

ARBEITSPAPIER

Nr. 50 · März 2023 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN MASCHINENBAU- TECHNIKER/INNEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Heike Herrberg, Malte Lübker, Paula Bünger

ZUSAMMENFASSUNG

Entwerfen, berechnen, konstruieren – Maschinenbautechniker/innen verbinden handwerkliches Geschick mit technischem und betriebswirtschaftlichem Wissen. Die meisten Befragten finden ihren Beruf interessant und empfehlen ihn weiter. Mit zehn Jahren Berufserfahrung liegen die Gehälter in Vollzeit bei 4.260 Euro monatlich. Am besten verdienen Maschinenbautechniker/innen in Betrieben mit Tarifvertrag – deren Gehaltsplus beträgt fast 16 Prozent gegenüber tariflosen Arbeitgebern. Auch Weihnachts- und Urlaubsgeld erhalten Beschäftigte mit Tarifbindung deutlich häufiger.

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	3
1 Einleitung: Was verdienen Maschinenbautechniker/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: Maschinenbautechniker/innen	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Maschinenbautechniker/innen ihren Beruf ein?	6
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	9
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	10
4.1 Der Gender Pay Gap bei Maschinenbautechniker/innen	10
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	11
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	12
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	15
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	16
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	17
Literatur	18

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Maschinenbautechniker/innen verbinden handwerkliches Geschick mit technischem und betriebswirtschaftlichem Wissen. Sie gelten als Mittler/innen zwischen Facharbeiter/innen und Ingenieur/innen. Jede Branche, die mit technischer Fertigung und Produktion zu tun hat, kommt als Arbeitsstätte infrage.

Die meisten Maschinenbautechniker/innen empfehlen ihren Beruf: Rund 88 Prozent der Befragten würden ihren Beruf auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen – deutlich mehr als in anderen Berufen. Zufrieden mit ihrem Gehalt sind 31 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag, verglichen mit 26 Prozent bei tariflosen Arbeitgebern.

Je mehr Berufserfahrung, desto höher das Gehalt: Nach zehn Jahren im Beruf verdienen Maschinenbautechniker/innen in Vollzeit rund 4.260 Euro. Die Einstiegsgehälter liegen im Mittel bei 3.570 Euro, mit 20 Jahren Berufserfahrung stehen durchschnittlich 4.730 Euro auf dem Gehaltszettel. Die sind jeweils ohne Sonderzahlungen und Überstundenvergütungen.

Noch ist der Beruf sehr männerdominiert: Nur 6 Prozent der befragten Maschinenbautechniker/innen sind weiblich. Diese verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung rund 3.950 Euro monatlich – verglichen mit dem Monatsgehalt von 4.280 Euro ihrer männlichen Kollegen.

In Ostdeutschland liegen die Löhne noch immer rund 17 Prozent unter dem Westniveau: Im Westen verdienen Maschinenbautechniker/innen mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 4.320 Euro, im Osten liegt das Monatsgehalt bei lediglich 3.590 Euro. Spitzenreiter ist Baden-Württemberg (4.540 Euro), am niedrigsten ist das Gehalt in Thüringen (3.480 Euro).

Große Unternehmen zahlen mehr als Kleinbetriebe: Maschinenbautechniker/innen verdienen am meisten, wenn sie für einen größeren Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten (4.700 Euro). Kleinbetriebe mit weniger als 100 Beschäftigten zahlen rund 15 Prozent weniger (4.000 Euro).

Mit Tarifvertrag gibt's ein deutliches Gehaltsplus: Ein/e Maschinenbautechniker/in hat in einem Betrieb mit Tarifbindung einen finanziellen Vorsprung von fast 16 Prozent beim Grundgehalt. Zusätzlich erhalten die meisten Beschäftigten mit Tarifvertrag (jeweils 87 Prozent) Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld – deutlich öfter als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern: In die Auswertung sind die Gehaltsangaben von gut 8.000 Maschinenbautechnikerinnen und -technikern aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank eingeflossen. Zusätzlich wurde für das Arbeitspapier ausgewertet, was Maschinenbautechniker/innen in einem Fragebogen über ihren Beruf berichten.

