

ARBEITSPAPIER

Nr. 42 · März 2022 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN INDUSTRIEKAUFLEUTE?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Malte Lübker, Heike Herrberg, Lea Giese

ZUSAMMENFASSUNG

Industriekaufmann/frau ist ein vielseitiger Beruf, der in den unterschiedlichsten Branchen ausgeübt werden kann. 88 Prozent der Industriekaufleute würden ihren Beruf deshalb weiterempfehlen. Das Einstiegsgehalt liegt im Mittel bei 2.500 Euro im Monat, mit zehn Jahren Berufserfahrung steigt der Verdienst auf 3.110 Euro. Am besten ist der Verdienst von Industriekaufleuten, wenn sie in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten – das Gehaltsplus beträgt hier 21 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Auch Weihnachts- und Urlaubsgeld gibt es mit Tarifvertrag deutlich häufiger.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Industriekaufleute?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Industriekaufleute	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Industriekaufleute ihren Beruf ein?	6
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	9
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	10
4.1 Der Gender Pay Gap bei Industriekaufleuten	10
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	12
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	13
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	16
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	17
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	17
Literatur	19

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Der Aufgabenbereich ist äußerst vielseitig: Industriekaufleute sind für jedes Industrieunternehmen essenziell. Sie können sich in verschiedene Branchen einarbeiten und auch zwischen Branchen wechseln, da in der Ausbildung keine Spezialisierung stattfindet. Viele Industriekaufleute beschreiben ihren Beruf deshalb als interessant und abwechslungsreich.

88 Prozent finden ihren Beruf empfehlenswert: Nach der Online-Umfrage von Lohnspiegel.de würden 34 Prozent der befragten Industriekaufmänner/-frauen ihren Beruf auf jeden Fall weiterempfehlen, weitere 54 Prozent würden dies wahrscheinlich tun – eine überwältigende Mehrheit und deutlich mehr, als dies in vielen anderen Berufen der Fall ist.

Frauen verdienen weniger als Männer: Laut WSI-Lohnspiegel-Datenbank verdient ein Industriekaufmann mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.370 Euro im Monat, eine Industriekauffrau dagegen nur 2.930 Euro – also 13 Prozent weniger. Mit zunehmender Berufserfahrung steigt der Gender Pay Gap, also der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied, auf bis zu 21 Prozent.

Die Unterschiede zwischen Ost und West sind deutlich: Das Monatsgehalt von Industriekaufmännern und Industriekauffrauen beträgt mit zehn Jahren Berufserfahrung in Westdeutschland durchschnittlich 3.150 Euro, in Ostdeutschland 2.660 Euro – ein Unterschied von fast 16 Prozent. Spitzenreiter bei den Gehältern ist Hamburg (3.570 Euro), am niedrigsten ist das Einkommen in Sachsen (2.510 Euro).

Großbetriebe zahlen mehr als kleinere Betriebe: Industriekaufleute verdienen am meisten, wenn sie für einen größeren Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten (3.510 Euro). Kleinbetriebe mit weniger als 100 Beschäftigten zahlen rund einem Fünftel weniger (2.890 Euro).

Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen mehr: Ob Grundgehalt oder Sonderzahlungen – wer als Industriekaufmann/-frau in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeitet, hat einen klaren finanziellen Vorsprung. Beim Grundgehalt beträgt das Gehaltsplus 21 Prozent, zusätzlich gibt es mit Tarifvertrag für fast alle Industriekaufleute Urlaubsgeld (83 Prozent) und Weihnachtsgeld (89 Prozent). Das ist deutlich häufiger als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten von Industriekaufleuten: In die Auswertung flossen die Gehaltsangaben von 6.762 Industriekaufleuten aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank ein, die bis zum Dezember 2021 gesammelt wurden. Zusätzlich wurde für das Arbeitspapier ausgewertet, was Industriekaufleute in einem Fragebogen über ihren Beruf berichten.

1 Einleitung: Was verdienen Industriekaufleute?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Über Geld spricht man nicht – oder zumindest selten. Das gilt auch für den eigenen Verdienst: Das Thema ist im Freundes- und Bekanntenkreis weitgehend tabu und wird oft nicht einmal unter Eheleuten diskutiert (FAZ 2015). Mangelnde Gehaltstransparenz ist ein Grund, 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 – meist 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 können daher im Stillen weiterbestehen. Auch bei der Neubesetzung einer Stelle können Arbeitgeber die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber abfragen, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

Im vorliegenden Arbeitspapier werden die Gehälter von Industriekaufleuten detailliert analysiert.¹ Datenbasis ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die in Abschnitt 1.2 kurz beschrieben wird. In Abschnitt 2 wird dann das Berufsbild kurz vorgestellt, wobei die Zugangsvoraussetzungen erörtert werden und auch Industriekaufleute mit ihren beruflichen Einschätzungen zu Wort kommen. Abschnitt 3 stellt die typische Gehaltsentwicklung von Industriekaufleuten mit zunehmender Berufserfahrung dar. Abschnitt 4 beschäftigt sich mit dem berufsspezifischen Gender Pay Gap, also den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden, sowie mit Verdienstunterschieden 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

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

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). Tabea Bromberg (IGBCE) und Yvonne Lott (WSI) haben zu einem Entwurf dieses Arbeitspapiers zahlreiche hilfreiche Hinweise gegeben.

und vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Stiftung wissenschaftlich betreut. So kann Lohnspiegel.de seiner Informationsaufgabe unabhängig von wirtschaftlichen Interessen nachgehen. Mit dem Lohn- und Gehaltscheck auf Lohnspiegel.de können Interessierte für über 500 Berufe einen individuellen Gehaltsvergleich erzeugen, der zahlreiche Merkmale berücksichtigt. Die Arbeitspapiere von Lohnspiegel.de geben einen 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 können auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigt werden.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 vorliegende Analyse wurden die Angaben von 6.762 Industriekaufleuten ausgewertet. Darüber hinaus haben viele Befragte auch in einer offenen Frage über die Erfahrungen in ihrem Beruf berichtet, sodass sich ein guter Eindruck über die Vor- und Nachteile des Berufs jenseits der Verdienstperspektiven gewinnen lässt.

