

ARBEITSPAPIER

Nr. 60 · November 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN IT-SYSTEM- ADMINISTRATOR/INNEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Paula Bünger, Heike Herrberg, Malte Lübker, Lea Kampfmann

ZUSAMMENFASSUNG

Berufe der informationstechnologischen Branche sind zukunftssicher: Aufgrund der Digitalisierung sind und bleiben Fachkräfte enorm gefragt. IT-Systemadministratoren/-administratorinnen werden in fast allen Bereichen gebraucht und kümmern sich um die Einrichtung, Überwachung und Pflege von Netzwerken und IT-Systemen. Die von Lohnspiegel.de Befragten schätzen neben den guten Zukunftsaussichten das stetige Dazulernen und Weiterentwickeln ihrer Fähigkeiten. 90 Prozent würden ihren Beruf auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen. Nach zehn Jahren Berufserfahrung liegt das Vollzeitgehalt bei 4.380 Euro im Monat. Ein/e IT-Systemadministrator/in mit Tarifvertrag erhält circa 12 Prozent mehr Grundgehalt als Beschäftigte bei tariflosen Arbeitgebern und auch viel häufiger Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	5
2 Berufsprofil: IT-Systemadministrator/in	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen ihren Beruf ein?	7
3 Verdienstenwicklung nach Berufserfahrung	10
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	11
4.1 Der Gender Pay Gap bei IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren	11
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	14
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	16
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	19
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	20
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	21
Literatur	22

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Das Programm stürzt ab, der PC streikt – da hilft nur noch „die EDV“: IT-Systemadministratoren/-administratorinnen sind in vielen Unternehmen unverzichtbar und dort verantwortlich für Netzwerke und IT-Systeme sowie System- und Anwendungssoftware. Der Beruf ist zukunftssicher, vor allem angesichts der digitalen Transformation und des wachsenden Bedarfs an IT-Sicherheitsmaßnahmen.

Die meisten Befragten sind zufrieden mit ihrem Beruf: 90 Prozent der befragten IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren würden ihren Beruf auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen. Besonders die Zukunftssicherheit und die eigene Weiterentwicklung im Beruf heben die Befragten positiv hervor. Allerdings sind circa 63 Prozent mit ihrem Gehalt unzufrieden.

Das Gehalt steigt mit der Berufserfahrung: Beim Berufseinstieg verdienen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen etwa 3.360 Euro monatlich – ohne Sonderzahlungen und Überstundenvergütung. Nach zehn Jahren im Beruf liegt das Gehalt dann bei durchschnittlich 4.380 Euro, nach 20 Jahren Berufserfahrung bei 4.980 Euro im Monat.

Der Frauenanteil in der IT-Branche ist weiterhin gering: Auch im internationalen Vergleich ist der Anteil von Frauen in der deutschen IT-Branche sehr gering. Das Gehalt von IT-Systemadministratorinnen liegt bei rund 4.120 Euro im Monat, während Männer etwa 4.400 Euro erhalten. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke liegt damit bei mehr als 6 Prozent.

Im Osten liegen die Löhne durchschnittlich 6 Prozent niedriger als im Westen: IT-Systemadministratoren/-administratorinnen in Westdeutschland erhalten rund 4.420 Euro im Monat, in Ostdeutschland sind es 4.140 Euro. In Baden-Württemberg wird am meisten verdient (4.750 Euro), in Sachsen am wenigsten (3.830 Euro).

Große Arbeitgeber zahlen höhere Löhne als kleinere Betriebe: Während IT-Systemadministratoren/-administratorinnen in kleinen Betrieben mit unter 100 Beschäftigten etwa 4.100 Euro verdienen, sind es in großen Betrieben mit über 500 Beschäftigten fast 15 Prozent mehr (4.700 Euro).

Mit Tarifvertrag sind die Löhne höher: IT-Systemadministratoren/-administratorinnen verdienen in Betrieben mit Tarifvertrag gut 12 Prozent mehr als in Betrieben ohne Tarifvertrag. Neben dem höheren Grundgehalt profitieren Beschäftigte mit Tarifvertrag auch sehr viel häufiger von Urlaubsgeld (70 Prozent) und Weihnachtsgeld (81 Prozent).

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten: Die Auswertungen in diesem Arbeitspapier beruhen auf den Gehaltsangaben von 7.487 IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

1 Einleitung: Was verdienen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

„Und – was verdienst du in deinem Job?“ Diese Frage beantworten nur wenige gern ganz konkret. Der eigene Verdienst ist im Freundes- und Bekanntenkreis weitgehend tabu und wird oft nicht mal unter Eheleuten diskutiert (Süddeutsche Zeitung 2025). Mangelnde Gehaltstransparenz ist einer der Gründe, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meist in einer schwächeren Verhandlungsposition sind als ihr Arbeitgeber, der hier einen deutlichen Informationsvorsprung hat. So kann die Personalabteilung sich in der Regel auf Knopfdruck einen detaillierten Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden verschaffen, während viele Beschäftigte nicht einmal wissen, wie viel ihre direkte Kollegin und der Kollege verdienen. Ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede bestehen somit stillschweigend weiter. Auch bei der Neubesetzung einer Stelle können Arbeitgeber die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber abfragen, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

Dieses Arbeitspapier analysiert die Gehälter von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren auf Basis von Daten der WSI-Lohnspiegel-Datenbank – diese wird in Abschnitt 1.2 näher beschrieben.¹ In Abschnitt 2 geht es zunächst um das Berufsbild der IT-Systemadministratoren/-administratorinnen sowie um die Zugangsvoraussetzungen und persönlichen Einschätzungen der Befragten zu ihrem Beruf. Abschnitt 3 schildert die typische Gehaltsentwicklung von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren mit zunehmender Berufserfahrung. Abschnitt 4 thematisiert weitere mögliche Verdienstunterschiede und analysiert zunächst den Gender Pay Gap, also die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede zwischen IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren. Zudem werden Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße und Bundesland genauer betrachtet. Abschnitt 5 widmet sich einem weiteren wesentlichen Bestimmungsfaktor für die Gehälter: der Tarifbindung des Arbeitgebers. Diese beeinflusst oft nicht nur ganz erheblich den Bruttomonatsverdienst, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt werden.

¹ Dieses Arbeitspapier ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen und die 2., überarbeitete Auflage eines ursprünglich im November 2023 erschienenen Arbeitspapiers. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu schaffen, haben alle Arbeitspapiere den gleichen Aufbau. Teilweise werden Textpassagen in ähnlicher Form verwendet, insbesondere bei allgemeingültigen Darstellungen (z. B. der Beschreibung der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, der Gründe für Gehaltsunterschiede zwischen Ost und West oder zwischen Männern und Frauen).

1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Lohnspiegel.de möchte mehr Gehaltstransparenz schaffen und stellt daher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässige Informationen über die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter zur Verfügung. Damit hat sich Lohnspiegel.de seit seiner Gründung im Jahr 2004 als führendes nicht kommerzielles Gehaltsportal in Deutschland etabliert, das unabhängig von wirtschaftlichen Interessen seiner Informationsaufgabe nachkommen kann. Das Portal wird zu 100 Prozent aus Mitteln der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung 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.

