

ARBEITSPAPIER

Nr. 53 · Juli 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN BUCHHALTER/INNEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Heike Herrberg, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

Rechnungen schreiben, Steuererklärungen abfassen, Jahresabschlüsse erstellen: Buchhalter/innen sind die Mitarbeiter/innen der Zahlen. Sie können in den unterschiedlichsten Branchen arbeiten und werden quasi in jedem Unternehmen und jeder Institution benötigt. 83 Prozent der Befragten empfehlen ihren Beruf weiter. Das Einstiegsgehalt liegt im Mittel bei 2.990 Euro monatlich, und nach zehn Jahren im Beruf verdienen Buchhalter/innen rund 3.610 Euro. Die besten Gehälter werden in Betrieben mit Tarifvertrag gezahlt – das Gehaltsplus beträgt 13 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Auch Weihnachts- und Urlaubsgeld gibt es mit Tarifvertrag sehr viel häufiger.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Buchhalter/innen?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Buchhalter/in	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Buchhalter/innen ihren Beruf ein?	6
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	9
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	10
4.1 Der Gender Pay Gap bei Buchhalterinnen und Buchhaltern	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	17
Literatur	19

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Belege, Belege, Belege! Buchhalter/innen werden in jedem Unternehmen und jeder Institution benötigt. Ihr Ordnungssinn ist ebenso gefragt wie ihre Sorgfalt im Umgang mit Belegen, wie Rechnungen, Bankauszügen, Lieferscheine etc. Sie sollten Zahlen nicht nur mögen, sondern lieben – denn sie gewährleisten die reibungslose Organisation des Finanz- und Rechnungswesens in einem Unternehmen.

83 Prozent der Buchhalter/innen empfehlen ihren Beruf. Das sind etwas mehr als im Durchschnitt aller Berufe. Der Arbeitsplatz ist sicher, die Arbeitszeiten sind geregelt und es gibt keine Wochenend- und Feiertagsarbeit. Zudem können Buchhalter/innen in den unterschiedlichsten Branchen arbeiten. 71 Prozent sind jedoch unzufrieden mit ihrem Gehalt – auch dieser Anteil ist etwas höher als in anderen Berufen.

Je mehr Berufserfahrung, desto höher das Gehalt: Mit zehn Jahren Berufserfahrung verdienen Buchhalter/innen rund 3.610 Euro brutto monatlich, nach 20 Jahren liegt das Gehalt für Vollzeitjobs bei 3.830 Euro. Die Einstiegsgehälter sind mit 2.990 Euro monatlich noch deutlich geringer.

Frauen verdienen weniger als Männer: 74 Prozent, also die weit überwiegende Mehrheit der Buchhalter/innen, sind weiblich. Deren Gehaltsrückstand auf ihre männlichen Kollegen liegt mit zehnjähriger Berufserfahrung bei 10 Prozent: Männer verdienen dann 3.900 Euro, Frauen hingegen nur 3.510 Euro.

In Ost und West wird sehr unterschiedlich verdient: In Westdeutschland verdienen Buchhalter/innen nach zehn Jahren im Beruf durchschnittlich 3.690 Euro, in Ostdeutschland lediglich 3.250 Euro, also fast 12 Prozent weniger. Der höchste Verdienst lässt sich in Hamburg erzielen (4.000 Euro); am wenigsten verdienen Buchhalter/innen in Sachsen (3.010 Euro).

Mit der Betriebsgröße steigt das Gehalt: Mit 3.970 Euro liegen die Monatsgehälter großer Unternehmen (mehr als 500 Beschäftigte) deutlich über denen kleinerer Betriebe (3.480 Euro) mit weniger als 100 Beschäftigten. Wechselt jemand von einem kleinen zu einem großen Arbeitgeber, lässt sich das Gehalt im Mittel also um gut 14 Prozent steigern.

Buchhalter/innen profitieren von der Tarifbindung: Ob Grundgehalt oder Sonderzahlungen – wer als Buchhalter/in in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeitet, ist finanziell klar im Vorteil. Beim Grundgehalt beträgt das Plus fast 13 Prozent. Zudem gibt es mit Tarifvertrag für die meisten Buchhalter/innen Urlaubsgeld (73 Prozent) und Weihnachtsgeld (79 Prozent) – deutlich häufiger als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten: In die Auswertung sind die Gehaltsangaben von 6.225 Buchhalterinnen und Buchhaltern aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank eingeflossen. Zusätzlich wurde ausgewertet, was Buchhalter/innen in einem Fragebogen über ihren Beruf berichten.

1 Einleitung: Was verdienen Buchhalter/innen?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Das Thema Geld ist fast immer heikel – und das gilt auch für den eigenen Verdienst: Der wird im Freundes- und Bekanntenkreis oft tabuisiert und häufig nicht einmal unter Eheleuten offen diskutiert (Süddeutsche Zeitung 2025). Mangelnde Gehaltstransparenz sorgt jedoch dafür, dass einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meistens in einer schwächeren Position sind als ihre Arbeitgeber. Diese haben hier einen deutlichen Informationsvorsprung und können sich – quasi per Knopfdruck – einen detaillierten Überblick über die Gehälter ihrer Mitarbeitenden verschaffen. Viele Beschäftigte wissen dagegen nicht einmal, wie viel die direkte Kollegin oder der Kollege verdient. So bestehen ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede stillschweigend weiter. Auch bei der Neubesetzung einer Stelle fragen Arbeitgeber die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber ab, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

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

1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

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

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

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Stiftung wissenschaftlich betreut. So kann es seiner Informationsaufgabe unabhängig von wirtschaftlichen Interessen nachgehen. Mit dem Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de können Interessierte für über 500 Berufe einen individuellen Gehaltsvergleich erzeugen, der zahlreiche Merkmale berücksichtigt. Die Arbeitspapiere von Lohnspiegel.de geben einen fundierten, allgemein verständlichen Überblick über das Gehaltsgefüge in ausgewählten Berufen.