2 Berufsprofil: Industriekaufleute

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Industriekaufmann/-frau ist ein anerkannter Ausbildungsberuf in Industrie und Handel. Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre und findet in einem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule statt, ist also eine duale Ausbildung. Formal wird keine bestimmte Schulbildung vorausgesetzt, um diesen Beruf erlernen zu können (Bundesagentur für Arbeit 2021). Von den Befragten in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank haben jedoch rund ein Drittel der Industriekaufleute einen Realschulabschluss und jeweils gut ein Viertel die Fachoberschulreife oder das Abitur. Entsprechend finden sich hier nur wenige Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen mit einem Hauptschulabschluss als höchster schulischer Qualifikation.

Industriekaufleute steuern betriebswirtschaftliche Abläufe in Unternehmen. Ihr Aufgabenbereich ist sehr breit gefächert und anspruchsvoll: Sie tragen die Verantwortung dafür, dass das Unternehmen durchgehend produzieren kann. Die Beschaffung und Lagerung von Produktionsmitteln – etwa Rohstoffe, Ersatzteile oder neue Maschinen – gehören zu ihren Aufgaben.

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.

Zudem überwachen und planen Industriekaufleute die Herstellung von Waren oder Dienstleistungen. Auch der Verkauf der hergestellten Produkte liegt in ihrem Tätigkeitsbereich. Sie müssen Verkaufsverhandlungen mit der Kundschaft führen, Preislisten und Angebote erstellen sowie passgenaue Werbemaßnahmen entwickeln (BMW 2021). Darüber hinaus sind sie im Personalwesen tätig und bestimmen dort den Personalbedarf und -einsatz. Im Rechnungswesen sind sie für die Buchführung, Bearbeitung und Kontrolle der Geschäftsvorgänge zuständig (Bundesagentur für Arbeit 2021).

Da in der Ausbildung keine Spezialisierung stattfindet und die theoretische Ausbildung nicht auf bestimmte Branchen ausgerichtet ist, steht Industriekaufleuten nach dem Abschluss ein vergleichsweise breites Berufsfeld offen. Im Prinzip sind sie fundamental wichtig für jedes Industrieunternehmen und können sich somit in verschiedene Branchen einarbeiten und auch zwischen diversen Branchen wechseln. Die größte Industriebranche in Deutschland, in der Industriekaufleute tätig werden können, ist wohl die Automobilindustrie. Auch im Maschinenbau und in der Metallerzeugung und -verarbeitung sowie der chemischen Industrie sind Industriekaufleute gefragt. Weitere Branchen sind beispielsweise die Pharmaindustrie, die Lebensmittelindustrie und die Elektrotechnik. Grundsätzlich können Industriekaufleute in allen Branchen arbeiten, in denen Produktionsprozesse geplant und durchgeführt werden müssen.⁴

Die derzeit gültige Verordnung über die Berufsausbildung für Industriekaufleute stammt bereits aus dem Jahr 2002.⁵ Insbesondere in Hinblick auf die Digitalisierung und die Anforderungen bezüglich Umweltschutz und Nachhaltigkeit hat sich die Berufspraxis von Industriekaufleuten jedoch in der Zwischenzeit gewandelt. Deshalb laufen im Moment Vorbereitungen für eine Neufassung der Ausbildungsordnung (BDA 2021; IGBCE 2022), um diese beiden Aspekte sowie zwei weitere Standardberufsbildpositionen darin zu verankern: (1) Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht sowie (2) Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.⁶ Die Neuordnung wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) koordiniert. Beteiligt sind neben Arbeitgebervertretern auf Gewerkschaftsseite die IG Metall und die IGBCE (2022). Übergeordnetes Ziel ist es, den Beruf zukunftssicher zu machen und für Berufseinsteiger/innen attraktiv zu gestalten.

2.2 Wie schätzen Industriekaufleute ihren Beruf ein?

Wie sehen Industriekaufleute ihren eigenen Beruf? Um dies zu ermitteln, wurde in der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de gefragt, ob Beschäftigte ihren Beruf weiterempfehlen würden, wenn sie ein junger Mensch um Rat bitten würde. Das Ergebnis ist eindeutig: 34 Prozent der Befragten würden ihren Beruf auf jeden Fall weiterempfehlen, weitere 54 Prozent würden dies

⁴ <https://industriekaufrau-industriekaufmann.de/branchen/>

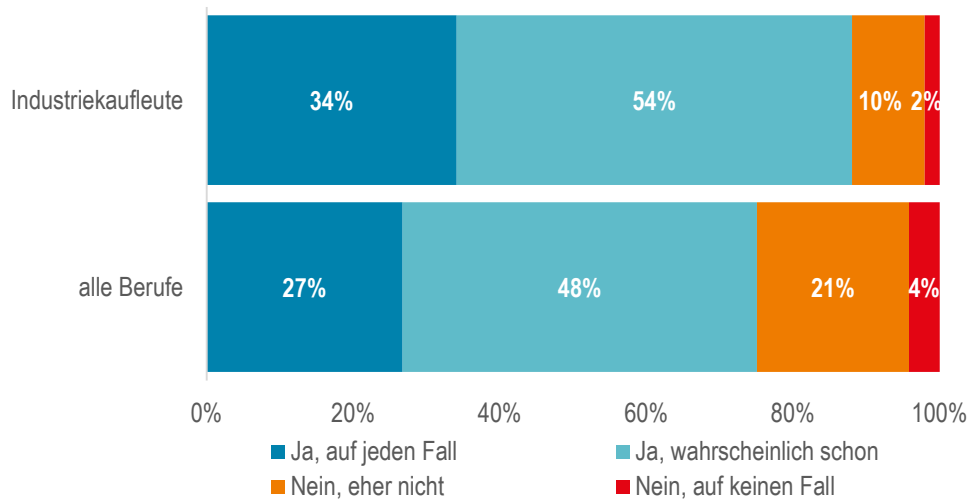
⁵ Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau vom 23. Juli 2002, vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 51, S. 2764ff.