1 Einleitung: Was verdienen Maschinenbautechniker/innen?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Das liebe Geld – darüber spricht man nicht, zumindest nicht gern. Auch der eigene Verdienst ist im Freundes- und Bekanntenkreis weitgehend tabu, oft sogar unter Eheleuten (Papon 2015). Fehlende Gehaltstransparenz ist jedoch ein Grund, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meist in einer schwächeren Verhandlungsposition sind als ihre Arbeitgeber. Diese haben hier einen deutlichen Informationsvorsprung und können sich schnell einen genauen Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden verschaffen – während viele Beschäftigte nicht einmal wissen, wie viel ihr direkter Kollege oder die Kollegin verdient. Ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede können so stillschweigend weiterbestehen. Auch bei der Neubesetzung einer Stelle können Arbeitgeber nach den Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber fragen, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

In diesem Arbeitspapier werden die Gehälter von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern analysiert.¹ Datenbasis ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die in Abschnitt 1.2 kurz beschrieben wird. In Abschnitt 2 wird das Berufsbild skizziert, wobei die Zugangsvoraussetzungen erörtert werden und auch Maschinenbautechniker mit ihren persönlichen Einschätzungen des Berufs zu Wort kommen. Abschnitt 3 stellt die typische Gehaltsentwicklung von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern 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. In Abschnitt 5 geht es um 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 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuverlässige Informationen über die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter zur Verfügung. Lohnspiegel.de hat sich seit seiner Gründung im Jahr 2004 als führendes nicht kommerzielles Gehaltsportal in Deutschland etabliert. Es wird zu 100 Prozent aus Mitteln

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).

der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung finanziert 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 kann für über 500 Berufe ein individueller Gehaltsvergleich erzeugt werden, 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 So lassen sich auch aktuelle Gehaltsentwicklungen berücksichtigen.³ Darüber hinaus enthält die Datenbank eine Reihe weiterer Informationen. Dies sind soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz – dazu zählen der Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Damit enthält die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die wichtigsten Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus. Für die vorliegende Analyse wurden die Angaben von 8.059 Maschinenbautechnikerinnen und -technikern ausgewertet. Darüber hinaus haben viele von ihnen im Rahmen einer offenen Frage über ihre Erfahrungen in dem Beruf berichtet, sodass man – jenseits der Verdienstperspektiven – einen guten Eindruck von dessen Vor- und Nachteilen gewinnen kann.

2 Berufsprofil: Maschinenbautechniker/innen

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

„Staatlich geprüfte/r Techniker/in der Fachrichtung Maschinentechnik bzw. Maschinenbautechnik“ – so die offizielle Bezeichnung – ist ein sogenannter Weiterbildungsberuf. Das bedeutet, dass in der Regel der Abschluss in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf, beispielsweise Werkzeugmechaniker/in, Industriemechaniker/in oder Technische/r Zeichner/in, vorausgesetzt wird. Die berufliche Weiterbildung ist landesrechtlich geregelt und findet an Fachschulen statt. Sie dauert in Vollzeit zwei Jahre, in Teilzeit drei bis vier Jahre und wird mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen. In den meisten Bundesländern ist eine Spezialisierung der Ausbildung üblich. Schwerpunkte sind zum Beispiel Entwicklung und Konstruktion, Fertigungstechnik oder Verfahrenstechnik.

Maschinenbautechniker/innen entwerfen, berechnen und konstruieren zusammen mit Ingenieurinnen und Ingenieuren Maschinen und Anlagen aller Art. Sie fertigen technische Zeichnungen an, programmieren Maschinen-

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.

Software, übernehmen konstruktive Detailarbeiten, sorgen für wirtschaftliche und termingerechte Arbeitsabläufe, koordinieren die verschiedenen Aufgaben, überwachen und optimieren Prozessabläufe und kontrollieren die Qualität der Produkte. Darüber hinaus können sie für die Wartung von Betriebsanlagen oder die Auswertung von Störungsmeldungen zuständig sein (Bundesagentur für Arbeit 2022).

Maschinenbautechniker/innen gelten als Mittler/innen zwischen Facharbeiter/innen und Ingenieur/innen und sollten handwerkliches Geschick mit technischem und betriebswirtschaftlichem Wissen verbinden. Jede Branche, die mit technischer Fertigung und Produktion zu tun hat, ist ein möglicher Arbeitsort, etwa Betriebe des Maschinen-, Anlagen- und Werkzeugbaus sowie des Fahrzeugbaus, Hersteller von mess- und regeltechnischen, feinmechanischen, optischen oder medizintechnischen Geräten oder auch Ingenieurbüros jeder Art (ebd.).

Die schulische Mindestvoraussetzung ist – je nach Bundesland – ein Hauptschul- oder ein mittlerer Bildungsabschluss. Von den befragten Maschinenbautechniker/innen in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank hatte etwas über die Hälfte die Fachhochschulreife; knapp ein Viertel brachte eine Mittlere Reife mit, etwa 5 Prozent einen Hauptschulabschluss und circa 10 Prozent das Abitur. Knapp 5 Prozent hatten einen Hochschulabschluss.

