

ARBEITSPAPIER

Nr. 55 · Juni 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN IT-BERATER/INNEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Paula Bünger, Heike Herrberg, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

Der Sektor Informationstechnologie boomt in Deutschland, und IT-Berater/in ist ein Beruf, der auch weiterhin gefragt sein wird. „Zukunftssicher“, „spannend“ und mit guten Entwicklungsmöglichkeiten – so beschreiben IT-Berater/innen ihre Arbeit. Die große Mehrheit der Befragten ist zufrieden mit dem Beruf: 93 Prozent würden ihre Tätigkeit auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen. 55 Prozent der befragten IT-Berater/innen sind auch mit ihrem Gehalt zufrieden. Dieses liegt nach zehn Jahren Berufserfahrung in Vollzeit monatlich bei 6.010 Euro. IT-Berater/innen, die in Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten, verdienen rund 8 Prozent mehr als Beschäftigte bei tariflosen Arbeitgebern. Auch Weihnachts- und Urlaubsgeld werden in Betrieben mit Tarifbindung deutlich häufiger gezahlt.

Inhalt

Inhalt	2
Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen IT-Berater/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: IT-Berater/in	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen IT-Berater/innen ihren Beruf ein?	7
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	10
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	11
4.1 Der Gender Pay Gap bei IT-Beraterinnen und IT-Beratern	11
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	14
4.3 Verdienstunterschiede nach Ausbildungsabschluss	15
4.4 Regionale Verdienstunterschiede	16
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	19
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	20
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	20
Literatur	22

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Die Branche boomt und ist zukunftssicher: IT-Berater/in ist ein Beruf mit Zukunft, vor allem im Hinblick auf das Thema IT-Sicherheit. Gefragt sind technisches Verständnis, Rechenfertigkeiten und Interesse an theoretisch-abstrakten Tätigkeiten, aber auch Planungs- und Organisationsfähigkeiten sowie kaufmännisches Wissen.

Die Mehrheit der IT-Berater/innen ist zufrieden mit ihrem Beruf: 93 Prozent der Befragten würden ihren Beruf auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen. 55 Prozent sind auch mit ihrem Einkommen zufrieden. Viele beschreiben ihre Tätigkeit als „zukunftssicher“, „spannend“ und mit guten Entwicklungsmöglichkeiten.

Mehr Berufserfahrung bedeutet mehr Gehalt: Während IT-Berater/innen beim Berufseinstieg etwa 4.380 Euro monatlich verdienen, sind es nach zehn Jahren im Beruf schon 6.010 Euro, und mit 20 Jahren Berufserfahrung liegen die Gehälter dann bei durchschnittlich 6.860 Euro monatlich – jeweils ohne Sonderzahlungen und Überstundenvergütungen.

Frauen sind in der IT-Branche noch immer unterrepräsentiert: Der Anteil von Frauen in der deutschen IT-Branche ist, auch im internationalen Vergleich, eher gering. Von den Befragten waren nur 13 Prozent weiblich. IT-Beraterinnen verdienen rund 5.580 Euro monatlich – und damit gut 8 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Deren Lohn liegt bei 6.080 Euro.

Im Osten liegen die Löhne knapp 8 Prozent unter dem Westniveau: In Westdeutschland verdienen IT-Berater/innen durchschnittlich 6.060 Euro pro Monat, während es in Ostdeutschland nur etwa 5.580 Euro sind. Am höchsten sind die Löhne in Baden-Württemberg (6.250 Euro), am niedrigsten in Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern (jeweils 5.030 Euro).

Großbetriebe zahlen mehr als kleinere Unternehmen: In großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten verdienen IT-Berater/innen am meisten (6.350 Euro). Kleinere Betriebe mit unter 100 Beschäftigten zahlen im Durchschnitt 5.580 Euro monatlich und damit rund 12 Prozent weniger.

Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen mehr: In Betrieben mit Tarifvertrag liegt das Grundgehalt der IT-Berater/innen fast 8 Prozent über dem Lohn in tariflosen Betrieben. Darüber hinaus erhalten IT-Berater/innen in tarifgebundenen Betrieben deutlich häufiger Urlaubsgeld (63 Prozent) und Weihnachtsgeld (68 Prozent) als in Unternehmen ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten: Für die vorliegende Auswertung wurden die Gehaltsangaben von 7.729 IT-Beraterinnen und IT-Beratern aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank genutzt.

1 Einleitung: Was verdienen IT-Berater/innen?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Über Geld spricht man nicht, heißt es oft. So ist auch der eigene Verdienst unter Freundinnen, Freunden und Bekannten – und teils sogar unter Eheleuten – häufig tabu (Süddeutsche Zeitung 2025). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finden sich daher bei individuellen Gehaltsverhandlungen mit ihrem Arbeitgeber meist in der schwächeren Verhandlungsposition wieder, da sie aufgrund der fehlenden Gehaltstransparenz einen Informationsnachteil haben: Während die Personalabteilung sich einen schnellen Überblick über alle Gehälter verschaffen kann, wissen Beschäftigte meist nicht einmal, wie viel ihre direkten Kolleginnen und Kollegen verdienen. So können ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede stillschweigend weiterbestehen. Auch bei der Neubesetzung von Stellen sind Arbeitgeber in der vorteilhaften Verhandlungsposition, können sie doch die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber abfragen, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

Das vorliegende Arbeitspapier analysiert die Gehälter von IT-Beraterinnen und IT-Beratern auf Basis von Daten der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die in Abschnitt 1.2 näher beschrieben wird.¹ In Abschnitt 2 geht es zunächst um das Berufsbild der IT-Berater/innen sowie Zugangsvoraussetzungen und persönliche Einschätzungen der Befragten zu ihrem Beruf. Abschnitt 3 stellt die typische Gehaltsentwicklung von IT-Beraterinnen und IT-Beratern mit zunehmender Berufserfahrung dar. Abschnitt 4 thematisiert weitere mögliche Verdienstunterschiede, wobei zunächst der Gender Pay Gap analysiert wird, also die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede zwischen IT-Beraterinnen und IT-Beratern. Zudem werden Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße, Ausbildungsabschluss und Bundesland genauer betrachtet. In Abschnitt 5 geht es um einen weiteren wesentlichen Bestimmungsfaktor für die Gehälter: die Tarifbindung des Arbeitgebers. Diese beeinflusst oft nicht nur ganz wesentlich den Bruttomonatsverdienst, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt werden.

1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Das zentrale Anliegen von Lohnspiegel.de ist, mehr Gehaltstransparenz zu schaffen. Durch Informationsangebote werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässige Informationen über die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter zur Verfügung gestellt. Damit hat sich Lohnspiegel.de

¹ Dieses Arbeitspapier ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen und die 2., überarbeitete Auflage eines ursprünglich im Juli 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). Unser Dank gilt Herbert Rehm (IG Metall Vorstandsverwaltung) für seine Anmerkungen zu einer Entwurfsfassung dieses Arbeitspapiers.

seit seiner Gründung im Jahr 2004 als führendes nicht kommerzielles Gehaltsportal in Deutschland etabliert, das unabhängig von wirtschaftlichen Interessen seiner Informationsaufgabe nachkommen kann. Das Portal wird zu 100 Prozent aus Mitteln der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung finanziert und vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Stiftung wissenschaftlich betreut. Mit dem Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de können Interessierte für über 500 Berufe einen individuellen Gehaltsvergleich erzeugen, der zahlreiche Merkmale berücksichtigt. Darüber hinaus geben die Arbeitspapiere von Lohnspiegel.de zu ausgewählten Berufen einen wissenschaftlich fundierten, allgemein verständlichen Überblick über die entsprechenden Gehaltsgefüge.