⁶ Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 17. November 2020 zur „Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis“, veröffentlicht im Bundesanzeiger am Dienstag, 22. Dezember 2020 BAnz AT 22.12.2020 S4.

wahrscheinlich tun. Lediglich 10 Prozent würden den Beruf eher nicht weiterempfehlen und nur 2 Prozent täten dies auf keinen Fall (Abbildung 1). Damit hält eine überwältigende Mehrheit der befragten Industriekaufleute (88 Prozent) den eigenen Beruf für empfehlenswert. Das sind deutlich mehr, als es im Durchschnitt aller Berufe der Fall ist (75 Prozent).

Abb. 1: Würden Industriekaufleute ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl N = 586; Datenstand REL_2-78.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Befragten wurden zudem gebeten, kurz etwas über die Erfahrungen mit ihrem Beruf zu berichten. Sie loben insbesondere die Qualität der Ausbildung und heben die vielseitigen Einsatzmöglichkeiten in dem Beruf hervor. So schreiben sie beispielsweise, dass Industriekaufmann/-frau eine „sehr ausgewogene kaufmännische Ausbildung“ oder eine „[s]ehr umfangreiche, solide Ausbildung mit vielen Möglichkeiten“ sei. Die Ausbildung biete „[v]iele 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 Industriekaufleute „[f]lexibel einsetzbar in vielen Bereichen“, und eine Tätigkeit sei „in fast allen Branchen möglich“ (Kasten 1).

Kasten 1: Stimmen von Industriekaufleuten zu ihrem Beruf

„Unglaublich vielfältig und interessante Tätigkeiten. Viel Umgang mit Menschen und englischer Sprache.“

Industriekauffrau aus Rheinland-Pfalz, 24 Jahre

„Vielfältigkeit, Spezialisierung nach persönlichen Interessen möglich, Tätigkeit in fast allen Branchen möglich.“

Industriekauffrau aus Nordrhein-Westfalen, 55 Jahre

„Grundsolide Ausbildung mit Aufstiegschancen.“

Industriekaufmann aus Bayern, 58 Jahre

„Als Industriekauffrau/-mann wird man in allen Branchen und in allen Firmengrößen gebraucht.“

Industriekauffrau aus Rheinland-Pfalz, 53 Jahre

„Industriekaufmann ist ein sicherer Beruf und kann sehr abwechslungsreich sein. Ich selber habe in drei verschiedenen Bereichen viele Jahre gearbeitet. Ich musste mir unverschuldet sehr oft eine neue Arbeitsstelle suchen und empfand dabei immer, dass man als Industriekaufmann deutlich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat als in spezialisierten Berufen.“

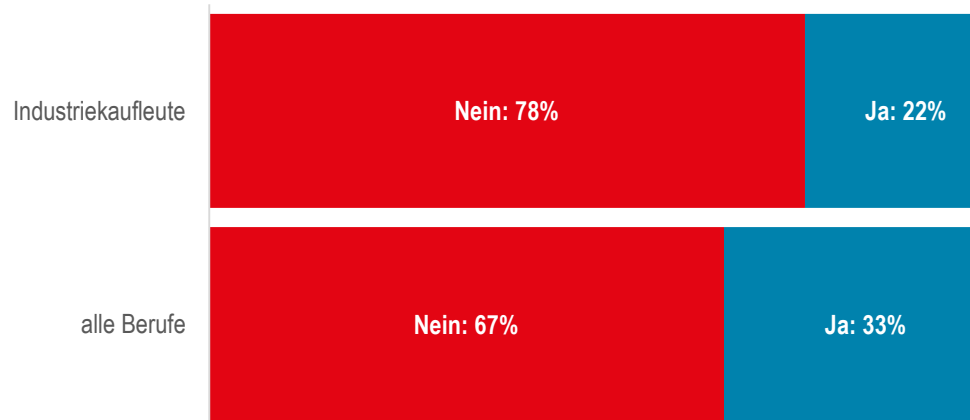
Industriekauffrau aus Nordrhein-Westfalen, 50 Jahre

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (offene Frage zu den Erfahrungen im Beruf).

Deutlich weniger zufrieden sind die Befragten mit ihrem Gehalt. Lohnspiegel.de hat insgesamt 586 Industriekaufleute gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer jetzigen Stelle bekommen, gerecht finden. Dies verneinten 78 Prozent der Befragten; weniger als ein Viertel (22 Prozent) fanden ihren Bruttoverdienst gerecht (Abbildung 2). Besonders unzufrieden sind Industriekaufleute bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern: Hier fanden nur 15 Prozent ihren Bruttoverdienst gerecht, verglichen mit 39 Prozent bei tarifgebundenen Arbeitgebern.⁷ Dieses Ergebnis ist aufgrund der deutlich höheren Gehälter in tarifgebundenen Betrieben plausibel (siehe Abschnitt 4).

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Industriekaufleuten

Ist der Bruttoverdienst, den Sie in Ihrer jetzigen Stelle bekommen, aus Ihrer Sicht gerecht?



Anmerkung: Erhebungszeitraum 01.03.2019 bis 23.09.2019; Fallzahl für Industriekaufleute N = 589; Datenstand REL_2-78.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



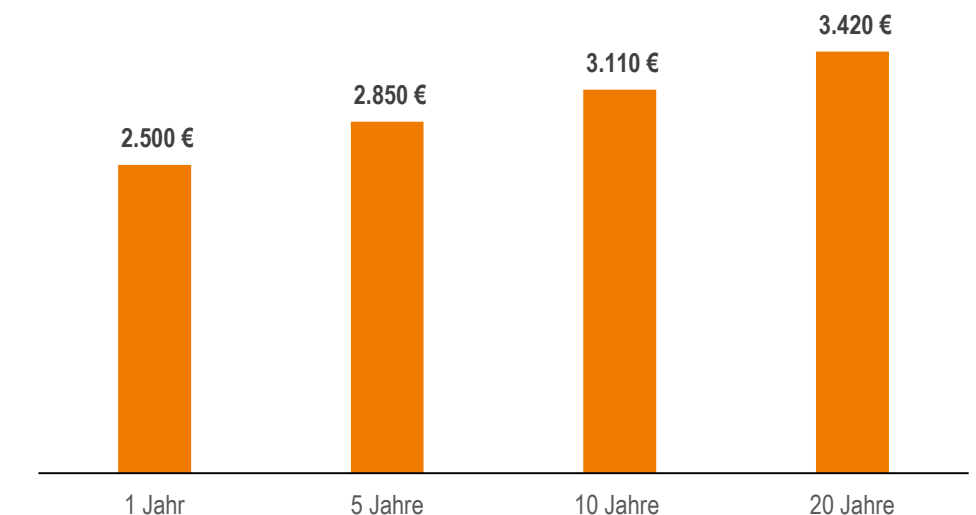
⁷ Der Unterschied ist statistisch signifikant, $\chi^2(1, N = 589) = 39,48, p < 0,001$.