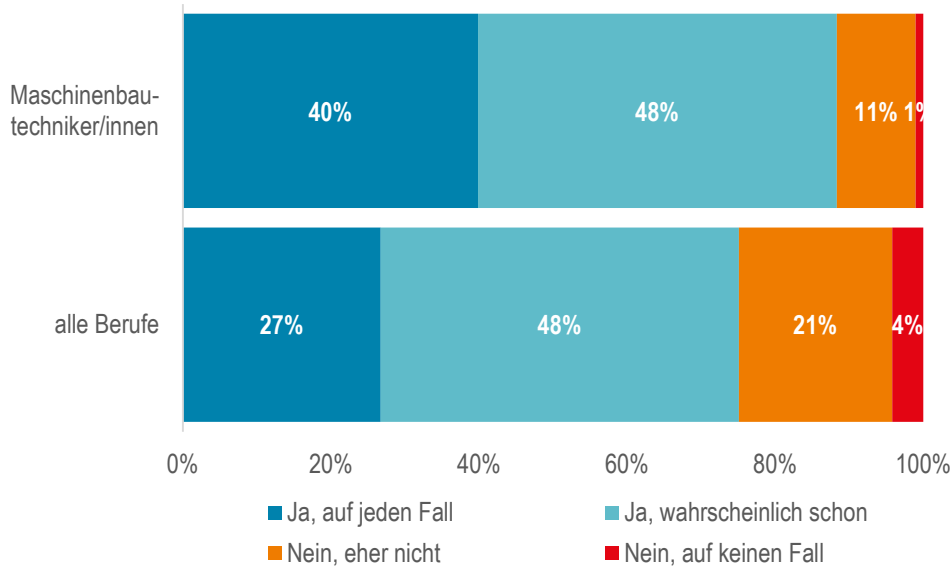
Die fortschreitende Digitalisierung verändert auch die Aufgaben und Anforderungen für Maschinenbautechniker/innen. „Industrie 4.0“ und „3-D-Druck“ sind Trends, wenn es um die Zukunft dieses Berufes geht (BMWK 2022). Die Vernetzung und Digitalisierung ganzer Wertschöpfungsketten oder der Einsatz von Industrierobotern im Maschinen- und Anlagenbau gehören mehr und mehr zum Alltag. Mit diesen neuen Inhalten müssen sich die Fachkräfte zunehmend auseinandersetzen.

2.2 Wie schätzen Maschinenbautechniker/innen ihren Beruf ein?

Wie sehen Maschinenbautechniker/innen ihren eigenen Beruf? Um dies zu ermitteln, wurde in der Online-Umfrage auf Lohnspiegel.de gefragt, ob Beschäftigte ihren Beruf weiterempfehlen würden, wenn ein junger Mensch sie um Rat bitten würde. Das Ergebnis ist recht eindeutig: 40 Prozent der Befragten empfehlen ihren Beruf auf jeden Fall und weitere 48 Prozent würden dies wahrscheinlich tun. Lediglich 11 Prozent empfehlen die Tätigkeit als Maschinenbautechniker/in eher nicht und 1 Prozent würde auf keinen Fall zu dem Beruf raten (Abbildung 1). Damit sehen Maschinenbautechniker/innen ihren Beruf positiver als die Befragten aller Berufe. Deren Angaben haben ergeben, dass insgesamt drei Viertel ihren jeweils eigenen Beruf weiterempfehlen: 27 Prozent tun dies auf jeden Fall, weitere 48 Prozent würden dies wahrscheinlich tun.

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

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Maschinenbautechniker/innen N = 291; aufgrund von Rundungsfehlern kann die Summe der einzelnen Prozentangaben von 100 % abweichen. Datenstand REL_2-85.
 Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die befragten Maschinenbautechniker/innen wurden zudem gebeten, kurz von ihren beruflichen Erfahrungen zu berichten (siehe Kasten 1). Auch hier überwiegen die positiven Stimmen: „Interessante Tätigkeit“, „macht Spaß“ und „Klasse Beruf“ sind einige der Stichworte. Manche wünschen sich mehr Verantwortung sowie Gestaltungsmöglichkeiten und empfehlen ein Studium bzw. lebenslange Weiterbildung.

Ein etwas anderes Bild bietet sich bei der Frage nach dem Verdienst. Lohnspiegel.de hat insgesamt 484 Maschinenbautechniker/innen gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer aktuellen Stelle erhalten, gerecht finden. Dies verneinten über zwei Drittel (69 Prozent) der Befragten; rund ein Drittel (31 Prozent) fanden ihren Lohn gerecht (Abbildung 2). Zufriedener mit dem eigenen Gehalt sind Maschinenbautechniker/innen, wenn sie in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten: In dieser Gruppe fanden 42 Prozent ihren Bruttoverdienst fair, verglichen mit nur 26 Prozent bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern (nicht tabellarisch ausgewiesen).⁴ Dieses Ergebnis ist aufgrund der deutlich höheren Gehälter in tarifgebundenen Betrieben plausibel (siehe Abschnitt 4).

