

ARBEITSPAPIER

Nr. 59 · November 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN SOFTWAREENTWICKLER/ INNEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Heike Herrberg, Paula Bünger, Malte Lübker, Lea Kampfmann

ZUSAMMENFASSUNG

Softwareentwickler/innen arbeiten in den unterschiedlichsten Branchen, und der Bedarf an Fachkräften ist ungebrochen groß. Sehr viele der Befragten sind ausgesprochen zufrieden mit ihrem Beruf, finden ihn „vielseitig“ und „abwechslungsreich“, und 95 Prozent würden ihn auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen. Auch die guten Verdienstmöglichkeiten werden betont. Das Gehalt liegt nach zehn Jahren Berufserfahrung in Vollzeit monatlich bei 5.260 Euro. In Betrieben mit Tarifvertrag verdienen Softwareentwickler/innen rund 13 Prozent mehr als Beschäftigte mit gleicher Berufserfahrung bei tariflosen Arbeitgebern – darüber hinaus erhalten sie auch sehr viel häufiger Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Softwareentwickler/innen?	4
1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten	4
1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank	4
2 Berufsprofil: Softwareentwickler/in	6
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	6
2.2 Wie schätzen Softwareentwickler/innen ihren Beruf ein?	8
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	10
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	11
4.1 Der Gender Pay Gap bei Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern	11
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	14
4.3 Verdienstunterschiede nach Ausbildungsabschluss	15
4.4 Regionale Verdienstunterschiede	16
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	19
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	20
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	21
Literatur	22

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Java, C++, PHP – wer diese Sprachen versteht, ist klar im Vorteil: Softwareentwickler/innen beherrschen die gängigen Programmiersprachen, sollten kommunikativ und teamfähig sein sowie eigenständig und lösungsorientiert arbeiten können. Sie sind in den unterschiedlichsten Branchen tätig und der Bedarf an Fachkräften ist nach wie vor groß.

Sehr viele Softwareentwickler/innen begeistern sich für ihren Beruf: Eine große Mehrheit von 95 Prozent der befragten Softwareentwickler/innen würde ihren Beruf auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen. Sie bezeichnen ihre Tätigkeit als „vielseitig“ und „abwechslungsreich“, betonen, dass es sich um einen Beruf mit Zukunft handelt, und heben die sehr guten Verdienstchancen hervor.

Je mehr Berufserfahrung, desto mehr Gehalt: Während Softwareentwickler/innen beim Berufseinstieg etwa 4.080 Euro monatlich verdienen, sind es nach zehn Jahren bereits 5.260 Euro, und mit 20 Jahren Berufserfahrung liegen die Gehälter bei durchschnittlich 5.860 Euro monatlich – jeweils ohne Sonderzahlungen und Überstundenvergütungen und bezogen auf 38 Wochenstunden.

Frauen und die deutsche IT-Branche – ein schwieriges Thema: Der Anteil von Frauen in der deutschen IT-Branche ist gering, auch im internationalen Vergleich. Nur 9 Prozent der befragten Softwareentwickler/innen waren weiblich. Sie verdienen rund 4.990 Euro monatlich – und damit fast 6 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (5.290 Euro).

Im Osten werden etwa 7 Prozent weniger als im Westen gezahlt: In Westdeutschland verdienen Softwareentwickler/innen durchschnittlich 5.310 Euro pro Monat – in Ostdeutschland sind es lediglich 4.950 Euro. Am höchsten sind die Löhne in Baden-Württemberg (5.620 Euro), am niedrigsten in Sachsen-Anhalt (4.240 Euro).

Große Betriebe zahlen mehr als kleinere: In großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten verdienen Softwareentwickler/innen am meisten (5.740 Euro). Kleinere Betriebe mit unter 100 Beschäftigten zahlen im Durchschnitt 4.890 Euro monatlich und damit fast 15 Prozent weniger.

Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen mehr: In tarifgebundenen Betrieben liegt das Grundgehalt der Softwareentwickler/innen fast 13 Prozent über dem Niveau tarifloser Betriebe. Darüber hinaus erhalten Softwareentwickler/innen in Betrieben mit Tarifvertrag sehr viel häufiger Urlaubsgeld (70 Prozent) und Weihnachtsgeld (74 Prozent) als in Unternehmen ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten: Für diese Auswertung wurden die Gehaltsangaben von 6.921 Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank genutzt.

1 Einleitung: Was verdienen Softwareentwickler/innen?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

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

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

1.2 Datengrundlage: Die WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Als zentrales Anliegen möchte Lohnspiegel.de mehr Gehaltstransparenz schaffen. Auf der Plattform werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässige Informationen über die tatsächlich gezahlten Löhne und

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).

Gehälter zur Verfügung gestellt. Damit hat sich Lohnspiegel.de seit seiner Gründung 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. Zudem geben die Arbeitspapiere von Lohnspiegel.de zu ausgewählten Berufen einen allgemein verständlichen, wissenschaftlich fundierten Überblick über die entsprechenden Gehaltsgefüge.

Auch für das vorliegende Arbeitspapier liefert die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die Datengrundlage. Sie enthält die Gehaltsangaben von über 500.000 Beschäftigten und basiert auf einer Online-Befragung von Besucherinnen und Besuchern des Portals Lohnspiegel.de.² Durch regelmäßige Aktualisierungen lassen sich auch jüngste Gehaltsentwicklungen berücksichtigen.³ Neben der Gehaltsangabe werden in der Datenbank etliche weitere Informationen erfasst, die wichtige Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus darstellen. Dazu gehören soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz, beispielsweise der Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Für diese Analyse wurden die Angaben von 6.921 Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern ausgewertet. Zudem haben viele Befragte im Rahmen 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 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.

2 Berufsprofil: Softwareentwickler/in

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Im Jahr 2022 waren in Deutschland rund 197.896 Experten und Expertinnen als Softwareentwickler/innen tätig (Bundesagentur für Arbeit 2025). Sie arbeiten in der IT-Branche bei Software- und Datenbankanbietern, bei Unternehmen der Informations- und Telekommunikationstechnik und EDV-Dienstleistern sowie bei Unternehmen, die Ingenieurdienstleistungen anbieten und im Bausachverständigenwesen (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Trotz der insgesamt rezessiven konjunkturellen Entwicklung im Jahr 2024 und eines historischen Tiefstands bei den gemeldeten Stellenzugängen bleibt der IT-Sektor ein zentraler Problembereich des Arbeitsmarktes. Zwar konnten in der Softwareentwicklung und Programmierung 2024 keine Engpässe auf Spezialistenniveau mehr festgestellt werden, doch zeigt sich die Fachkräftesituation weiterhin angespannt (Bundesagentur für Arbeit 2025). Die große Zahl offener Stellen in IT-Berufen belegt, dass qualifizierte Fachkräfte nach wie vor stark nachgefragt werden – auch in einem Umfeld, in dem Unternehmen bei Neueinstellungen insgesamt zurückhaltender agierten (ebd.). Einen wichtigen Ausgleich schaffen Quereinsteiger/innen, die in der IT-Branche traditionell eine große Rolle spielen. Auch wenn sie formale Ausbildungen oder Studienabschlüsse nicht ersetzen können, tragen sie wesentlich zur Fachkräftesicherung bei (Jansen/Flake/Schirner 2020, S. 11).