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Wie in anderen Berufen auch, steigt der Verdienst von Industriekaufleuten mit zunehmender Berufserfahrung. In der internationalen Literatur wird das zum einen darauf zurückgeführt, dass Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens Humankapital sammeln – also Kenntnisse, Fähigkeiten, Wissen etc. – und deshalb aus Arbeitgebersicht produktiver werden (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Zum anderen sehen die meisten Tarifverträge Erfahrungsstufen vor, sodass Löhne und Gehälter abhängig von der Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung gestaffelt sind (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019). Gehaltserhöhungen erfolgen dann in regelmäßigen Abständen, und zwar ohne dass die Beschäftigten diese individuell aushandeln müssen. Dies gilt allerdings nur in Betrieben, die nach Tarif bezahlen, und damit lediglich für etwa die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland (Lübker/Schulten 2021, S. 6).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Industriekaufleuten mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.762; Datenstand REL_2-78.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Verdienstentwicklung von Industriekaufleuten mit steigender Berufserfahrung ist in Abbildung 3 dargestellt: Während die Einstiegsgehälter im Mittel bei 2.500 Euro liegen, erhalten Industriekaufleute mit fünf Jahren Berufserfahrung schon durchschnittlich 2.850 Euro – eine Steigerung von fast 14 Prozent. Mit zehn Jahren Berufserfahrung steigen die Gehälter auf 3.110 Euro, bei 20 Jahren sind es 3.420 Euro. Die Angaben legen eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugrunde und verstehen sich ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Auch Überstundenvergütungen sind nicht enthalten. Eine Auswertung der Gehälter vor Einführung des Mindestlohns von 12 Euro hat gezeigt, dass Industriekaufleute im Vergleich zu Beschäftigten anderer Ausbildungsberufe ein geringeres Risiko haben, zu Stundenlöhnen von unter 12 Euro zu arbeiten (Lübker 2021, S. 13).

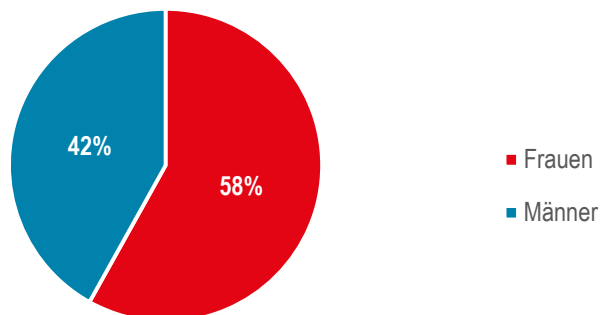
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Industriekaufleuten

Neben der Berufserfahrung ist das Geschlecht ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt (Wrohlich/Zucco 2017, S. 958f.). Die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede bei Industriekaufleuten lassen sich auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gut ermitteln, da sowohl Frauen als auch Männer in ausreichender Zahl befragt wurden. Eine knappe Mehrheit der Industriekaufleute (58 Prozent) ist weiblich, etwa vier von zehn sind Männer (42 Prozent) (Abbildung 4). Letztere verdienen mit einer zehnjährigen Berufserfahrung durchschnittlich 3.370 Euro – Industriekauffrauen hingegen nur 2.930 Euro (Abbildung 5). Dies entspricht einem Gehaltsrückstand von etwa 13 Prozent – was auch als Gender Pay Gap bezeichnet wird.

Abb. 4: Befragte Industriekaufleute nach Geschlecht

Anteile, in %

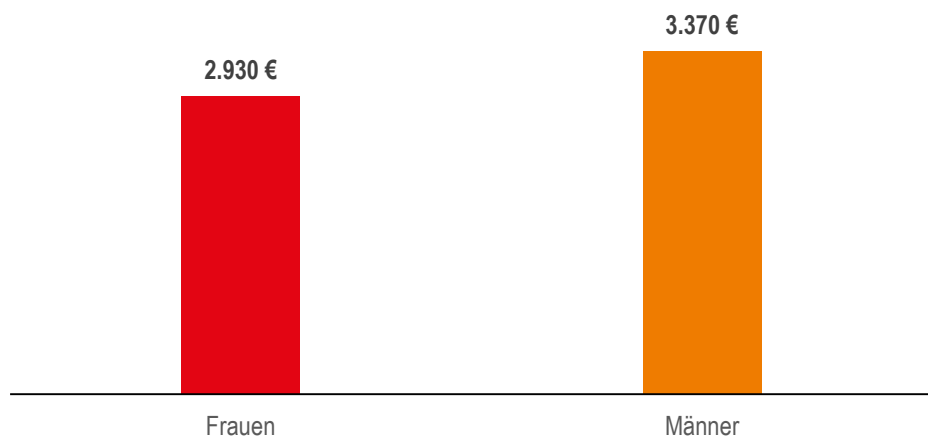


Anmerkung: Fallzahl N = 6.762; Datenstand REL_2-78.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Abb. 5: Verdienstniveau von Industriekaufleuten nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