Datengrundlage dieses Arbeitspapiers ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die Gehaltsangaben von mehr als 500.000 Beschäftigten enthält. Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank basiert auf einer Online-Befragung von Besucherinnen und Besuchern des Portals Lohnspiegel.de und wird regelmäßig aktualisiert.² Somit können auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigt werden.³ Darüber hinaus enthält die Datenbank eine Reihe weiterer Informationen: soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz – dazu zählen der Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Damit enthält die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die wichtigsten Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus. Für die vorliegende Analyse wurden die Angaben von 6.225 Buchhalter/innen ausgewertet. Zudem haben einige Befragte in einer offenen Frage von den Erfahrungen in ihrem Beruf berichtet. So lässt sich ein guter Eindruck der Vor- und Nachteile dieses Berufs jenseits der Verdienstperspektiven gewinnen.

2 Berufsprofil: Buchhalter/in

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Buchhalter/in ist ein sogenannter Weiterbildungsberuf. Wer Buchhalter/in werden möchte, muss also vorher in der Regel eine andere Ausbildung abschließen – vorzugsweise in einem kaufmännischen oder verwaltenden Beruf. Alternativ kann eine entsprechende mehrjährige Berufspraxis nachgewiesen werden (Bundesagentur für Arbeit 2023). Die Weiterbildung dauert zwischen fünf und fünfzehn Monate, je nach Anbieter und Unterrichtsform (Voll- oder Teilzeit, Fernunterricht); vermittelt werden Themen wie Personalwirtschaft, Finanzbuchhaltung, Betriebswirtschaft, Büroorganisation und Geschäftskorrespondenz.

Obwohl rechtlich keine bestimmte Schulbildung vorausgesetzt wird, stellen Unternehmen und Institutionen vorwiegend Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss oder Hochschulreife ein. Dies zeigt sich auch bei den befragten Buchhalterinnen und Buchhaltern in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank: Fast zwei Fünftel verfügen über einen Realschulabschluss und jeweils rund ein Fünftel über die Fachhochschulreife oder die allgemeine Hochschulreife. Weitere 17 Prozent haben einen BA- oder Masterabschluss.

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.

Rechnungen stellen, Zahlungseingänge prüfen, Mahnungen schreiben, Steuererklärungen abfassen, Jahresabschlüsse erstellen: Buchhalter/innen werden quasi in jedem Unternehmen und jeder Institution benötigt. Sie sind die Mitarbeiter/innen der Zahlen, erfassen alle wirtschaftlichen Vorgänge in einem Betrieb und sorgen für die Abrechnung der Löhne und Gehälter. Sie erstellen Bilanzen, überwachen Konten und kontrollieren die Budgets – kurz, sie steuern die finanzwirtschaftlichen Vorgänge und gewährleisten die reibungslose Organisation des Finanz- und Rechnungswesens (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Buchhalter/innen sollten Zahlen nicht nur mögen, sondern lieben. Ihr Ordnungssinn ist ebenso gefragt wie ihre Sorgfalt im Umgang mit Belegen. Da sie oft im Kontakt mit der Geschäftsleitung sind und sich auch mit Banken, Steuerbüros und Wirtschaftsprüfern verständigen müssen, ist es von Vorteil, kommunikationsfreudig zu sein. Darüber hinaus sind Kenntnisse in Wirtschaft und Recht erforderlich. Weil ein Großteil der Aufgaben mithilfe von Software erledigt wird, müssen Buchhalter/innen, insbesondere für Jahresabschlüsse und Gehaltsabrechnungen, den Umgang mit PCs und den zugehörigen Programmen sicher beherrschen.

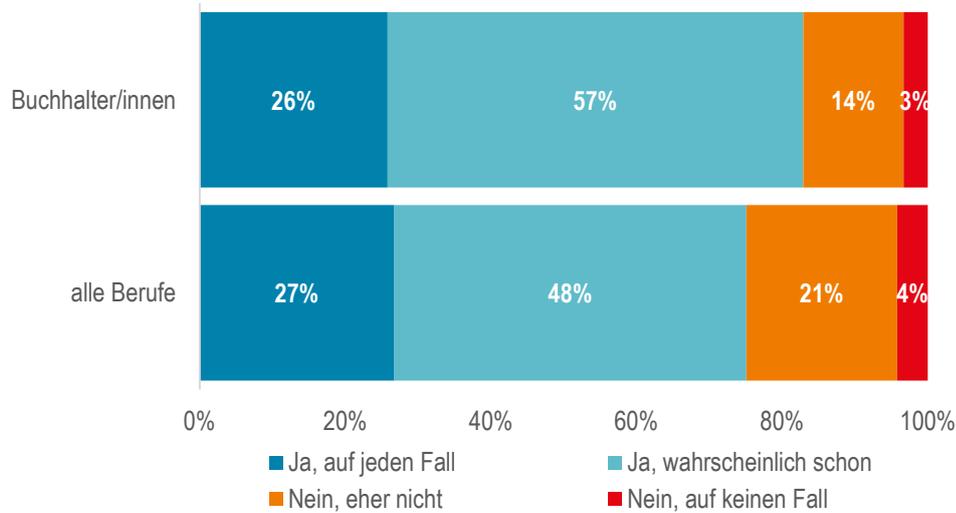
2.2 Wie schätzen Buchhalter/innen ihren Beruf ein?

Was halten Buchhalter/innen von ihrem eigenen Beruf? Um dies herauszufinden, wurde in der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de gefragt, ob Beschäftigte ihren Beruf weiterempfehlen würden, wenn sie ein junger Mensch um Rat bitten würde. Das Ergebnis: 26 Prozent der Buchhalter/innen empfehlen ihren Beruf auf jeden Fall, weitere 57 Prozent würden dies wahrscheinlich tun. Knapp 14 Prozent empfehlen den Beruf eher nicht und nur 3 Prozent täten dies auf keinen Fall (Abbildung 1). Damit halten 83 Prozent der befragten Buchhalter/innen ihren Beruf für empfehlenswert. Das sind etwas mehr als im Durchschnitt aller Berufe (75 Prozent).