Datengrundlage dieses Arbeitspapiers ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die Gehaltsangaben von über 500.000 Beschäftigten enthält. Sie basiert auf einer Online-Befragung von Besucherinnen und Besuchern des Portals Lohnspiegel.de und wird regelmäßig aktualisiert.² Somit lassen sich auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigen.³ Darüber hinaus enthält die Datenbank viele weitere 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 7.487 IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren 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-Systemadministrator/in

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

IT-Systemadministratorinnen und -administratoren arbeiten in nahezu allen Branchen – sowohl in IT-Unternehmen als auch in den IT-Abteilungen anderer Wirtschaftszweige oder in der öffentlichen Verwaltung (Bundesagentur für Arbeit 2025b). Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (2025a) verdeutlicht, dass der Mangel an IT-Fachkräften nicht erst eine Folge der fortschreitenden digitalen Transformation, sondern schon jetzt Realität ist. Im Jahr 2024 erreichte der Fachkräftemangel in IT-Berufen einen neuen Höchststand: Von 510 analysierten Berufsgruppen waren

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.

163 Engpassberufe, rund ein Drittel davon betraf die Ebene der Spezialistinnen und Spezialisten, zu denen auch die IT-Systemadministration zählt (Bundesagentur für Arbeit 2025a).

Bundesweit standen 2022 im Durchschnitt 67.924 offene Stellen nur 27.136 arbeitslosen Personen mit IT-Qualifikation gegenüber – ein Rekordwert seit Beginn des Beobachtungszeitraums 2010 (KOFA 2023, S. 2). Damit konnten seit 2015 rechnerisch nicht alle offenen Stellen in IT-Berufen besetzt werden. Besonders hoch ist die Lücke bei Expertinnen und Experten mit Hochschulabschluss, doch auch auf der Ebene der Spezialistinnen und Spezialisten – zu der IT-Administratoren gehören – hat sich der Engpass in den vergangenen Jahren deutlich verschärft (s.a. Bitcom 2025). Noch ausgeprägter ist der Mangel in anderen IT-Berufen, etwa bei Softwareentwicklerinnen und -entwicklern sowie in Programmierberufen auf Ebene der Expertinnen und Experten, die einen Studienabschluss voraussetzen (Bundesagentur für Arbeit 2025a).

Der Beruf IT-Systemadministratorin bzw. IT-Systemadministrator – auch bekannt als IT-Administrator/in oder IT-Systembetreuer/in – ist ein zertifizierter Weiterbildungsberuf. Eine spezifische Vorbildung ist nicht vorgeschrieben, doch erfolgt der Einstieg meist über eine Berufsausbildung im informations- und kommunikationstechnischen Bereich (Bundesagentur für Arbeit 2025b). Die Weiterbildung umfasst in der Regel betriebliche Praxisphasen, Selbststudium und ggf. Lehrgänge, die mit einem (oft kostenpflichtigen) Zertifikat abgeschlossen werden. Sie ist auf der Karriereebene der Spezialistinnen und Spezialisten verortet, auf die die Ebenen der operativen und strategischen Professionals aufbauen (Bundesagentur für Arbeit 2025b; Bundesinstitut für Berufsbildung 2020).

Alternativ eröffnet auch ein Hochschulstudium – ob grundständig oder weiterführend – den Zugang, insbesondere in Fächern wie Informatik, Computational Engineering, Computermathematik, Wirtschaftsinformatik oder verwandten Studiengängen (Bundesagentur für Arbeit 2025b). Befragungen auf Lohnspiegel.de zeigen, dass etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten über Abitur oder Fachhochschulreife verfügt, rund ein Drittel über einen mittleren Schulabschluss und kleinere Anteile über einen Bachelor- oder Masterabschluss.

Ein neuerer Trend ist zudem die Bedeutung von Auf- und Quereinsteigerinnen und -einsteigern: 2021 entfielen fast die Hälfte aller neu abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisse in IT-Expertenberufen auf Aufstiege (46,6 Prozent), weitere 15,3 Prozent auf Quereinstiege (KOFA 2023, S. 4 f.). Dies verdeutlicht, dass sich die Zugangswege in IT-Berufe zunehmend öffnen und weniger von formalen Abschlüssen abhängen als vielmehr von nachgewiesenen Fähigkeiten und praktischer Erfahrung.

Zu den Aufgaben von IT-Administratorinnen und -Administratoren gehören das Einrichten, Betreiben, Überwachen und Pflegen von Netzwerken, IT-Systemen sowie System- und Anwendungssoftware (Bundesagentur für Arbeit 2025b). Sie identifizieren und beheben Fehler, stellen den störungsfreien Betrieb sicher und kümmern sich um Updates, Backups sowie Sicherheitsmaßnahmen. Darüber hinaus unterstützen sie Anwenderinnen und

Anwender, verwalten Zugriffsrechte und prüfen die Weiterentwicklung bestehender Systeme. Bei Bedarf führen sie – nach Wirtschaftlichkeits- und Bedarfsbewertungen – neue Hard- und Softwaresysteme ein. Ihr Arbeitsalltag findet überwiegend am Bildschirm statt, häufig in Büro- oder Laborumgebungen, teilweise auch bei den Kunden vor Ort oder im Homeoffice.

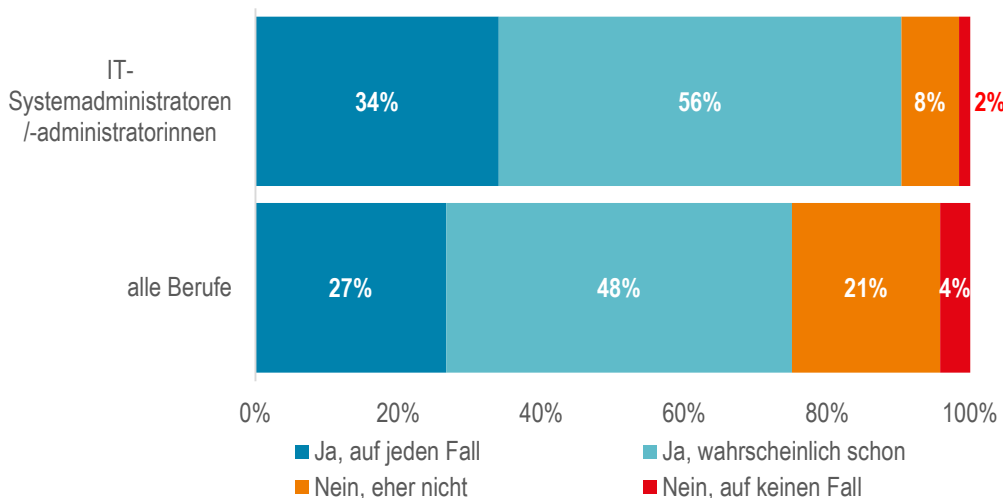
Weiterbildungen eröffnen zusätzliche Karrierewege, etwa als IT-Entwickler/in oder IT-Berater/in. Je nach Vorbildung ist auch ein Studium möglich, das unter bestimmten Voraussetzungen sogar ohne formale Hochschulzugangsberechtigung aufgenommen werden kann (Bundesagentur für Arbeit 2025b). Besonders die IT-Sicherheit ist ein wachsendes Tätigkeitsfeld, in dem IT-Systemadministratorinnen und -administratoren zunehmend gefragt sind – sei es bei der Anpassung von Sicherheitsmaßnahmen oder in der Mitarbeiterschulung. Auch eine selbstständige Tätigkeit, beispielsweise in der IT-Beratung, ist möglich.