Darüber hinaus zeigt sich die Branche stark international geprägt: Rund 15 Prozent der Beschäftigten in Softwareentwicklung und Programmierung haben eine ausländische Staatsangehörigkeit, viele davon aus Nicht-EU-Staaten, und arbeiten häufig auf Expertenniveau (Bundesagentur für Arbeit 2024). Diese Zahlen spiegeln die internationale Offenheit und globale Verflechtung des IT-Arbeitsmarktes wider, der auf grenzüberschreitende Mobilität und vielfältige Qualifikationswege angewiesen ist (Jansen/Flake/Schirner 2020, S.12).

Die mittelfristigen Aussichten bleiben trotz der schwächeren gesamtwirtschaftlichen Entwicklung positiv: Bis 2027 dürfte die Zahl der Beschäftigten in Digitalisierungsberufen um 13,7 Prozent auf über drei Millionen steigen, wobei insbesondere die Zahl hochqualifizierter Softwareentwicklerinnen und -entwickler deutlich zunehmen wird (Burstedde/Tiedemann 2024). Damit bleibt der Sektor ein Schlüsselfeld, in dem die wachsende Nachfrage strukturell nur schwer mit dem vorhandenen Angebot an Fachkräften in Einklang zu bringen ist (Bundesagentur für Arbeit 2025).

Softwareentwickler/in ist ein Weiterbildungsberuf, das heißt, dass für dessen Ausübung eine Weiterbildungszertifizierung erforderlich ist oder auch ein Hochschulstudium, etwa in der Softwaretechnik oder anderen verwandten (informations-)technischen Studiengängen (Bundesagentur für Arbeit 2023). Die Weiterbildung erfolgt meist nach einer Ausbildung im Bereich der

Informations- und Telekommunikationstechnik. Sie findet in der Regel eigenverantwortlich am eigenen Arbeitsplatz im Betrieb statt, eventuell mit zusätzlichen Lehrgängen am Abend oder Wochenende. Die Weiterbildung als Softwareentwickler/in ist auf der (zweithöchsten) Karrierestufe der Spezialisten und Spezialistinnen einzuordnen, auf der dann die weiterführenden Ebenen der Operativen und Strategischen Professionals aufbauen (ebd.).

Mit Blick auf das Studium ist Informatik mit insgesamt 152.472 Studierenden im Jahr 2025 eines der beliebtesten Studienfächer in Deutschland – hinzu kommen verwandte Studienfächer wie Wirtschaftsinformatik (68.809 Studierende), Medieninformatik (16.231), Ingenieurinformatik/Technische Informatik (15.857), Kommunikations- und Informationstechnik (8.315), Medizinische Informatik (3.515) oder Bioinformatik (3.016) (Statistisches Bundesamt 2025).

Softwareentwickler/innen sind für den gesamten Entwicklungsprozess von Software verantwortlich, etwa bei der Konzeption und Umsetzung von Programmen sowie in der Systemintegration (Bundesagentur für Arbeit 2023). Darüber hinaus beraten und schulen sie Anwender/innen und konzipieren Handbücher sowie Schulungsmaterialien. Sie müssen jeweils den Bedarfen ihrer Kundschaft gerecht werden und auf Wirtschaftlichkeit achten, sollten Kreativität und Einfallsreichtum mitbringen sowie ihr Fachwissen – vor allem in Bezug auf neue Entwicklungen in der IT – auf dem aktuellen Stand halten (ebd.). Softwareentwickler/innen arbeiten in erster Linie im Büro am Computer, sind aber auch bei Kunden unterwegs, etwa wenn neue Software eingeführt wird. Dadurch bedingt, müssen sie sich oft auf unregelmäßige Arbeitszeiten und wechselnde Arbeitsbedingungen einstellen.

Softwareentwickler/innen können – je nach Vorbildung – ihre Karrierechancen erweitern, etwa durch Aufstiegsweiterbildungen wie zum/zur IT-Entwickler/in oder durch ein grundständiges oder weiterführendes Studium im Bereich Softwaretechnik oder Informatik (Bundesagentur für Arbeit 2023). Hier ist ein Studium unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Abitur möglich (ebd.).

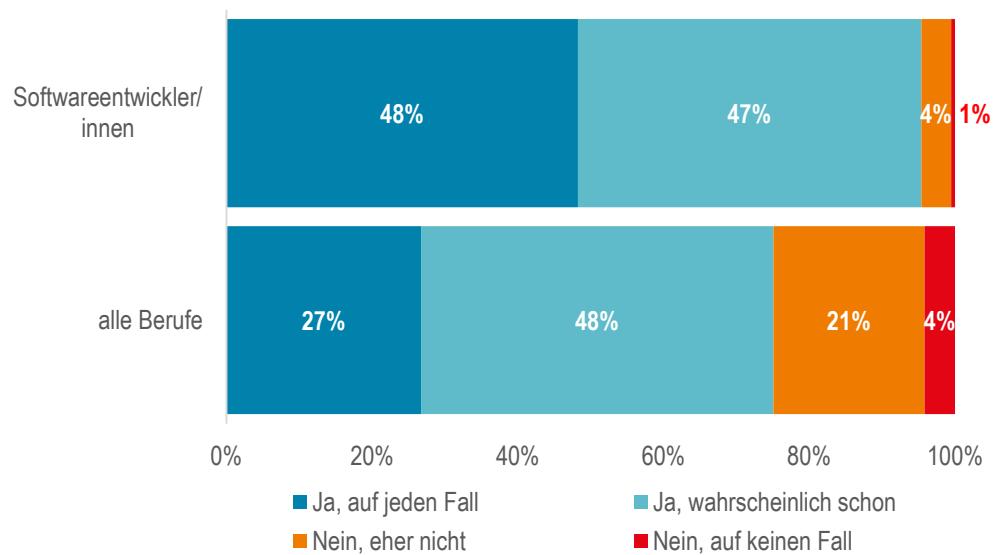
Mit Blick auf die künftige Entwicklung des Berufs ist hervorzuheben, dass die Digitalisierung, insbesondere der Einsatz generativer Künstlicher Intelligenz, das Tätigkeitsprofil zunehmend verändert. Aufgaben, die lange als nicht automatisierbar galten, etwa das Schreiben von Programmcodes, weisen inzwischen ein deutlich höheres Potenzial an Substituierbarkeit auf. KI-gestützte Entwicklungsumgebungen ermöglichen mittlerweile, Software auch mit geringen oder sogar ohne Programmierkenntnisse zu erstellen. Für die Berufspraxis bedeutet dies jedoch keine vollständige Ablösung, sondern eher eine Verschiebung der Anforderungen: Softwareentwickler/innen übernehmen verstärkt Tätigkeiten, die über die reine Codierung hinausgehen, etwa die präzise Formulierung von Befehlen an die KI, die Überprüfung generierter Vorschläge sowie die Integration komplexer Systeme. Damit gewinnen analytische Kompetenzen, Problemlösefähigkeiten und kreatives Denken weiter an Bedeutung, während gleichzeitig Routineaufgaben zunehmend automatisierbar werden (Grienberger/Matthes/Paulus 2024).