⁴ Der Unterschied ist statistisch signifikant, $\chi^2(1, N = 484) = 13,38, p < 0,001$.

Kasten 1: Stimmen von Maschinenbautechnikern zu ihrem Beruf

„Ich würde studieren.“

Maschinenbautechniker aus Baden-Württemberg, 39 Jahre

„Interessant, macht Spaß.“

Maschinenbautechniker aus Hessen, 50 Jahre

„Es gibt mittlerweile zu viele Techniker.“

Maschinenbautechniker aus Nordrhein-Westfalen, 34 Jahre

„Mehr Verantwortung und mehr Gestaltungsmöglichkeiten.“

Maschinenbautechniker aus Niedersachsen, 28 Jahre

„Nach Berufsausbildung immer weiterbilden, wenn es geht.“

Maschinenbautechniker aus Nordrhein-Westfalen, 35 Jahre

„Klasse Beruf.“

Maschinenbautechniker aus Baden-Württemberg, 52 Jahre

„Interessante Tätigkeit bei guter Bezahlung.“

Maschinenbautechniker aus Rheinland-Pfalz, 53 Jahre

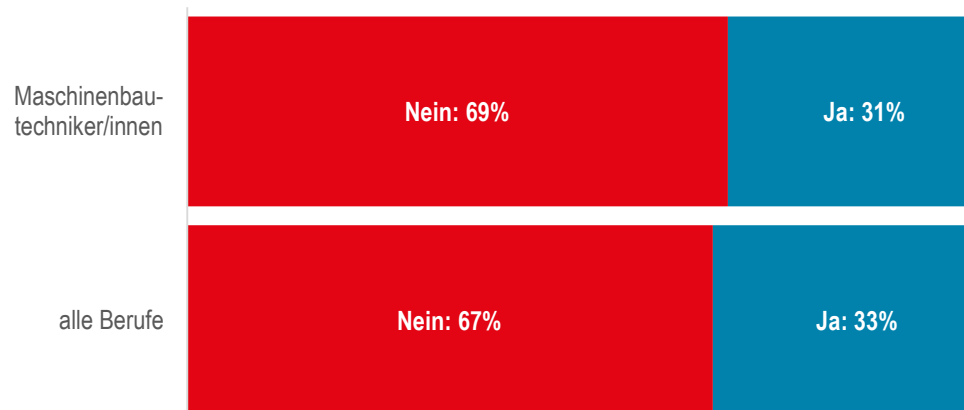
„Weltweit im Einsatz, gutes Gehalt, sicherer Job.“

Maschinenbautechniker aus Bayern, 55 Jahre

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

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Maschinenbautechnikerinnen und -technikern

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 01.03.2019 bis 23.09.2019; Fallzahl insgesamt N = 38.837, davon Maschinenbautechniker/innen N = 484; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