Auch für dieses Arbeitspapier bildet die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die Datengrundlage. Sie enthält die Gehaltsangaben von über 500.000 Beschäftigten und basiert auf einer Online-Befragung von Besucherinnen und Besuchern des Portals Lohnspiegel.de.² Durch regelmäßige Aktualisierungen lassen sich auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigen.³ Neben der Gehaltsangabe werden in der Datenbank eine Reihe weiterer Informationen erfasst, die wichtige Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus darstellen. Dazu gehören soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz, z. B. der Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Für diese Analyse wurden die Angaben von 7.729 IT-Beraterinnen und IT-Beratern ausgewertet. Zudem haben viele Befragte in einer offenen Frage über ihre Erfahrungen in dem Beruf berichtet. Neben der Verdienstperspektive ergibt sich also ein guter Eindruck der persönlichen Einschätzung von Vor- und Nachteilen in dem Beruf.

2 Berufsprofil: IT-Berater/in

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Informatik ist eines der beliebtesten Studienfächer hierzulande: Im Jahr 2024 studierten 146.170 junge Männer und Frauen dieses Fach an deutschen Hochschulen. Hinzu kommen etliche Studierende in verwandten Fächern wie Wirtschaftsinformatik (67.909 Studierende), Medieninformatik (16.954), Ingenieurinformatik/Technische Informatik (15.628), Kommunikations- und Informationstechnik (7.917), Medizinische Informatik (3.550) oder Bioinformatik (2.956) (Statistisches Bundesamt 2025). Das Fach ist weiterhin vor allem männlich geprägt: Von den Informatik-Studierenden waren gut 80 Prozent Männer; in den verwandten Fächern weicht der Anteil teilweise nach oben oder unten ab (ebd.).

In der Regel wird eine bestandene Prüfung als IT-Berater/in benötigt oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium, um den Beruf ausüben zu können

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.

(Bundesagentur für Arbeit 2025). Bei IT-Berufen unterscheidet man zwischen den drei Ebenen Spezialist/in, operative/r Professional und strategische/r Professional, wobei IT-Berater/in zu der Gruppe der operativen Professionals zählt. Meist ist eine Zertifizierung als Spezialist/in notwendig für die Weiterbildungsprüfung als operative/r Professional, welche wiederum erforderlich ist für die Prüfung als strategische/r Professional. Um zur Weiterbildungsprüfung als IT-Berater/in zugelassen zu werden, braucht man darüber hinaus oft eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf – beispielsweise im Bereich Informations- und Telekommunikationstechnik – sowie entsprechende Berufserfahrung. Gefragt sind in diesen Arbeitsfeldern technisches Verständnis, Rechenfertigkeiten und Interesse an theoretisch-abstrakten Tätigkeiten, aber auch Planungs- und Organisationsfähigkeiten, soziale Kompetenzen sowie kaufmännisches Wissen.

Die allgemeine Aufgabe von IT-Beraterinnen und IT-Beratern besteht darin, Unternehmen zur Informationstechnik zu beraten sowie entsprechende Projekte zu akquirieren und umzusetzen. IT-Berater/innen bewerten und vergleichen beispielsweise verschiedene IT-Systeme, zeigen Kundinnen und Kunden Veränderungsmöglichkeiten, etwa um Arbeits- und Systemabläufe zu verbessern, beraten sie zu verschiedenen Lösungen und führen diese durch. Entsprechende Aufgaben des Projektmanagements, etwa Dokumentation und Präsentation – auch innerhalb mehrerer Projekte gleichzeitig – sind ebenfalls Teil der Tätigkeit. Ebenso dazu gehören Personalaufgaben, wie Mitarbeiterführung und -qualifizierung, sowie Schulungen zu neuen Produkten und IT-Systemen. Einen Großteil ihrer Arbeit erledigen IT-Berater/innen also am Computerbildschirm; darüber hinaus haben sie Kundenkontakt und ggf. Verantwortung für Mitarbeitende. Aufträge bei Kunden erfordern teilweise Reisen, unter Umständen auch ins Ausland. IT-Berater/innen arbeiten in Unternehmen aller Branchen, aber auch in der öffentlichen Verwaltung oder bei Verbänden und Organisationen (Bundesagentur für Arbeit 2025).

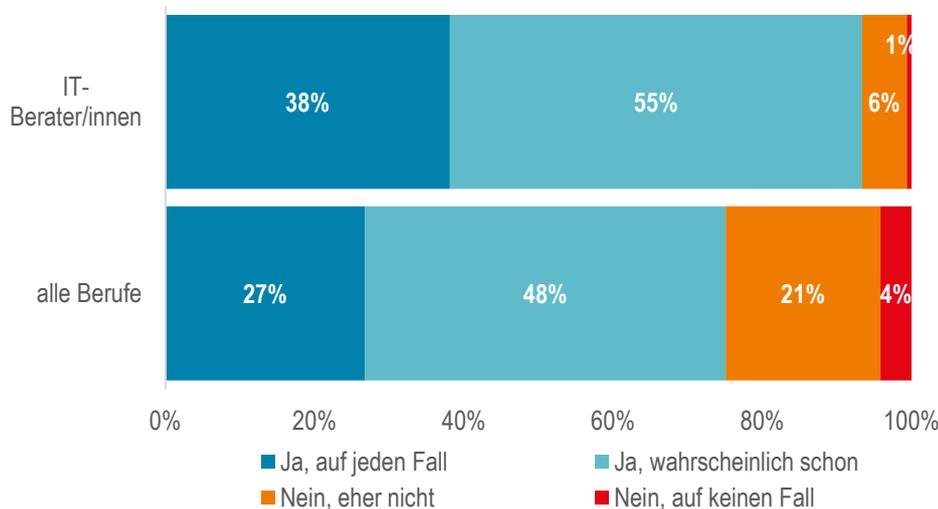
Um ihr berufliches Wissen aktuell zu halten, besuchen IT-Berater/innen Anpassungsweiterbildungen, etwa zu IT-Sicherheit und Datenschutz, aber auch zu den Themen Projektmanagement, Mitarbeiterführung, Teamarbeit oder Teamführung. Die fortschreitende Digitalisierung konfrontiert IT-Berater/innen mit Themen oder Technologien wie Blockchain-basierten Lösungen, Business-Intelligence-Systemen, Edge-Computing, cloud-basierten Softwarelösungen oder KI-gestütztem Wissensmanagement. Der Bereich IT-Sicherheit ist ein immer stärker wachsender Arbeitsmarkt für IT-Berater/innen, die Unternehmen wie auch Privatpersonen vor Cyberangriffen schützen sollen. Die Nachfrage nach IT-Fachkräften steigt immens und laut Prognosen werden bis zum Jahr 2040 in Deutschland rund 663.000 IT-Fachleute fehlen (Bitkom 2024).

2.2 Wie schätzen IT-Berater/innen ihren Beruf ein?

Ein gutes Indiz dafür, wie zufrieden Beschäftigte mit ihrem Beruf sind, ist die Frage, ob sie jungen Menschen ihren Beruf weiterempfehlen würden. Die Antwort in der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de hierzu ist eindeutig: 38 Prozent der befragten IT-Berater/innen würden ihren Beruf auf jeden Fall, 55 Prozent ihn wahrscheinlich weiterempfehlen. Lediglich 6 Prozent würden eher nicht und nur 1 Prozent würde auf keinen Fall zu ihrem Beruf raten (Abbildung 1). Dieses Ergebnis ist weitaus positiver als für die Befragten aller Berufe, von denen insgesamt drei Viertel ihren Beruf weiterempfehlen würden: 27 Prozent der Befragten aller Berufe empfehlen ihren Beruf auf jeden Fall, 48 Prozent würden ihn wahrscheinlich empfehlen.