2.2 Wie schätzen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen ihren Beruf ein?

Um zu erfahren, wie zufrieden Beschäftigte mit ihrem Beruf sind, hat Lohnspiegel.de die Teilnehmenden gefragt, ob sie ihren Beruf jungen Menschen empfehlen würden. Von den befragten IT-Systemadministratoren/-administratorinnen würden ihren Beruf 34 Prozent auf jeden Fall und weitere 56 Prozent wahrscheinlich weiterempfehlen. Nur wenige raten eher ab (8 Prozent) oder empfehlen ihren Beruf auf keinen Fall (2 Prozent) (Abbildung 1). Verglichen mit den Befragten aller Berufe sind IT-Systemadministratoren/-administratorinnen also deutlich zufriedener: Von diesen würden ihren Beruf 27 Prozent auf jeden Fall und 48 Prozent wahrscheinlich weiterempfehlen.

Abb. 1: Würden IT-Systemadministratoren/-administratorinnen ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon IT-Systemadministratoren/-administratorinnen N = 323; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Einige der Befragten haben sich etwas ausführlicher zu ihrem Beruf geäußert (Kasten 1). Hier überwiegen ebenfalls die positiven Erfahrungen: Als „spannend“ und „vielfältig“ werden die Aufgaben beschrieben, und auch die Zukunftsorientierung der Tätigkeit wird betont. Die – insgesamt als angenehm dargestellten – Herausforderungen werden unter anderem in der geforderten Flexibilität gesehen.

Kasten 1: Stimmen von IT-Systemadministratoren zu ihrem Beruf

„Angenehmer Job mit vielen Herausforderungen.“

IT-Systemadministrator aus Baden-Württemberg, 53 Jahre

„Zukunftsorientiertes Berufsfeld mit zwingender Anforderung an Flexibilität, selbstständiges Arbeiten/Lernen und vielfältigen Aufgabenfeldern und Verwirklichungschancen.“

IT-Systemadministrator aus Sachsen, 44 Jahre

„Zukunftsansichten fraglich.“

IT-Systemadministrator aus Nordrhein-Westfalen, 35 Jahre

„Interne IT: Entspannt, aber man eignet sich weniger fachspezifisches Wissen an. Systemhaus/Dienstleister: Stressig, aber man lernt viel, gerade auch Fachspezifisches.“

IT-Systemadministrator aus Nordrhein-Westfalen, 26 Jahre

„Wenn IT, dann eher im Bereich Security.“

IT-Systemadministrator aus Niedersachsen, 61 Jahre

„Guter Job.“

IT-Systemadministrator aus Baden-Württemberg, 58 Jahre

„IT als Zukunftsberufsfeld: Fortbildungsmöglichkeiten, Verdienstmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice.“

IT-Systemadministrator aus Nordrhein-Westfalen, 55 Jahre

„Beruf mit Zukunft.“

IT-Systemadministrator aus Niedersachsen, 39 Jahre

„Spannende, vielfältige Aufgaben; zukunftsorientiert; wichtig für jedes Unternehmen.“

IT-Systemadministrator aus Rheinland-Pfalz, 27 Jahre

„Es lohnt sich.“

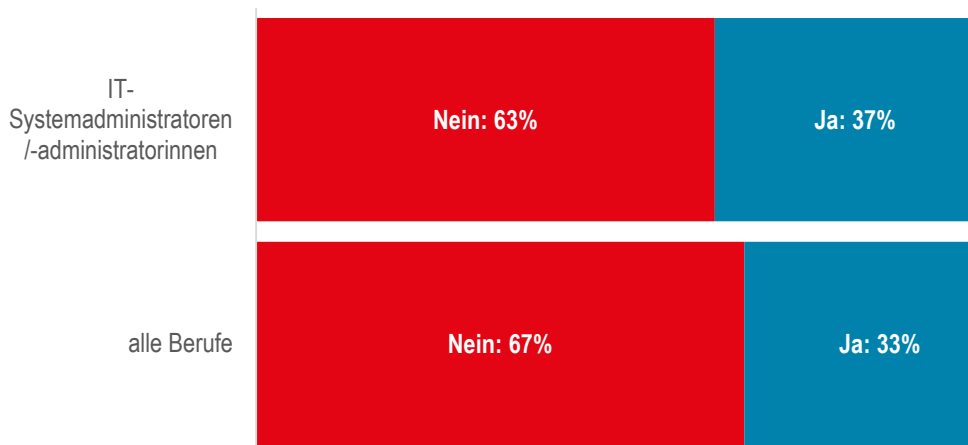
IT-Systemadministrator aus Bayern, 33 Jahre

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

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt beeinflusst ebenfalls die Sicht auf den Beruf. Lohnspiegel.de hat dazu 410 IT-Systemadministratoren/-administratorinnen befragt, von denen 63 Prozent mit ihrem aktuellen Bruttoverdienst nicht zufrieden waren und 37 Prozent angaben, ihn als gerecht zu empfinden (Abbildung 2). Diese Einschätzung ähnelt dem Ergebnis der Befragten aller Berufe, von denen 67 Prozent ihren Verdienst nicht gerecht fanden. Unterschiede in der Zufriedenheit hängen auch damit zusammen, ob ein Tarifvertrag vorliegt: Bei tarifgebundenen Arbeitgebern empfanden 46 Prozent der IT-Systemadministratoren/-administratorinnen ihren Bruttoverdienst als fair, verglichen mit 32 Prozent der Befragten bei Betrieben ohne Tarifvertrag (nicht tabellarisch ausgewiesen).⁴ Dieses Ergebnis ist plausibel: In tarifgebundenen Betrieben sind die Gehälter in der Regel deutlich höher (siehe Abschnitt 4).

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren

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-Systemadministratoren/-administratorinnen N = 410; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



⁴ Der Unterschied ist statistisch signifikant, $\chi^2(1, N = 410) = 6,996, p = 0,008$.

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Mit zunehmender Berufserfahrung steigt der Verdienst – das ist, wie in vielen Berufen, auch bei IT-Systemadministratoren/-administratorinnen der Fall. In der internationalen Literatur wird das zum einen darauf zurückgeführt, dass Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens Humankapital sammeln – also Kenntnisse, Fähigkeiten, Wissen etc. – und daher aus Arbeitgebersicht produktiver werden (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Zum anderen sehen die meisten Tarifverträge Erfahrungsstufen vor, sodass Löhne und Gehälter nach Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung gestaffelt sind (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019). In Betrieben mit Tarifbindung, in denen hierzulande etwa die Hälfte der Beschäftigten arbeitet, erfolgen Gehaltserhöhungen dann in regelmäßigen Abständen ohne individuelle Aushandlungen (Lübker/Schulten 2024, S. 6).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 7.487; Datenstand REL_2-101.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Bei Berufseinstieg verdienen IT-Systemadministratoren/-administratorinnen etwa 3.360 Euro im Monat. Nach fünf Jahren sind es mit 3.920 Euro monatlich knapp 17 Prozent mehr, und zehn Jahre nach Berufseinstieg werden mit 4.380 Euro gut 30 Prozent mehr als am Anfang verdient. Mit zwanzig Jahren Berufserfahrung liegt der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst dann bei 4.980 Euro. Die Angaben beziehen sich auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche. Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sowie die Vergütung von Überstunden sind nicht berücksichtigt.