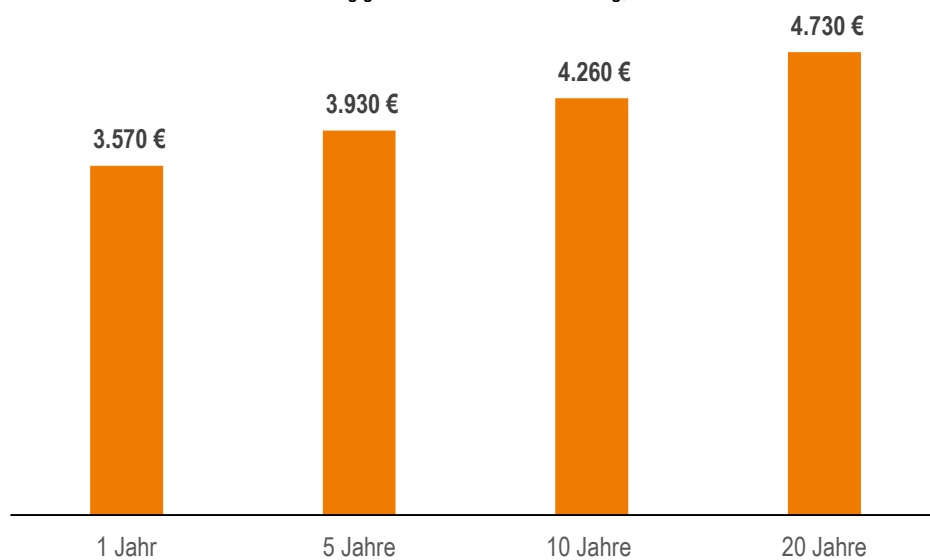


3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Der Verdienst von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern steigt – wie in anderen Berufen auch – mit zunehmender Berufserfahrung. In der internationalen Literatur wird das einerseits darauf zurückgeführt, dass Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens Humankapital sammeln – also Kenntnisse, Fähigkeiten, Wissen etc. – und daher aus Arbeitgebersicht produktiver werden (Mincer 1958; Murphy/Welch 1990; Lemieux 2006). Andererseits sehen die meisten Tarifverträge Erfahrungsstufen vor, sodass Löhne und Gehälter nach Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung gestaffelt sind (Zwick 2011; Aumayr-Pintar/Bechter 2019). Gehaltserhöhungen erfolgen dann in regelmäßigen Abständen, 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 2022, S. 6).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.059; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Wie sich der Verdienst von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern mit steigender Berufserfahrung entwickelt, zeigt Abbildung 3: Liegen die Einstiegsgehälter im Mittel bei 3.570 Euro, erhalten Maschinenbautechniker/innen nach fünf Jahren durchschnittlich 3.930 Euro – also 10 Prozent mehr. Mit zehn Jahren Berufserfahrung werden rund 4.260 Euro verdient, mit 20 Jahren sind es 4.730 Euro. Die Angaben legen eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugrunde und verstehen sich ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Auch Überstundenvergütungen sind nicht enthalten.

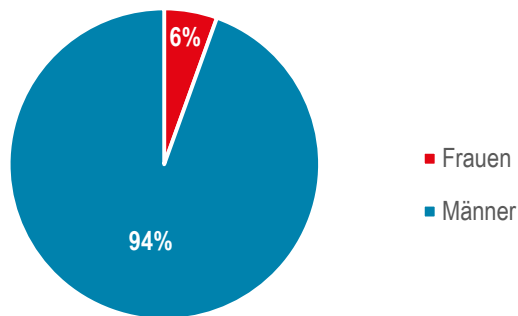
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Maschinenbautechniker/innen

Neben der Berufserfahrung ist das Geschlecht ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt (Wrohlich/Zucco 2017, S. 958f.). Die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede – der sogenannte Gender Pay Gap – lassen sich für Maschinenbautechniker/innen jedoch nur bedingt zuverlässig ermitteln, da in dem Beruf (noch) fast ausschließlich Männer arbeiten. Auch in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank sind lediglich 6 Prozent der befragten Maschinenbautechniker/innen weiblich (Abbildung 4), sodass trotz der insgesamt hohen Befragtenzahl nur relativ wenige Angaben für Frauen vorliegen. Letztere verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung rund 3.950 Euro, ihre Kollegen hingegen 4.280 Euro (Abbildung 5). Eine Maschinenbautechnikerin erhält somit rund 8 Prozent weniger Gehalt als ihr Kollege.

Abb. 4: Befragte Maschinenbautechniker/innen nach Geschlecht

Anteile, in %

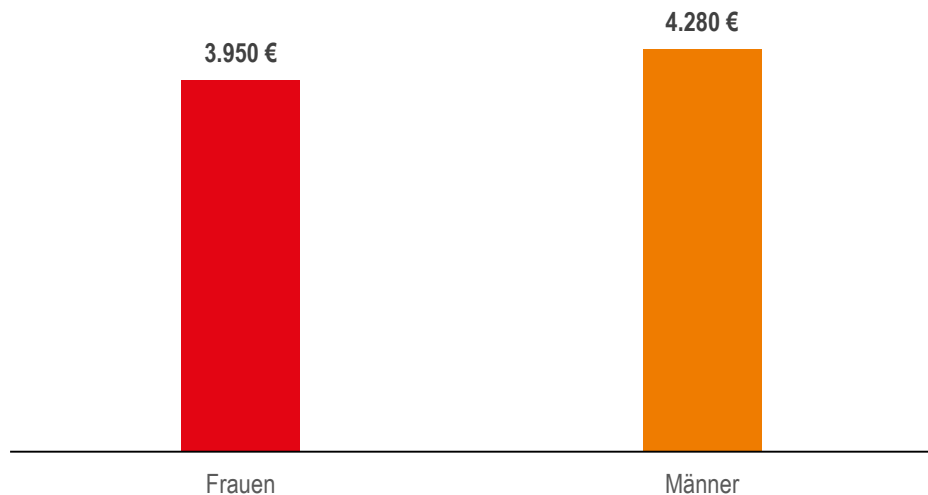


Anmerkung: Fallzahl N = 8.059. Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Abb. 5: Verdienstniveau von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



Anmerkung: Fallzahl N = 8.059; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

