

ARBEITSPAPIER

Nr. 47 · August 2022 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN GROSSHANDELS- KAUFLEUTE?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Malte Lübker, Heike Herrberg, Paula Büniger

ZUSAMMENFASSUNG

Bevor wir den Laptop im Elektronikmarkt, das Schmerzmittel in der Apotheke oder die Holzlasur im Baumarkt kaufen können, müssen die Waren dort erst einmal angeliefert werden. Dafür sorgen Großhandelskaufleute. Sie überwachen die Logistikkette und kümmern sich damit um einen reibungslosen Warenfluss. Ihre Tätigkeit ist in fast allen Branchen möglich und gilt als sehr abwechslungsreich. 75 Prozent der Kaufleute im Großhandel würden ihren Beruf weiterempfehlen, jedoch sind über drei Viertel der Beschäftigten unzufrieden mit ihrem Gehalt. Dies liegt zum Berufsbeginn bei 2.260 Euro im Monat und steigt mit zehn Jahren Berufserfahrung auf 2.850 Euro. Besser verdienen Großhandelskaufleute in Betrieben mit Tarifvertrag – das Gehaltsplus beträgt 9 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Zudem zahlen die meisten tarifgebundenen Unternehmen Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Großhandelskaufleute?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Großhandelskaufleute	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Großhandelskaufleute ihren Beruf ein?	7
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	9
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	11
4.1 Der Gender Pay Gap bei Großhandelskaufleuten	11
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	13
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	14
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	17
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	18
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	18
Literatur	20

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Großhandelskaufleute sorgen für einen reibungslosen Warenfluss:

Kaufleute im Großhandel kümmern sich darum, dass Geschäfte oder Betriebe mit Ware beliefert werden. Sie steuern den Daten- und Warenfluss von der Bestellung bis zur Anlieferung, überwachen also die Logistikkette. Die Tätigkeit ist in fast allen Branchen möglich. Viele Beschäftigte bezeichnen ihre Arbeit als abwechslungsreich und heben hervor, dass sie sich je nach persönlichen Interessen spezialisieren können.

75 Prozent würden ihren Beruf weiterempfehlen: Nach der Online-Umfrage von Lohnspiegel.de empfehlen 15 Prozent der befragten Großhandelskaufleute ihren Beruf auf jeden Fall, und weitere 60 Prozent würden dies wahrscheinlich tun. Allerdings sind über drei Viertel der Beschäftigten mit ihrem Gehalt nicht zufrieden.

Frauen verdienen bis zu 14 Prozent weniger als Männer: 2.670 Euro gegenüber 2.930 Euro – eine Großhandelskauffrau verdient mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 9 Prozent weniger als ein vergleichbarer Großhandelskaufmann. Am Ende ihres Berufslebens verdienen Kauffrauen im Großhandel sogar rund 14 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

Die Ost-West-Unterschiede sind noch immer deutlich: Im westdeutschen Großhandel verdienen Kaufleute nach zehn Jahren im Beruf durchschnittlich 2.890 Euro monatlich, während in Ostdeutschland bei vergleichbarer Berufserfahrung nur rund 2.520 Euro gezahlt werden – und damit fast 13 Prozent weniger. Am besten verdienen Beschäftigte in Hamburg (3.110 Euro), am niedrigsten ist das Monatseinkommen in Thüringen (2.410 Euro).

Große Unternehmen zahlen mehr als kleine: Kaufleute im Großhandel verdienen besser, wenn sie für ein großes Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten (3.040 Euro). In kleinen Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten sind es durchschnittlich 2.760 Euro. Wechseln sie von einem kleinen zu einem großen Arbeitgeber, können sie ihr Gehalt also durchschnittlich um 10 Prozent steigern.

Beschäftigte mit Tarifvertrag sind klar im Vorteil: Ob Grundgehalt oder Sonderzahlungen – wer als Großhandelskaufmann/-frau in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeitet, hat einen finanziellen Vorsprung. Beim Grundgehalt beträgt das Plus 9 Prozent. Zusätzlich gibt es mit Tarifvertrag für fast alle Großhandelskaufleute Urlaubsgeld (90 Prozent) sowie Weihnachtsgeld (91 Prozent). Das ist erheblich häufiger als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten von Großhandelskaufleuten: In die Auswertung sind die Gehaltsangaben von 6.730 Großhandelskaufleuten aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank eingeflossen. Zusätzlich wurde für das Arbeitspapier ausgewertet, was Großhandelskaufleute in einem Fragebogen über ihren Beruf berichten.

1 Einleitung: Was verdienen Großhandelskaufleute?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Geld ist oft ein heikles Thema. Das gilt auch für den eigenen Verdienst – der im Freundes- und Bekanntenkreis weitgehend tabu ist und häufig nicht einmal unter Eheleuten diskutiert wird (Papon 2015). Mangelnde Gehalts-Transparenz ist aber einer der Gründe, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meist in einer schwächeren Verhandlungsposition sind als ihre Arbeitgeber. Diese haben hier einen deutlichen Vorsprung an Informationen: So verschafft sich die Personalabteilung schnell auf Knopfdruck einen detaillierten Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden, während viele Beschäftigte nicht einmal wissen, was die direkte Kollegin oder der Kollege verdient. Ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede können somit stillschweigend weiterbestehen. Auch bei der Neubesetzung einer Stelle fragen Arbeitgeber die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber ab, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

Im vorliegenden Arbeitspapier werden die Gehälter von Kaufleuten im Großhandel detailliert analysiert.¹ Datenbasis ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die in Abschnitt 1.2 skizziert wird. In Abschnitt 2 wird das Berufsbild kurz vorgestellt, wobei die Zugangsvoraussetzungen beschrieben werden und auch Großhandelskaufleute mit ihren beruflichen Einschätzungen zu Wort kommen. Abschnitt 3 erläutert die typische Gehaltsentwicklung für den Beruf Kaufmann/-frau im Großhandel mit zunehmender Erfahrung. In Abschnitt 4 geht es um den Gender Pay Gap – also die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede – in dem Beruf sowie um die Unterschiede im Verdienst nach Betriebsgröße und Bundesland. Abschnitt 5 thematisiert einen weiteren wesentlichen Bestimmungsfaktor für die Entgelte: die Tarifbindung des Arbeitgebers. Diese beeinflusst nicht nur den Bruttomonatsverdienst, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte regelmäßige Sonderzahlungen erhalten.