Die Befragten wurden gebeten, kurz von ihren beruflichen Erfahrungen zu berichten – dabei sehen viele Buchhalter/innen ihre Situation recht pragmatisch: Der Arbeitsplatz ist sicher, die Arbeitszeiten sind geregelt und es gibt keine Wochenend- und Feiertagsarbeit. Teilweise werden die guten Weiterbildungsmöglichkeiten und das solide Arbeitsumfeld hervorgehoben. Im Hinblick auf die zukünftigen Aussichten gehen die Meinungen auseinander: Während manche die EDV als Bedrohung ihrer Tätigkeit sehen, schätzen andere, dass ihr Beruf auch zukünftig benötigt wird (Kasten 1).

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

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Buchhalter/innen = 240; Datenstand REL_2-99.

LOHN SPIEGEL.DE

Kasten 1: Stimmen von Buchhalterinnen und Buchhaltern zu ihrem Beruf

„Sicherer Arbeitsplatz.“

Buchhalterin aus Niedersachsen, 54 Jahre

„Guter Beruf.“

Buchhalterin aus Hessen, 39 Jahre

„Arbeitszeiten, Fachkräftemangel, solides Arbeitsumfeld, gute Bezahlung.“

Buchhalterin aus Bayern, 35 Jahre

„Ich denke, dass dieser Beruf auch in der Zukunft noch gebraucht wird.“

Buchhalterin aus Baden-Württemberg, 59 Jahre

„Geregelte Arbeitszeiten, 5-Tage-Woche, keine Wochenend- und Feiertagsarbeit, Einkommen ok.“

Buchhalterin aus Schleswig-Holstein, 29 Jahre

„Gute Weiterbildungsmöglichkeiten, gesuchtes Personal.“

Buchhalter aus dem Saarland, 47 Jahre

„Dieser Beruf wird durch EDV ersetzt.“

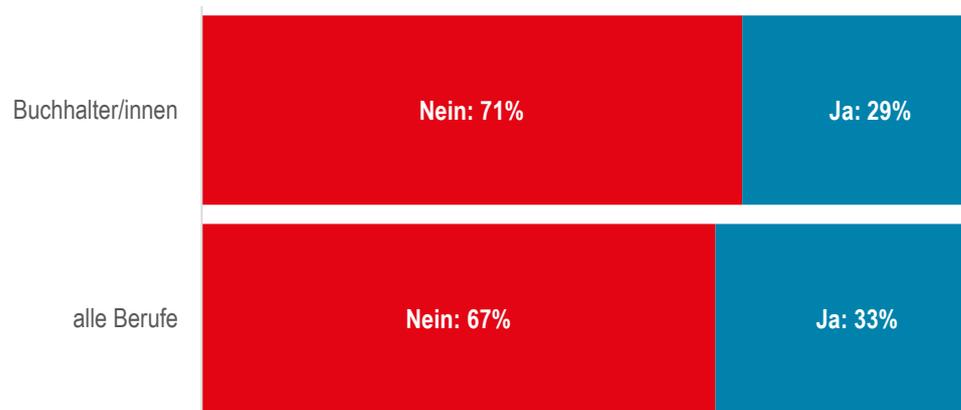
Buchhalterin aus Hessen, 56 Jahre

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

Wenig zufrieden sind die Befragten mit ihrem Gehalt. Lohnspiegel.de hat insgesamt 358 Buchhalter/innen gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer aktuellen Stelle erhalten, gerecht finden. Dies verneinten 71 Prozent der Befragten – etwas mehr als im Durchschnitt aller Berufe (67 Prozent). Weniger als ein Drittel (29 Prozent) fanden ihren Verdienst in Ordnung (Abbildung 2). Besonders unzufrieden sind Buchhalter/innen bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern: Hier empfanden nur 27 Prozent ihren Bruttoverdienst gerecht, verglichen mit 37 Prozent bei tarifgebundenen Arbeitgebern.⁴ Dieses Ergebnis ist plausibel, da in tarifgebundenen Betrieben deutlich höhere Gehälter gezahlt werden (siehe Abschnitt 4).

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Buchhalterinnen und Buchhaltern

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 Buchhalter/innen N = 358; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



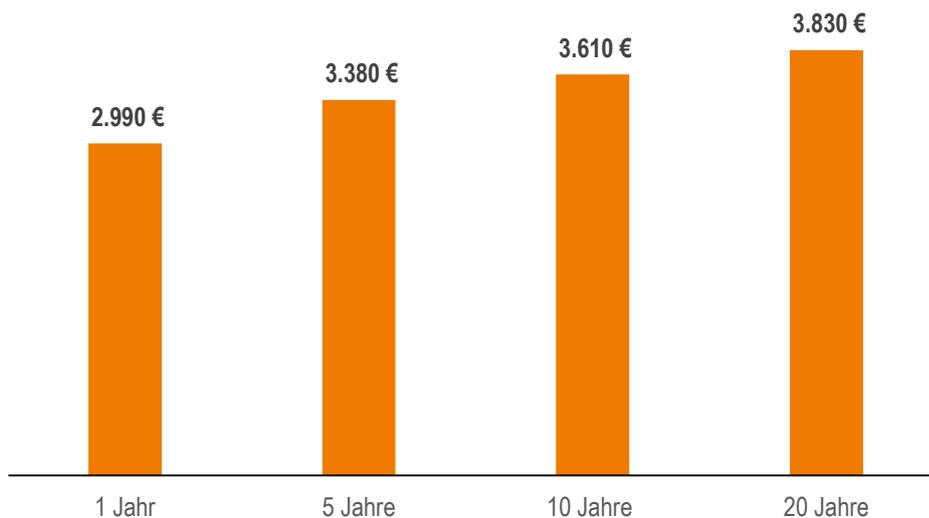
⁴ Der Unterschied ist statistisch marginal signifikant, $\chi^2(1, N = 358) = 2,84, p = 0,092$.