Abb. 1: Würden IT-Berater/innen ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon IT-Berater/innen N = 451; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Im Folgenden finden sich einige Stimmen der befragten IT-Berater/innen, welche die – überwiegend positiven – Erfahrungen in diesem Beruf beschreiben (Kasten 1). Vor allem die Zukunftssicherheit des Berufes sowie die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten werden hervorgehoben. Darüber hinaus wird die Tätigkeit als „spannend“, „herausfordernd“ oder auch „cool“ beschrieben und das gute Gehalt betont.

Kasten 1: Stimmen von IT-Beratern und IT-Beraterinnen zu ihrem Beruf

„Interessant, spannend, nur nicht förderlich für die Familie.“

IT-Berater aus Baden-Württemberg, 48 Jahre

„Zukunftssicherer Beruf, viel Menschenkontakt.“

IT-Berater aus Hessen, 20 Jahre

„Zukunftssicherer, moderner Job.“

IT-Berater aus Bayern, 20 Jahre

„Weil es cool ist.“

IT-Berater aus Nordrhein-Westfalen, 40 Jahre

„Digitalisierung schreitet immer mehr voran in allen Sparten.“

IT-Berater aus dem Saarland, 53 Jahre

„Sicherer, guter Job mit vielen Möglichkeiten.“

IT-Beraterin aus Sachsen, 38 Jahre

„Super Entwicklungsmöglichkeiten (persönlich und beruflich).“

IT-Berater aus Baden-Württemberg, 32 Jahre

„Beruf mit Zukunft.“

IT-Berater aus Nordrhein-Westfalen, 53 Jahre

„Viel Kohle, wenig Arbeit.“

IT-Berater aus Hessen, 39 Jahre

„Es kommt natürlich auf die Person an. Jemand, der keine Veränderung mag und nicht reisen möchte, auf keinen Fall!“

IT-Berater aus Hessen, 50 Jahre

„Beim richtigen Unternehmen kann man gute Erfahrungen durch verschiedenste Kunden und Projekte sammeln.“

IT-Berater aus Nordrhein-Westfalen, 29 Jahre

„Herausfordernd, abwechslungsreich, zukunftsorientiert.“

IT-Berater aus Niedersachsen, 45 Jahre

„Viele Möglichkeiten, innerhalb des Berufs sich zu entwickeln und zu spezialisieren; überall Jobangebote (außer auf dem Land).“

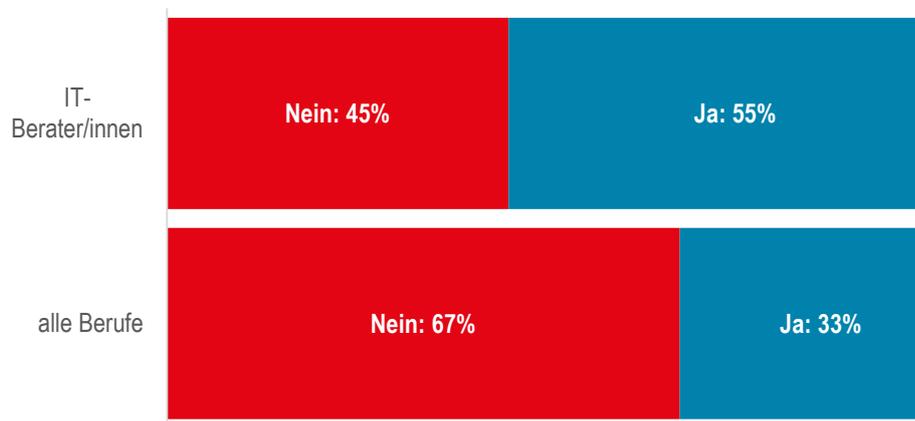
IT-Berater aus Berlin, 31 Jahre

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

Die Frage nach der Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst ist ebenfalls wichtig, möchte man sich ein Bild davon machen, wie IT-Berater/innen ihren Beruf einschätzen. Daher hat Lohnspiegel.de 705 IT-Berater/innen gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer aktuellen Stelle erhalten, gerecht finden. 45 Prozent der Befragten verneinten dies, während 55 Prozent ihren derzeitigen Lohn als gerecht empfinden (Abbildung 2). Damit sind IT-Berater/innen häufiger zufrieden mit ihrem Gehalt als die Befragten aller Berufe, von denen etwa zwei Drittel ihr Gehalt nicht in Ordnung finden. In Betrieben mit Tarifvertrag fanden 65 Prozent der IT-Berater/innen ihren Bruttoverdienst fair, verglichen mit 52 Prozent bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern (nicht tabellarisch ausgewiesen).⁴ Aufgrund der deutlich höheren Gehälter in tarifgebundenen Betrieben ist dieses Ergebnis plausibel (siehe Abschnitt 4).

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter IT-Beraterinnen und IT-Beratern

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 IT-Berater/innen N = 705; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



⁴ Der Unterschied ist statistisch signifikant, $\chi^2(1, N = 705) = 8,74, p = 0,003$.

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Wie in anderen Berufen auch, verdienen IT-Berater/innen mit zunehmender Berufserfahrung mehr Geld. Ein Erklärungsfaktor dafür in der internationalen Literatur ist das Humankapital, also Kenntnisse, Wissen, Fähigkeiten etc., die Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens sammeln und sie damit aus Arbeitgebersicht produktiver machen (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Hinzu kommt, dass die meisten Tarifverträge Erfahrungsstufen vorsehen, sodass Löhne und Gehälter nach Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung gestaffelt sind (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019). Gehaltserhöhungen erfolgen dann in Betrieben mit Tarifbindung – in denen hierzulande etwa die Hälfte der Beschäftigten arbeiten – in regelmäßigen Abständen, ohne dass diese individuell ausgehandelt werden müssen (Lübker/Schulten 2024, S. 6).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von IT-Beraterinnen und IT-Beratern mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.729; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

IT-Berater/innen verdienen beim Berufseinstieg 4.380 Euro monatlich und nach fünf Jahren bereits 21 Prozent mehr (5.300 Euro). Mit zehn Jahren Berufserfahrung liegt das Monatsgehalt dann bei 6.010 Euro und nach 20 Jahren im Beruf bei 6.860 Euro. Die Angaben beziehen sich auf eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden und berücksichtigen weder Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld noch die Vergütung von Überstunden.

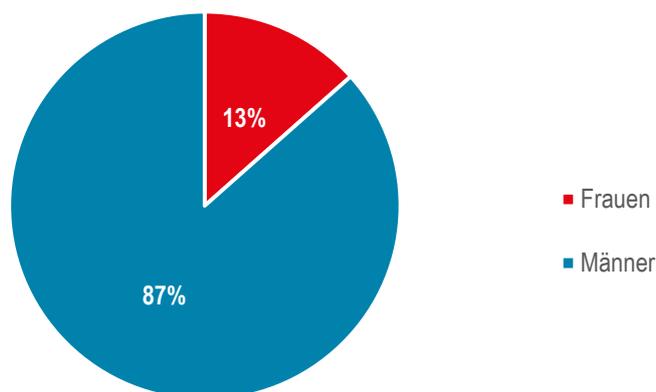
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei IT-Beraterinnen und IT-Beratern

Nicht nur die Berufserfahrung, sondern auch das Geschlecht ist nach wie vor ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt (Schmieder/Wrohlich 2021; Schrenker/Wrohlich 2022). Der sogenannte Gender Pay Gap gibt die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede an und lässt sich auch für die IT-Berater/innen bestimmen – einem Beruf, in dem noch überwiegend Männer arbeiten. Von den befragten IT-Beraterinnen und IT-Beratern in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank sind ebenfalls nur 13 Prozent weiblich (Abbildung 4). Aufgrund der hohen Gesamtzahl können jedoch belastbare Aussagen zu den Verdiensten von Frauen und Männern gemacht werden: IT-Beraterinnen verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung etwa 5.580 Euro, ihre männlichen Kollegen hingegen 6.080 Euro (Abbildung 5). Der Gender Pay Gap liegt in diesem Beruf also bei gut 8 Prozent.