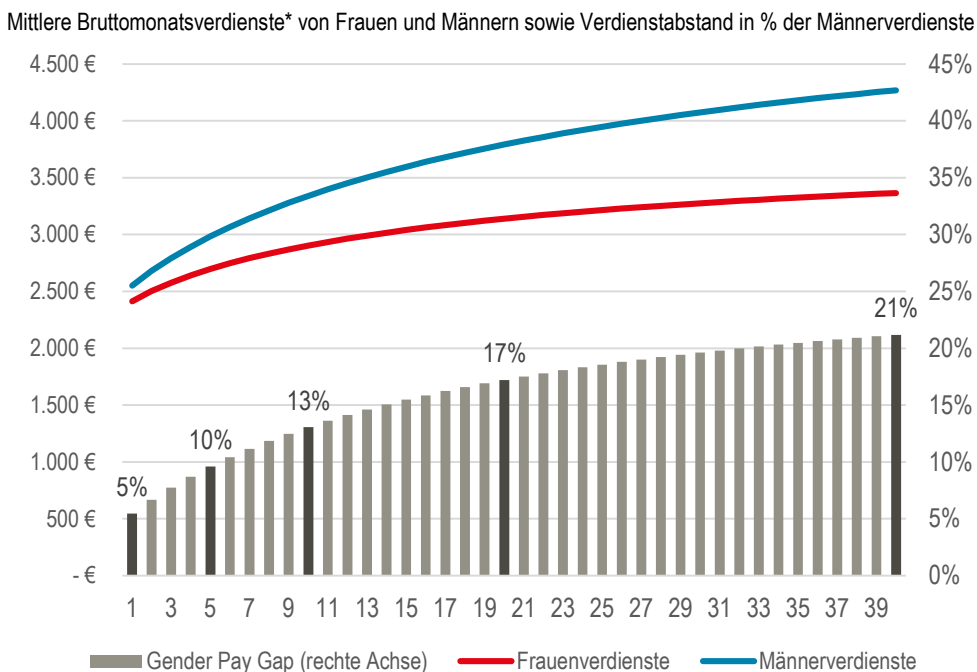


Anmerkung: Fallzahl N = 6.762; Datenstand REL_2-78.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Der Gender Pay Gap bleibt jedoch nicht gleich, sondern verändert sich im Laufe des Erwerbslebens (Manning/Swaffield 2008). So unterscheiden sich die Einstiegsgehälter weiblicher und männlicher Industriekaufleute nur wenig: Am Berufsbeginn beträgt der Gehaltsunterschied lediglich 5 Prozent. Nach fünf Jahren Berufserfahrung liegt er hingegen schon bei 10 Prozent und wächst dann – wenn auch in vermindertem Tempo – immer weiter. Mit 20 Jahren Berufserfahrung verdienen Frauen durchschnittlich 17 Prozent weniger als Männer, am Ende des Erwerbslebens sind es bei 40 Jahren Berufserfahrung sogar 21 Prozent (Abbildung 6).

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



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.762; Datenstand REL_2-78.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

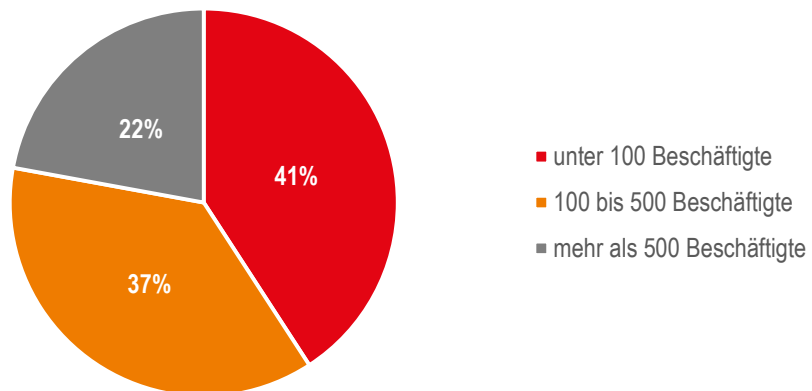
Die Gründe der zunehmenden Verdienstunterschiede sind vielfältig. So wechseln viele Frauen – im Gegensatz zu den meisten Vätern – mit der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung (Schrenker/Zucco 2020). Kürzere Wochenarbeitszeiten sind aber oft mit geringeren Stundenlöhnen verbunden (Zucco 2019) und beeinträchtigen die Beförderungschancen (Zucco/Bächmann 2020). Wenn Frauen während der Elternzeit für einen längeren Zeitraum ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden, hat dies besonders negative Auswirkungen auf die langfristigen Verdienst- und Karriereaussichten (Boll 2012; Lott/Eulgem 2019). So ist gut dokumentiert, dass der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchieebene stetig abnimmt – ein Phänomen, das unter dem Begriff „vertikale Segregation“ in der Forschung diskutiert wird (s.a. Baier et al. 2018). Zudem gibt es Hinweise darauf, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie deren Ausscheiden aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005).

4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Größere Betriebe zahlen meist bessere Löhne als Kleinbetriebe. Dieser Effekt ist in der Literatur gut belegt und lässt sich sowohl in den Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) als auch in Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) nachweisen. Als Erklärung wird oft angeführt, dass größere Betriebe in der Regel produktiver sind und sich somit auch höhere Löhne leisten können. Hinzu kommt, dass sie häufiger an einen Tarifvertrag gebunden sind als kleinere Arbeitgeber (Ellguth/Kohaut 2021, S. 310). Beschäftigte in Kleinbetrieben müssen daher ihr Gehalt deutlich öfter selbst aushandeln, während Beschäftigte bei größeren Arbeitgebern sehr viel häufiger die höheren Tariflöhne erhalten (Lübker/Schulten 2021, S. 4).

Abb. 7: Befragte Industriekaufleute nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



