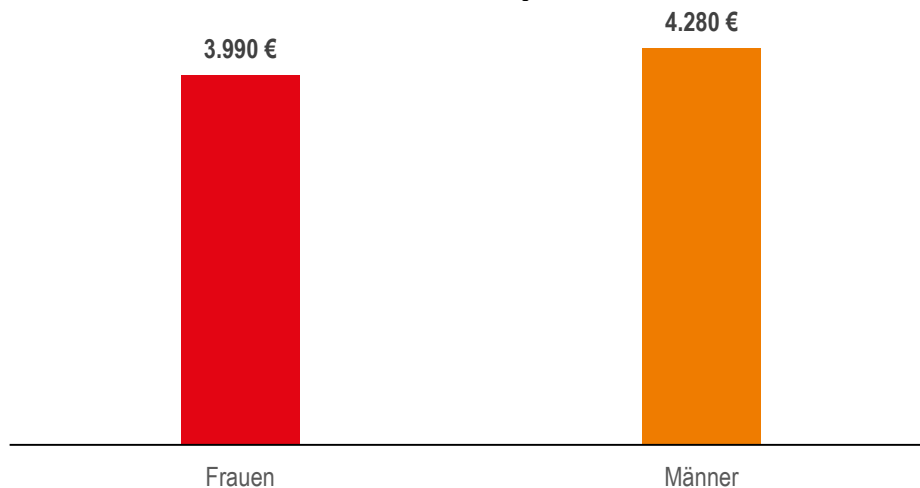


Anmerkung: Fallzahl N = 3.701; Datenstand REL\_2-99.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE

**Abb. 5: Verdienstniveau von Sozialpädagogen/-pädagoginnen nach Geschlecht**

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



Anmerkung: Fallzahl N = 3.701; Datenstand REL\_2-99.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE

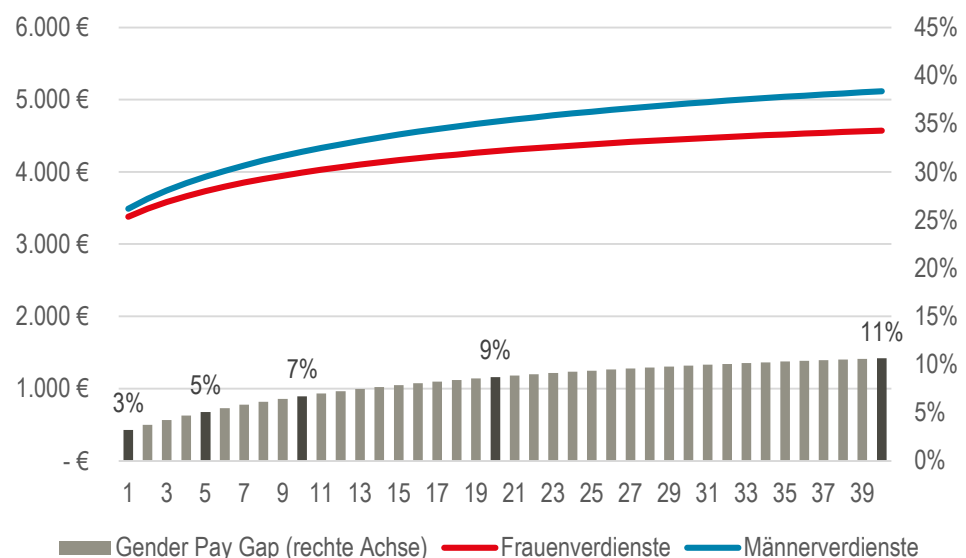
Der Gender Pay Gap, also der geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied, beträgt bei Sozialpädagogen/-pädagoginnen 7 Prozent: Während Sozialpädagoginnen mit zehnjähriger Berufserfahrung durchschnittlich 3.990 Euro verdienen, bekommen ihre männlichen Kollegen bei gleicher Berufserfahrung rund 4.280 Euro (Abbildung 5). Dieser Gehaltsrückstand ist vergleichbar mit anderen Berufen, allerdings etwa doppelt so hoch wie bei Erzieher/innen: Dort liegt der Gender Pay Gap nur bei knapp 4 Prozent (Lübker/Herrberg 2022, S.12).