1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Das Portal Lohnspiegel.de möchte vor allem mehr Gehaltstransparenz schaffen. Die Informationsangebote von Lohnspiegel.de stellen daher den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässige Informationen über die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter zur Verfügung. Lohnspiegel.de hat sich seit seiner Gründung im Jahr 2004 als führendes nicht kommerzielles Gehaltsportal in Deutschland etabliert. Es wird zu 100 Prozent aus Mitteln der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung finanziert und vom Wirtschafts-

¹ Dieses Arbeitspapier ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen. 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).

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

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 eine Reihe weiterer Informationen. Dies sind 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 hier vorliegende Analyse wurden die Angaben von 6.730 Großhandelskaufleuten ausgewertet. Darüber hinaus haben einige Befragte in einer offenen Frage von den Erfahrungen in ihrem Beruf berichtet, sodass sich ein erster Eindruck der Vor- und Nachteile dieses Berufs jenseits der Verdienstperspektiven gewinnen lässt.

2 Berufsprofil: Großhandelskaufleute

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Großhandelskaufmann/-frau – oder, wie die vollständige, aktuelle Berufsbezeichnung lautet: „Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement der Fachrichtung Großhandel“ – ist ein anerkannter Ausbildungsberuf in Industrie und Handel. Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre, findet in einem Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule statt und ist somit eine duale Ausbildung. Formal wird keine bestimmte Schulbildung vorausgesetzt. Laut Bundesagentur für Arbeit (2022) erwarten die Ausbildungsbetriebe allerdings meist einen mittleren Bildungsabschluss oder die Hochschulreife. Auch von den Befragten in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank verfügen etwa 43 Prozent über einen Realschulabschluss und ebenso viele über die Fachhochschulreife oder das Abitur. Jeweils rund 7 Prozent haben einen Hochschulabschluss bzw. einen Hauptschulabschluss.

Während der Corona-Pandemie hat die Bevölkerung neben den Einzelhandelskaufleuten die Arbeit der Kaufleute im Großhandel und deren wichtige Funktion für stabile Lieferketten und Warenbeschaffung schätzen

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.

gelernt. Denn bevor wir den Laptop im Elektronikmarkt, das Schmerzmittel in der Apotheke oder die Holzlasur im Baumarkt kaufen können, müssen die Waren dort erst einmal angeliefert werden. Dafür sorgen die Großhandelskaufleute. Sie kaufen Güter aller Art bei Herstellern bzw. Lieferanten ein und verkaufen diese weiter: an Handelsunternehmen, Handwerksbetriebe und die Industrie. Sie überwachen die Logistikkette, prüfen in ihrem Großhandel den Wareneingang und die Lagerbestände, bestellen Ware nach und sorgen für deren termingerechte Lieferung an den richtigen Ort – kurz: Großhandelskaufleute sorgen für einen reibungslosen Warenfluss. Was sich angesichts einer fragilen politischen Weltlage und gestörter Lieferketten (Stand Sommer 2022) zunehmend kompliziert gestalten kann.

Ein Kaufmann bzw. eine Kauffrau im Großhandel beobachtet den Markt und ermittelt Bezugsquellen, vergleicht Preise und erstellt Angebote, handelt Liefertermine und -bedingungen aus, schließt Transportverträge ab, erledigt gegebenenfalls Zollformalitäten, überwacht Sendungen und bearbeitet den Zahlungsverkehr – steuert also den Daten- und Warenfluss von der Bestellung bis zur Anlieferung. Dabei werden verschiedene Beschaffungs- und Vertriebswege genutzt, insbesondere auch Onlinekanäle (Bundesagentur für Arbeit 2022). Großhandelskaufleute sind nicht auf bestimmte Branchen festgelegt, sondern können in Unternehmen nahezu aller Wirtschaftsbereiche arbeiten (ebd.). Sie sind vor allem im Büro tätig, kontrollieren aber auch Warenbestände in Lagerräumen und fahren auf Dienstreisen. Sie sollten kontaktfreudig und verantwortungsbewusst sein, freundlich und selbstbewusst auftreten, gut organisieren und rechnen können (BMWK 2022).

Moderne Logistiksysteme, Suchmaschinenoptimierung, Onlineshops – dies sind nur einige Stichworte zu den Veränderungen, die das Berufsbild in den vergangenen Jahren geprägt haben. Die wachsende Bedeutung von E-Business, von Prozess- und Schnittstellenmanagement sowie Projektarbeit haben die Anforderungen an Kaufleute im Großhandel verändert. Dies spiegelt sich in der neuen Ausbildungsordnung, die seit dem 1. August 2020 gilt. Neu in der Ausbildungsordnung ist zum Beispiel die Position „Elektronische Geschäftsprozesse (E-Business)“. Darunter fällt etwa die Verwendung von E-Business-Systemen zur Ressourcenplanung und zur Verwaltung von Kundenbeziehungen (BIBB 2020). Aktualisiert wurde auch die Berufsbezeichnung: „Kaufrau bzw. Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement“, mit dem entsprechenden Zusatz der Fachrichtung „Großhandel“ bzw. „Außenhandel“.⁴

Es gibt viele Lehrgänge und Seminare, um sich zu spezialisieren, z. B. „Finanz- und Rechnungswesen“, „Internationale Wirtschaftsbeziehungen“, „Wirtschaftsprüfungswesen“ oder „Marktforschung“. Unter bestimmten Voraussetzungen, etwa einer mehrjährigen Berufserfahrung, sind verschiedene Fort- und Weiterbildungen möglich, beispielsweise als Ausbilder/-in für Azubis, als Handelsfachwirt/-in oder als Betriebswirt/-in (BMWK 2022).

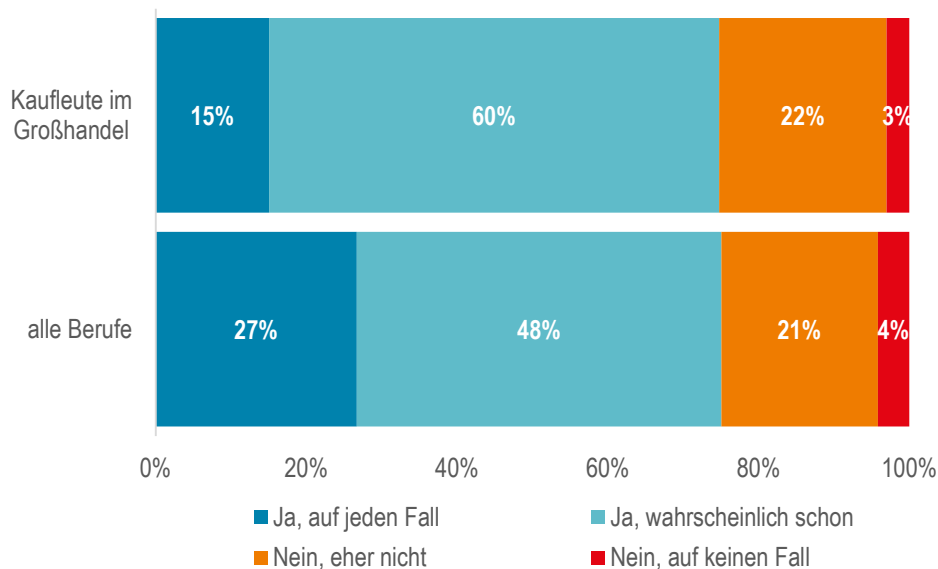
⁴ Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann und zur Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement vom 19. März 2020, vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2020 Teil I Nr. 16, ausgegeben zu Bonn am 1. April 2020, S. 715ff.