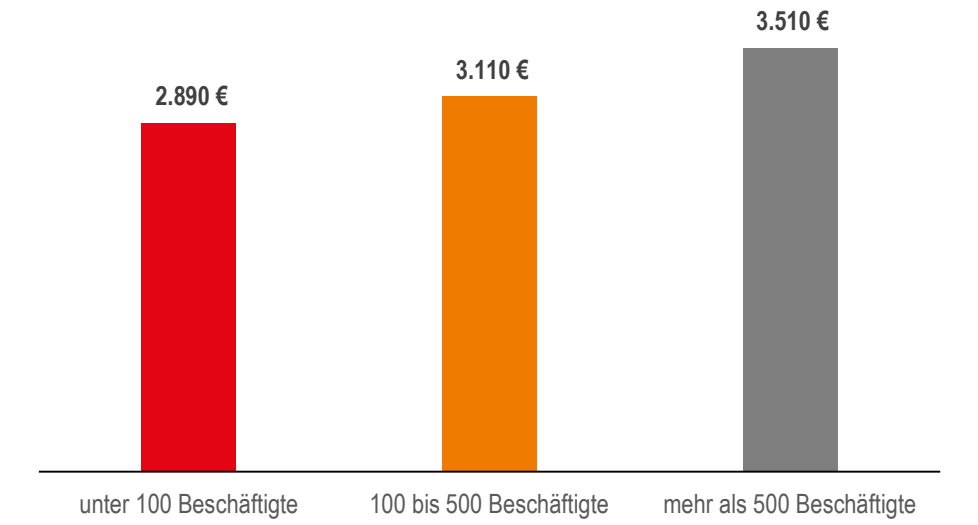
Anmerkung: Fallzahl N = 6.762; Datenstand REL_2-78.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Mit der WSI-Lohnspiegel-Datenbank sind die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße gut zu analysieren, da sich Beschäftigte aus allen Betriebsgrößenklassen an der Online-Erhebung beteiligen. Von den befragten Industriekaufleuten arbeiten 41 Prozent in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 37 Prozent in mittleren Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten und 22 Prozent in größeren Betrieben (Abbildung 7). Damit reichen die Fallzahlen aus, um belastbare Aussagen zu den Gehaltsunterschieden zu machen.

Abb. 8: Verdienstniveau von Industriekaufleuten nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.762; Datenstand REL_2-78.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

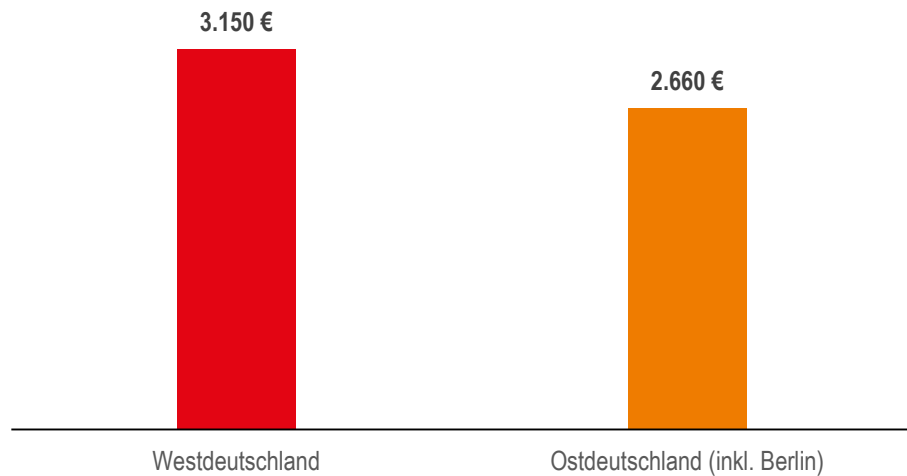
Wie erwartet, verdienen auch Industriekaufleute am meisten, wenn sie für einen Großbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten: Mit 3.510 Euro liegen die Monatsgehälter hier ganz klar über dem Niveau mittelgroßer Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigten, die typischerweise 3.110 Euro pro Monat zahlen (Abbildung 8). Noch einmal deutlich geringer sind die Gehälter in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (2.890 Euro). Wer von einem Kleinbetrieb zu einem großen Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten wechselt, kann sein Gehalt im Mittel also um gut ein Fünftel steigern. Auch hier sind die Angaben auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Auch über 30 Jahre nach der Wiedervereinigung sind die Löhne in Ostdeutschland generell niedriger als im Westen. In der Arbeitsmarktforschung werden hierfür eine Reihe struktureller Unterschiede zwischen Ost und West angeführt (Bosch/Kalina/Weinkopf 2014; Kluge/Weber 2016; Ragnitz 2012). So gibt es in Ostdeutschland weniger Großbetriebe als im Westen. Dies drückt das durchschnittliche Lohnniveau, da die Löhne in kleineren Betrieben im Allgemeinen niedriger sind als bei größeren Arbeitgebern (siehe Abschnitt 4.2). Darüber hinaus sind in Ostdeutschland Branchen mit traditionell hohen Löhnen schwächer vertreten als im Westen. Hinzu kommt, dass die Tarifbindung in Ostdeutschland niedriger ist als im Westen (Ellguth/Kohaut 2021, S. 308). Tariflose Betriebe zahlen in allen Bundesländern niedrigere Löhne als vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung; in Ostdeutschland ist der Lohnabstand jedoch besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2021, S. 4).

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

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.762; Datenstand REL_2-78.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Auch für Industriekaufleute gibt es deutliche Verdienstunterschiede zwischen Ost und West: In Westdeutschland verdienen Industriekaufleute mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.150 Euro brutto pro Monat, in Ostdeutschland hingegen nur 2.660 Euro (Abbildung 9). Die Löhne liegen also im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung fast 16 Prozent unter denen im Westen. Auch bei den Tariflöhnen gibt es nach wie vor Ost-West-Unterschiede, die jedoch in aller Regel deutlich geringer sind. Inzwischen liegt das Tarifniveau in Ostdeutschland bei 97,9 Prozent des Westniveaus (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). Für Industriekaufleute belief sich beispielsweise die tarifliche Grundvergütung in der Süßwarenindustrie Baden-Württemberg auf 2.913 bis 3.164 Euro, in der Süßwarenindustrie Ost hingegen auf 2.741 bis 3.013 Euro.⁸ Dies entspricht einem Gehaltsrückstand für Ostdeutschland von 4,8 bis 5,9 Prozent. Zu bedenken ist hier allerdings, dass die Löhne in Baden-Württemberg auch verglichen mit anderen westdeutschen Bundesländern hoch sind.