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 Sozialpädagogen/-pädagoginnen nach Berufserfahrung**

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



\* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.  
Anmerkung: Fallzahl N = 3.701; Datenstand REL\_2-99.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE

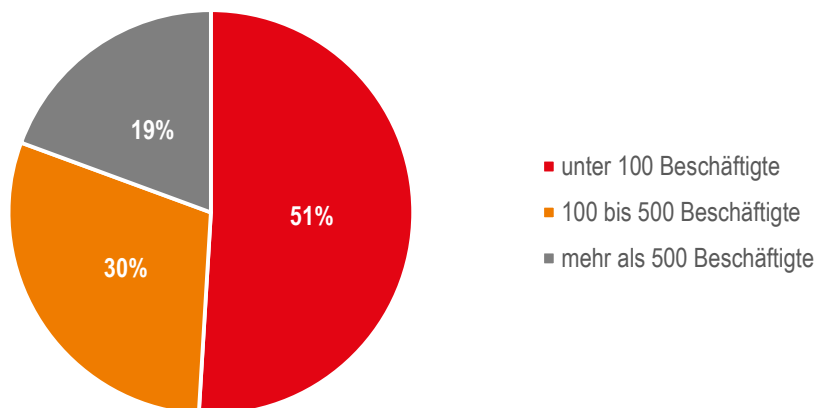
Die Erziehungs- und Sozialarbeitsberufe insgesamt gehören zu den wenigen Ausnahmen von diesem generellen Befund. So ermitteln Schrenker und Zucco (2020, S. 143), dass sich in diesem Berufsfeld „die Stundenlöhne von Voll- und Teilzeitbeschäftigten kaum unterscheiden“. Der Gender Pay Gap ist nach Analyse der beiden Forscherinnen relativ gering. Für Erzieher/innen ließ sich dieser Befund auch auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank bestätigen: Bei ihnen lag der geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied mit zehn Jahren Berufserfahrung bei relativ geringen 4 Prozent und stieg auch bis zum Karriereende nur auf etwa 5 Prozent (Lübker/ Herrberg 2022, S. 13). Für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen gilt dies jedoch eingeschränkt: Bei ihnen liegt der Gender Pay Gap zum Einstieg in den Beruf bei 3 Prozent, nach fünf Jahren Berufserfahrung bei 5 Prozent und nach zehn Jahren bei 7 Prozent (Abbildung 6). Der Gehaltsunterschied steigt dann langsam weiter auf 9 Prozent nach 20 Jahren im Beruf, und mit 40 Jahren Berufserfahrung verdienen Frauen schließlich rund 11 Prozent weniger als männliche Sozialpädagogen.

## 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 Sozialpädagogen/-pädagoginnen nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