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Wie in nahezu allen Berufen steigt der Verdienst von Buchhalterinnen und Buchhaltern mit zunehmender Berufserfahrung. Dies wird in der internationalen Literatur zum einen darauf zurückgeführt, dass Beschäftigte während ihres Arbeitslebens sogenanntes Humankapital sammeln – also Kenntnisse, Fähigkeiten, Wissen etc. – und daher aus Arbeitgebersicht produktiver werden (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Zum anderen sehen die meisten Tarifverträge Erfahrungsstufen vor, sodass Löhne und Gehälter je nach Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung gestaffelt sind (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019) und in regelmäßigen Abständen erhöht werden – ohne dass die Beschäftigten sie individuell aushandeln müssen. Dies gilt allerdings nur in Unternehmen, die nach Tarif bezahlen, und damit lediglich für etwa die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland (Lübker/Schulten 2024, S. 6).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Buchhalterinnen und Buchhaltern mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.225; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



In Abbildung 3 geht es um die Verdienstentwicklung von Buchhalterinnen und Buchhaltern nach Berufserfahrung: Während die Einstiegsgehälter im Mittel bei 2.990 Euro liegen, erhalten Buchhalter/innen mit fünf Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.380 Euro – also 13 Prozent mehr. Nach zehn Jahren im Beruf liegen die Gehälter bei 3.610 Euro, nach 20 Jahren bei 3.830 Euro. Die Angaben legen eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugrunde und verstehen sich ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Auch Überstundenvergütungen sind nicht enthalten.

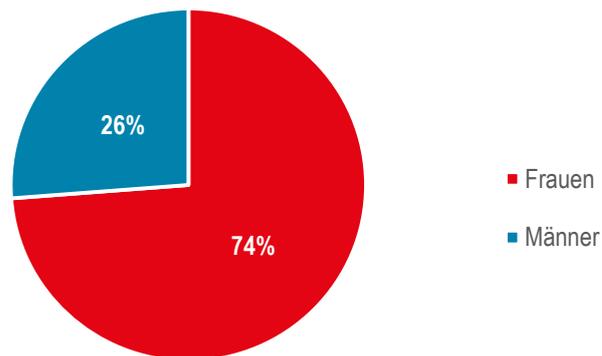
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Buchhalterinnen und Buchhaltern

Neben der Berufserfahrung ist das Geschlecht ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt (Schmieder/Wrohlich 2021; Schrenker/Wrohlich 2022). Die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bei Buchhalterinnen und Buchhaltern lassen sich auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gut ermitteln, da Frauen wie auch Männer in ausreichender Zahl befragt wurden. Erstere stellen mit 74 Prozent allerdings die weit überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in diesem Beruf (Abbildung 4). Buchhalter verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung rund 3.900 Euro, Buchhalterinnen hingegen nur 3.510 Euro (Abbildung 5). Deren Gehaltsrückstand – auch als Gender Pay Gap bezeichnet – beträgt also 10 Prozent.

Abb. 4: Befragte Buchhalter/innen nach Geschlecht

Anteile, in %

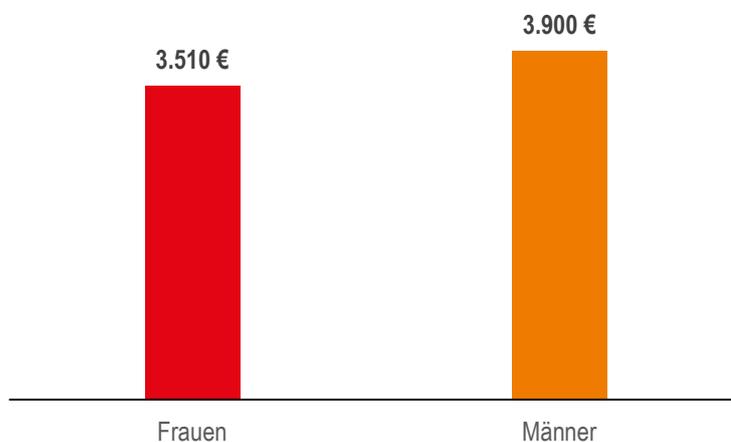


Anmerkung: Fallzahl N = 6.225; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Abb. 5: Verdienstniveau von Buchhalterinnen und Buchhaltern nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



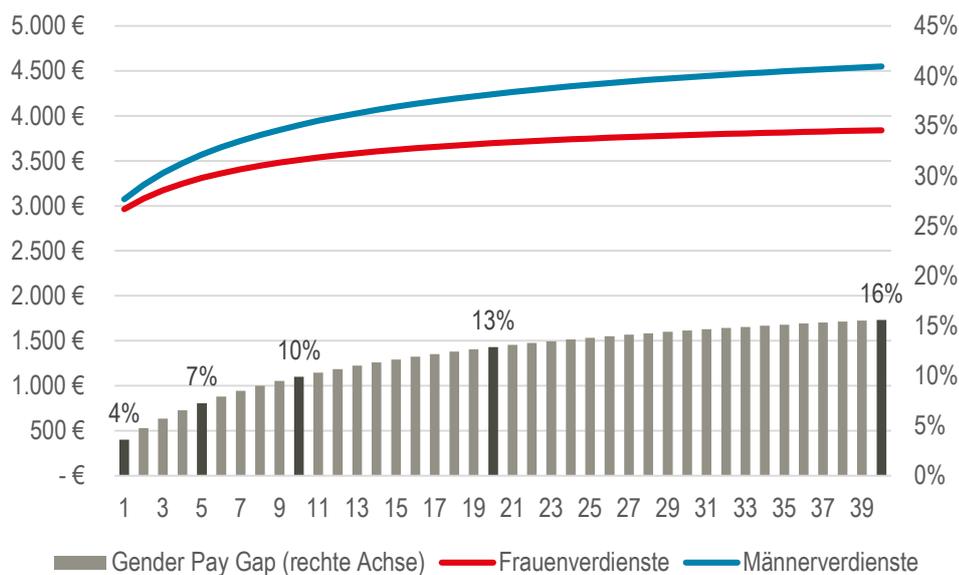
Anmerkung: Fallzahl N = 6.225; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Der Gender Pay Gap bleibt jedoch nicht gleich, sondern verändert sich im Laufe des Erwerbslebens und unterscheidet sich auch nach Altersgruppen (Manning/Swaffield 2008; Schrenker/Wrohlich 2022). Während Buchhalterinnen am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn „nur“ rund 4 Prozent weniger verdienen als ihre Kollegen, sind es nach fünf Jahren im Beruf bereits 7 Prozent und nach 20 Jahren durchschnittlich sogar 13 Prozent. Am Ende ihres Erwerbslebens verdienen Buchhalterinnen mit 40 Jahren Berufserfahrung drastische 16 Prozent weniger als Buchhalter (Abbildung 6).