2.2 Wie schätzen Großhandelskaufleute ihren Beruf ein?

Wie beurteilen Kaufleute im Großhandel ihren eigenen Beruf? Um dies zu ermitteln, wurde in der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de gefragt, ob Beschäftigte ihren Beruf weiterempfehlen würden, wenn ein junger Mensch sie um Rat bitten würde. Das Ergebnis spricht für sich: 15 Prozent der Befragten würden ihren Beruf auf jeden Fall weiterempfehlen, weitere 60 Prozent würden dies wahrscheinlich tun. Lediglich 22 Prozent empfehlen den Beruf eher nicht weiter und nur 3 Prozent tun dies auf keinen Fall (Abbildung 1). Damit halten drei Viertel der befragten Großhandelskaufleute (75 Prozent) den eigenen Beruf für empfehlenswert. Das entspricht dem Durchschnitt aller Berufe.

Abb. 1: Würden Großhandelskaufleute ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Kaufleute im Großhandel N = 365; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Befragten wurden zudem gebeten, kurz von ihren beruflichen Erfahrungen zu berichten (Kasten 1). Sie loben vor allem die Qualität der Ausbildung und die vielseitigen Einsatzmöglichkeiten in dem Beruf. So heben sie beispielsweise die „sehr ausgewogene kaufmännische Ausbildung“ oder die „sehr umfangreiche, solide Ausbildung mit vielen Möglichkeiten“ hervor. Die Ausbildung biete „viele Entwicklungsmöglichkeiten“ und sei eine gute Grundlage für ein BWL-Studium. Der Beruf sei vielschichtig, habe ein breit gefächertes Einsatzgebiet und biete Möglichkeiten zur Weiterbildung; eine „Spezialisierung nach persönlichen Interessen“ sei möglich. Darüber hinaus seien Großhandelskaufleute „flexibel einsetzbar in vielen Bereichen“, und eine Tätigkeit sei „in fast allen Branchen möglich“.

Kasten 1: Stimmen von Großhandelskaufleuten zu ihrem Beruf

„Der konventionelle Handel ist aussterbend und nicht mehr zeitgemäß. Die Branche muss sich stark wandeln, um mit den Herausforderungen von morgen mithalten zu können.“

Kauffrau im Großhandel aus Bremen, 30 Jahre

„Wird immer gebraucht.“

Kaufmann im Großhandel aus Baden-Württemberg, 39 Jahre

„Macht Spaß.“

Kaufmann im Großhandel aus Baden-Württemberg, 35 Jahre

„Abwechslungsreich.“

Kauffrau im Großhandel aus Nordrhein-Westfalen, 37 Jahre

„Unzureichende personelle Besetzung.“

Kauffrau im Großhandel aus Brandenburg, 49 Jahre

„Sehr abwechslungsreiche Tätigkeit.“

Kauffrau im Großhandel aus Hessen, 51 Jahre

„Großhandel und Söhne – große Tüten, kleine Löhne!“

Kaufmann im Großhandel aus Thüringen, 53 Jahre

„Eher Industriekauffrau/-mann werden.“

Kauffrau im Großhandel aus Baden-Württemberg, 41 Jahre

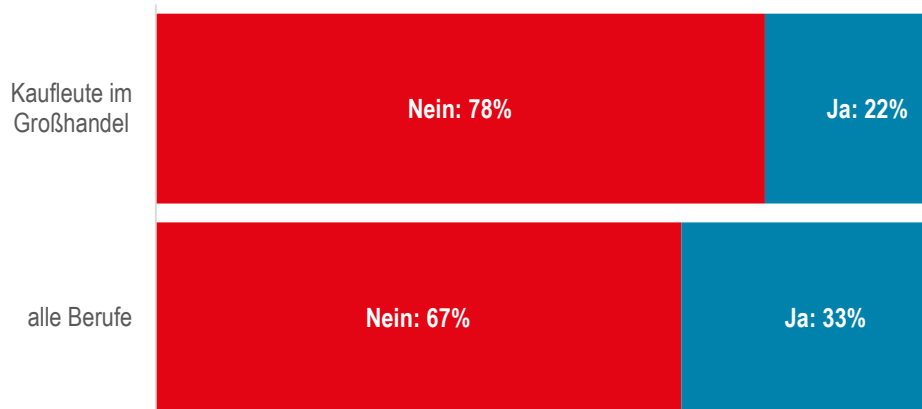
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (offene Frage, Zeichensetzung und Rechtschreibung teilweise bearbeitet).

Eindeutig weniger zufrieden sind die Befragten mit ihrem Gehalt. Lohnspiegel.de hat insgesamt 496 Großhandelskaufleute gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer jetzigen Stelle bekommen, gerecht finden. Dies verneinten 78 Prozent – weniger als ein Viertel (22 Prozent) fanden also ihren Verdienst gerecht (Abbildung 2). Besonders unzufrieden sind Kaufleute im Großhandel bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern: Hier fanden nur 17 Prozent ihren Bruttoverdienst in Ordnung – verglichen mit 31 Prozent derjenigen, die bei tarifgebundenen Arbeitgebern arbeiten.⁵ Dieses Ergebnis ist plausibel, da in tarifgebundenen Betrieben deutlich höhere Gehälter gezahlt werden (siehe Abschnitt 4).

⁵ Der Unterschied ist statistisch signifikant, $\chi^2(1, N = 496) = 11,62, p = 0,001$.