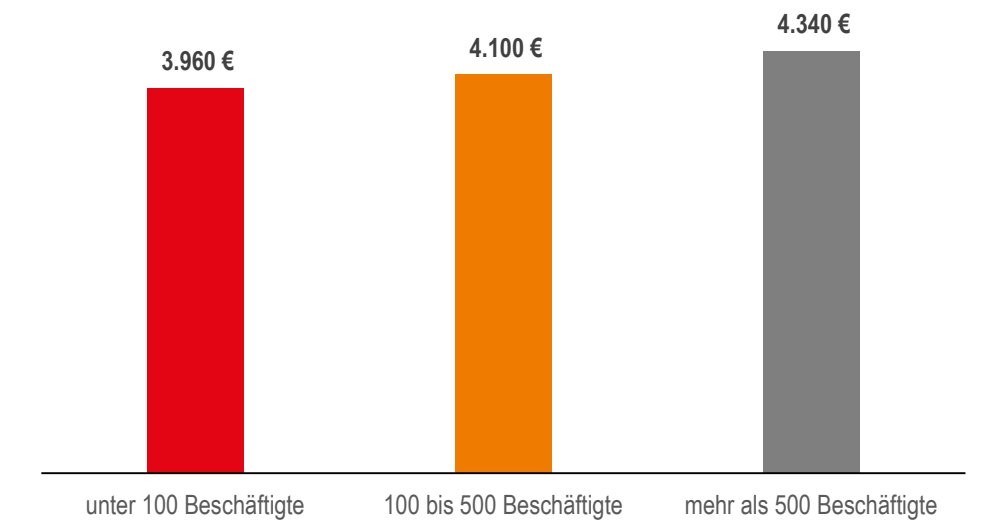
Anmerkung: Fallzahl N = 3.701; Datenstand REL\_2-99.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Von den befragten Sozialpädagogen und -pädagoginnen in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank sind etwas mehr als die Hälfte bei einem kleinen Träger mit unter 100 Beschäftigten angestellt. 30 Prozent arbeiten für einen mittelgroßen Arbeitgeber mit 100 bis 500 Beschäftigten und ein Anteil von 19 Prozent ist in einem Großbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten tätig. Aufgrund der hohen Fallzahl von 3.701 Befragten sind alle Betriebsgrößenklassen in ausreichender Zahl vertreten, sodass die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße mit den vorliegenden Daten gut zu analysieren sind.

**Abb. 8: Verdienstniveau von Sozialpädagogen/-pädagoginnen nach Betriebsgröße**

Mittlere Bruttomonatsverdienste\* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 3.701; Datenstand REL\_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE

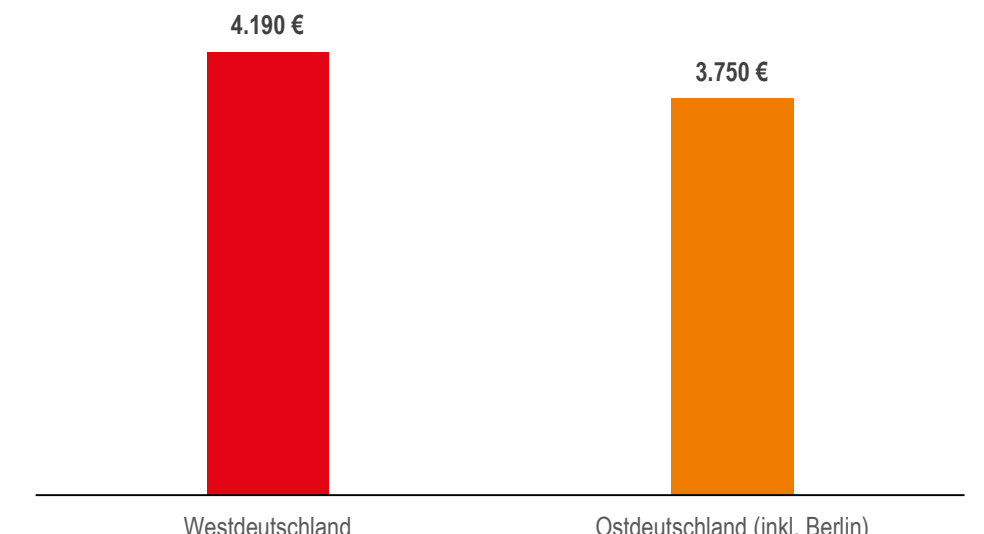
Auch Sozialpädagogen/-pädagoginnen haben bei großen Arbeitgebern mit mehr als 500 Beschäftigten die besten Verdienstmöglichkeiten: Hier liegen die monatlichen Gehälter bei 4.340 Euro und damit im Schnitt 200 Euro über denen bei mittelgroßen Arbeitgebern, wo durchschnittlich 4.100 Euro gezahlt werden. Noch einmal weniger wird bei kleinen Trägern mit unter 100 Beschäftigten verdient (3.960 Euro). Ein Wechsel von einem kleinen zu einem großen Arbeitgeber kann das Gehalt also um rund 10 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 als kleine Arbeitgeber zahlen (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 Sozialpädagogen/-pädagoginnen in Ost- und Westdeutschland**