2.2 Wie schätzen Softwareentwickler/innen ihren Beruf ein?

„Würden Sie Ihren Beruf jungen Menschen empfehlen?“ Mit so einer Frage, die auch bei der Online-Umfrage von Lohnspiegel.de zu beantworten war, lässt sich indirekt ebenfalls feststellen, wie zufrieden Beschäftigte mit ihrem Beruf sind. In der Lohnspiegel-Umfrage würden 48 Prozent der Softwareentwickler/innen ihren Beruf auf jeden Fall und weitere 47 Prozent ihn wahrscheinlich empfehlen. Lediglich 4 Prozent raten eher nicht und 1 Prozent auf keinen Fall dazu (Abbildung 1). Damit sind Softwareentwickler/innen sehr viel zufriedener mit ihrem Beruf als die Befragten aller Berufe – von denen insgesamt nur drei Viertel ihren Beruf weiterempfehlen: 27 Prozent auf jeden Fall und 48 Prozent wahrscheinlich.

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

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Softwareentwickler/innen N = 734; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

In Kasten 1 kommen einige der befragten Softwareentwickler/innen etwas ausführlicher zu Wort. Auffallend oft beschreiben sie ihren Beruf als „abwechslungsreich“, „interessant“, „vielseitig“, und dass er „Spaß“ mache. Sie weisen auf das „überdurchschnittliche“ bzw. „exzellente“ Gehalt hin, auf das spannende Arbeitsumfeld, und immer wieder wird der Beruf – angesichts der Digitalisierung – als relevant für die Zukunft bezeichnet.

Anders als bei anderen Berufen kann für Softwareentwickler/innen die Zufriedenheit mit dem Gehalt nicht statistisch ausgewertet werden, da der Beruf zum Erhebungszeitraum (1. März bis 23. September 2019) noch nicht in der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de enthalten war.

Kasten 1: Stimmen von Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern zu ihrem Beruf

„Weil Bedarf besteht, diese Arbeit vielseitig ist und Spaß macht.“
Softwareentwickler aus Hamburg, 58 Jahre

„Beruf mit Zukunft; weitgefächert (viele Alternativen als Softwareentwickler).“
Softwareentwickler aus Rheinland-Pfalz, 25 Jahre

„Machbares Studium, gute Jobaussichten, überdurchschnittliches Gehalt.“
Softwareentwickler aus Nordrhein-Westfalen, 32 Jahre

„Das Berufsfeld ist immer in Bewegung und daher auf Dauer sehr interessant, wenn das Arbeitsumfeld es zulässt. Man hat nie ausgelernt. Es braucht immer jemanden, der den Computern sagt, was sie tun müssen. Bis das nicht mehr der Fall ist, wird noch eine ganze Weile vergehen, sodass ich eine dauerhaft anhaltende Nachfrage nach IT-Fachkräften erwarte.“
Softwareentwickler aus Baden-Württemberg, 32 Jahre

„Um die digitale Zukunft mitzugestalten, ein Beruf der Zukunft.“
Softwareentwickler aus Hessen, 44 Jahre

„Macht Spaß und ist relevant in Zukunft.“
Softwareentwickler aus Berlin, 25 Jahre

„Macht Spaß.“
Softwareentwicklerin aus Niedersachsen, 36 Jahre

„Für technisch Interessierte ein abwechslungsreicher Beruf mit Zukunft.“
Softwareentwickler aus Niedersachsen, 42 Jahre

„Es handelt sich um ein spannendes Arbeitsumfeld, das in zahlreichen Branchen und Einsatzgebieten gefragt ist. Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ist gerade gegenwärtig sehr hoch mit steigender Tendenz, die Benefits wie Gehalt, flexible Arbeitszeitmodelle etc. sind dementsprechend weitreichend.“
Softwareentwickler aus Bayern, 32 Jahre

„Ohne viele Ressourcen erlernbar. Ein Hochschulabschluss ist selten erforderlich (Erfahrung vorausgesetzt) und kann bequem an einer Fernuni nachgeholt werden (wenn man es möchte). Es ist extrem einfach, in diesem Feld selbstständig zu werden. Lehr- und Hilferessourcen sind im Internet in Fülle vorhanden. Das Gehalt ist exzellent.“
Softwareentwickler aus Baden-Württemberg, 36 Jahre

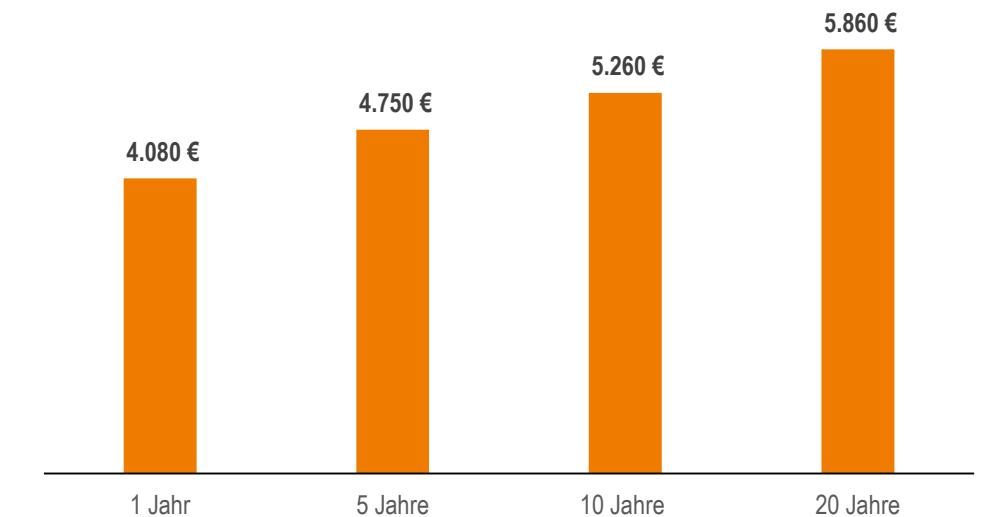
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (offene Frage, Zeichensetzung und Orthographie teilweise bearbeitet).

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Mit zunehmender Berufserfahrung steigt der Verdienst – das gilt, wie in vielen Berufen, auch für Softwareentwickler/innen. In der internationalen Literatur wird dies mit dem steigenden Humankapital erklärt, also Kenntnisse, Wissen, Fähigkeiten etc., die Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens sammeln und dadurch mit der Zeit aus Arbeitgebersicht produktiver werden (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Darüber hinaus 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 arbeiten, erfolgen Gehaltserhöhungen dann in regelmäßigen Abständen ohne individuelle Aushandlungen (Lübker/Schulten 2024, S. 6).

Abb. 2: Verdienstentwicklung von Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 6.921; Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE



Softwareentwickler/innen verdienen bei Berufseinstieg rund 4.080 Euro im Monat (Abbildung 2). Nach fünf Jahren sind es mit 4.750 Euro gut 16 Prozent mehr, zehn Jahre nach Berufseinstieg dann mit 5.260 Euro etwa 29 Prozent mehr als am Anfang. Mit zwanzig Jahren Berufserfahrung liegt der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst bei 5.860 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.