Abb. 6: Entwicklung des Gender Pay Gaps von Buchhalterinnen und Buchhaltern nach Berufserfahrung

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



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.225; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

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

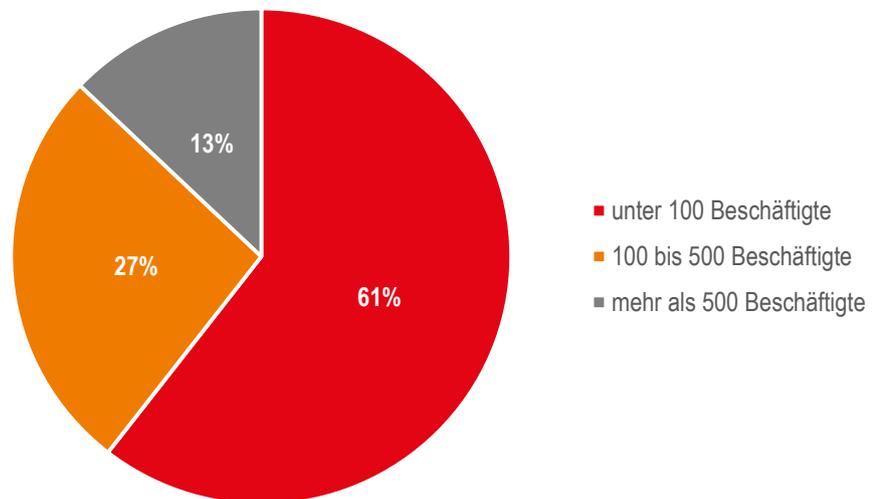
Je höher die Hierarchieebene, desto geringer der Frauenanteil – dieses Phänomen ist gut dokumentiert und wird unter dem Begriff „vertikale Segregation“ in der Forschung diskutiert (Baier et al. 2018). Studien zeigen zudem, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern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

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Größere Unternehmen oder Institutionen zahlen meistens bessere Löhne als kleine Betriebe. Dieser Effekt ist in der Literatur belegt und lässt sich sowohl in den Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) als auch in Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) nachweisen. Die Erklärung lautet oft, dass größere Betriebe in der Regel produktiver sind und sich somit auch höhere Löhne leisten können. Hinzu kommt, dass sie häufiger an einen Tarifvertrag gebunden sind als kleinere Arbeitgeber (Kohaut/Hohendanner 2023). Beschäftigte in Kleinbetrieben müssen daher ihr Gehalt deutlich öfter selbst aushandeln, während Beschäftigte bei größeren Arbeitgebern sehr viel häufiger die höheren Tariflöhne erhalten (Lübker/Schulten 2024).

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

Anteile, in %



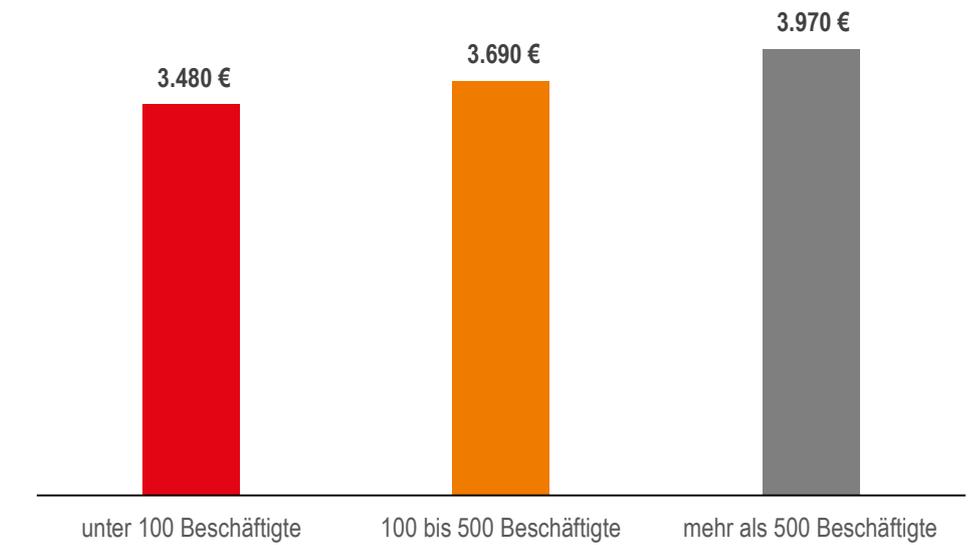
Anmerkung: Fallzahl N = 6.225; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Mit der WSI-Lohnspiegel-Datenbank lassen sich die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße gut analysieren, da Beschäftigte aller Betriebsgrößeklassen an der Online-Erhebung teilnehmen. Von den befragten Buchhalterinnen und Buchhaltern arbeiten fast zwei Drittel (61 Prozent) in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 27 Prozent in mittleren Betrieben oder Institutionen mit 100 bis 500 Beschäftigten und nur 13 Prozent in größeren Unternehmen (Abbildung 7). Die Fallzahlen reichen insgesamt trotzdem aus, um belastbare Aussagen zu den Gehaltsunterschieden zu machen.

Abb. 8: Verdienstniveau von Buchhalterinnen und Buchhaltern nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.225; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