Mittlere Bruttomonatsverdienste\* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 3.701; Datenstand REL\_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE

Verdienstunterschiede zwischen Ost und West lassen sich auch für Sozialpädagogen/-pädagoginnen nachweisen: In Westdeutschland liegt der monatliche Bruttoverdienst mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich bei 4.190 Euro, während es in Ostdeutschland nur etwa 3.750 Euro sind (Abbildung 9). Damit verdienen Sozialpädagogen/-pädagoginnen in Ostdeutschland rund 11 Prozent weniger als im Westen. So differenziert beispielsweise der zwischen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) abgeschlossene Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst nicht nach dem Gebietsstand, sodass Sozialpädagogen/-pädagoginnen im Geltungsbereich des Tarifvertrags bundesweit einheitlich bezahlt werden. Derzeit liegt für sie die Grundvergütung (Tarifgruppe S 11b/S 12) je nach tariflicher Eingruppierung bei 3.698 bis 5.152 Euro. Für herausgehobene Tätigkeiten (Tarifgruppe: S 15/S 17) beträgt die Grundvergütung 3.884 bis 6.028 Euro, für leitende Tätigkeiten (Tarifgruppe: S 18) derzeit 4.458 bis 6.576 Euro.<sup>5</sup>

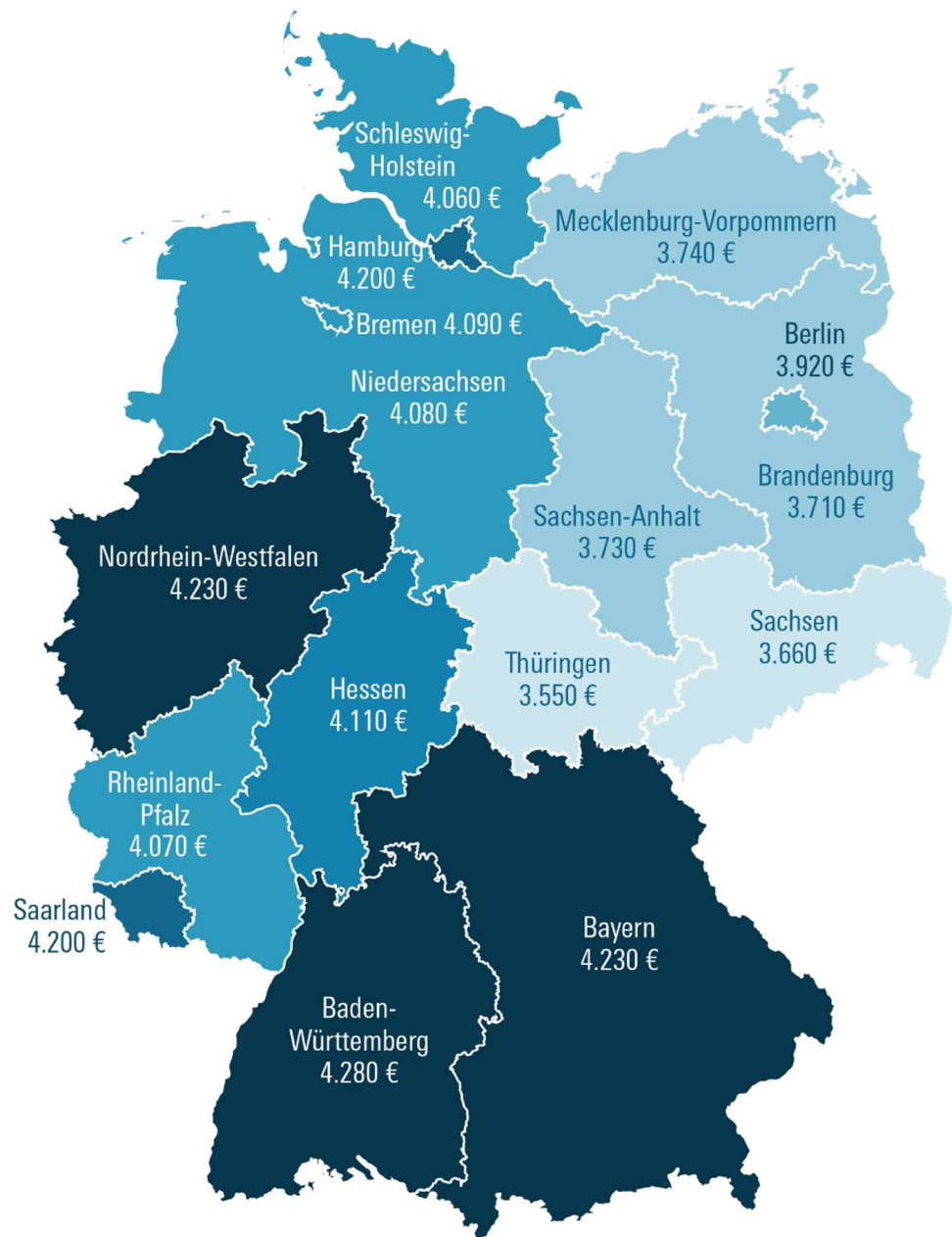
In der Karte (Abbildung 10) sind die typischen Verdienste von Sozialpädagogen/-pädagoginnen nach Bundesländern dargestellt. Die Angaben beziehen sich für eine bessere Vergleichbarkeit auch hier auf eine 38-Stunden-Woche ohne Sonderzahlungen und auf zehn Jahre Berufserfahrung. Am besten können Sozialpädagogen/-pädagoginnen demnach in Baden-Württemberg (4.280 Euro), Bayern und Nordrheinwestfalen (je 4.230 Euro), Hamburg und Saarland (je 4.200 Euro) verdienen. Leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt liegen die Gehälter in Bremen (4.090 Euro), Rheinland-Pfalz (4.070 Euro), Hessen (4.110 Euro), Niedersachsen (4.080 Euro) und Schleswig-Holstein (4.060 Euro). Nochmals geringer ist der Verdienst in Berlin (3.920 Euro). Erheblich niedriger fallen die Gehälter in den

<sup>5</sup> 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 39 Stunden.