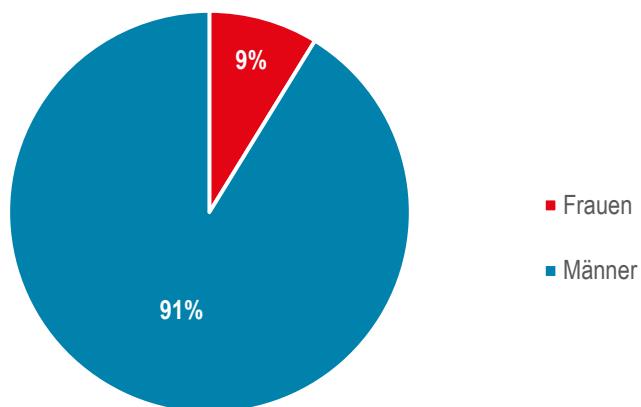
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern

Neben der Berufserfahrung hat das Geschlecht oft entscheidenden Einfluss auf das Gehalt. Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede werden mit dem sogenannten Gender Pay Gap angegeben, der auch Softwareentwickler/innen betrifft. Dieser Beruf ist noch stark männlich geprägt: Von den in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank befragten Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern sind lediglich 9 Prozent weiblich (Abbildung 3). Trotzdem können belastbare Aussagen zu den Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen getroffen werden, da die Gesamtzahl der Befragten groß genug ist: Softwareentwicklerinnen verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung etwa 4.990 Euro monatlich, während ihre männlichen Kollegen rund 5.290 Euro im Monat erhalten (Abbildung 4). Dies entspricht einem Gender Pay Gap von fast 6 Prozent.

Abb. 3: Befragte Softwareentwickler/innen nach Geschlecht

Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 6.921; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Warum aber entscheiden sich so wenige Frauen für einen IT-Beruf? Bereits im Studium ist der Anteil der Frauen im Fach Informatik mit rund 20 Prozent besonders niedrig – verglichen mit anderen MINT-Fächern wie Mathematik (47 Prozent Frauen) und Biologie (67 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2025). Studien belegen, dass Frauen bzw. Mädchen möglichst früh mit technischen Berufsfeldern in Berührung kommen sollten, was durch eine gute Kooperation von Eltern, Schulen und Unternehmen erreicht werden könne (Brämer/Großkopf/Jost 2020). Befragungen von Studentinnen und Auszubildenden im Bereich der Softwareentwicklung zeigen jedoch, dass viele von ihnen weiterhin mit stereotypen Vorstellungen konfrontiert sind, nach denen „Frauen und Technik“ nicht zusammenpassen. Frauen müssen im Studien- und Ausbildungsalltag ihre Kompetenz häufiger unter Beweis

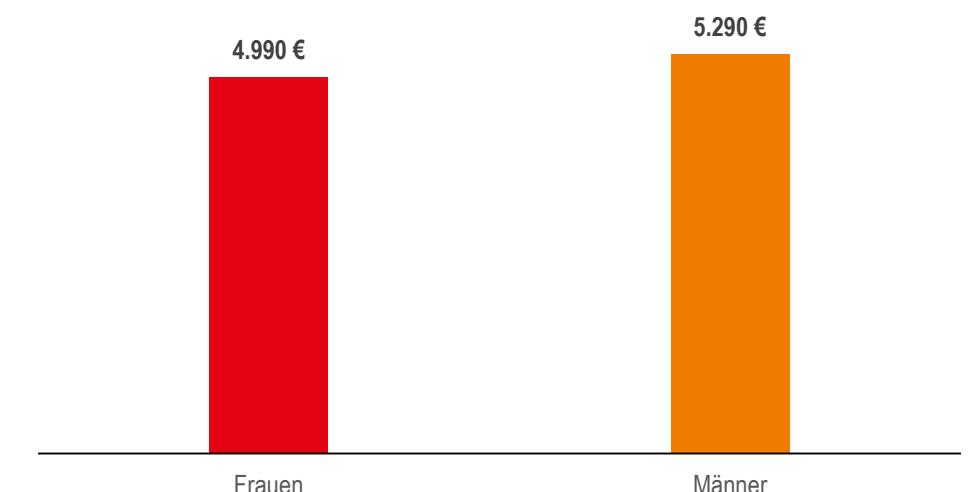
stellen, sind verstkt mit herablassendem Verhalten konfrontiert oder finden in fachlichen Diskussionen weniger Gehör (Schwarze 2025).

Die geringe Erwerbsstabilitt bestigt 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, eingeschrkte 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).

Um Mädchen und Frauen in der IT-Branche zu fördern, gibt es einige Initiativen, wie den Girls' Day, der Mädchen praktische Einblicke in (informations-)technische Berufe geben soll, oder auch Netzwerke für Frauen, die bereits in IT- oder Technikberufen arbeiten und sich über Vernetzungsplattformen austauschen und unterstützen können, etwa das Netzwerk „Ladies in Tech (LiT)“ der Internetwirtschaft (Brmer/Großkopf/Jost 2020; eco – Verband der Internetwirtschaft e. V.). Neben Argumenten der Gleichstellung, nach denen Unternehmen aus Gerechtigkeitsgründen mehr Frauen einstellen und bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen sollten, profitieren Arbeitgeber auch gleich doppelt: Einerseits sind diversere Teams, etwa hinsichtlich Geschlecht oder Alter, meist erfolgreicher und produktiver als homogene Teams, und anderseits würde die höhere Erwerbstigkeit von Frauen dem großen Fachkrtemangel auch in der IT-Branche entgegenwirken (Wittpahl/Buhr/ Kelterborn 2020).