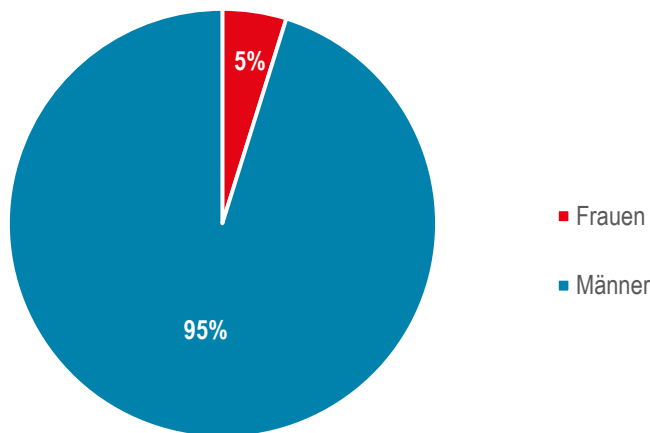
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren

Ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt ist neben der Berufserfahrung das Geschlecht (Schmieder/Wrohlich 2021; Schrenker/ Wrohlich 2022). Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede – den sogenannten Gender Pay Gap – gibt es auch bei IT-Systemadministratoren/-administratorinnen. Zwar waren nur etwa 5 Prozent der Befragten dieses Berufes weiblich (Abbildung 4), da IT-Berufe weiterhin stark männlich geprägt sind – trotzdem können dank der hohen Fallzahlen belastbare Aussagen zu der hier bestehenden Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen gemacht werden. So liegt der Verdienst von IT-Systemadministratorinnen mit zehn Jahren Berufserfahrung bei 4.120 Euro monatlich, während ihre männlichen Kollegen rund 4.400 Euro im Monat erhalten (Abbildung 5). Dies entspricht einem Gender Pay Gap von über 6 Prozent.

Abb. 4: Befragte IT-Systemadministratoren/-administratorinnen nach Geschlecht

Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 7.487; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



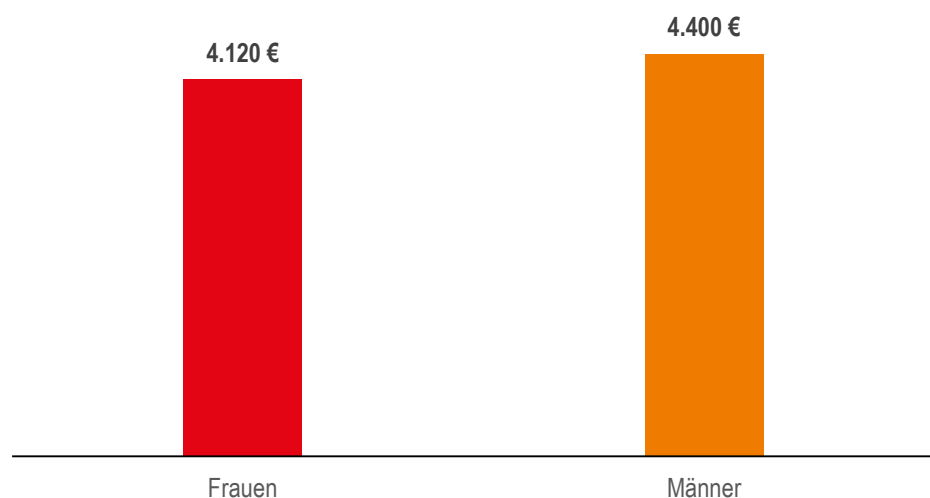
Doch warum sind Frauen in IT-Berufen so stark unterrepräsentiert? Bereits im Studium ist der Frauenanteil im Fach Informatik mit unter 20 Prozent besonders gering, vor allem im Vergleich zu anderen MINT-Fächern wie Mathematik (Frauenanteil 47 Prozent) und Biologie (67 Prozent; Statistisches Bundesamt 2025). Studien zu diesem Thema (z. B. Brämer/Großkopf/Jost 2020) legen nahe, dass es sinnvoll ist, Frauen bzw. Mädchen so früh wie möglich mit technischen Berufsfeldern in Kontakt zu bringen – wozu Eltern, aber vor allem Schulen beitragen können, die verstärkt mit Unternehmen zusammenarbeiten sollten (ebd.). Zudem verdeutlichen Befragungen von Studentinnen und weiblichen Auszubildenden im IT-Bereich, dass sie nach wie vor mit sehr tradierten Rollenvorstellungen

konfrontiert sind, die suggerieren, „Frauen und Technik“ passten nicht zusammen. Befragungsergebnisse zeigen, dass Frauen im Studien- und Ausbildungsalltag ihre Kompetenz häufiger unter Beweis stellen müssen, verstärkt mit herablassendem Verhalten konfrontiert sind oder in fachlichen Diskussionen weniger Gehör finden (Schwarze 2025). Die geringe Erwerbsstabilität bestätigt sich auch im Berufsleben: Nur etwa neun Prozent der Frauen mit einem Hochschulabschluss im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien arbeiten im Alter von 45 Jahren noch im IT-Sektor, wie eine Untersuchung der EU-Kommission belegt (Regitz 2022). Analysen verweisen hierbei auf eine an männlichen Normen orientierte Arbeitskultur, unflexible Arbeitszeiten, eingeschränkte Aufstiegsperspektiven sowie fehlende unterstützende Netzwerke. Um gegenzusteuern, werden Maßnahmen empfohlen, die von einem verpflichtenden Informatikunterricht über die gezielte Sichtbarkeit weiblicher Rollenvorbilder bis hin zu strukturellen Veränderungen in Unternehmen reichen, bei denen Diversität nicht nur formal, sondern auch kulturell verankert wird (Schwarze 2025).

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 Veranstaltungspodien, einsetzt, sie untereinander vernetzt und in ihren Karrieren unterstützt (Brämer/Großkopf/Jost 2020; eco – Verband der Internetwirtschaft e.V.). Aus Sicht der Unternehmen ist es neben der Frage von Gleichstellung und Gerechtigkeit auch aus anderen Gründen essenziell, mehr Frauen einzustellen und bessere Vereinbarkeitsbedingungen zwischen Beruf und Familie zu schaffen: Einerseits sind diversere Teams, etwa in Bezug auf Geschlecht oder Alter, meist erfolgreicher als homogene Teams, andererseits ist der zunehmende Fachkräftemangel ohne eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen gar nicht zu stemmen (Wittpahl/Buhr/Kelterborn 2020).