ostdeutschen Flächenländern Mecklenburg-Vorpommern (3.740 Euro), Sachsen-Anhalt (3.730 Euro), Brandenburg (3.710 Euro) und Sachsen (3.660 Euro) aus. Schlusslicht ist Thüringen mit einem durchschnittlichen Monatsverdienst von 3.550 Euro.

**Abb. 10: Verdienstniveau von Sozialpädagogen/-pädagoginnen nach Bundesland**

Mittlere Bruttomonatsverdienste\* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



\* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.  
 Anmerkung: Fallzahl N = 3.523; Datenstand REL\_2-99.  
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



## 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 ja nicht nur das Einkommen, sondern darüber hinaus auch soziale Anerkennung und Kontakte.

Die Aufgabe von Tarifverhandlungen ist es 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). Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung in einigen Branchen stark zurückgegangen, sodass nach den Ergebnissen der Verdiensterhebung beispielsweise im Einzelhandel heute nur noch für drei von zehn Beschäftigten ein Tarifvertrag gilt (Statistisches Bundesamt 2023). Deutlich höher ist die Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung, wo fast ausnahmslos Tarifverträge gelten. Auch in den typischen Tätigkeitsbereichen für Sozialpädagogen/-pädagoginnen gibt es erhebliche Unterschiede im Grad der Tarifbindung: Diese reicht von 82 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht über 61 Prozent in Heimen (ohne Erholungs- und Ferienheime) bis zu 46 Prozent im Sozialwesen (ebd.). Viele Träger leiden jedoch unter Personalmangel, sodass Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst – wenn sie sich gewerkschaftlich organisieren – gute Voraussetzungen haben, bisher tariflose Arbeitgeber zum Abschluss eines Tarifvertrages zu bringen. Dies gilt insbesondere, wenn Tariflöhne durch die kommunalen Kostenträger refinanziert werden oder öffentliche Fördergelder – wie in Mecklenburg-Vorpommern – an eine tarifliche oder tarifähnliche Bezahlung geknüpft sind (Schröder/Lübker/Schulten 2021, S. 40ff.).