Abb. 4: Verdienstniveau von Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

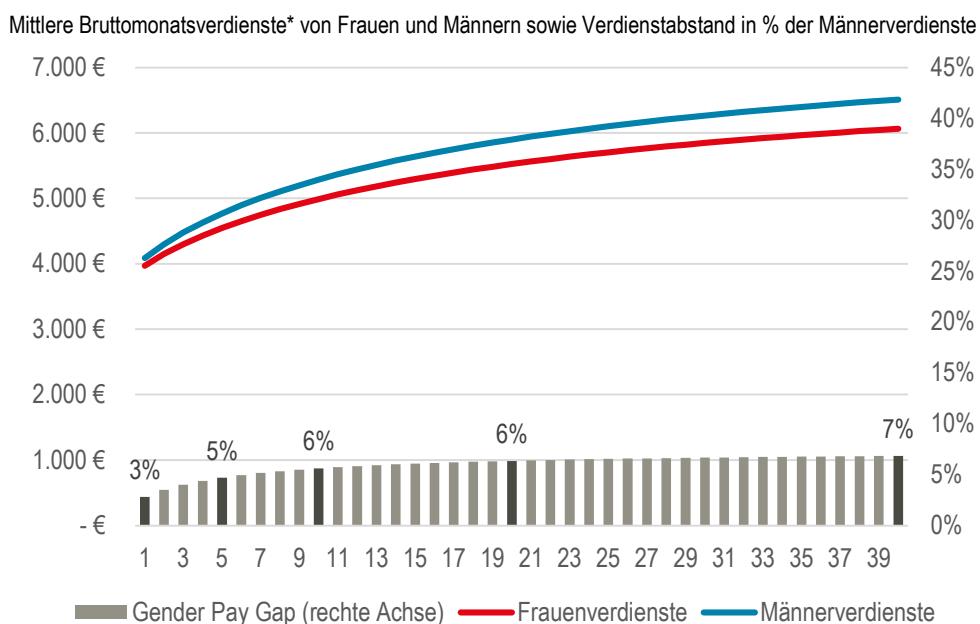


Anmerkung: Fallzahl N = 6.921; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Meistens vergrößert sich der Gender Pay Gap sogar im Laufe des Erwerbslebens (Manning/Swaffield 2008; Schrenker/Wrohlich 2022) – unter anderem, weil sich mehr Berufserfahrung bei Frauen weniger positiv auf ihr Gehalt auswirkt als bei Männern (Stokke 2021). Auch bei Softwareentwicklerinnen und -entwicklern zeigt sich ein über die Zeit zunehmender Gender Pay Gap: Während der Unterschied zum Berufseinstieg noch vergleichsweise gering bei 3 Prozent liegt, steigt er nach fünf Jahren auf 5 Prozent. Nach zehn und zwanzig Jahren bleibt der Gehaltsunterschied zunächst stabil bei 6 Prozent, bevor er nach vierzig Jahren im Beruf schließlich 7 Prozent erreicht (Abbildung 5). Damit entwickelt er sich nicht so stark wie in anderen IT-Berufen: Für Fachinformatiker/innen liegt der Gender Pay Gap am Ende des Erwerbslebens sogar bei etwa 17 Prozent (Bünger/Herrberg/Lübker 2023).

Abb. 5: Entwicklung des Gender Pay Gaps von Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern nach Berufserfahrung



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

Anmerkung: Fallzahl N = 6.921; Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Die im Laufe des Erwerbslebens steigende Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Zentral ist, dass viele Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln – im Gegensatz zu den meisten Vätern (Schrenker/Zucco 2020). Eine kürzere Wochenarbeitszeit geht jedoch oft mit niedrigeren Stundenlöhnen einher (Zucco 2019; Costa Dias/Joyce/Parodi 2020) und verringert zudem die Beförderungschancen (Zucco/Bächmann 2020). Darüber hinaus beeinträchtigen längere Pausen im Erwerbsleben, etwa während der Elternzeit, die langfristigen Verdienst- und Karriereaussichten besonders stark (Boll 2010; Lott/Eulgem 2019). Die Folge ist oft eine sogenannte vertikale Segregation: Mit steigender Hierarchieebene sinkt der Frauenanteil (Baier et al. 2018).

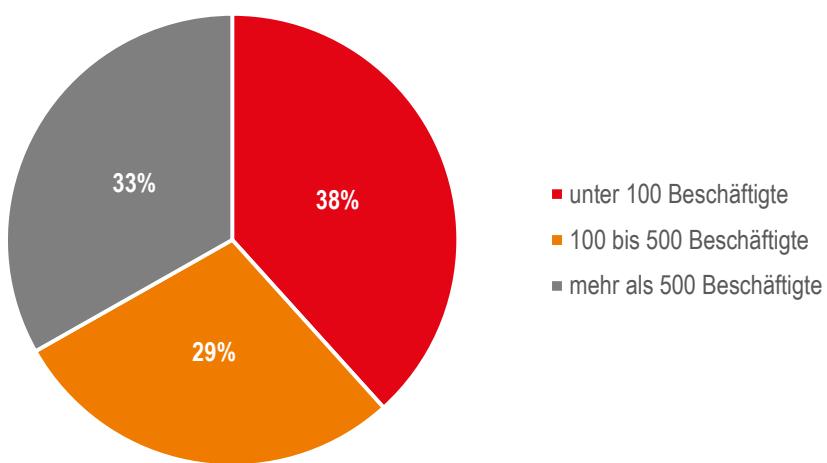
Einige Studien zeigen zudem, dass Arbeitgeber seltener in die Fortbildung von Frauen als in die von Männern investieren, weil sie das Ausscheiden von Frauen aus dem Betrieb für wahrscheinlicher halten (Kunze 2005; Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2015). Damit beeinträchtigen Arbeitgeber zusätzlich die Karriere-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

Auch die Größe eines Betriebes spielt eine Rolle für das Verdienstniveau. Dieses ist in der Regel in größeren Betrieben höher, wie die Literatur sowohl für die Vereinigten Staaten (Brown/Medoff 1989) als auch für Europa (Lallemand/Plasman/Rycx 2007) belegt. Zunächst lässt sich dies dadurch erklären, dass größere Betriebe meist produktiver arbeiten und sich dadurch höhere Löhne leisten können. Darüber hinaus sind sie häufiger als kleine Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden (Hohendanner/Kohaut 2025; Kohaut/Hohendanner 2023). Dort erhalten die Beschäftigten also öfter die höheren Tariflöhne, während Arbeitnehmer/innen in kleinen Betrieben ihr Gehalt selbst aushandeln müssen.

Abb. 6: Befragte Softwareentwickler/innen nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



Anmerkung: Fallzahl N = 6.921; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

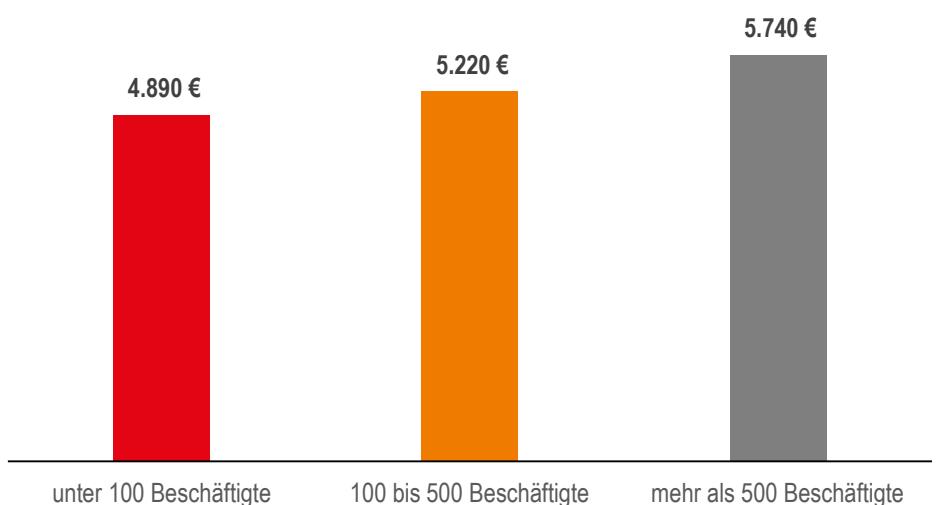
LOHN
SPIEGEL.DE

Mit den Lohnspiegel-Daten können auch die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße gut analysiert werden, da Beschäftigte aus allen Betriebsgrößenklassen an der Befragung teilnehmen. Mit 38 Prozent sind die meisten der befragten Softwareentwickler/innen in einem kleinen Betrieb mit unter 100 Beschäftigten angestellt. 29 Prozent arbeiten in einem mittleren

Betrieb mit 100 bis 500 Beschäftigten, und ein gutes Drittel der Befragten (33 Prozent) arbeitet in größeren Betrieben mit über 500 Beschäftigten (Abbildung 6). Mit diesen Fallzahlen lassen sich somit belastbare Aussagen zu Gehaltsunterschieden machen.