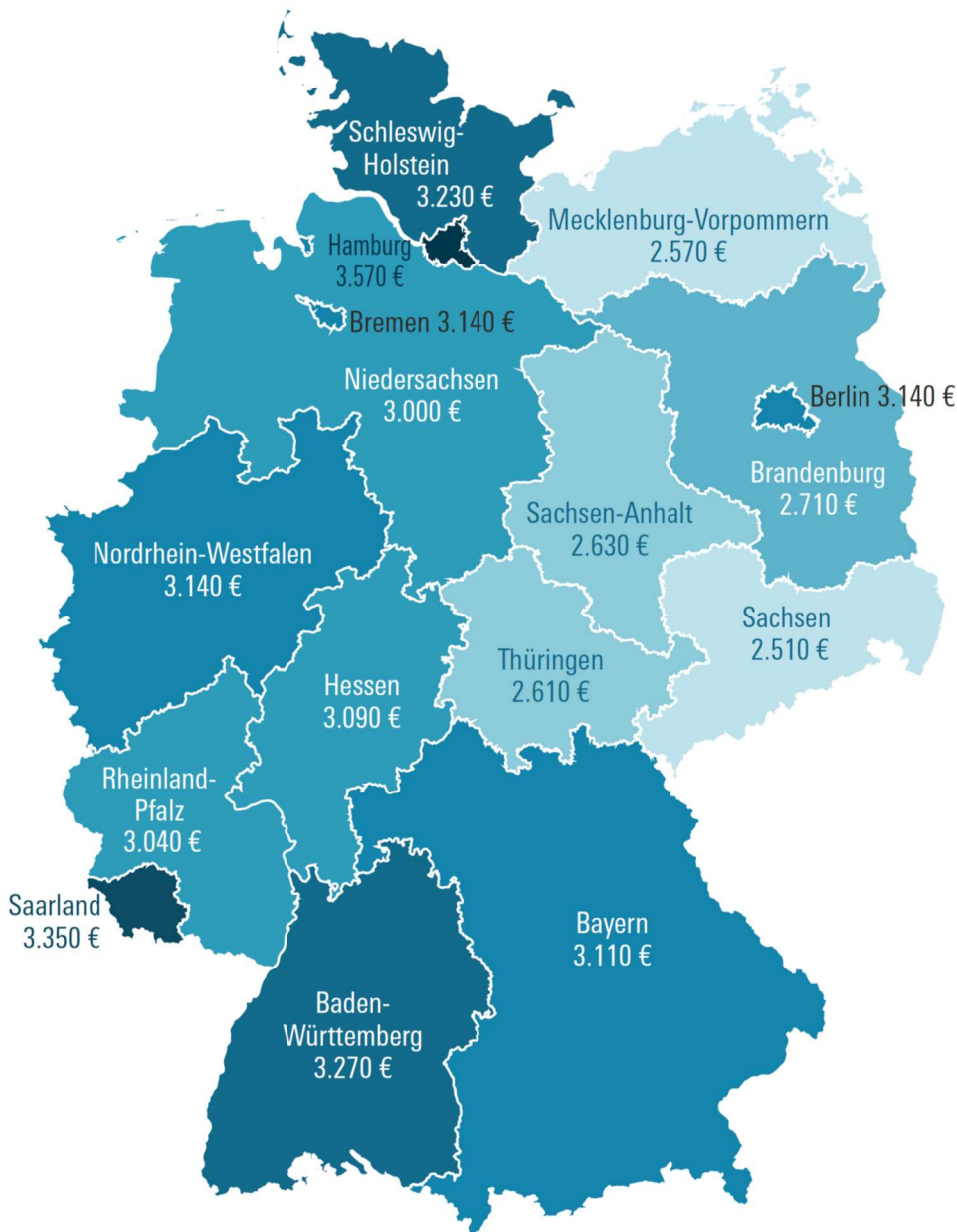
Die Karte in Abbildung 10 schlüsselt die typischen Verdienste von Industriekaufleuten nach Bundesländern auf. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu erzielen, sind auch hier die Angaben auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Den höchsten Verdienst können Industriekaufleute demnach in Hamburg (3.570 Euro) erzielen, und auch im benachbarten Schleswig-Holstein (3.230 Euro) liegen die Gehälter über dem westdeutschen Durchschnitt. Vergleichsweise hohe Löhne werden zudem im Südwesten der Republik gezahlt, etwa im Saarland (3.350 Euro) und in Baden-Württemberg (3.270 Euro). Mit Ausnahme von Berlin (3.140 Euro) sind die Löhne in den ostdeutschen Ländern deutlich niedriger, sodass sich am Ende der Lohnskala drei Ost-Länder finden: Thüringen (2.610 Euro), Mecklenburg-

⁸ Gültig ab 07/2020 (Baden-Württemberg) bzw. 02/2021 (Ost), jeweils Abschlüsse der NGG. Siehe <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>

Vorpommern (2.570 Euro) und auf dem letzten Platz Sachsen (2.510 Euro). Sachsen ist in anderen Untersuchungen ebenfalls durch ein ausgesprochen niedriges Lohnniveau aufgefallen, das sich u. a. aus der selbst für ostdeutsche Verhältnisse geringen Tarifbindung in dem Bundesland erklärt (Schulten/Lübker/Bispinck 2019, S. 63f.).

Abb. 10: Verdienstniveau von Industriekaufleuten nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 6.762; Datenstand REL_2-78.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Tarifverträge regeln in Deutschland eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen. Dazu gehören der Urlaubsanspruch, die wöchentliche Arbeitszeit, die betriebliche Altersvorsorge und nicht zuletzt Löhne und Gehälter – der Aspekt, der öffentlich zweifelsohne am stärksten wahrgenommen wird. Tarifverhandlungen haben für die Löhne und Gehälter eine so wichtige Funktion, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Zeiten des Fachkräftemangels meistens in der schwächeren Verhandlungsposition sind, wenn sie auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen. Zwar kann jede und jeder versuchen, unter Verweis auf die eigenen Leistungen für sich selbst eine Gehaltserhöhung oder einen Bonus herauszuhandeln. Letztlich haben Beschäftigte aber nur begrenzte Möglichkeiten, auf ihren Arbeitgeber Druck auszuüben. So gehen nur wenige den Schritt, zur Durchsetzung ihrer Gehaltsforderung mit einer Kündigung zu drohen – zumal der eigene Arbeitsplatz nicht nur reiner Broterwerb ist, sondern auch soziale Anerkennung und Kontakte vermittelt.

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

Derzeit arbeiten nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2021, S. 6). Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung in einigen Branchen deutlich gesunken, sodass beispielsweise im Einzelhandel heute nur noch für drei von zehn Beschäftigten ein Tarifvertrag gilt (Ellguth/Kohaut 2021, S. 309). Deutlich höher ist die Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung (98 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe – dem wichtigsten Arbeitgeber für Industriekaufleute – liegt die Tarifbindung mit zuletzt 55 Prozent leicht über dem Durchschnitt aller Branchen (ebd.).