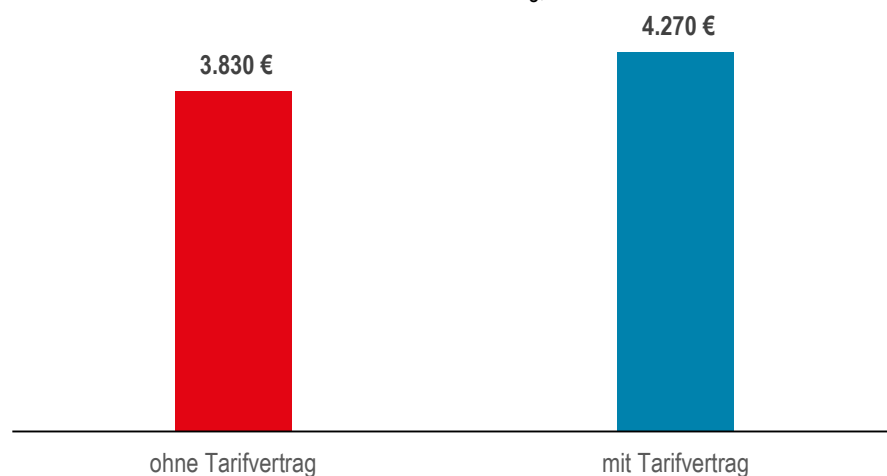
Im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) hat die Gewerkschaft ver.di deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten bei kommunalen Trägern aushandeln können. Hier standen Anfang 2022 die beiden Themen „Entlastung“ und „Finanzielle Aufwertung“ im Fokus der Tarifauseinandersetzung – und damit zwei Anliegen, die nach den Ergebnissen der vorliegenden Studie für viele Beschäftigte zentral sind (siehe Abschnitt 2.2). Neu eingeführt wurden zwei Entlastungstage pro Jahr; zwei weitere freie Tage können gegen Entgeltbestandteile „eingetauscht“ werden. Ebenfalls neu ist eine monatliche Zulage von 180 Euro für alle Sozialpädagogen/-pädagoginnen (ver.di und VKA 2022). Zusätzlich steigen auch die Grundentgelte künftig mit zunehmender Berufserfahrung schneller (siehe Abschnitt 3). Insgesamt gilt: Beschäftigte mit Tarifverträgen haben bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne. Im Folgenden wird dargestellt, wie Tarifverträge sich auf die Grundgehälter von Sozialpädagogen/-pädagoginnen (Abschnitt 5.1) sowie ihren Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken.

## 5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Auch für Sozialpädagogen/-pädagoginnen liegen die Grundgehälter mit Tarifvertrag deutlich höher: Beschäftigte verdienen durchschnittlich 4.270 Euro im Monat, während ohne Tarifvertrag im Durchschnitt nur 3.830 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung stehen (Abbildung 11). Das Gehaltsplus mit Tarifvertrag liegt also bei 11,5 Prozent. Das ergibt über das Jahr gerechnet beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – 5.280 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.