Abb. 7: Verdienstniveau von Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 6.921; Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Auch für Softwareentwickler/innen ist der Lohn in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten am besten: Hier verdienen sie im Durchschnitt 5.740 Euro monatlich – in mittelgroßen Betrieben (100 bis 500 Beschäftigte) sind es im Schnitt 5.220 Euro pro Monat (Abbildung 7). In kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten liegen die Löhne durchschnittlich bei 4.890 Euro. Bei einem Wechsel von einem kleinen zu einem großen Arbeitgeber kann ein/e Softwareentwickler/in das Gehalt im Mittel also um gut 17 Prozent steigern. Ein wichtiger Faktor ist, wie erwähnt, dass große Unternehmen sehr viel häufiger tarifgebunden sind. Auch hier beziehen sich die Angaben auf eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden ohne Sonderzahlungen und Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

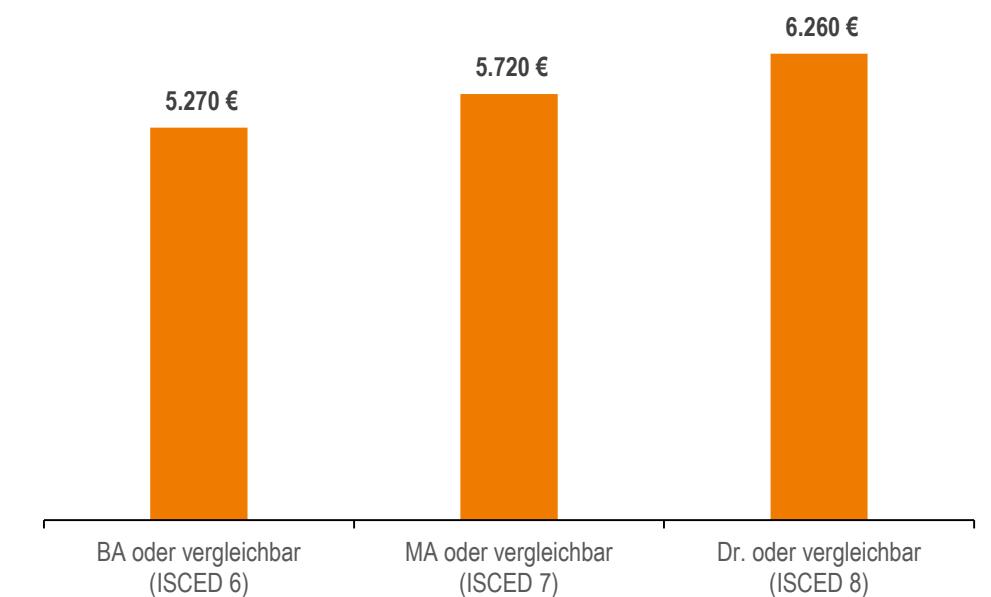
4.3 Verdienstunterschiede nach Ausbildungsabschluss

Der Beruf der Softwareentwicklerin bzw. des Softwareentwicklers zählt zu den Weiterbildungsberufen und kann entweder durch eine zertifizierte Weiterbildung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium qualifiziert ausgeübt werden (Bundesagentur für Arbeit 2023; siehe auch Abschnitt 2.1). Ein Blick in die WSI-Lohnspiegel-Datenbank zeigt: Rund 70 Prozent der Befragten verfügten über einen Bachelor- oder Masterabschluss bzw. einen vergleichbaren akademischen Grad, weitere 2 Prozent waren promoviert. Etwa 12 Prozent hatten Abitur, während kleinere Anteile über die Fachhochschulreife oder einen mittleren Schulabschluss verfügten.

Wer einen höheren Abschluss hat, verdient in der Regel mehr – dies gilt auch für Softwareentwickler/innen. Mit Bachelor oder vergleichbarem Abschluss liegt das durchschnittliche Gehalt bei 5.270 Euro; Beschäftigte mit Master oder vergleichbarem Abschluss verdienen knapp 9 Prozent mehr (5.720 Euro). Deutlich höher liegen die Gehälter der (relativ wenigen) Softwareentwicklerinnen und Softwareentwickler mit Doktortitel, die in Vollzeit monatlich rund 6.260 Euro erhalten (Abbildung 8). Auch diese Angaben beziehen sich auf eine zehnjährige Berufserfahrung und 38-Stunden-Woche.

Abb. 8: Verdienstniveau von Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern nach Ausbildungsabschluss

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 6.921; Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE



4.4 Regionale Verdienstunterschiede

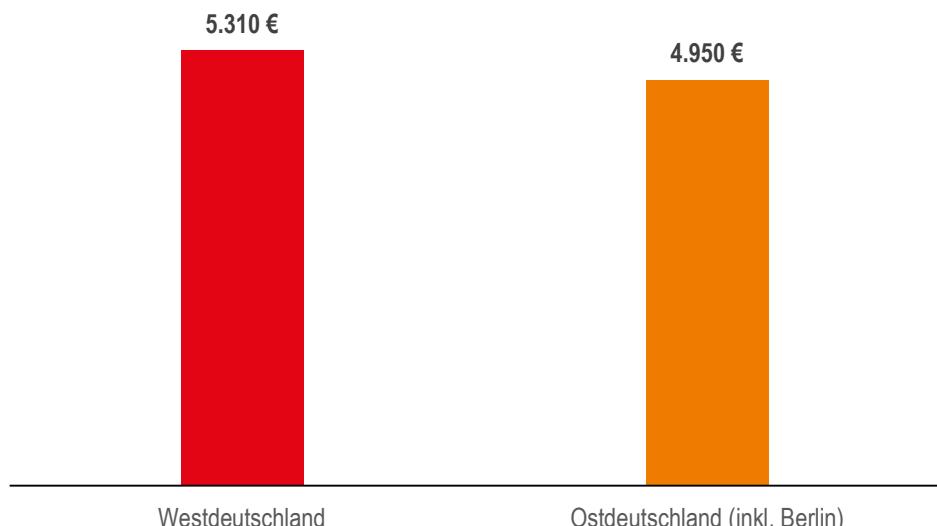
Auch 35 Jahre nach der Wiedervereinigung besteht bei den Löhnen noch eine spürbare Ost-West-Lücke. Aber es gibt Fortschritte: Seit 2014 ist die Lohnlücke zwischen West und Ost um 7 Prozentpunkte kleiner geworden (WSI 2025). Eine wesentliche Ursache wird im Mindestlohn gesehen, der 2015 deutschlandweit 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 Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.921; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