Abb. 5: Verdienstniveau von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

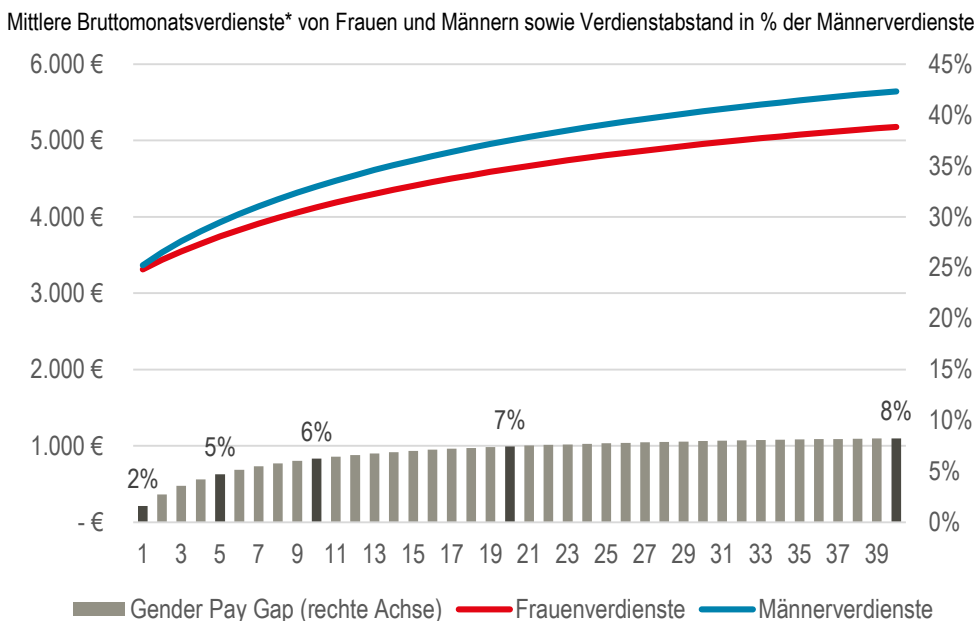


Anmerkung: Fallzahl N = 7.487; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Im Laufe des Erwerbslebens wird der bestehende Gender Pay Gap meist sogar noch größer (Manning/Swaffield 2008; Schrenker/Wrohlich 2022), da unter anderem der Faktor Berufserfahrung bei Frauen oft einen weniger positiven Effekt auf das Gehalt hat als bei Männern (Stokke 2021). Bei IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren wächst der Gender Pay Gap mit steigender Berufserfahrung ebenfalls, wenn auch moderater und auf einem niedrigeren Niveau als in anderen Berufen. Bei Berufseinstieg liegt die Lohnlücke bei relativ geringen 2 Prozent und steigt nach 5 Jahren auf 5 Prozent. Anschließend nimmt sie weiter zu und beträgt nach zehn Jahren 6 Prozent, nach zwanzig Jahren 7 Prozent und erreicht schließlich nach vierzig Jahren 8 Prozent (Abbildung 6). Im Vergleich dazu macht der geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied am Ende des Berufslebens für IT-Berater/innen rund 11 Prozent aus (Bürger/Herrberg/Lübker 2023a, S. 13) und für Fachinformatiker/innen sogar 17 Prozent (Bürger/Herrberg/Lübker 2023b, S. 15).

Abb. 6: Entwicklung des Gender Pay Gaps für IT-Systemadministratoren/-administratorinnen nach Berufserfahrung



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 6.315; Datenstand REL_2-101.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Die wachsende Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern hat diverse Gründe. So wechseln viele Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung – im Gegensatz zu den meisten Vätern (Schrenker/Zucco 2020). Diese kürzere Wochenarbeitszeit von Müttern ist oft mit geringeren Stundenlöhnen verbunden (Zucco 2019; Costa Dias/Joyce/Parodi 2020) und beeinträchtigt zudem die Beförderungschancen (Zucco/Bächmann 2020). Scheiden Frauen dann auch noch für einen längeren Zeitraum – etwa während der Elternzeit – ganz aus dem Erwerbsleben aus, wirkt sich das besonders negativ auf ihre langfristigen Verdienst- und Karriereaussichten aus (Boll 2012; Lott/Eulgem 2019). In der Folge heißt das

oft: je höher die Hierarchieebene, desto geringer der Frauenanteil. Die Forschung bezeichnet das als vertikale Segregation (Baier et al. 2018).

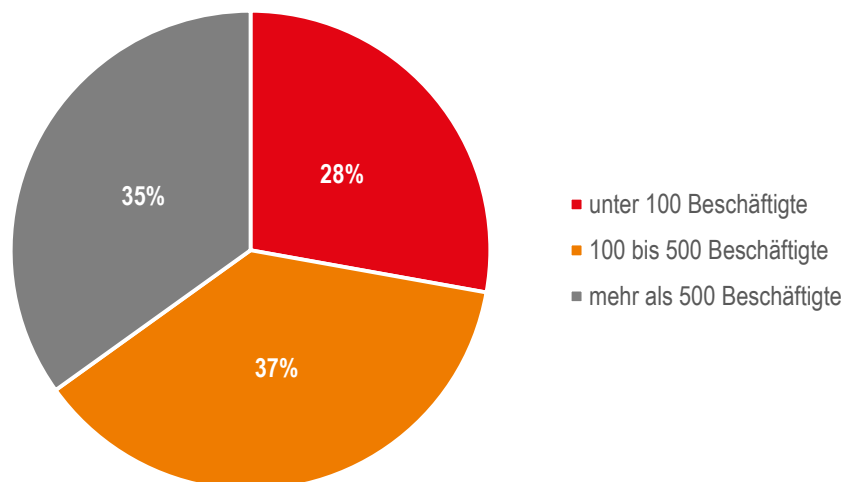
Einige Studien zeigen zudem, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie das Ausscheiden von Frauen aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015). Damit beeinträchtigen Arbeitgeber zusätzlich die Karriere- und Gehaltschancen von Frauen. Geschlechterunterschiede zeigen sich auch bei betrieblichen Weiterbildungen. So nehmen Frauen deutlich häufiger an kürzeren Weiterbildungen teil, die nur wenige Stunden dauern und etwa in neue Software-Programme einführen. Männer absolvieren hingegen vermehrt längere Weiterbildungen, die Fachwissen vertiefen und damit auch Aufstiegschancen erhöhen können (Lott et al. 2025, S. 15).

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Neben der Berufserfahrung und dem Geschlecht spielt auch die Größe des Betriebs eine Rolle für das Gehalt: Der Verdienst in größeren Betrieben liegt meist höher als in kleineren Unternehmen. Dies ist in der Literatur sowohl für die Vereinigten Staaten nachgewiesen (Brown/Medoff 1989) als auch für Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007). Oft wird es damit erklärt, dass größere Betriebe in der Regel produktiver sind und somit höhere Löhne zahlen können. Darüber hinaus sind sie häufiger als kleine Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden (Hohendanner/Kohaut 2025; Kohaut/Hohendanner 2023).

Abb. 7: Befragte IT-Systemadministratoren/-administratorinnen nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 7.487; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

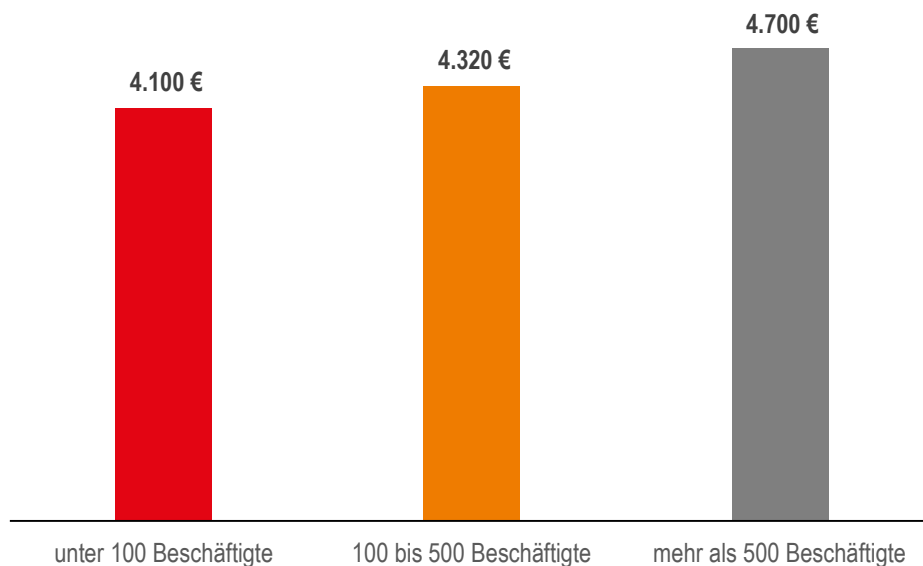


Die Lohnspiegel-Daten eignen sich gut für eine Analyse der Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße, da Beschäftigte aus allen Betriebsgrößenklassen ausreichend teilnehmen. Die befragten IT-Systemadministratoren/-

administratorinnen verteilen sich dabei relativ gleichmäßig auf die drei Kategorien: 28 Prozent sind in einem kleinen Betrieb mit unter 100 Beschäftigten tätig, 37 Prozent arbeiten in mittelgroßen Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten und 35 Prozent bei großen Arbeitgebern mit mehr als 500 Beschäftigten (Abbildung 7). Damit lassen sich Aussagen über Gehaltsunterschiede machen.