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Großhandelskaufleuten

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 Großhandelskaufleute N = 496; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

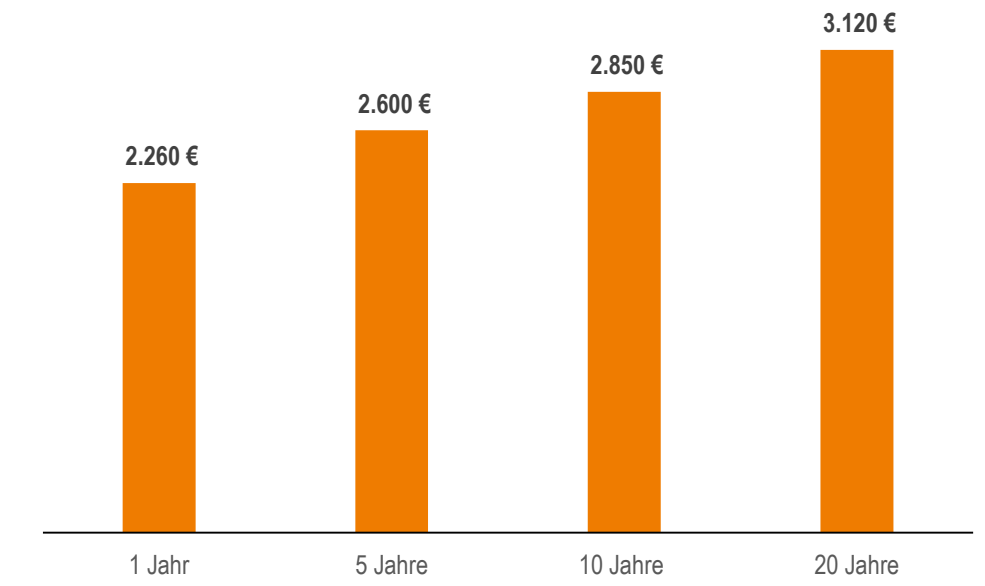


3 Verdienstenwicklung nach Berufserfahrung

Je mehr Berufserfahrung, desto mehr Verdienst – das gilt, wie für die meisten Berufe, auch für Großhandelskaufleute. In der internationalen Literatur wird dies so erklärt: Im Laufe ihres Arbeitslebens sammeln Beschäftigte Kenntnisse, Fähigkeiten, Wissen etc. und bauen damit das sogenannte Humankapital auf; dies lässt sie aus Arbeitgebersicht produktiver werden und rechtfertigt eine höhere Bezahlung (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Außerdem arbeitet die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland in einem Betrieb, der an einen Tarifvertrag gebunden ist (Lübker/Schulten 2022, S. 6) – und weil in den meisten Tarifverträgen Erfahrungsstufen vorgesehen sind, hängt die Höhe der Löhne und Gehälter von der Betriebszugehörigkeit oder der Berufserfahrung ab (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019). Gehaltserhöhungen erfolgen dann in regelmäßigen Abständen, ohne dass die Beschäftigten diese individuell aushandeln müssen.

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Großhandelskaufleuten mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.730; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Abbildung 3 zeigt die Verdienstentwicklung von Kaufleuten im Großhandel mit zunehmender Berufserfahrung. Die Gehälter liegen zum Einstieg im Mittel bei 2.260 Euro und mit fünf Jahren Erfahrung um 15 Prozent höher bei durchschnittlich 2.600 Euro. Nach zehn Jahren im Beruf verdienen Großhandelskaufleute im Schnitt 2.850 Euro, mit 20 Jahren sind es 3.120 Euro – 38 Prozent mehr als beim Berufseinstieg. Die Angaben basieren auf einer 38-Stunden-Woche ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie ohne Einbeziehung von Überstundenvergütungen. Im Vergleich zu Einzelhandelskaufleuten, die ebenfalls eine dreijährige Ausbildung absolvieren, verdienen Großhandelskaufleute somit deutlich mehr: Beim Berufseinstieg haben ein Kaufmann und eine Kauffrau im Großhandel ein um rund 15 Prozent höheres Gehalt, das dann mit 20 Jahren Berufserfahrung im Mittel schon mehr als 26 Prozent über dem Verdienst von Einzelhandelskaufleuten liegt (Lübker/Herrberg 2022, S. 10). Eine Auswertung der Gehälter vor Einführung des Mindestlohns von 12 Euro hat gezeigt, dass Großhandelskaufleute im Gegensatz zu ihren Kolleginnen und Kollegen im Einzelhandel kein erhöhtes Risiko haben, zu Stundenlöhnen von unter 12 Euro zu arbeiten (Lübker 2021, S. 13).

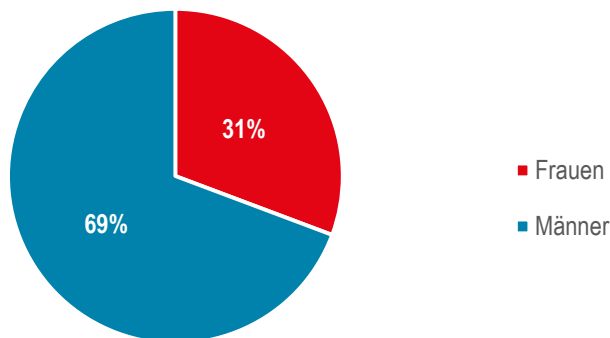
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Großhandelskaufleuten

Nicht nur die Berufserfahrung spielt eine entscheidende Rolle für die Höhe des Gehalts, sondern auch andere Faktoren, wie etwa das Geschlecht (Wrohlich/Zucco 2017, S. 958f.). In der WSI-Lohnspiegel-Datenbank wurden Frauen wie auch Männer in ausreichender Zahl befragt, sodass die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bei Großhandelskaufleuten auf dieser Basis analysiert werden können. Knapp ein Drittel (31 Prozent) der Befragten ist weiblich und rund zwei Drittel (69 Prozent) sind männlich (Abbildung 4). Während Großhandelskaufmänner mit zehn Jahren Berufserfahrung im Mittel 2.930 Euro verdienen, liegt das durchschnittliche Gehalt von Großhandelskauffrauen mit gleich vielen Jahren im Beruf bei lediglich 2.670 Euro. Der Gender Pay Gap – der Gehaltsrückstand der Frauen gegenüber den Männern – liegt bei den Großhandelskaufleuten damit bei rund 9 Prozent (Abbildung 5).