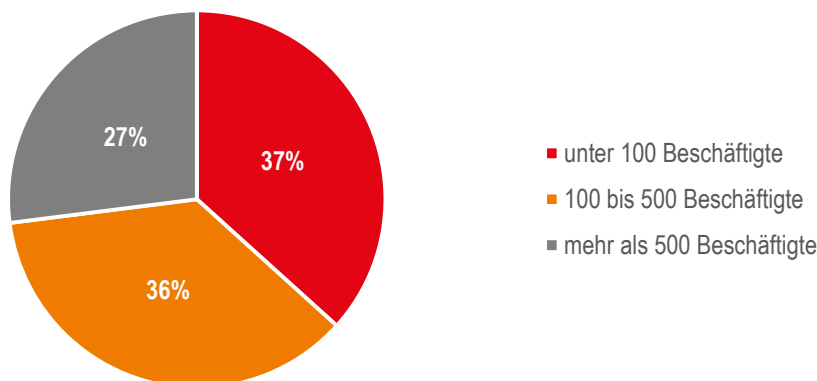


4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

Größere Betriebe zahlen meistens 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 (Eilguth/Kohaut 2022). Beschäftigte in Kleinbetrieben müssen daher ihr Gehalt deutlich öfter selbst aushandeln, während die bei größeren Arbeitgebern Beschäftigten sehr viel häufiger die höheren Tariflöhne erhalten (Lübker/Schulten 2022, S. 4).

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

Anteile, in %



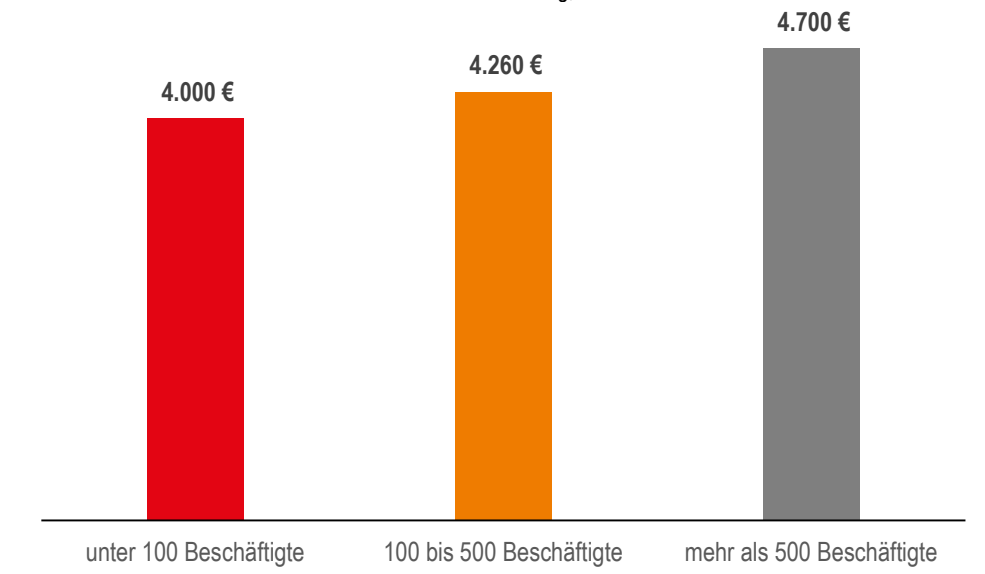
Anmerkung: Fallzahl N = 8.059; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Mit der WSI-Lohnspiegel-Datenbank lassen sich die Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße gut analysieren, da Beschäftigte aus allen Betriebsgrößenklassen an der Online-Erhebung teilnehmen. Von den befragten Maschinenbautechnikerinnen und -technikern arbeiten 37 Prozent in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 36 Prozent in mittleren Betrieben (100 bis 500 Beschäftigte) und 27 Prozent in größeren Betrieben (Abbildung 6). Damit reichen die Fallzahlen aus, um belastbare Aussagen zu den Gehaltsunterschieden zu machen.

Abb. 7: Verdienstniveau von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 8.059; Datenstand REL_2-85.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