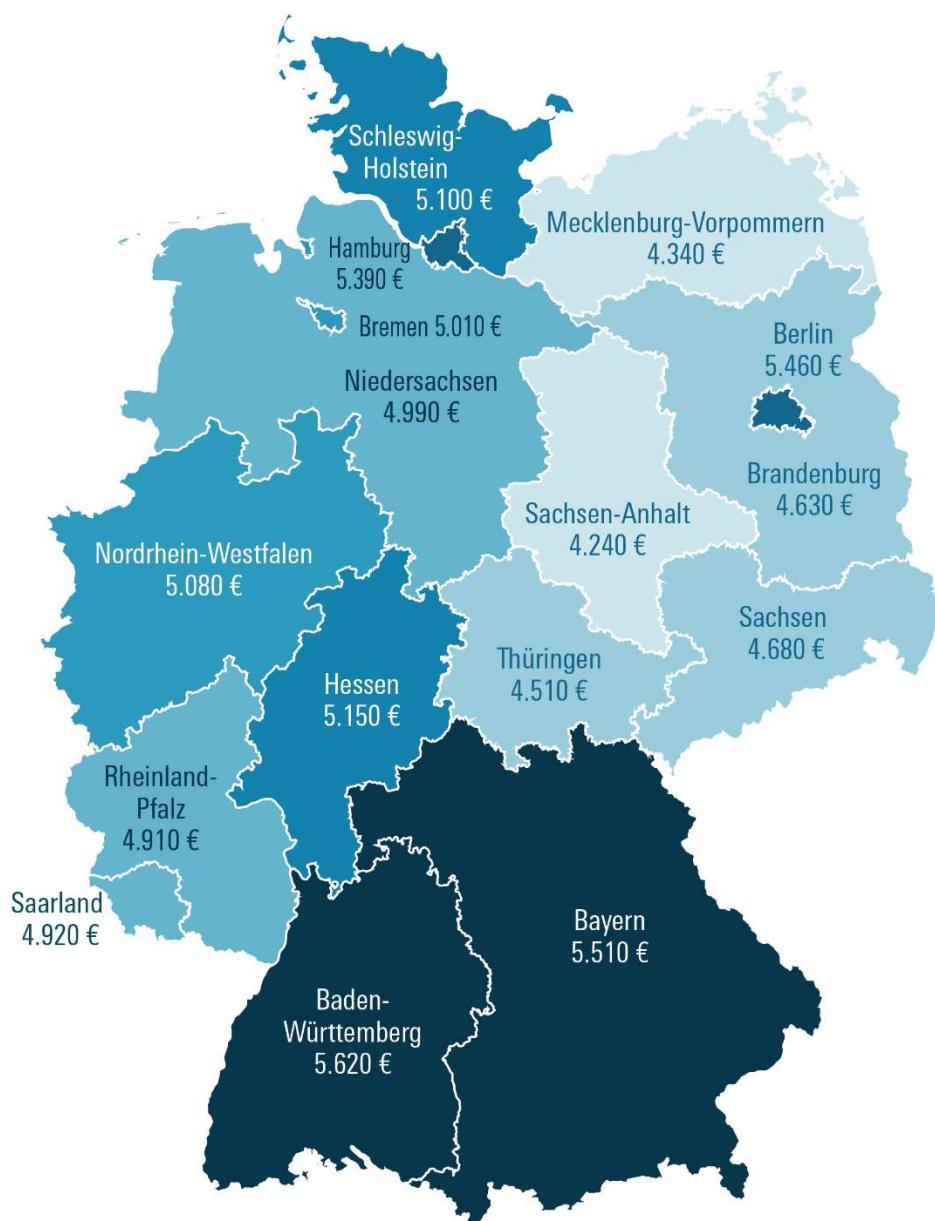
Auch Softwareentwickler/innen verdienen in Westdeutschland mit rund 5.310 Euro monatlich mehr als im Osten, wo die Gehälter bei durchschnittlich 4.950 Euro im Monat liegen (Abbildung 9). Damit sind die Löhne im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung rund 7 Prozent niedriger als im Westen. Deutlich kleiner ist der Unterschied zwischen Ost und West bei den Tariflöhnen: Mittlerweile hat sich das Tarifniveau in Ostdeutschland auf 97,9 Prozent des Westniveaus angenähert (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). In einigen Großbetrieben wurden mit der IG Metall Haustarifabschlüsse vereinbart, die auch mit den Flächentarifabschlüssen in der Metall- und Elektroindustrie mithalten können (IG Metall 2023a). Für die Tarifabschlüsse spielt vor allem eine Rolle, wie stark die IG Metall im Betrieb vertreten ist – und weniger die geografische Zuordnung zu Ost- oder Westdeutschland (ebd.).

Die tatsächlichen typischen Gehälter nach Bundesländern finden sich in der Karte in Abbildung 10. Um sie besser vergleichen zu können, gelten die Angaben für eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche und Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Am höchsten verdienen Softwareentwicklerinnen und -entwickler in Baden-Württemberg (5.620 Euro) und Bayern (5.510 Euro). Auch in Berlin (5.460 Euro) und Hamburg (5.390 Euro) liegen die Gehälter über dem westdeutschen Durchschnitt. Deutlich darunter rangieren andere westdeutsche Bundesländer wie Hessen (5.150 Euro),

Schleswig-Holstein (5.100 Euro), Nordrhein-Westfalen (5.080 Euro), Bremen (5.010 Euro), Niedersachsen (4.990 Euro), das Saarland (4.920 Euro) sowie Rheinland-Pfalz (4.910 Euro). Im Osten fallen die durchschnittlichen Gehälter niedriger aus: In Sachsen liegt das Einkommen bei 4.680 Euro, etwas darunter in Brandenburg (4.630 Euro), Thüringen (4.510 Euro) und Mecklenburg-Vorpommern (4.340 Euro). Das Schlusslicht bildet Sachsen-Anhalt mit einem Monatsgehalt von 4.240 Euro.

Abb. 10: Verdienstniveau von Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern nach Bundesland

Mittlere Bruttonomaztsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 6.920; Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen, wie etwa der Urlaubsanspruch, die wöchentliche Arbeitszeit oder auch die betriebliche Altersvorsorge, ist in Deutschland durch Tarifverträge geregelt. Auch Löhne und Gehälter werden in Tarifverträgen festgelegt, was in der Öffentlichkeit zweifellos der Aspekt ist, der am stärksten wahrgenommen wird. Tarifverhandlungen haben deshalb eine so wichtige Funktion, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – selbst in Zeiten des Fachkräftemangels – meistens in der schwächeren Verhandlungsposition sind, wenn sie auf sich allein gestellt ein höheres Gehalt durchsetzen wollen. Beschäftigte können zwar versuchen, eine individuelle Gehaltserhöhung auszuhandeln, indem sie etwa auf die eigenen Fähigkeiten und Leistungen verweisen. Doch die Möglichkeiten, Druck auf den eigenen Arbeitgeber auszuüben, sind in der Regel begrenzt. So ist die Androhung zu kündigen, um eine Gehaltsforderung durchzusetzen, für die meisten eher schwierig, sichert der Arbeitsplatz schließlich nicht nur das Einkommen, sondern auch soziale Anerkennung und Kontakte.

Die Aufgabe von Tarifverhandlungen ist laut Bundesarbeitsgericht daher, „die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Entgelte und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen“ (BAG, 4 AZR 489/19). Tarifverträge werden von Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgeberverbänden (Flächen- oder Branchentarifverträge) oder einzelnen Arbeitgebern (Haus- oder Firmentarifverträge) auf der anderen Seite ausgehandelt. 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.).

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen allerdings, dass inzwischen nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten (Lübker/Schulten 2024, S. 5). In einigen Branchen ist die Tarifbindung zwar weiterhin hoch – beispielsweise in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung (98 Prozent) –, doch in anderen Branchen ist sie in den letzten beiden Jahrzehnten stark zurückgegangen; im Einzelhandel beispielsweise arbeiten nur noch 27 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag (Ellguth/Kohaut 2022, S. 330). 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) (ebd.).