Abb. 4: Befragte Großhandelskaufleute nach Geschlecht

Anteile, in %



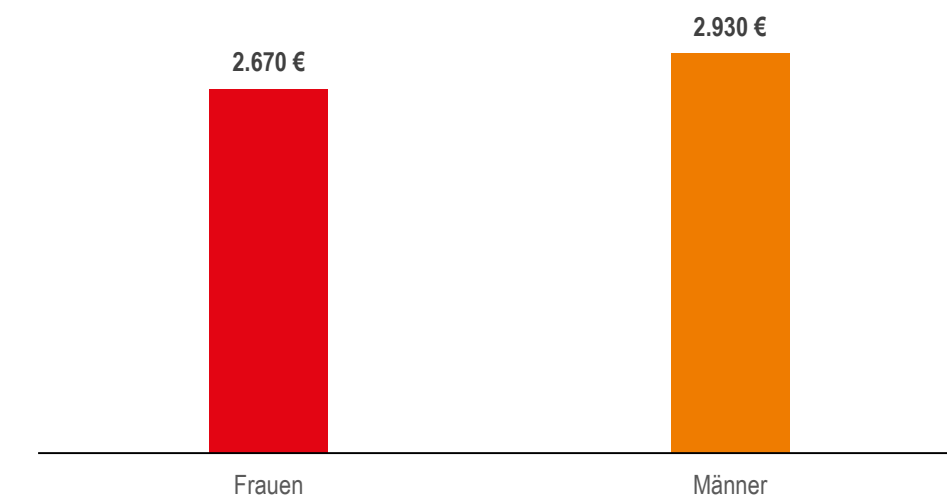
Anmerkung: Fallzahl N = 6.730; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Im Laufe des Erwerbslebens vergrößert sich der Gender Pay Gap meistens sogar noch (Manning/Swaffield 2008), unter anderem auch deshalb, weil die Berufserfahrung bei Frauen sich weniger positiv auf das Gehalt auswirkt als bei Männern (Stokke 2021). Ist der Gehaltsunterschied beim Berufseinstieg mit 2 Prozent noch verhältnismäßig klein, liegt er nach fünf Jahren im Beruf schon bei 6 Prozent und nach zehn Jahren bereits bei 9 Prozent. Dieser Gender Pay Gap wächst, wenn auch in vermindertem Tempo, weiter, sodass Frauen nach 20 Jahren in diesem Beruf etwa 11 Prozent weniger verdienen als Männer mit der gleichen Erfahrung. Am Ende ihres Berufslebens, mit 40 Jahren Erfahrung, sind es sogar rund 14 Prozent weniger (Abbildung 6). Damit entwickelt sich der geschlechtsspezifische Gehaltsunterschied bei Großhandelskaufleuten ähnlich wie bei Verkäufer/innen und bei Einzelhandelskaufleuten (Lübker/Herrberg 2022; Herrberg/Lübker/Bünger 2022).

Abb. 5: Verdienstniveau von Großhandelskaufleuten nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

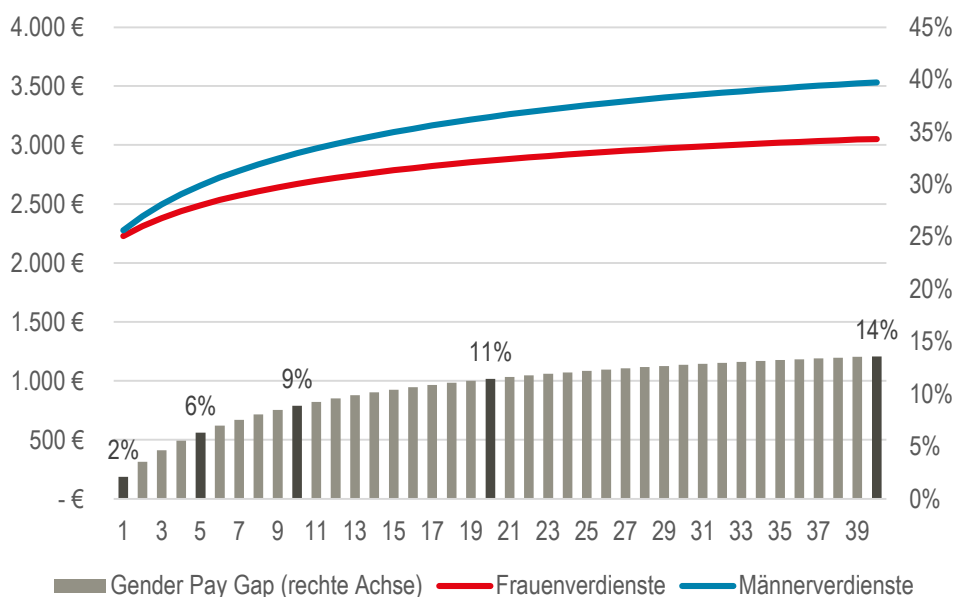


Anmerkung: Fallzahl N = 6.730; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



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

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



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.730; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die wachsende Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern hat diverse Gründe. So wechseln viele Frauen – im Gegensatz zu den meisten Vätern – nach der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung (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).

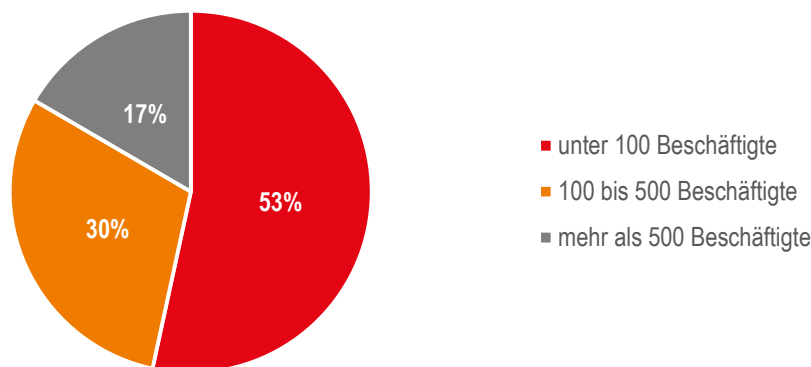
Einige Studien zeigen zudem, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie das Ausscheiden von Frauen aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015). Damit beeinträchtigen Arbeitgeber zusätzlich die Karriere- und Gehaltschancen von Frauen.

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 (Brown/Medoff 1989) als auch für Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) nachgewiesen. 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 (Ellguth/Kohaut 2022). Während Beschäftigte in Kleinbetrieben also ihr Gehalt öfter selbst aushandeln müssen, erhalten sie bei großen Arbeitgebern meist die besseren Tariflöhne (Lübker/Schulten 2021, S. 4).