Abb. 4: Befragte IT-Berater/innen nach Geschlecht

Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 7.729; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

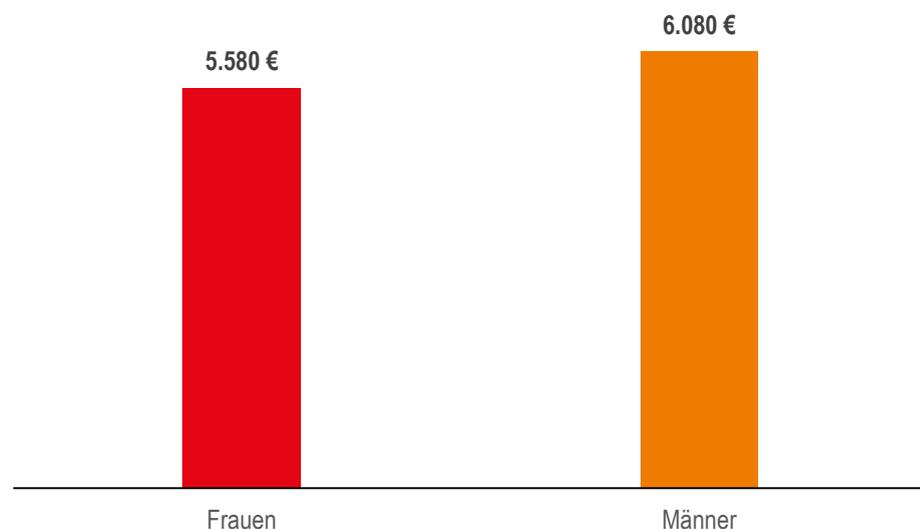
Warum aber sind Frauen in IT-Berufen so stark unterrepräsentiert? Schon bei der Studienwahl liegt Informatik gegenüber anderen MINT-Fächern weit zurück: Während der Frauenanteil in Mathematik mit knapp 49 Prozent und in Biologie mit etwa 65 Prozent mittlerweile ausgeglichen ist, liegt er im Studienfach Informatik bei unter 20 Prozent und ist damit besonders gering (Statistisches Bundesamt 2025, siehe auch Abschnitt 2.1). Wie kommt es dazu? Eine Befragung von im IT-Bereich beschäftigten Frauen hat bestätigt: Die Entscheidung für ein Berufsfeld hängt vor allem von den persönlichen Interessen und Fähigkeiten ab, die wiederum zu der Entwicklung eines sogenannten individuellen Selbstkonzeptes beitragen (Brämer/Großkopf/Jost 2020). Daher ist es sinnvoll, dass Frauen bzw. Mädchen so früh wie möglich mit technischen Berufsfeldern in Berührung kommen, wozu Eltern, aber vor allem Schulen beitragen können, die verstärkt mit Unternehmen zusammenarbeiten sollten (ebd.).

Gleichzeitig zeigt eine andere Befragung junger Frauen, die eine Ausbildung oder ein Studium im (informations-)technischen Bereich absolvieren, dass viele hier noch gesellschaftlichen Vorstellungen und Vorurteilen ausgesetzt sind, nach denen „Frauen und Technik“ nicht zusammenpassen. Sie müssen sich im Ausbildungsalltag stärker beweisen oder schätzen ihre eigenen technischen Fähigkeiten schlechter ein (Bitkom 2025). Darüber hinaus ist die Fluktuation von Frauen in der IT-Branche deutlich höher als die von Männern, und Frauen verlassen die Branche – auch mit abgeschlossenem Hochschulstudium und Berufserfahrung – weitaus häufiger komplett, was vor allem mit Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz begründet wird (Marsden 2022). Um dem entgegenzuwirken, müssen Betriebe und Teams geschlechtergerechte Praktiken einüben und beispielsweise Arbeitsprozesse transparenter und strukturierter organisieren (ebd.).

Neben Initiativen wie dem Girls‘ Day, der Mädchen für MINT-Berufe sensibilisieren soll, gibt es zahlreiche Netzwerke für Frauen in IT- oder Technik-Berufen, z. B. „Ladies in Tech (LiT)“, ein Netzwerk der Internetwirtschaft, das sich für eine bessere Sichtbarkeit von Frauen, etwa auf Veranstaltungspanels, einsetzt, Frauen untereinander vernetzt und sie in ihren Karrieren unterstützt (Brämer/Großkopf/Jost 2020; eco – Verband der Internetwirtschaft e. V., ohne Datum). Aus Sicht der Unternehmen ist es neben der Frage von Gleichstellung und Gerechtigkeit auch aus anderen Gründen essenziell, mehr Frauen einzustellen und bessere Vereinbarkeitsbedingungen zwischen Beruf und Familie zu schaffen: Zum einen sind diversere Teams, etwa in Bezug auf Geschlecht oder Alter, meist erfolgreicher als homogene Teams, zum anderen ist der zunehmende Fachkräftemangel kaum ohne eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen zu beheben (Wittpahl/Buhr/Kelterborn 2020).

Abb. 5: Verdienstniveau von IT-Beraterinnen und IT-Beratern nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

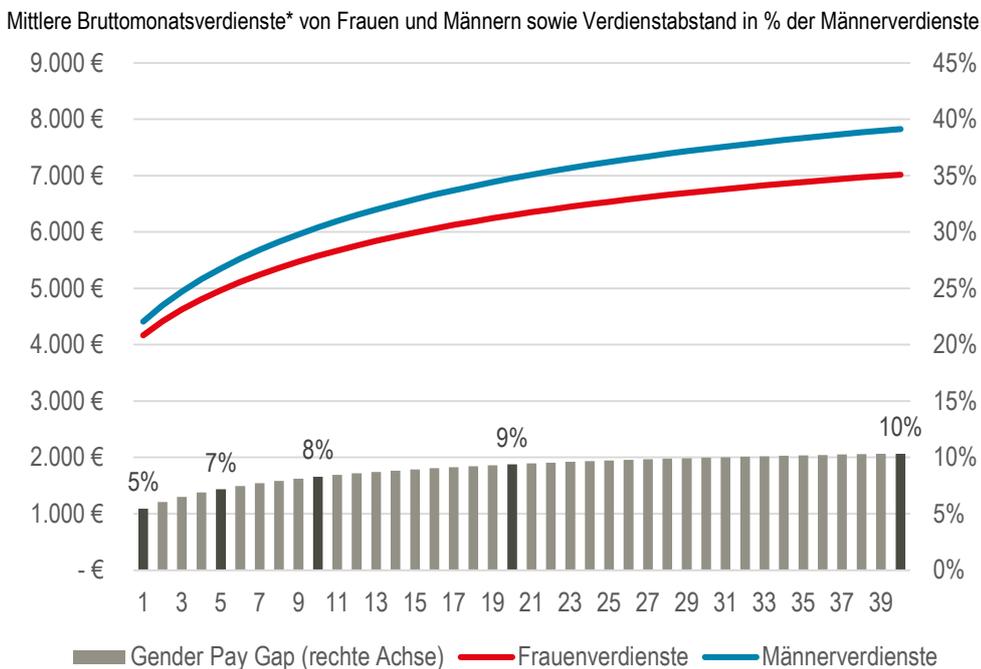


Anmerkung: Fallzahl N = 7.729; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Der Gender Pay Gap bleibt über das gesamte Erwerbsleben hinweg bestehen und vergrößert sich meistens sogar noch (Manning/Swaffield 2008; Schrenker/Wrohlich 2022). Das ist unter anderem damit zu erklären, dass steigende Berufserfahrung sich bei Frauen weniger positiv auf das Gehalt auswirkt als bei Männern (Stokke 2021). Beim Berufseinstieg liegt der Gehaltsunterschied zwischen IT-Beraterinnen und IT-Beratern schon bei 5 Prozent; er steigt dann auf 7 Prozent nach fünf Jahren im Beruf und auf 8 Prozent nach zehn Berufsjahren. Auch danach wächst der Gender Pay Gap weiter, wenn auch in vermindertem Tempo, sodass der Gehaltsunterschied nach 20 Jahren bei 9 Prozent liegt und nach 40 Jahren sogar bei 10 Prozent (Abbildung 6).