Abb. 8: Verdienstniveau von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.487; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



IT-Systemadministratoren/-administratorinnen verdienen, wie die meisten Beschäftigten, am besten in großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten: Ihr Verdienst liegt hier bei 4.700 Euro im Monat. In mittelgroßen Betrieben (100 bis 500 Beschäftigte) erhalten sie mit 4.320 Euro schon deutlich weniger, und in kleinen Betrieben (unter 100 Beschäftigte) ist der Verdienst mit 4.100 Euro am geringsten (Abbildung 8). Wechselt ein/e IT-Systemadministrator/in von einem kleinen zu einem großen Betrieb, lässt sich das Gehalt also um fast 15 Prozent steigern. Ein wichtiger Faktor ist hier, dass Großbetriebe sehr viel häufiger tarifgebunden sind. Auch diese Angaben beziehen sich auf eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden ohne Sonderzahlungen und auf Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

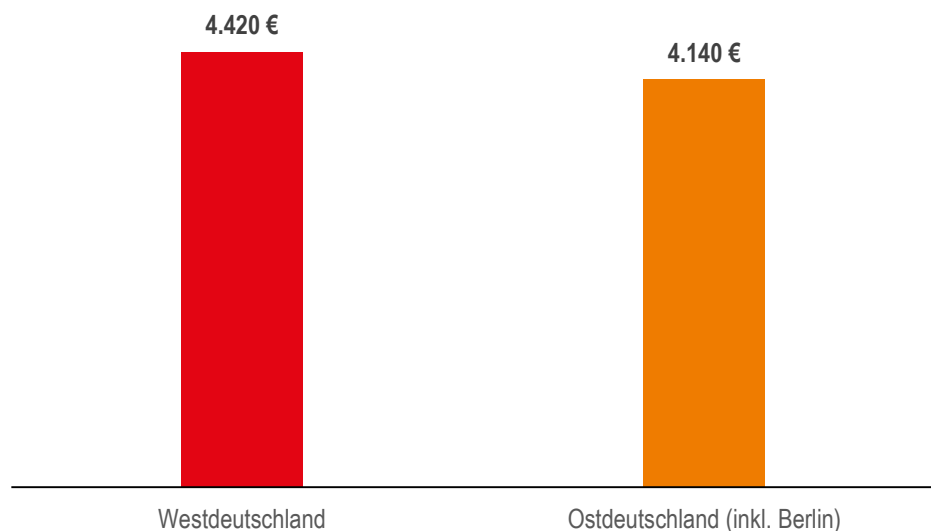
4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Auch 35 Jahre nach der Wiedervereinigung besteht bei den Löhnen noch eine spürbare Ost-West-Lücke. Aber es gibt Fortschritte: Seit 2014 ist die Lohnlücke zwischen West und Ost um 7 Prozentpunkte kleiner geworden (WSI 2025). Eine wesentliche Ursache wird im Mindestlohn gesehen, der 2015 deutschlandweit eingeführt wurde. Davon haben Beschäftigte in den ostdeutschen Bundesländern überdurchschnittlich oft profitiert, weil sich im Osten nach der Wende ein besonders großer Niedriglohnsektor ausgebreitet hatte (ebd.).

Insgesamt führt die Arbeitsmarktforschung für die noch immer bestehenden Unterschiede eine Reihe struktureller Gründe an (Kluge/Weber 2018; Müller et al. 2018). Ein Faktor ist, dass es im Osten weniger Großbetriebe als im Westen gibt – und da kleinere Betriebe im Schnitt weniger Lohn als größere zahlen (siehe Abschnitt 4.2), drückt dies das durchschnittliche Lohnniveau. Des Weiteren sind Branchen mit traditionell hohen Löhnen im Osten schwächer vertreten als in Westdeutschland. Zudem ist die Tarifbindung in Ostdeutschland niedriger als im Westen (Hohendanner/Kohaut 2025): Während tariflose Betriebe in allen Bundesländern geringere Löhne zahlen als vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung, ist dieser Lohnabstand in Ostdeutschland besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2024, S. 5).

Abb. 9: Verdienstniveau von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.487; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