Abb. 7: Befragte Großhandelskaufleute nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 6.730; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

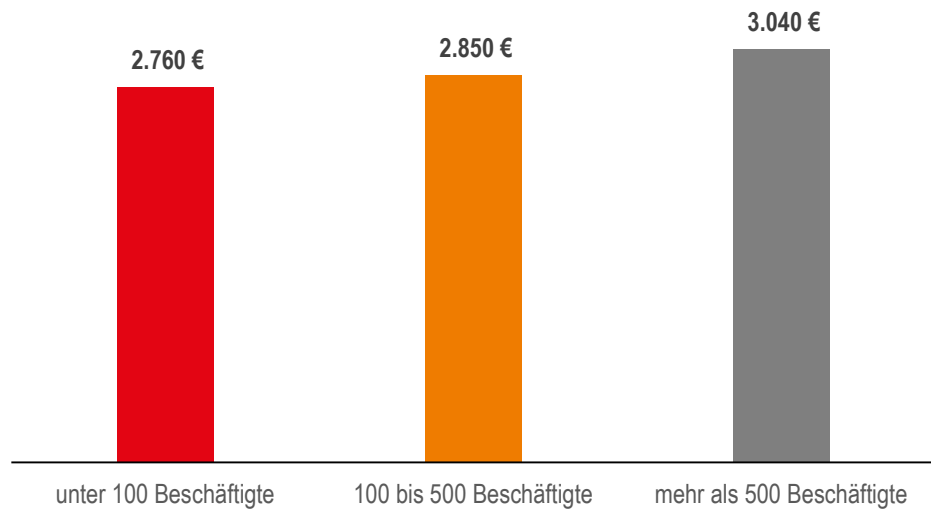
LOHN
SPIEGEL.DE

An der Online-Erhebung der WSI-Lohnspiegel-Datenbank nehmen Beschäftigte aus allen Betriebsgrößenklassen teil, sodass die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße gut zu analysieren sind. Von den 6.730 befragten Großhandelskaufleuten arbeiten über die Hälfte (53 Prozent) in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, etwa ein Drittel (30 Prozent) in mittelgroßen Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten und 17 Prozent in

größeren Betrieben mit über 500 Beschäftigten (Abbildung 7). Diese Fallzahlen reichen aus, um Aussagen zu den Gehaltsunterschieden zwischen verschiedenen großen Betrieben zu machen.

Abb. 8: Verdienstniveau von Großhandelskaufleuten nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.730; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Wie in fast allen Berufen verdienen auch Kaufleute im Großhandel am meisten, wenn sie für ein großes Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten. Hier liegt das Monatsgehalt im Durchschnitt bei 3.040 Euro, während in mittelgroßen Betrieben durchschnittlich 2.850 Euro gezahlt werden. Die Monatsgehälter liegen in einem kleinen Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten im Schnitt bei 2.760 Euro. Wechseln Kaufleute im Großhandel von einem kleinen Betrieb zu einem großen Arbeitgeber, können sie ihr Gehalt also durchschnittlich um 10 Prozent steigern (Abbildung 8). Damit hat die Betriebsgröße hier einen etwas stärkeren Einfluss auf das Gehalt als etwa bei Einzelhandelskaufleuten (Lübker/Herrberg 2022, S. 15). Die Angaben basieren wiederum auf einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden und einer zehnjährigen Berufserfahrung.

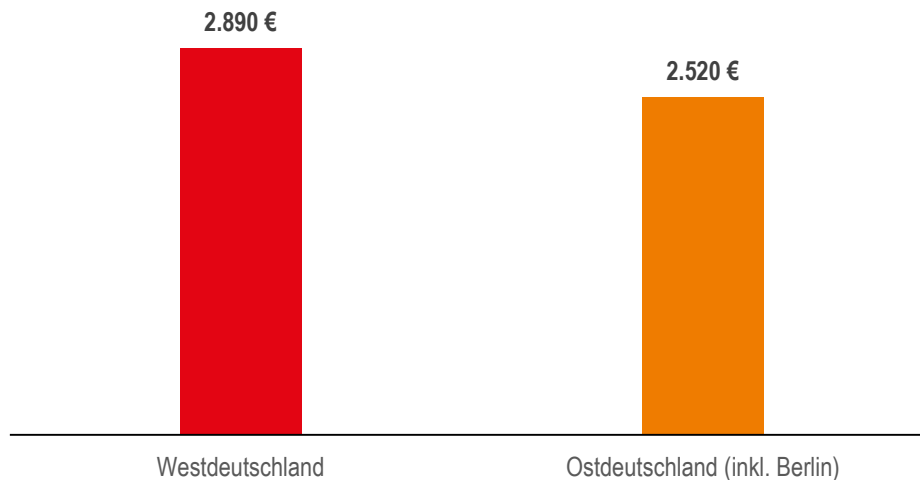
4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Auch die verschiedenen Regionen in Deutschland sind ein Faktor für Verdienstunterschiede: Selbst 30 Jahre nach der Wiedervereinigung ist das Lohnniveau in Ostdeutschland im Allgemeinen noch immer geringer als in Westdeutschland. Die Arbeitsmarktforschung erklärt dies mit einer Reihe struktureller Unterschiede zwischen Ost und West (Bosch/Kalina/Weinkopf 2014; Kluge/Weber 2016; Ragnitz 2012). Wie schon in Abschnitt 4.2 erläutert, sind die Löhne in kleinen Betrieben meist niedriger als in großen Unternehmen. In Ostdeutschland gibt es jedoch insgesamt weniger Großbetriebe als im Westen, was das durchschnittliche Lohnniveau senkt. Ein weiterer Grund ist, dass Branchen mit traditionell hohen Löhnen im Osten

schwächer vertreten sind als im Westen. Darüber hinaus spielt die Tarifbindung eine Rolle, die in Ostdeutschland ebenfalls insgesamt geringer ist (Ellguth/Kohaut 2022). Zwar verdienen Beschäftigte in tariflosen Betrieben in allen Bundesländern weniger als in vergleichbaren Betrieben mit Tarifbindung – in Ostdeutschland ist dieser Lohnabstand jedoch besonders groß (Lübker/Schulten 2022, S. 4).

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

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.730; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Auch Großhandelskaufleute verdienen in den ostdeutschen Bundesländern im Schnitt deutlich weniger als im Westen. Mit zehn Jahren Berufserfahrung und einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden liegt das Gehalt von Kaufleuten im westdeutschen Großhandel durchschnittlich bei 2.890 Euro ohne Sonderzahlungen. In Ostdeutschland ist das Gehalt bei vergleichbarer Berufserfahrung fast 13 Prozent niedriger und beträgt rund 2.520 Euro pro Monat (Abbildung 9). Ost-West-Unterschiede gibt es ebenfalls nach wie vor bei den Tariflöhnen, auch wenn diese in der Regel deutlich geringer ausfallen. Für Groß- und Außenhandelskaufleute liegt beispielsweise die tarifliche Grundvergütung in Nordrhein-Westfalen bei 2.414 bis 2.986 Euro (mittlere Gruppe), in Sachsen-Anhalt hingegen bei 2.149 bis 2.738 Euro.⁶ Dies entspricht einem Gehaltsrückstand für Ostdeutschland von 8,3 bis 11,0 Prozent. Zu bedenken ist hier allerdings, dass es auch zwischen einzelnen westdeutschen Tarifgebieten Entgeltunterschiede gibt.