Abb. 6: Entwicklung des Gender Pay Gaps von IT-Beraterinnen und IT-Beratern nach Berufserfahrung



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 7.729; Datenstand REL_2-99.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Verschiedene Faktoren führen dazu, dass der Gender Pay Gap im Laufe des Erwerbslebens steigt. Ein Grund ist, dass viele Frauen – im Gegensatz zu den meisten Vätern – nach der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln (Schrenker/Zucco 2020). Eine kürzere Wochenarbeitszeit von Müttern ist aber oft auch mit geringeren Stundenlöhnen verbunden (Zucco 2019; Costa Dias/Joyce/Parodi 2020) und verschlechtert zudem die Beförderungschancen (Zucco/Bächmann 2020). Längere Pausen im Erwerbsleben, etwa während der Elternzeit, beeinträchtigen langfristige Verdienst- und Karriereaussichten besonders stark (Boll 2010; Lott/Eulgem 2019). Daraus folgt dann oft, was in der Forschung als vertikale Segregation bezeichnet wird: je höher die Hierarchieebene, desto geringer der Frauenanteil (Baier et al. 2018). Studien zeigen zudem, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie

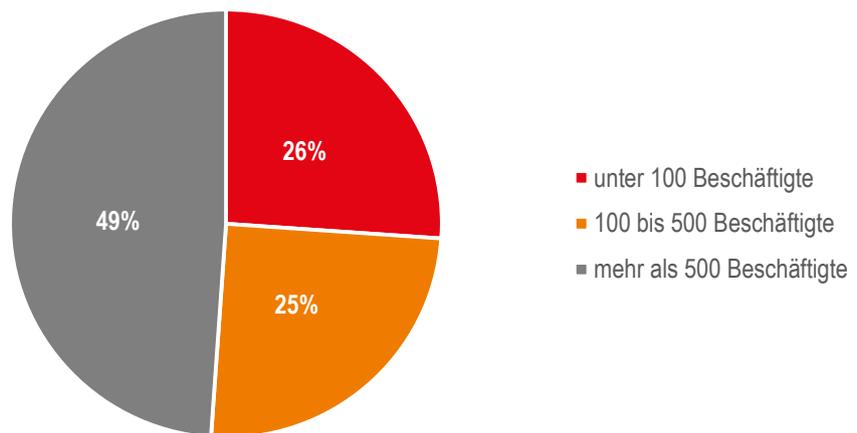
das Ausscheiden von Frauen aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015). Damit verfestigen Arbeitgeber also zusätzlich deren geringere Karriere- und Gehaltschancen.

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Die Größe des Betriebes beeinflusst ebenfalls den Verdienst: In der Regel ist das Lohnniveau in größeren Betrieben höher. Dieser Effekt ist in der Literatur sowohl für die Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) als auch für Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) gut belegt. Zu erklären ist er etwa dadurch, dass größere Betriebe meist produktiver arbeiten und sich dadurch höhere Löhne leisten können. Zudem sind sie öfter an einen Tarifvertrag gebunden als kleinere Betriebe (Hohendanner/Kohaut 2024). Während also größere Arbeitgeber häufiger die höheren Tariflöhne zahlen, sind Beschäftigte in Kleinbetrieben öfter gezwungen, ihr Gehalt selbst auszuhandeln (Lübker/Schulten 2024).

Abb. 6: Befragte IT-Berater/innen nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



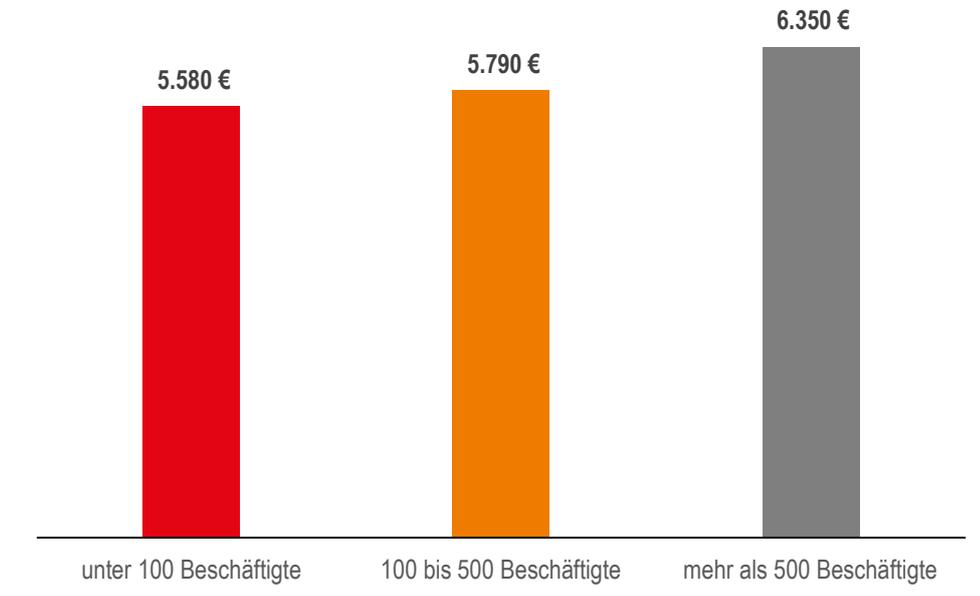
Anmerkung: Fallzahl N = 7.729; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



An der Online-Erhebung der WSI-Lohnspiegel-Datenbank nehmen Beschäftigte aus allen Betriebsgrößenklassen teil, sodass sich Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße gut analysieren lassen. 26 Prozent der befragten IT-Berater/innen arbeiten in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 25 Prozent in mittleren Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten und 49 Prozent in größeren Betrieben (Abbildung 6). Damit reichen auch hier die Fallzahlen aus, um belastbare Aussagen zu den Gehaltsunterschieden zu machen.