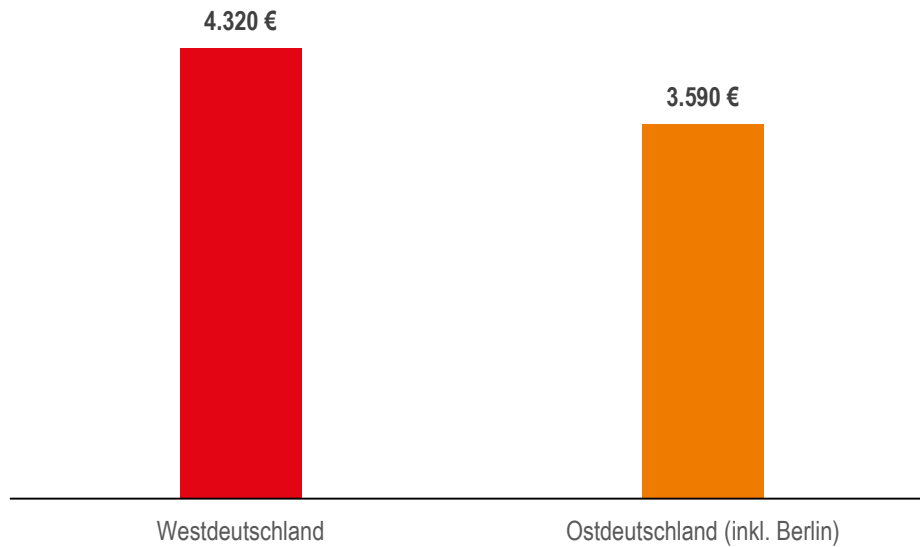
Wie erwartet, verdienen auch Maschinenbautechniker/innen am besten, wenn sie für einen Großbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten: Mit 4.700 Euro liegen die Monatsgehälter hier klar über dem Niveau mittelgroßer Betriebe (100 bis 500 Beschäftigte), die im Schnitt 4.260 Euro pro Monat zahlen (Abbildung 7). Noch einmal geringer sind die Gehälter in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (4.000 Euro). Wer von einem Kleinbetrieb zu einem großen Arbeitgeber wechselt, kann sein Gehalt im Mittel also um mehr als 17 Prozent steigern. Die Angaben sind auch hier auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung.

4.3 Regionale Verdienstunterschiede

Die Wiedervereinigung liegt über 30 Jahre zurück, doch noch immer sind die Löhne in Ostdeutschland generell niedriger als im Westen. In der Arbeitsmarktforschung werden hierfür einige strukturelle 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 kleinere Betriebe im Allgemeinen weniger zahlen als größere Arbeitgeber (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 (Eilguth/Kohaut 2022). Tariflose Betriebe zahlen in allen Bundesländern geringere Löhne als vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung, doch in Ostdeutschland ist der Lohnabstand besonders ausgeprägt (Lübker/Schulten 2022, S. 4).

Abb. 8: Verdienstniveau von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.059; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Auch für Maschinenbautechniker/innen gibt es sehr deutliche Verdienstunterschiede zwischen Ost und West: In Westdeutschland verdienen sie mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 4.320 Euro brutto pro Monat, in Ostdeutschland hingegen nur 3.590 Euro (Abbildung 8). Die Löhne liegen also im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung rund 17 Prozent unter denen im Westen. Auch bei den Tariflöhnen gibt es nach wie vor Ost-West-Unterschiede, die jedoch in der Regel deutlich kleiner ausfallen. Inzwischen liegt das Tarifniveau in Ostdeutschland bei 97,9 Prozent des Westniveaus (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). In Baden-Württemberg findet sich beispielsweise in der Tarifgruppe 15 (Techniker/in mit über 5-jähriger Berufserfahrung bei schwierigen/komplexen Arbeitsaufgaben) aktuell eine Vergütung von 5.363 Euro. In Sachsen befindet sich die Tarifgruppe 12 (erweiterter Aufgabenbereich, Fachkenntnisse aus langjähriger spezifischer Berufserfahrung) derzeit auf vergleichbarem Niveau bei 5.321 Euro (jeweils gültig seit April 2018).⁵ Zum 1. Juni 2023 und zum 1. Mai 2024 steigen die Tarifentgelte weiter. In Sachsen gilt allerdings noch eine längere Wochenarbeitszeit (38 Stunden) als in Baden-Württemberg (35 Stunden).