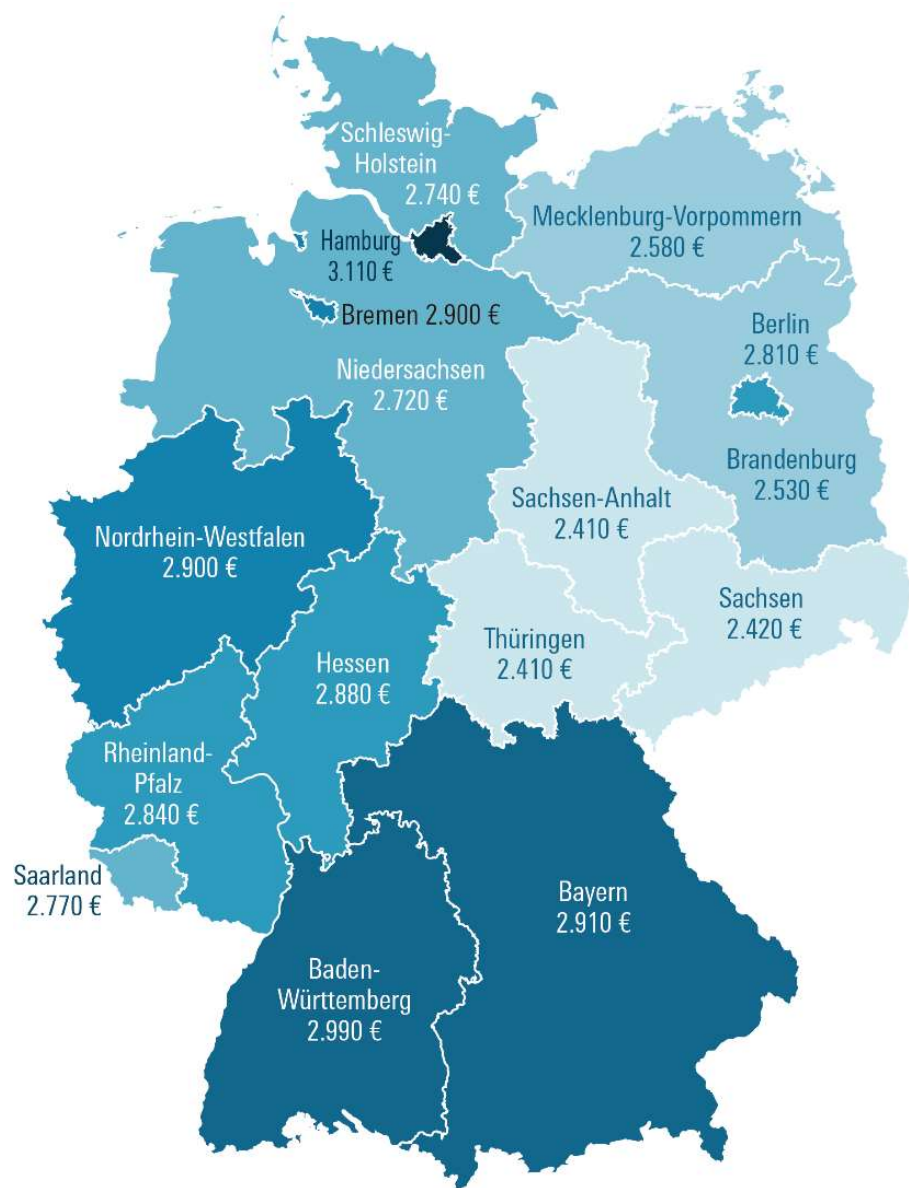
In Abbildung 10 sind die typischen Verdienste von Großhandelskaufleuten in den einzelnen Bundesländern dargestellt. Für eine bessere Vergleichbarkeit gelten die Angaben wiederum für eine 38-Stunden-Woche und Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Am meisten verdienen Großhandelskaufleute in Hamburg (3.110 Euro), gefolgt von den beiden süddeutschen Bundesländern Baden-Württemberg (2.990 Euro) und Bayern (2.910 Euro).

⁶ Gültig jeweils ab 04/2022. Bezieht sich auf Tarifgruppe III (Nordrhein-Westfalen) bzw. Tarifgruppe 3 (Sachsen-Anhalt), jeweils Abschlüsse von Ver.di. Siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>

Auch Bremen (2.900 Euro) und Nordrhein-Westfalen (2.900 Euro) liegen noch über dem westdeutschen Durchschnitt. Vergleichsweise niedrig sind die Gehälter in Niedersachsen (2.720 Euro) und Schleswig-Holstein (2.740 Euro). In Ostdeutschland verdienen Kaufleute im Großhandel, abgesehen von Berlin, deutlich weniger als im Westen. So belegen Sachsen (2.420 Euro), Sachsen-Anhalt (2.410 Euro) und Thüringen (2.410 Euro) die letzten Plätze. Auch andere Untersuchungen weisen auf ein sehr niedriges Lohnniveau in Sachsen und Thüringen hin, das sich u. a. mit der besonders geringen Tarifbindung in den beiden Bundesländern erklären lässt (Schulten/Lübker/Bispinck 2019; Schulten/Bispinck/Lübker 2021).

Abb. 10: Verdienstniveau von Großhandelskaufleuten nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 6.500; Datenstand REL_2-81.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Tarifverträge regeln in Deutschland eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen, wie etwa den Urlaubsanspruch, die wöchentliche Arbeitszeit, die betriebliche Altersvorsorge und vor allem die Löhne und Gehälter. Dieser letzte Aspekt wird in der Öffentlichkeit am stärksten wahrgenommen und hat eine besonders wichtige Funktion. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen, sind sie meist in der schwächeren Verhandlungsposition – auch in Zeiten des Fachkräftemangels. Sie können zwar versuchen, ihre Leistungen und Fähigkeiten hervorzuheben und so eine Gehaltserhöhung herauszuhandeln, doch letztlich sind sie nur begrenzt in der Lage, Druck auf ihre Arbeitgeber 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 laut Bundesarbeitsgericht die Aufgabe, „die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Entgelte und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen“ (BAG, 4 AZR 489/19). Ausgehandelt werden die Tarifverträge von Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgeberverbänden (Flächen- oder Branchentarifverträge) oder einzelnen Arbeitgebern (Haus- oder Firmentarifverträge) auf der anderen Seite. Zur Durchsetzung ihrer Forderungen können Gewerkschaften – außerhalb der Friedenspflicht – notfalls Streiks durchführen, während Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen auf Aussperrungen zurückgreifen können (Müller-Jentsch 2018, S. 6f.).