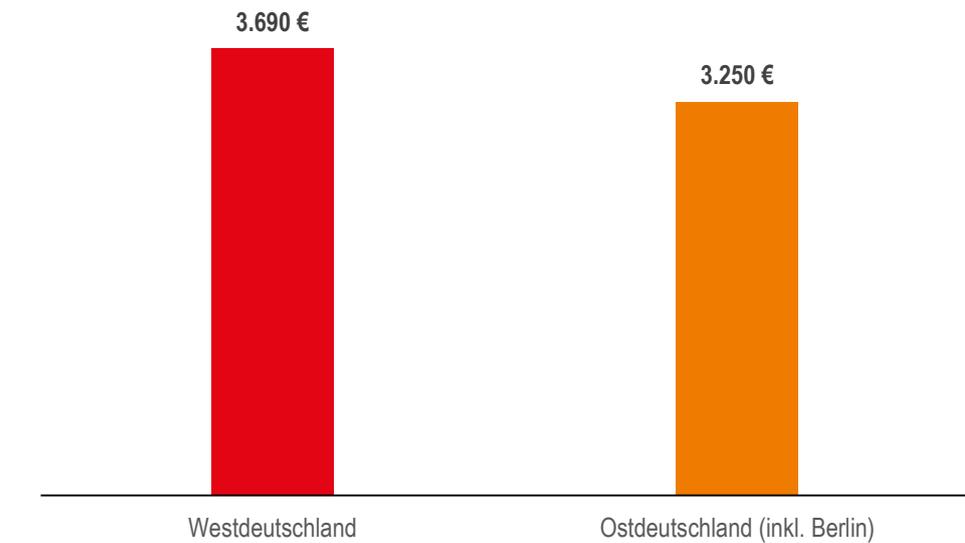
Buchhalter/innen verdienen ebenfalls am besten, wenn sie für ein großes Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten: Mit 3.970 Euro liegen ihre Monatsgehälter deutlich über dem Niveau mittelgroßer Betriebe (100 bis 500 Beschäftigte), die im Schnitt 3.690 Euro monatlich zahlen (Abbildung 8). Noch einmal geringer sind die Gehälter in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (3.480 Euro). Wechselt ein/e Buchhalter/in von einem kleinen zu einem großen Arbeitgeber, kann das also im Mittel einen Gehaltszuwachs von fast 14 Prozent bedeuten. Die Angaben sind auch hier auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung werden in Ostdeutschland noch immer generell niedrigere Löhne gezahlt als im Westen. Die Arbeitsmarktforschung führt dazu eine Reihe struktureller Unterschiede zwischen Ost und West an (Kluge/Weber 2018; Müller et al. 2018). So gibt es in Ostdeutschland weniger Großbetriebe als im Westen, und dies drückt das durchschnittliche Lohnniveau, da die Löhne in kleineren Unternehmen generell oft niedriger sind als bei größeren Arbeitgebern (siehe Abschnitt 4.2). Zudem sind Branchen mit traditionell hohen Löhnen im Osten schwächer vertreten als im Westen. Erschwerend kommt noch hinzu, dass die Tarifbindung in Ostdeutschland niedriger ist als im Westen (Kohaut/Hohendanner 2023). Tariflose Betriebe zahlen in allen Bundesländern geringere Löhne als vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung – in Ostdeutschland ist der Lohnabstand allerdings besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2024).

Abb. 9: Verdienstniveau von Buchhalterinnen und Buchhaltern in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.225; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Auch für Buchhalter/innen lassen sich erhebliche Verdienstunterschiede zwischen Ost und West feststellen: Sie verdienen in Westdeutschland mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.690 Euro brutto pro Monat, in Ostdeutschland hingegen nur 3.250 Euro (Abbildung 9). Die Löhne liegen im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung also 12 Prozent unter denen im Westen. Bei den Tariflöhnen gibt es ebenfalls noch immer Ost-West-Unterschiede, die jedoch meist deutlich geringer ausfallen. Inzwischen liegt das Tarifniveau in Ostdeutschland bei 97,9 Prozent des Westniveaus (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). Da Buchhalter/innen in unterschiedlichen Branchen arbeiten, ist es nur eingeschränkt möglich, die Tarifentgelte direkt zu vergleichen. Bei der Deutschen Post AG liegt die tarifliche Grundvergütung für Buchhalter/innen bundesweit zwischen 3.227 und 3.934 € Euro pro Monat.⁵ Auch in der Eisen- und Stahlindustrie gelten in Ostdeutschland sowie in Nordrhein-Westfalen die gleichen Tarifentgelte.⁶

Die Karte (Abbildung 10) schlüsselt im Detail die typischen Verdienste von Buchhalterinnen und Buchhaltern nach Bundesländern auf. Für eine möglichst hohe Vergleichbarkeit sind die Angaben wiederum standardisiert auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Den höchsten Verdienst können Buchhalter/innen demnach im Norden in Hamburg (4.000 Euro) sowie im Südwesten in Baden-Württemberg (3.870 Euro) erzielen, und auch in Hessen (3.720 Euro) und Bayern (3.720 Euro) liegen die Gehälter über dem westdeutschen Durchschnitt. Mit Ausnahme von Berlin (3.660 Euro) sind die Löhne in Ostdeutschland deutlich niedriger, sodass sich am Ende der Lohnskala die fünf östlichen Bundesländer finden: Brandenburg