**Abb. 11: Verdienstniveau von Sozialpädagogen/-pädagoginnen nach Tarifbindung des Arbeitgebers**

Mittlere Bruttomonatsverdienste\* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



\* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.  
Anmerkung: Fallzahl N = 3.701; Datenstand REL\_2-99.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

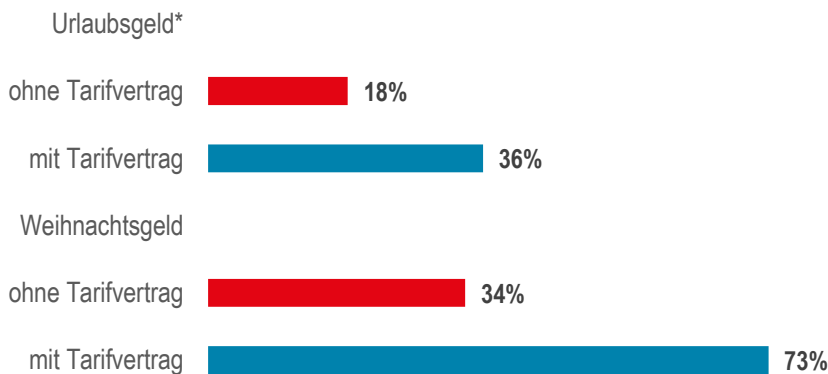
LOHN  
SPIEGEL.DE

## 5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Über das Grundgehalt hinaus erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen, wie etwa das Urlaubsgeld, 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.<sup>6</sup>

**Abb. 12: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei Sozialpädagogen/-pädagoginnen nach Tarifbindung des Arbeitgebers**

Anteil mit Sonderzahlung, in %



\* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 2.966 (Urlaubsgeld) bzw. N = 3.651 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL\_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN  
SPIEGEL.DE

Auch Sozialpädagogen/-pädagoginnen erhalten mit Tarifvertrag häufiger Sonderzahlungen: 36 Prozent von ihnen gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit 18 Prozent derjenigen, die bei einem Arbeitgeber ohne Tarifvertrag tätig sind (Abbildung 12). Beim Weihnachtsgeld ist der Vorsprung noch erheblich größer: Dies erhalten fast drei Viertel (73 Prozent) der Sozialpädagogen/-pädagoginnen mit Tarifvertrag – im Vergleich zu nur etwa einem Drittel (34 Prozent) derjenigen, die in einem Unternehmen ohne Tarifbindung tätig sind. 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.

<sup>6</sup> 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.

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

**Booth, S.** (2021): Mehr Männer in soziale Berufe? Soziale Passagen (13), S. 75-93.

**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: Sozialarbeiter/in / Sozialpädagoge/-pädagogin, Nürnberg.  
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/58775>

**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.

**Göddertz, N.** (2021). Sozialpädagogische Qualifizierungen weiterdenken. Sozial Extra, 45(5), S. 306-310.

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

**König, A./ Kratz, J./ Stadler, K./ Uihlein, C.** (2018): Aktuelle Entwicklungen in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen für Sozialpädagogik. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 29, München.

**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./ Herrberg, H.** (2022): Was verdienen Erzieher/innen? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr. 44, 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-86gxg>

**Pötter, N./ Segel, G.** (2009): Profession Schulsozialarbeit: Beiträge zu Qualifikation und Praxis der sozialpädagogischen Arbeit an Schulen. Wiesbaden.

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

**Rauschenbach, T./ Züchner, I.** (2001): Soziale Berufe. Handbuch Sozialarbeit, Sozialpädagogik. Neuwied, S. 1649-1667.

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

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

**Statistisches Bundesamt** (2022): Studierende an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.1 – Wintersemester 2021/2022, Wiesbaden. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>

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

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)/ Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)** (2022): Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst 2022, Einigungspapier, Stand: 18. Mai 2022 – 22:20 Uhr, Potsdam.

**Widmann, A.** (2020): Die Auswirkungen einer sozialpädagogischen Ausbildung auf die handlungssteuernden Strukturen und Prozesse der Lernenden. Weingarten.

**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 der Hans-Böckler-Stiftung  
finden Sie als pdf-Datei unter [www.boeckler.de](http://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](mailto:lohnspiegel@boeckler.de)