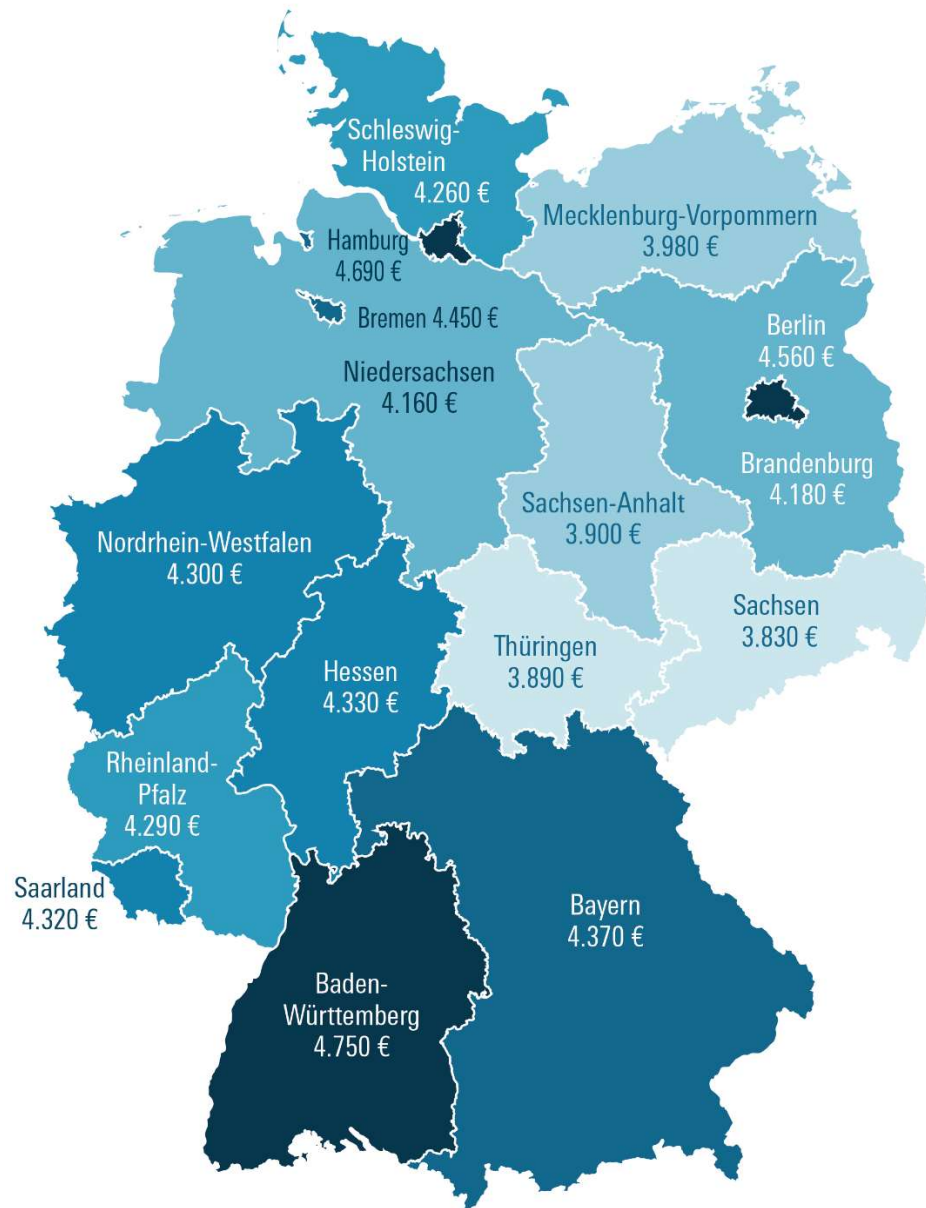


Auch IT-Systemadministratoren/-administratorinnen verdienen in Westdeutschland mit rund 4.420 Euro monatlich mehr als im Osten, wo die Gehälter bei durchschnittlich 4.140 Euro im Monat liegen (Abbildung 9). Bei vergleichbarer Berufserfahrung sind die Löhne im Osten also gut 6 Prozent niedriger als im Westen. Deutlich kleiner ist der Unterschied zwischen Ost und West bei den Tariflöhnen, da sich das Tarifniveau in Ostdeutschland mittlerweile auf 97,9 Prozent des Westniveaus angenähert hat (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). Tarifgehälter und -löhne sind jedoch auch in der IT-Branche nicht überall einheitlich: In einigen Großbetrieben gelten Haustarifabschlüsse, die mit der IG Metall vereinbart wurden und durchaus mit den Flächentarifabschlüssen in der Metall- und Elektroindustrie mithalten können (IG Metall 2023). Die Abschlüsse hängen dabei in erster Linie davon ab, wie stark die IG Metall im Betrieb vertreten ist, und weniger von der geografischen Zuordnung zu Ost- oder Westdeutschland (ebd.).

Die tatsächlichen typischen Gehälter von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren in den einzelnen Bundesländern sind in der Karte in Abbildung 10 dargestellt. Die Angaben beziehen sich auch hier auf eine 38-Stunden-Woche und 10-jährige Berufserfahrung. Am höchsten liegen die Gehälter in Baden-Württemberg (4.750 Euro) und Hamburg (4.690 Euro). Auch in Berlin (4.560 Euro) und Bremen (4.450 Euro) verdienen Beschäftigte mehr als im westdeutschen Durchschnitt. Etwas niedriger sind die Einkommen in Bayern (4.370 Euro), Hessen (4.330 Euro), im Saarland (4.320 Euro), in Nordrhein-Westfalen (4.300 Euro) und Rheinland-Pfalz (4.290 Euro), gefolgt von Schleswig-Holstein (4.260 Euro) und Niedersachsen (4.160 Euro). Mit Ausnahme von Brandenburg, wo das monatliche Gehalt bei 4.180 Euro liegt, ist das Lohnniveau in Ostdeutschland deutlich geringer: In Mecklenburg-Vorpommern beträgt es 3.980 Euro. Die niedrigsten Gehälter finden sich in Sachsen-Anhalt (3.900 Euro), Thüringen (3.890 Euro) und Sachsen (3.830 Euro).

Abb. 10: Verdienstniveau von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren nach Bundesland

Abb. 10: Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.313; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

In Deutschland regeln Tarifverträge eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen. Dazu gehören die wöchentliche Arbeitszeit, der Urlaubsanspruch, die betriebliche Altersvorsorge und nicht zuletzt Löhne und Gehälter. Letztere werden öffentlich zweifellos am stärksten wahrgenommen. Tarifverhandlungen haben für die Löhne und Gehälter eine so wichtige Funktion, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sogar in Zeiten des Fachkräftemangels meist in der schwächeren Verhandlungsposition sind, wenn sie auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen. So kann zwar jede und jeder versuchen, unter Verweis auf die eigenen Leistungen für sich selbst mehr Gehalt oder einen Bonus auszuhandeln. Doch letztlich haben Beschäftigte 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 nicht nur reiner Broterwerb ist, sondern auch soziale Anerkennung und Kontakte vermittelt.

Tarifverhandlungen haben daher – in den Worten des Bundesarbeitsgerichts – die Aufgabe, „die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichwertiges 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 Aussperrungen verhängen können (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. 5). In bestimmten Branchen ist die Tarifbindung zwar weiterhin hoch – etwa in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung (98 Prozent) –, doch in einigen anderen Branchen ist sie seit der Jahrtausendwende sehr stark zurückgegangen; im Einzelhandel beispielsweise arbeiten nur noch 27 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag (Hohendanner/Kohaut 2025). Von den verglichenen Branchen ist die Tarifbindung in der Informations- und Kommunikationsbranche mit nur 22 Prozent sogar am geringsten. Dabei gibt es nur einen leichten Unterschied zwischen Ost- (19 Prozent) und Westdeutschland (23 Prozent).

Insgesamt ist festzuhalten, 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.

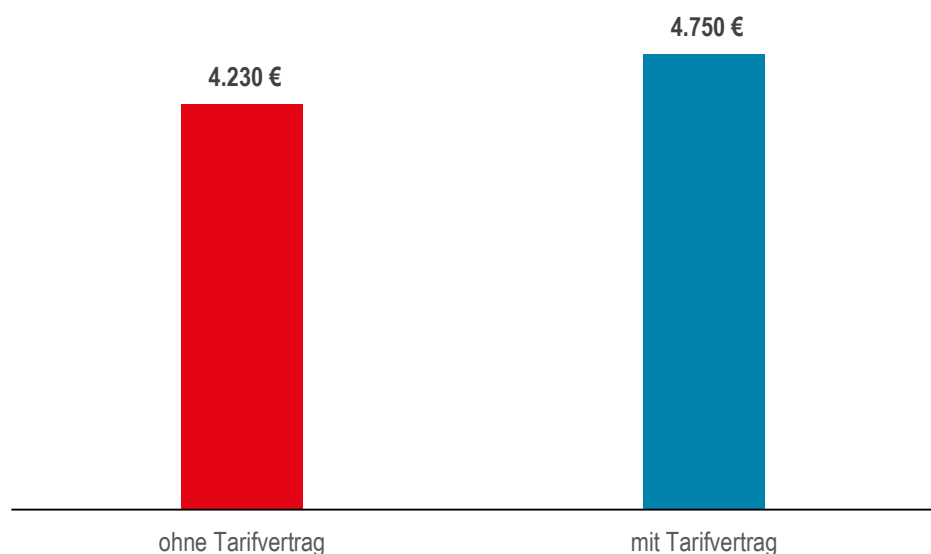
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Für IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren gibt es bei den Grundgehältern ebenfalls deutliche Unterschiede: Gilt ein Tarifvertrag, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 4.750 Euro; ohne Tarifvertrag stehen im Durchschnitt nur 4.230 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Arbeiten sie in Betrieben mit Tarifbindung, können IT-Systemadministratoren/-administratorinnen also gut 12 Prozent mehr Gehalt erzielen. Die ITK-Entgeltanalyse der IG Metall ergibt einen ähnlichen Vorteil für ITK-Beschäftigte mit Tarifvertrag, die gegenüber denjenigen ohne Tarifvertrag etwa 15 Prozent mehr verdienen (IG Metall 2025). Über den Verdienst hinaus hat die Mehrheit der ITK-Beschäftigten mit Tarifvertrag (78 Prozent) eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden oder weniger, während die ITK-Beschäftigten ohne Tarifvertrag zu 91 Prozent 40 Stunden in der Woche arbeiten und damit deutlich häufiger eine höhere Wochenarbeitszeit haben (ebd.). Übers Jahr gerechnet erhalten Beschäftigte mit Tarifvertrag, basierend auf der WSI-Lohnspiegel-Datenbank und bezogen auf zwölf Monatslöhne, rund 6.240 Euro mehr Grundgehalt. Auch hier sind die Angaben auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine Berufserfahrung von zehn Jahren standardisiert.