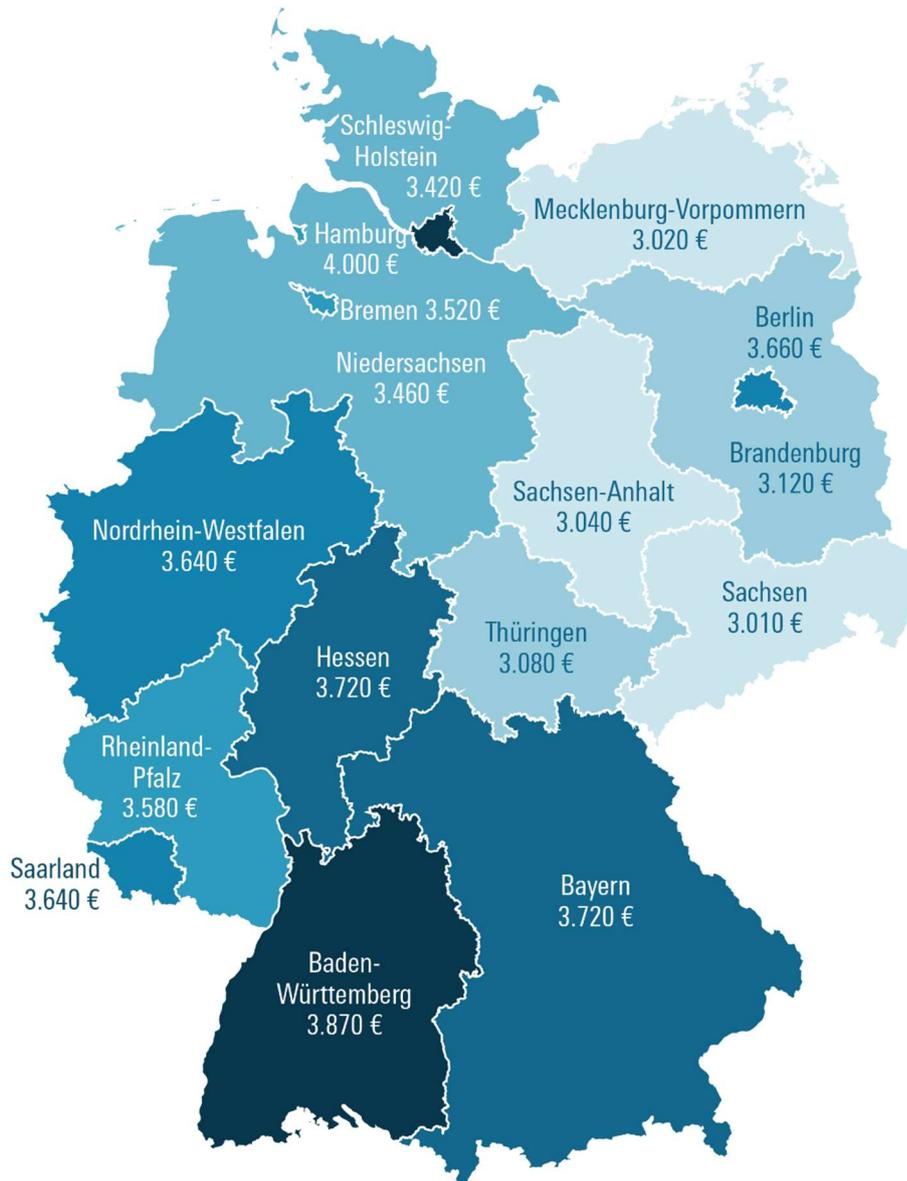
⁵ Gültig ab 4/2024, Abschluss von ver.di für die Tarifgruppe 4. Siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>.

⁶ Gültig ab 1/2025, Abschluss der IG Metall für die Tarifgruppe K/T 3 (mittlere Gruppe). Siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>.

(3.120 Euro), Thüringen (3.080 Euro), Sachsen-Anhalt (3.040 Euro), Mecklenburg-Vorpommern (3.020 Euro) und Sachsen (3.010 Euro). Eine Erklärung für das ausgesprochen niedrige Lohnniveau in diesen Ländern ist deren geringe Tarifbindung (siehe dazu im Einzelnen Schulten/Lübker/Bispinck 2019; Schröder/Lübker/Schulten 2021; Schulten/Bispinck/Lübker 2021).

Abb. 10: Verdienstniveau von Buchhalterinnen und Buchhaltern nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 6.225; Datenstand REL_2-99.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

In Deutschland regeln Tarifverträge eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen. Der Urlaubsanspruch und die wöchentliche Arbeitszeit gehören dazu, ebenso die betriebliche Altersvorsorge und nicht zuletzt Löhne und Gehälter – jener Aspekt, der öffentlich zweifellos am stärksten wahrgenommen wird. Tarifverhandlungen haben für die Löhne und Gehälter eine äußerst wichtige Funktion, denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auch in Zeiten des Fachkräftemangels meistens in der schwächeren Verhandlungsposition, wenn sie auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen. Zwar kann jede und jeder versuchen, unter Verweis auf die eigenen Leistungen für sich selbst eine Gehaltserhöhung oder einen Bonus herauszuhandeln. Letztlich haben Beschäftigte aber nur sehr begrenzte Möglichkeiten, auf ihren Arbeitgeber Druck auszuüben. Nur wenige gehen so weit, mit einer Kündigung zu drohen, um ihre Gehaltsforderung durchzusetzen – zumal der Arbeitsplatz oft nicht nur dem Lebensunterhalt dient, sondern auch Kontakte und soziale Anerkennung vermittelt.

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

Derzeit arbeiten nur noch rund die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2024, S. 10). Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung in einigen Branchen deutlich gesunken – und somit hängt die Aussicht von Buchhalterinnen und Buchhaltern auf eine tarifliche Entlohnung stark von der jeweiligen Branche des Arbeitgebers ab. In der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung gelten für fast alle Beschäftigten (98 Prozent) Tarifverträge (Kohaut/Hohendanner 2023). Auch bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (70 Prozent) sowie bei Organisationen ohne Erwerbscharakter (61 Prozent) und im verarbeitenden Gewerbe (55 Prozent) sind die Aussichten auf einen Tariflohn gut (Statistisches Bundesamt 2023). Erheblich geringer ist die Tarifbindung beispielsweise im Einzelhandel (27 Prozent) oder in der Informations- und Kommunikationsbranche (22 Prozent) (ebd.).

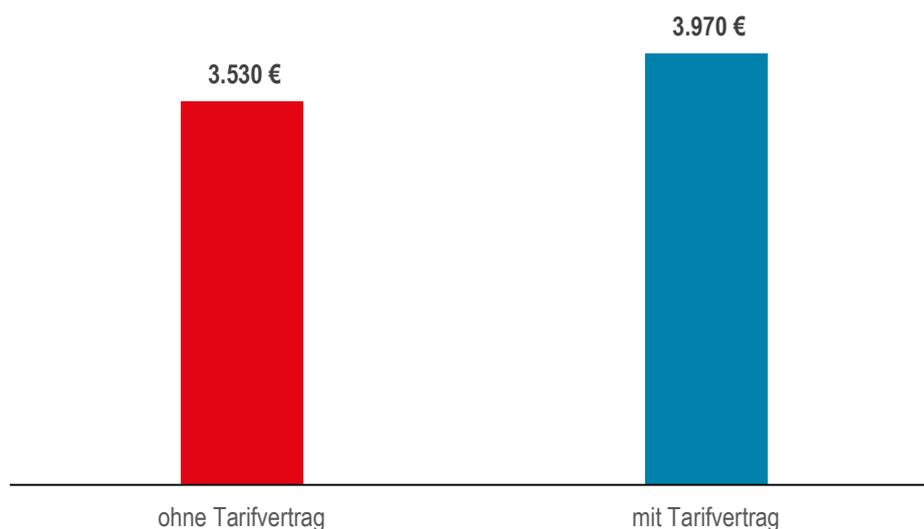
Fest steht: Beschäftigte mit Tarifbindung haben bessere Arbeitsbedingungen, geregelte Arbeitszeiten und höhere, faire Löhne. Im Folgenden wird erläutert, wie Tarifverträge sich bei Buchhalterinnen und Buchhaltern auf die Grundgehälter (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Für Buchhalter/innen gibt es bei den Grundgehältern deutliche Unterschiede: Wenn ein Tarifvertrag gilt, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 3.970 Euro. Ohne Tarifvertrag stehen im Durchschnitt lediglich 3.530 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Das Gehaltsplus mit Tarifvertrag beläuft sich also auf 13 Prozent. Über das Jahr gerechnet ergibt dies beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – einen Unterschied von 5.280 Euro. Diese Angaben sind ebenfalls auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine Berufserfahrung von zehn Jahren standardisiert, um sie möglichst gut vergleichen zu können. Zu beachten ist dabei, dass tarifgebundene Arbeitgeber die jeweils vereinbarten Tariflöhne überschreiten, aber nicht unterschreiten können. Tarifverträge legen also Mindeststandards fest, die in allen tariftreuen Betrieben verbindlich gelten, in tariflosen Betrieben aber unterschritten werden können.