Abb. 7: Verdienstniveau von IT-Beraterinnen und IT-Beratern nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.729; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Auch für IT-Berater/innen ist der Lohn in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten am besten: Hier verdienen sie im Durchschnitt 6.350 Euro monatlich, in mittelgroßen Betrieben (100 bis 500 Beschäftigte) sind es im Schnitt 5.790 Euro pro Monat (Abbildung 7). In kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten liegen die Löhne noch etwas niedriger (5.580 Euro). Bei einem Wechsel von einem Klein- zu einem Großbetrieb kann ein/e IT-Berater/in das Gehalt im Mittel also um knapp 14 Prozent steigern. Ein wichtiger Faktor ist, dass Großbetriebe sehr viel häufiger tarifgebunden sind. Auch hier beziehen sich die Angaben auf eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden ohne Sonderzahlungen und Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

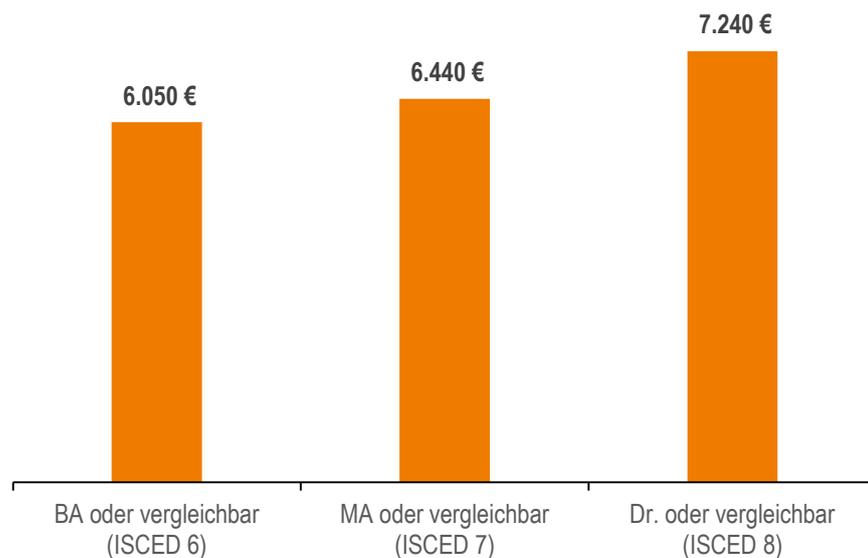
4.3 Verdienstunterschiede nach Ausbildungsabschluss

IT-Berater/in ist ein Weiterbildungsberuf. Das heißt, dass für die Tätigkeit ein abgeschlossenes Studium im Bereich Informatik bzw. ähnlichen Studiengängen erforderlich ist oder eine bestandene Prüfung als IT-Berater/in vorliegen muss, für die wiederum eine einschlägige Berufsausbildung und Berufserfahrung notwendig sind (Bundesagentur für Arbeit 2025; siehe auch Abschnitt 2.1). Je rund ein Drittel der Befragten in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank hatte einen Bachelor- oder Masterabschluss bzw. vergleichbare Abschlüsse. Ein weiteres Viertel hatte Abitur, Fachhochschulreife oder einen Realschulabschluss und 3 Prozent hatten einen Dokortitel.

Mit höherem Abschluss steigen in der Regel die Löhne – dies gilt auch für IT-Berater/innen. Beschäftigte mit Bachelor- oder vergleichbarem Abschluss verdienen im Durchschnitt 6.050 Euro; mit Master oder vergleichbarem Abschluss liegt der Lohn gut 6 Prozent höher (6.440 Euro). Weitaus mehr verdient der kleine Anteil der IT-Berater/innen mit Dokortitel, nämlich monatlich rund 7.240 Euro – und damit fast 20 Prozent mehr als diejenigen mit Bachelorabschluss. Auch diese Angaben beziehen sich auf eine zehnjährige Berufserfahrung und 38-Stunden-Woche.

Abb. 8: Verdienstniveau von IT-Beraterinnen und IT-Beratern nach Ausbildungsabschluss

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 7.601; Datenstand REL_2-99.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

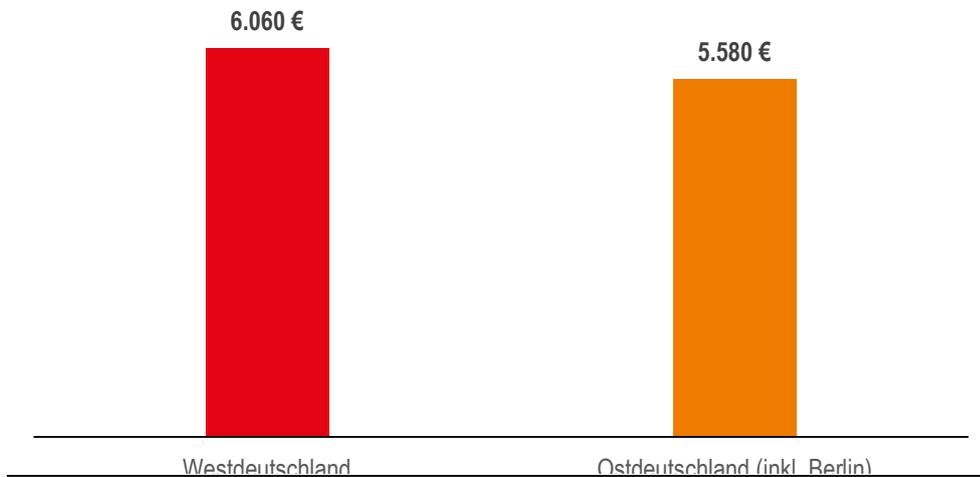


4.4 Regionale Verdienstunterschiede

In Ostdeutschland sind die Löhne auch 35 Jahre nach der Wiedervereinigung noch immer generell niedriger als im Westen. Die Arbeitsmarktforschung begründet dies mit einigen strukturellen Unterschieden zwischen Ost und West (Kluge/ Weber 2018; Müller et al. 2018). Ein Faktor ist, dass es in Ostdeutschland weniger Großbetriebe als im Westen gibt. Da kleinere Betriebe im Schnitt weniger Lohn als größere Betriebe zahlen (siehe Abschnitt 4.2), drückt dies das durchschnittliche Lohnniveau. Des Weiteren sind Branchen mit traditionell hohen Löhnen im Osten schwächer vertreten als in Westdeutschland. Ebenso ist die Tarifbindung in Ostdeutschland niedriger als im Westen (Hohendanner/Kohaut 2024): Während tariflose Betriebe in allen Bundesländern geringere Löhne zahlen als vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung, ist dieser Lohnabstand in Ostdeutschland besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2024).

Abb. 9: Verdienstniveau von IT-Beraterinnen und IT-Beratern in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.729; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