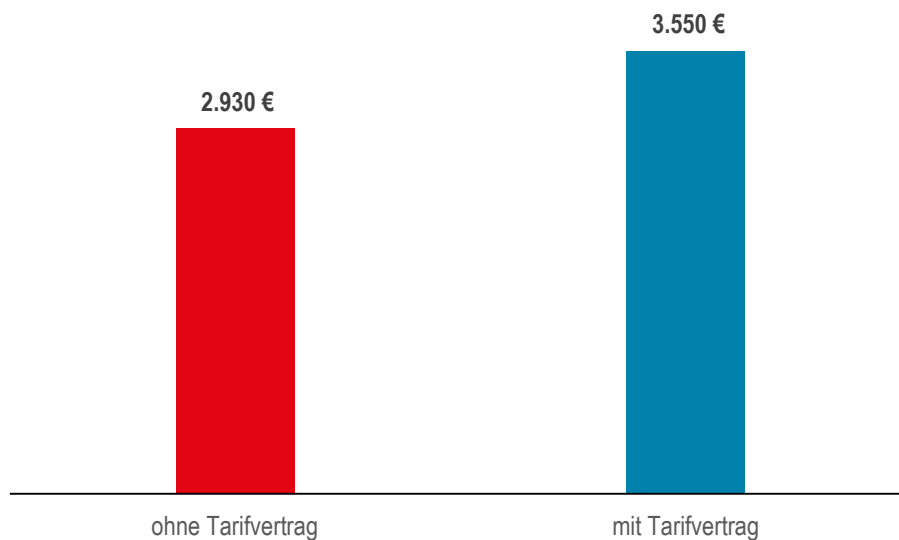
Im Folgenden wird erläutert, wie Tarifverträge sich auf die Grundgehälter von Industriekaufleuten (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Auch für Industriekaufleute gibt es bei den Grundgehältern deutliche Unterschiede: Gilt ein Tarifvertrag, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 3.550 Euro. Fehlt der Tarifvertrag, stehen im Durchschnitt nur 2.930 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Das Gehaltsplus mit Tarifvertrag beläuft sich also auf etwa 21 Prozent. Über das Jahr gerechnet, ergibt dies beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – einen Unterschied von 7.440 Euro. Auch hier sind die Angaben auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine Berufserfahrung von zehn Jahren standardisiert, um sie möglichst gut vergleichen zu können.

Abb. 11: Verdienstniveau von Industriekaufleuten nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.762; Datenstand REL_2-78.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

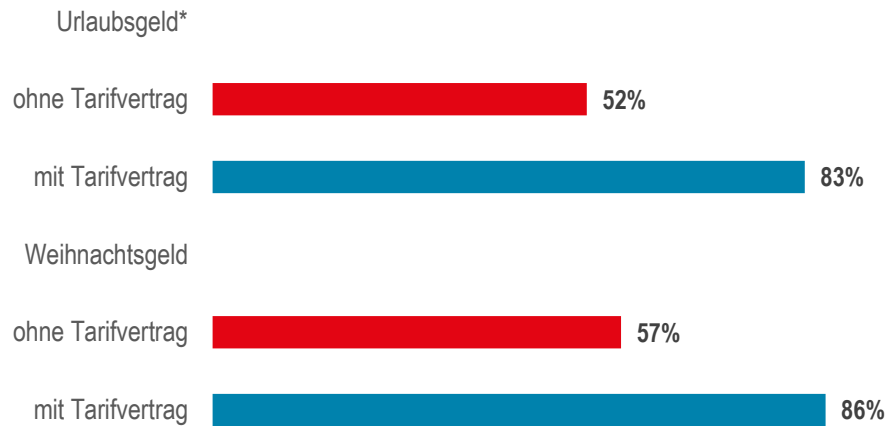
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Zusätzlich zum Grundgehalt erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen. Die wichtigsten sind das Urlaubsgeld, das in der Regel im Juni oder Juli anfällt, und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. In Deutschland besteht jedoch kein genereller Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Grundlage sind vielmehr individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die eingeübte betriebliche Praxis sowie entsprechende Regelungen in Tarifverträgen. Auswertungen von Lohnspiegel.de ergeben hierzu regelmäßig, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben.⁹

⁹ 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 Industriekaufleuten nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.762; Datenstand REL_2-78.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Auch für Industriekaufleute zeigt sich, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag bei den Sonderzahlungen einen deutlichen Vorsprung haben: Von ihnen gaben 86 Prozent an, in den letzten zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit 52 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 12). Ein ähnlicher Vorsprung ergibt sich beim Weihnachtsgeld, das wiederum 86 Prozent der Industriekaufleute mit Tarifvertrag erhalten – im Vergleich zu denjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifbindung arbeiten und nur zu 57 Prozent Weihnachtsgeld erhalten. Aufgrund der besseren Aussichten auf Sonderzahlungen ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet noch einmal größer, als dies im vorigen Abschnitt unter der Annahme von zwölf Monatsgehältern berechnet wurde.

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

BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2021): Industriekaufmann/-frau. BMWI.
<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Berufsbilder/industriekaufmann.html#doc202704bodyText1>

Boll, C. (2012): Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. Frankfurt/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 (2021): BERUFENET Steckbrief: Industriekaufmann/-frau (Stand: 01.08.2021), Nürnberg.
<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/7965.pdf>

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

Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) (2015): Tabuthema Geld, Ausgabe vom 07.08.2015, online abrufbar unter <https://www.faz.net/-hbv-86gxx>

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

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: Grossbard, S. (Hrsg.), *Jacob Mincer: a pioneer of modern labor economics*. Boston, MA, S. 127-145.

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

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

Lübker, M./ Schulten, T. (2021): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (3. Auflage). *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 89, Düsseldorf.

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

Mincer, J. (1958): Investment in human capital and personal income distribution. *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.

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

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

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

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

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

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

Impressum

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

**Diese und andere Veröffentlichungen der Hans-Böckler-Stiftung
finden Sie als pdf-Datei unter www.boeckler.de**

Gedruckte Einzel Exemplare 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