Abb. 11: Verdienstniveau von Buchhalterinnen und Buchhaltern nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.225; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

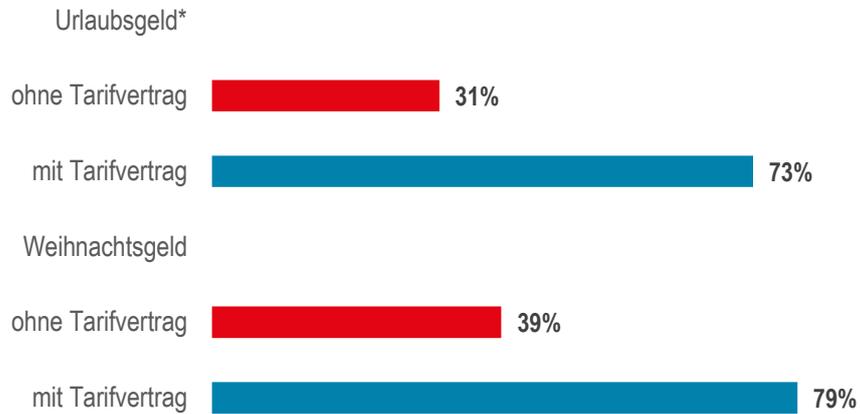
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Ergänzend zum Grundgehalt erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen. Die wichtigsten sind das Urlaubsgeld – in der Regel fällt es im Juni oder Juli an – und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausbezahlt wird. Ein genereller Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld besteht in Deutschland jedoch nicht. Grundlage sind vielmehr individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag sowie die eingetübte betriebliche Praxis und entsprechende Regelungen in Tarifverträgen. Auswertungen von Lohnspiegel.de ergeben hierzu immer wieder,

dass Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben.⁷

Abb. 12: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei Buchhalterinnen und Buchhaltern nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 5.925 (Urlaubsgeld) bzw. 6.172 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Auch Buchhalter/innen haben mit Tarifvertrag bei den Sonderzahlungen einen Vorsprung: 73 Prozent von ihnen gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit nur 31 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 12). Weihnachtsgeld erhielten sogar 79 Prozent der Buchhalter/innen mit Tarifvertrag – im Vergleich zu 39 Prozent derjenigen, die in einem tariflosen Betrieb arbeiten. Aufgrund der besseren Aussichten auf Sonderzahlungen ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet noch einmal größer, als dies im vorigen Abschnitt unter der Annahme von zwölf Monatsgehältern berechnet wurde.

⁷ Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 11.6.2024 (46 Prozent aller Beschäftigten bekommen Urlaubsgeld) und vom 19.11.2024 (52 Prozent der Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld).

Literatur

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

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

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

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

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

Bundesagentur für Arbeit (2022): BERUFENET Steckbrief: Buchhalter/in (Stand: 11.01.2023). Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/steckbrief/7693>

Costa Dias, M./ Joyce, R./ Parodi, F. (2020): The gender pay gap in the UK: children and experience in work, in: Oxford Review of Economic Policy 36(4), S. 855-881. <https://doi.org/10.1093/oxrep/graa053>.

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

Ellguth, P./ Kohaut, S. (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen 75(4), S. 328-337.

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

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

Kohaut, S./ Hohendanner, C. (2023): Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland, In: IAB-Forum 20. Juli 2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Schulten, T./ Bispinck, R./ Lübker, M. (2021): Tarifverträge und Tarifflicht in Thüringen. WSI Study Nr. 26. Düsseldorf.

Schulten, T./ Lübker, M./ Bispinck, R. (2019): Tarifverträge und Tarifflicht in Sachsen, WSI Study Nr. 19. Düsseldorf.

Süddeutsche Zeitung (2025): Tabuthema Gehalt: Männer lügen häufiger als Frauen. 3. April 2025. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/umfrage-zeigt-unterschiede-tabuthema-gehalt-maenner-luegen-haeufiger-als-frauen-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-250403-930-423042>

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

WSI-Tarifarchiv (2021): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2021. Düsseldorf.

Zucco, A. (2019): Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen, in: DIW Wochenbericht 86(10), S. 127-136.

Zucco, A./ Bächmann, A. C. (2020): A question of gender? How promotions affect earnings. Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2020. Kiel und Hamburg.

Zwick, T. (2011): Seniority wages and establishment characteristics, in: Labour Economics 18(6), S. 853-861.

Impressum

Die Arbeitspapiere zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank erscheinen in loser Reihenfolge. Zusätzlich können für über 500 Berufe im Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de kostenlos individuelle Vergleichsberechnungen durchgeführt werden. Lohnspiegel.de ist seit 2004 das führende nicht-kommerzielle Gehaltsportal in Deutschland. Es wird vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung wissenschaftlich betreut.

Diese und andere Veröffentlichungen des WSI-Portals Lohnspiegel.de finden Sie als pdf-Datei unter www.lohnspiegel.de

ISSN 2751-8914

Gedruckte Einzel Exemplare sind zu beziehen über

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

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