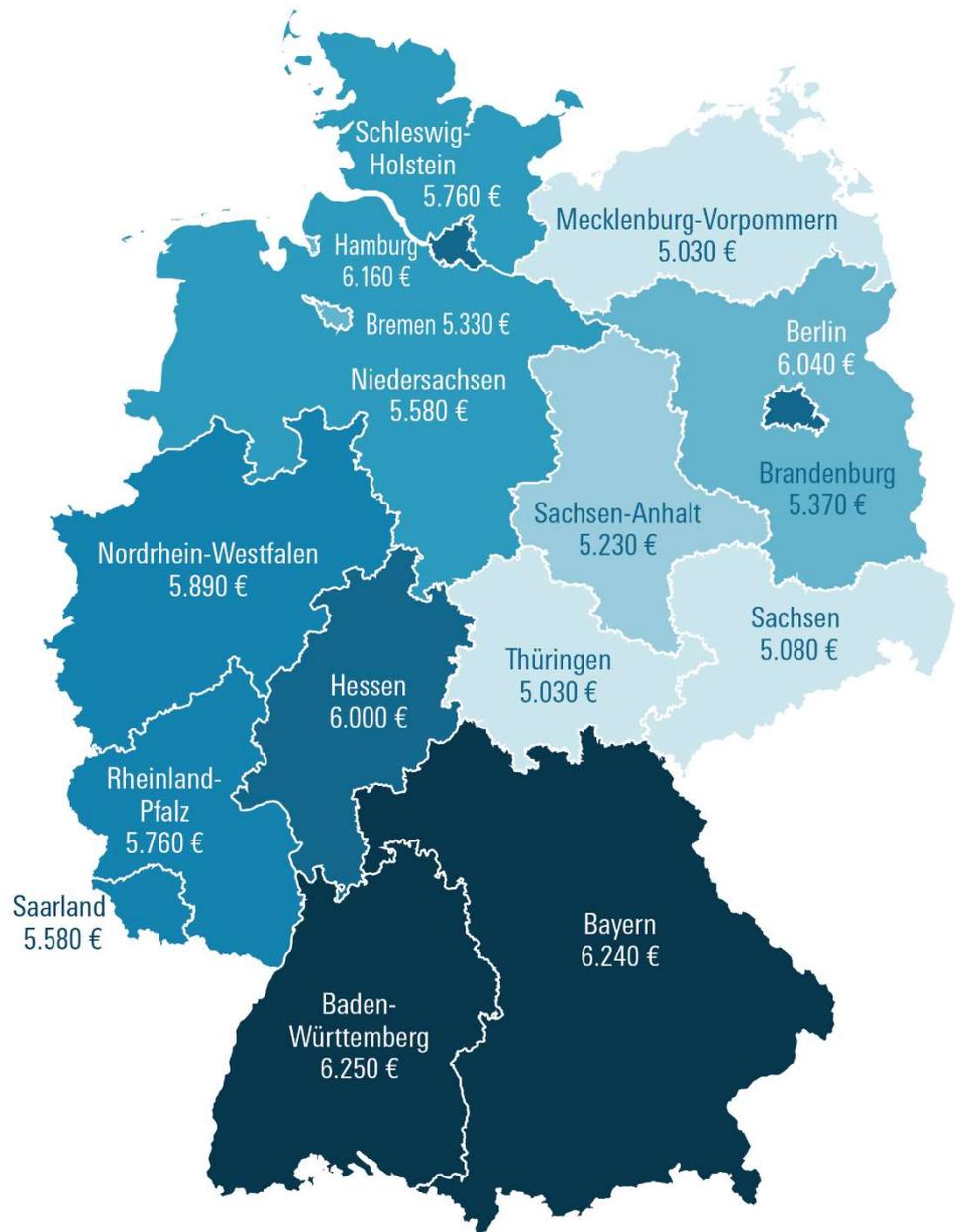


Auch IT-Berater/innen verdienen in Westdeutschland mit rund 6.060 Euro monatlich mehr als im Osten, wo die Gehälter bei durchschnittlich 5.580 Euro im Monat liegen (Abbildung 9). Damit sind die Löhne im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung fast 8 Prozent niedriger als im Westen. Deutlich kleiner ist der Unterschied zwischen Ost und West bei den Tariflöhnen: Mittlerweile hat sich das Tarifniveau in Ostdeutschland auf 97,9 Prozent des Westniveaus angenähert (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). Tarifgehälter und -löhne sind jedoch auch in der IT-Branche nicht überall einheitlich. In einigen Großbetrieben wurden mit der IG Metall Haustarifabschlüsse vereinbart, die mit den Flächentarifabschlüssen in der Metall- und Elektroindustrie durchaus mithalten können (IG Metall 2023a). Die erreichten Tarifabschlüsse hängen maßgeblich davon ab, wie stark die IG Metall im Betrieb vertreten ist – und nicht von der geografischen Zuordnung zu Ost- oder Westdeutschland (ebd.).

Die typischen, tatsächlich gezahlten Verdienste von IT-Beraterinnen und IT-Beratern in den Bundesländern zeigt die Karte in Abbildung 10. Für eine gute Vergleichbarkeit sind die Angaben auch hier auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche und Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung standardisiert. Am meisten verdienen die Beschäftigten in Baden-Württemberg (6.250 Euro) und Bayern (6.240 Euro). Etwa im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer liegen die Monatslöhne in Hamburg (6.160 Euro), Hessen (6.000 Euro) und Berlin (6.040 Euro). Etwas geringer fallen sie in Nordrhein-Westfalen (5.890 Euro), Niedersachsen (5.580 Euro), dem Saarland (5.580 Euro) und Rheinland-Pfalz (5.760 Euro) sowie in Schleswig-Holstein (5.760 Euro) aus und noch einmal geringer in Bremen (5.330 Euro). In den ostdeutschen Flächenländern Brandenburg (5.370 Euro), Sachsen-Anhalt (5.230 Euro) und Sachsen (5.080 Euro) sind die Löhne deutlich geringer als im Westen. Schlusslichter sind Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern (jeweils 5.030 Euro).

Abb. 10: Verdienstniveau von IT-Beraterinnen und IT-Beratern nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.482; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Viele Aspekte von Arbeitsbedingungen werden in Deutschland durch Tarifverträge geregelt, etwa der Urlaubsanspruch, die Wochenarbeitszeit oder die betriebliche Altersvorsorge. Was dabei öffentlich sicher am stärksten wahrgenommen wird, ist der Einfluss von Tarifverträgen auf Löhne und Gehälter. Tarifverträge haben hier eine wichtige Funktion, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – selbst in Zeiten des Fachkräftemangels – bei individuellen Gehaltsverhandlungen meist in der schwächeren Verhandlungsposition sind. Das liegt daran, dass Beschäftigte zwar auf ihre eigenen Leistungen und Fähigkeiten verweisen können, um eine Gehaltserhöhung auszuhandeln, letztlich aber nur begrenzt in der Lage sind, auf ihre Arbeitgebenden Druck auszuüben: Selten können sie zur Durchsetzung der Gehaltsforderung mit der Kündigung drohen, da der Arbeitsplatz oft nicht nur finanzielle Sicherheit, sondern auch soziale Anerkennung und Kontakte verschafft sowie andere soziale Funktionen erfüllt.

Laut Bundesarbeitsgericht haben Tarifverträge daher die Funktion, „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 verhandelt zwischen Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgeberverbänden (Flächen- oder Branchentarifverträge) oder auch einzelnen Arbeitgebern (Haus- oder Firmentarifverträge) auf der anderen Seite. Dabei können Gewerkschaften ihre Forderungen außerhalb der Friedenspflicht notfalls mithilfe von Streiks durchsetzen – für Arbeitgeber gibt es unter bestimmten Voraussetzungen das Mittel der Aussperrungen (Müller-Jentsch 2018, S. 6f.).

Daten des IAB-Betriebspanels zeigen jedoch, dass aktuell nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten (Lübker/Schulten 2024, S. 10). In bestimmten Branchen ist die Tarifbindung zwar weiterhin hoch – etwa in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung (98 Prozent) –, doch in einigen anderen Branchen ist sie seit der Jahrtausendwende sehr stark zurückgegangen; im Einzelhandel beispielsweise arbeiten nur noch 23 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag (Hohendanner/Kohaut/ 2024). Von den verglichenen Branchen ist die Tarifbindung in der Informations- und Kommunikationsbranche mit nur 11 Prozent sogar am geringsten (ebda.).