Zu beachten ist, dass tarifgebundene Arbeitgeber die jeweils vereinbarten Tariflöhne überschreiten können, aber nur in Ausnahmefällen weniger als im Tarifvertrag festgelegt zahlen können. Auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld können nicht einfach gekürzt werden, wenn diese tariflich festgelegt sind. Tarifverträge legen also Mindeststandards fest, die in allen tariftreuen Betrieben gelten, während tariflose Arbeitgeber nicht daran gebunden sind.

Abb. 11: Verdienstniveau von IT-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



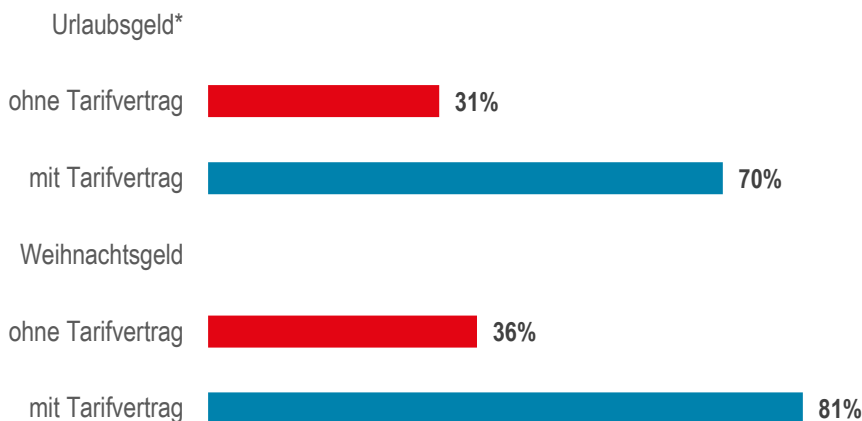
* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.487; Datenstand REL_2-101.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Über das Grundgehalt hinaus erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen, wie etwa das Urlaubsgeld im Juni oder Juli sowie das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Einen generellen Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gibt es in Deutschland jedoch nicht. Stattdessen sind diese Zahlungen 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-Systemadministratorinnen und IT-Systemadministratoren nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 6.769 (Urlaubsgeld) bzw. N = 7.429 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-101.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE



IT-Systemadministratoren/-administratorinnen mit Tarifvertrag haben bei den Sonderzahlungen ebenfalls einen erheblichen Vorsprung gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Tarifvertrag: 70 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag geben 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). Noch deutlicher ist der Vorsprung beim Weihnachtsgeld, das 81 Prozent der IT-Systemadministratoren/-administratorinnen mit Tarifvertrag erhalten und nur 36 Prozent derer in tariflosen Betrieben. Bezieht man also die besseren Aussichten auf Sonderzahlungen in tarifgebundenen Betrieben mit ein, ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet noch größer, als im vorigen Abschnitt berechnet wurde.

⁵ Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 03.06.2025 (Lediglich 44 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft erhalten Urlaubsgeld – in tarifgebundenen Betrieben ist der Anteil mit 72 Prozent deutlich höher) und vom 19.11.2024 (52 Prozent aller Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld, deutlich mehr mit Tarifvertrag).

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 (2025): In Deutschland fehlen weiterhin mehr als 100.000 IT-Fachkräfte. Pressemitteilung vom 7. August 2025, Berlin.

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 (2025b): BERUFENET: IT-Administrator/in (Stand: 23.10.2025). Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/89993>.

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2025a): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2024. Nürnberg, Mai 2025.
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=6B7E77883D126B79E2777A7BD529EEF9?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse.

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

Bünger, P./ Herrberg, H./ Lübker, M. (2023a): Was verdienen IT-Berater/innen? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr. 55. Düsseldorf.

Bünger, P./ Herrberg, H./ Lübker, M. (2023b): Was verdienen Fachinformatiker/innen? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier Nr. 58. Düsseldorf.

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. (o. J.): #LiT – Ladies in Tech. <https://www.eco.de/presse/mehr-frauen-fuer-die-tech-branche-eco-erweitert-initiative-lit-ladies-in-tech/>, abgerufen am 24.10.2025.

Hohendanner, C./ Kohaut, S. (2025): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024, in: WSI-Mitteilungen 78(4), S. 297-303.

IG Metall (2023): „Die IG Metall kann auch Software“, 22.02.2023. <https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/die-ig-metall-kann-auch-software>, abgerufen am 24.10.2025.

IG Metall (2025): ITK-Entgeltanalyse 2024. <https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/itk-entgeltanalyse>, abgerufen am 24.10.2025.

Jansen, A./ Flake, R./ Schirner, S. (2023): Die Fachkräftesituation in IT-Berufen. Gute Chancen für Auf- und Quereinsteiger:innen, KOFA-Studie, No. 4/2023, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2023/2023_04_KOFA_Kompakt_IT_Berufe_Quereinsteigende.pdf

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

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.

Lott, Y./ Polloczek, M./ Peters, E. (2025): Und es gibt ihn doch! - Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen WSI Report Nr. 101, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009080/p_wsi_report_101_2025.pdf

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

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

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

Müller, 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.

Regitz, C. (2022): Warum Frauen die IT verlassen, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* 21.06.2022. <https://www.faz.net/pro/d-economy/informatik-warum-frauen-die-it-branche-verlassen-18113200.html>, abgerufen am 24.10.2025.

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.

Schwarze, B. (2025): Mehr Frauen in Digitalisierung und IT – womit erzielen wir Wirkung?, in: Schreiber, G. (Hrsg.), Frauen in der IT – Erfolgsfaktoren für Studium und Beruf. Tagungsband zum 25-jährigen Bestehen des Internationalen Frauenstudiengangs Informatik (IFI) an der Hochschule Bremen. Berlin, S. 135-152.

Statistisches Bundesamt (2025): Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach (Stand: 04.11.2025), Wiesbaden. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=21311-0003>

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>

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 (2025): Weiter Lohngefälle zwischen West und Ost – Mindestlohn hat Angleichungsprozess in den letzten zehn Jahren beschleunigt. Pressemeldung. Düsseldorf, 30.9.2025.

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