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

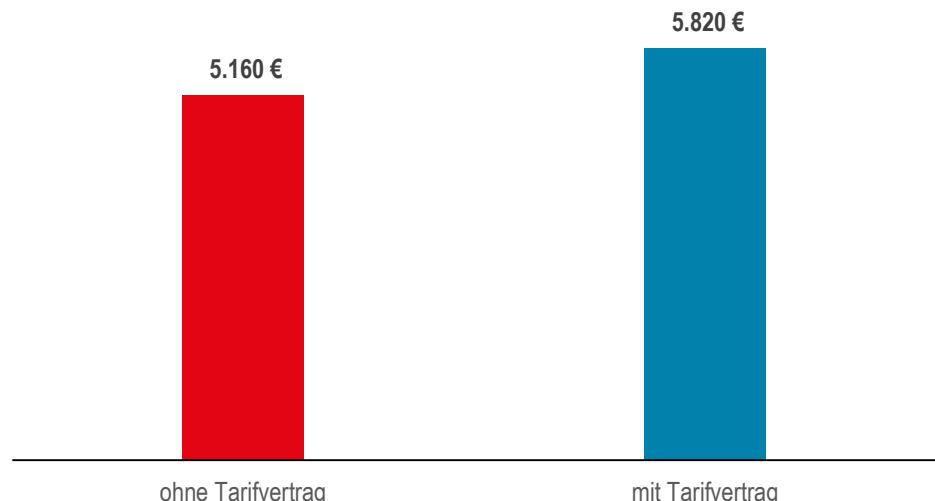
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Die Grundgehälter von Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern unterscheiden sich, abhängig davon, ob ein Tarifvertrag gilt: Mit Tarifvertrag liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 5.820 Euro; ohne Tarifvertrag stehen im Schnitt nur 5.160 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 11). Arbeiten sie in Betrieben mit Tarifbindung, können Softwareentwickler/innen also fast 13 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 2023b). Über den Verdienst hinaus hat die Mehrheit der ITK-Beschäftigten mit Tarifvertrag (78 Prozent) eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden oder weniger, während ITK-Beschäftigte ohne Tarifvertrag zu 91 Prozent 40 Stunden in der Woche arbeiten (ebd.). Übers Jahr gerechnet erhalten Beschäftigte mit Tarifvertrag, basierend auf der WSI-Lohnspiegel-Datenbank und bezogen auf zwölf Monatslöhne, rund 7.920 Euro mehr Grundgehalt. Auch diese Angaben sind auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine zehnjährige Berufserfahrung standardisiert, um sie möglichst gut vergleichen zu können.

Tarifgebundene Arbeitgeber können die jeweils vereinbarten Tariflöhne überschreiten (sog. übertarifliche Bezahlung), aber nur in Ausnahmefällen weniger zahlen, als im Tarifvertrag festgelegt ist. Dies gilt auch für tariflich vereinbarte Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Tarifverträge legen also Mindeststandards fest, die in allen tariftreuen Betrieben gelten, während tariflose Arbeitgeber daran nicht gebunden sind.

Abb. 11: Verdienstniveau von Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro

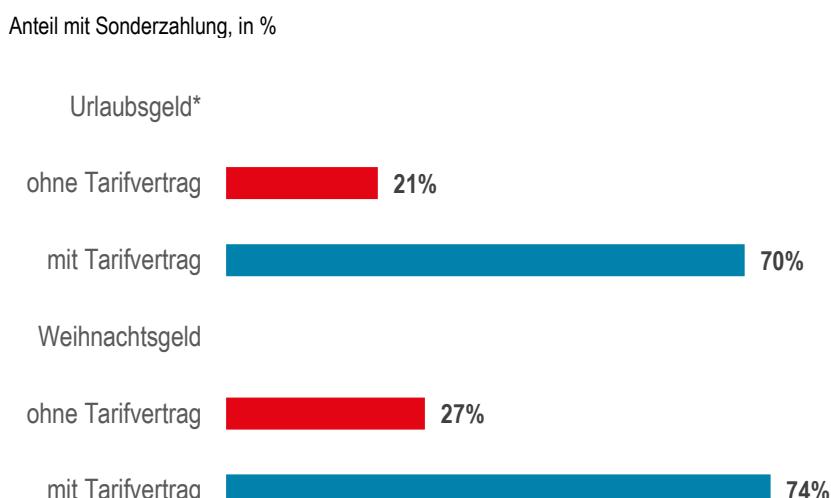


* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 6.921; Datenstand REL_2-99.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten über das Grundgehalt hinaus regelmäßige Sonderzahlungen, etwa das Urlaubsgeld im Juni oder Juli und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Einen generellen Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gibt es hierzulande jedoch nicht. Stattdessen sind diese Zahlungen abhängig von individuellen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, der eingebüten betrieblichen Praxis sowie entsprechenden Regelungen in Tarifverträgen. Dabei haben Beschäftigte mit Tarifvertrag sehr viel bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wie Auswertungen von Lohnspiegel.de zu diesem Thema immer wieder zeigen.⁴

Abb. 12: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern nach Tarifbindung des Arbeitgebers



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 6.700 (Urlaubsgeld) bzw. N = 6.921 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-99.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Auch Softwareentwickler/innen haben mit Tarifvertrag bei den Sonderzahlungen einen klaren Vorsprung gegenüber ihren tarifungebundenen Kolleginnen und Kollegen: 70 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag geben an, in den vergangenen zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – gegenüber nur 21 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 12). Einen ähnlichen Vorsprung gibt es beim Weihnachtsgeld, das 74 Prozent der tarifgebundenen Softwareentwickler/innen erhalten haben und nur 27 Prozent derjenigen ohne Tarifvertrag. Bezieht man die besseren Aussichten auf Sonderzahlungen in tarifgebundenen Betrieben mit ein, ist der Gehaltsvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet also noch größer, als im vorigen Abschnitt berechnet wurde.

⁴ 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.

Beckert, F. (2020): Gender Diversity in der Tech-Branche. Warum Frauen* nach wie vor unterrepräsentiert sind. Leverkusen.

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 (2023): BERUFENET: Softwareentwickler/in (Stand: 24.10.2023). Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/15274>.

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2024): Entgeltatlas: Softwareentwickler/in (Stand: 28.07.2025). Nürnberg.
<https://web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/tabelle?dkz=15260&geschlecht=1&alter=1&branche=1>.

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

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

Burstedde, A./ Tiedemann, J. (2024): Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland. Kompetenzbarometer: Fachkräftesituation in Digitalisierungsberufen – Beschäftigungsaufbau und Fachkräftemangel bis

2027. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Berlin.
<https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-jurek-tiedemann-fachkraeftesituation-in-digitalisierungsberufen-beschaeftigungsaufbau-und-fachkraeftemangel-bis-2027.html>

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/gra053>.

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.

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

Grienberger, K./ Matthes, B./ Paulus, W. (2024): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren, IAB-Kurzbericht, No. 5/2024, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
<https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2405>.

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

IG Metall (2023b): ITK-Entgeltanalyse 2022/23, 03.05.2023.
<https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/itk-entgeltanalyse>.

Jansen, A./ Flake, R./ Schirner, S. (2020): Die Fachkräftesituation in IT-Berufen und Potentiale der Zuwanderung, KOFA-Studie, No. 4/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Köln. <http://hdl.handle.net/10419/228968>.

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-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 04.11.2025.

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/umfragezeigt-unterschiede-tabuthema-gehalt-maenner-luegen-haeufiger-als-frauen-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-250403-930-423042>, abgerufen am 04.11.2025.

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. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 30.09.2025.

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 Einzelexemplare 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