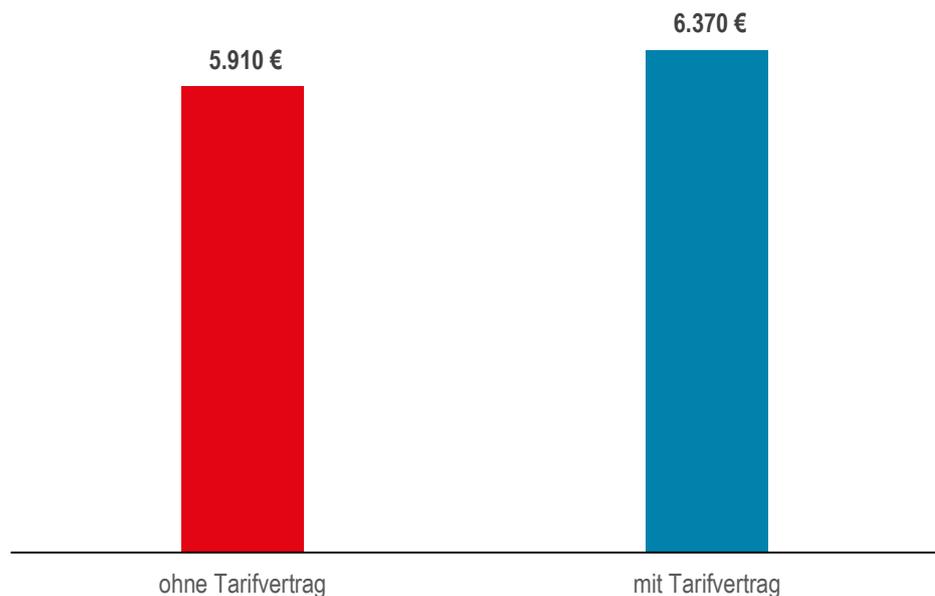
Insgesamt lässt sich festhalten, dass Beschäftigte mit Tarifbindung in der Regel profitieren: von besseren Arbeitsbedingungen, geregelten Arbeitszeiten und höheren, fairen Löhnen (Dispan 2021, S. 8). Das folgende Kapitel zeigt, welche Rolle Tarifverträge für die Grundgehälter (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) spielen.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Die Grundgehälter von IT-Beraterinnen und IT-Beratern unterscheiden sich, abhängig davon, ob ein Tarifvertrag gilt: Mit Tarifvertrag liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 6.370 Euro; ohne Tarifvertrag stehen im Durchschnitt nur 5.910 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Arbeiten sie in Betrieben mit Tarifbindung, können IT-Berater/innen also fast 8 Prozent mehr Gehalt erzielen. In anderen Erhebungen, etwa der ITK-Entgeltanalyse der IG Metall, fällt der Vorteil für ITK-Beschäftigte mit Tarifvertrag gegenüber denjenigen ohne Tarifvertrag mit etwa 15 Prozent noch deutlich höher aus (IG Metall 2023b). Zudem verdienen ITK-Beschäftigte mit Tarifvertrag nicht nur mehr, sondern haben auch viel häufiger eine Wochenarbeitszeit von unter 40 Stunden (ebd.). Übers Jahr gerechnet erhalten Beschäftigte mit Tarifvertrag, basierend auf der WSI-Lohnspiegel-Datenbank und bezogen auf zwölf Monatslöhne, rund 5.520 Euro mehr Grundgehalt. Auch hier sind die Angaben auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine Berufserfahrung von zehn Jahren standardisiert, um sie möglichst gut vergleichen zu können.

Abb. 11: Verdienstniveau von IT-Beraterinnen und IT-Beratern nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.729; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



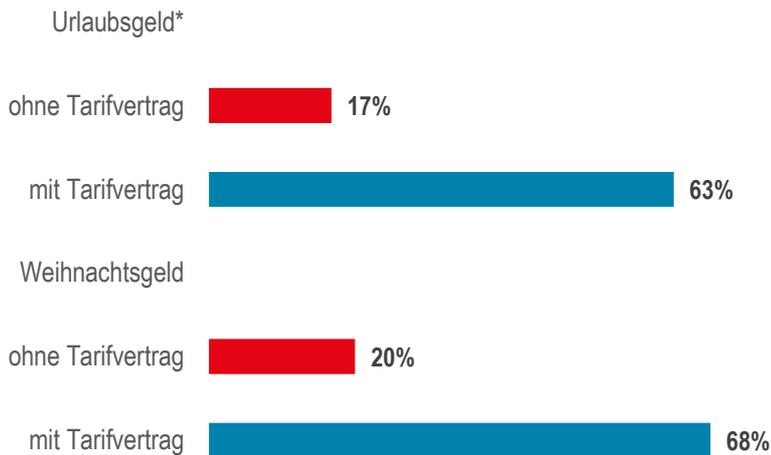
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Über das Grundgehalt hinaus erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen, wie etwa das Urlaubsgeld im Juni oder Juli und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Einen generellen Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gibt es in Deutschland jedoch nicht. Stattdessen sind sie abhängig von individuellen

Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, der eingeübten betrieblichen Praxis sowie entsprechenden Regelungen in Tarifverträgen. Dabei haben Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wie Auswertungen von Lohnspiegel.de zu diesem Thema immer wieder zeigen.⁵

Abb. 12: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei IT-Beraterinnen und IT-Beratern nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 7.505 (Urlaubsgeld) bzw. N = 7.665 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



IT-Berater/innen mit Tarifvertrag haben bei den Sonderzahlungen ebenfalls einen klaren Vorsprung gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Tarifvertrag: 63 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag geben an, in den vergangenen zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit nur 17 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 12). Einen ähnlichen Vorsprung gibt es beim Weihnachtsgeld, das 68 Prozent der IT-Berater/innen mit Tarifvertrag erhalten und nur 20 Prozent derjenigen in tariflosen Betrieben. Bezieht man also die besseren Aussichten auf Sonderzahlungen in tarifgebundenen Betrieben mit ein, so ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet noch einmal größer, als im vorigen Abschnitt berechnet wurde.

⁵ Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 11.06.2024 (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.

Bitkom (2024): Mangel an IT-Fachkräften droht sich dramatisch zu verschärfen. Presseinformation, Berlin, 11.04.2024, <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Mangel-an-IT-Fachkraeften-droht-sich-zu-verschaerfen>.

Bitkom (2025): IT- und Digitalberufe: Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Presseinformation, Berlin, 06.04.2025, <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Digitalberufe-Frauen-weiter-unterrepraesentiert>.

Boll, C. (2010): Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen, in: Wirtschaftsdienst 90, S. 700–702.

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

Brämer, S./ Großkopf, T./ Jost, P.-M. (2020): Frauen in IT-Berufen. Eine Interviewstudie zur Berufswahl im IT-Bereich, in: IPTB Preprint Journal (Online Working Papers der Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung), 2(3), S. 1-28.

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

Bundesagentur für Arbeit (2025): BERUFENET: Berufsspezialist/in IT-Beratung, Weiterbildungsberuf (Stand: 04.06.2025), Nürnberg, <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/139663>.

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>.

Dispan, J. (2021): Branchenanalyse Kraftfahrzeuggewerbe. Digitale Transformation, Technologiewandel und Beschäftigungstrends in Autohäusern und Kfz-Werkstätten. Working Paper Forschungsförderung 223, Düsseldorf.

eco – Verband der Internetwirtschaft e.V. (ohne Datum): #LiT – Ladies in Tech: Unsere Mission, <https://lit.eco.de/lit-ladies-in-tech-unsere-mission/>.

Hohendanner, C./ Kohaut, S. (2024): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023, in: WSI-Mitteilungen 77(4), S. 289-295.

IG Metall (2023a): „Die IG Metall kann auch Software“, <https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/die-ig-metall-kann-auch-software>.

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

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

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

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

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

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

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

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

Marsden, N. (2022): Fluktuation von Frauen in der IT, in: Gesellschaft für Informatik, Blogbeitrag, 03.06.2022, <https://gi.de/themen/beitrag/fluktuation-von-frauen-in-der-it>.

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

Müller, 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.

Statistisches Bundesamt (2025): Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach (Stand: 05.06.2025), Wiesbaden, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=21311-0003#abreadcrumb>.

Stokke, H. E. (2021): The gender wage gap and the early-career effect: the role of actual experience and education level, in: Labour 35(2), S. 135-162.

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>

Wentzel, W. (2008): Ich will das und das ist mein Weg! Junge Frauen auf dem Weg zum Technikberuf: Qualitative Interviews mit ehemaligen Girls'Day-Teilnehmerinnen in Ausbildung und Studium. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Schriftenreihe 07, Bielefeld.

Wittpahl, V./ Buhr, R./ Kelterborn, P. (2020): Rahmen- und Arbeitsbedingungen für Frauen in der Internetwirtschaft. Ist-Situation und Handlungsempfehlungen. Institut für Innovation und Technik (iit), Berlin.

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