Derzeit arbeiten nur noch rund die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2022, S. 6). Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung in einigen Branchen stark gesunken, sodass beispielsweise im Einzelhandel heute nur für 27 Prozent der Beschäftigten noch ein Tarifvertrag gilt (Ellguth/Kohaut 2022). Ähnlich gering ist die Tarifbindung in den Bereichen Großhandel sowie Kfz-Handel und -Reparatur: Hier werden 32 Prozent der Beschäftigten nach Tarifvertrag bezahlt.⁷ Eine deutlich höhere Tarifbindung gibt es zum Beispiel im Baugewerbe (57 Prozent), bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (70 Prozent) und in der öffentlichen Verwaltung sowie der Sozialversicherung (98 Prozent) (ebd.).

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

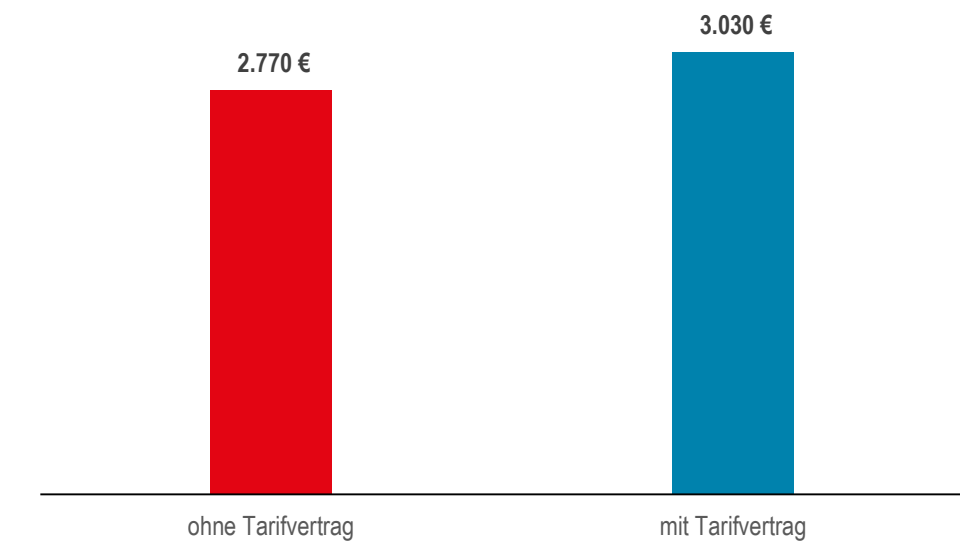
⁷ Separate Zahlen für den Großhandel sind nicht verfügbar.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Die Unterschiede bei den Grundgehältern von Großhandelskaufleuten sind deutlich: Mit Tarifvertrag liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 3.030 Euro – ohne Tarifvertrag verdienen Kaufleute im Großhandel durchschnittlich nur 2.770 Euro im Monat (Abbildung 11). Die Tarifbindung macht also ein Gehaltsplus von gut 9 Prozent aus. Übers Jahr gerechnet summieren sich insgesamt 3.120 Euro, bezogen auf zwölf Monatslöhne. Zur besseren Vergleichbarkeit sind auch diese Angaben auf eine 38-Stunden-Woche und eine zehnjährige Berufserfahrung standardisiert.

Abb. 11: Verdienstniveau von Großhandelskaufleuten nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.730; Datenstand REL_2-81.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Neben dem Grundgehalt sind Tarifverträge auch für Sonderzahlungen oft entscheidend. Viele Beschäftigte erhalten über das monatliche Gehalt hinaus Sonderzahlungen – etwa das Urlaubsgeld im Juni oder Juli und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Einen generellen Anspruch auf diese Sonderzahlungen gibt es in Deutschland nicht. Grundlage sind vielmehr individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die eingeübte betriebliche Praxis sowie entsprechende Regelungen in Tarifverträgen. Beschäftigte mit Tarifvertrag haben grundsätzlich deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wie entsprechende Auswertungen auf Lohnspiegel.de regelmäßig ergeben.⁸

⁸ Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 28.05.2021 (46 Prozent aller Beschäftigten bekommen Urlaubsgeld) und vom 12.11.2021 (52 Prozent der Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld).

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

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 6.182; Datenstand REL_2-81.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Auch Kaufleute im Großhandel haben eindeutig bessere Chancen auf Sonderzahlungen, wenn sie in einem Betrieb mit Tarifvertrag beschäftigt sind: 90 Prozent der Befragten gaben an, in den letzten zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben, während dies lediglich 59 Prozent derjenigen ohne Tarifvertrag betraf (Abbildung 12). Ähnlich klar ist der Unterschied beim Weihnachtsgeld, das 91 Prozent der Großhandelskaufleute mit Tarifvertrag erhalten haben – im Vergleich mit nur 65 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifvertrag. Insgesamt ist der Gehaltsunterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Tarifvertrag über ein Jahr gerechnet aufgrund der Sonderzahlungen noch einmal erheblich größer als die Differenz, die sich allein aus den unterschiedlichen Monatsgehältern ergibt.

Literatur

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

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

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

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Neue Inhalte – Neue Berufsbezeichnung. Modernisierte Ausbildungsordnung für Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement. Pressemitteilung, Bonn, 20.04.2020.

BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2022): Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Berlin. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Berufsbilder/kaufmann-im-gross-und-aussenhandel.html>.

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

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

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

Bundesagentur für Arbeit (2022): BERUFENET Steckbrief: Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement der Fachrichtung Großhandel (Stand: 01.05.2022), Nürnberg. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/133597.pdf>.

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

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

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

Ellguth, P./ Kohaut, S. (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen 75(4), S. 328-336.

Herrberg, H./ Lübker, M./ Bünger, P. (2022): Was verdienen Verkäufer/innen im Einzelhandel? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier Nr. 46, Düsseldorf.

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

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

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

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

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

Lübker, M. (2021): Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. WSI Policy Brief Nr. 59, Düsseldorf.

Lübker, M./ Herrberg, H. (2022): Was verdienen Einzelhandelskaufleute? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier Nr. 43, Düsseldorf.

Lübker, M./ Schulten, T. (2022): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (4. Auflage). Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 90, Düsseldorf.

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

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

Müller-Jentsch, W. (2018): 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.

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

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

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

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

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

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. <https://doi.org/10.1111/labr.12191>.

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

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

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

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

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

Impressum

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

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

ISSN 2751-8914

Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40476 Düsseldorf

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