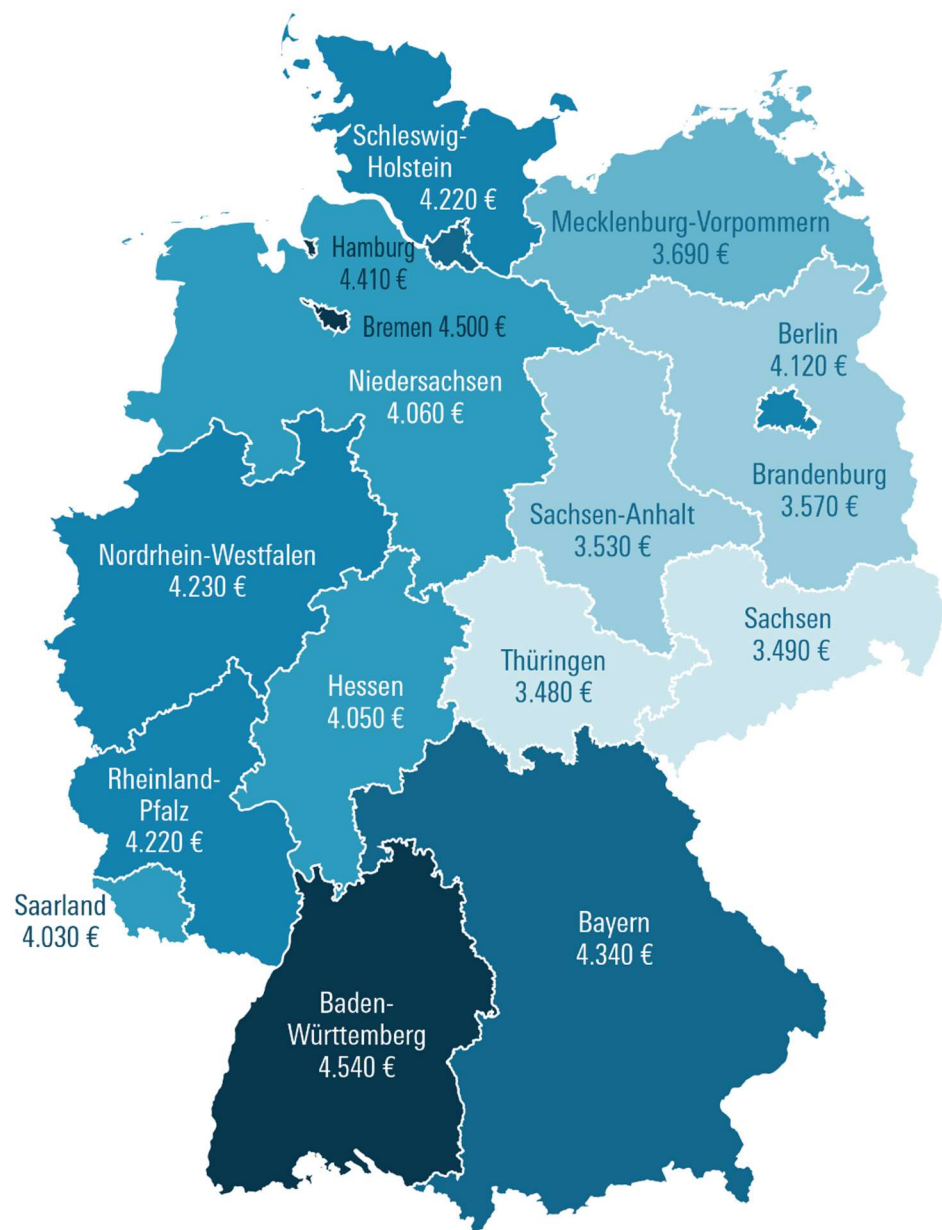
Die Karte in Abbildung 9 schlüsselt die typischen, tatsächlich gezahlten Verdienste von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern nach Bundesländern auf. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu erzielen, sind hier die Angaben ebenfalls auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Am meisten verdienen Maschinenbautechniker/innen demnach in Baden-Württemberg (4.540 Euro), Bremen (4.500 Euro) und Hamburg (4.410 Euro). Ungefähr dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer entsprechen

⁵ Siehe „Techniker/in“ unter <https://www.wsi.de/de/tarifverguetungen-nach-berufen-15297.htm>. Eine ausführliche Übersicht ist bei der IG Metall auf <https://www.igmetall.de/tarif/tarif Tabellen/metall-und-elektroindustrie> zu finden.

die Monatslöhne in Bayern (4.340 Euro), Nordrhein-Westfalen (4.230 Euro), Rheinland-Pfalz (4.220 Euro) und Schleswig-Holstein (4.220 Euro). Etwas geringer fallen sie in Berlin (4.120 Euro), Niedersachsen (4.060 Euro), Hessen (4.050 Euro) und dem Saarland (4.030 Euro) aus. Deutlich niedriger sind die Löhne in den ostdeutschen Flächenländern Mecklenburg-Vorpommern (3.690 Euro), Brandenburg (3.570 Euro), Sachsen-Anhalt (3.530 Euro), Sachsen (3.490 Euro) und Thüringen (3.480 Euro). Für die Beschäftigten wirkt sich hier negativ aus, dass in Ostdeutschland weniger Betriebe nach Tarif bezahlen.

Abb. 9: Verdienstniveau von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 7.620; Datenstand REL_2-85.
 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 sicherlich am stärksten wahrgenommen wird. Tarifverhandlungen haben für die Löhne und Gehälter eine so wichtige Funktion, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst in Zeiten des Fachkräftemangels meist 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, wenn sie allein handeln, aber nur sehr 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 laut Bundesarbeitsgericht die Aufgabe, „die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Entgelte und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen“ (BAG, 4 AZR 489/19). Ausgehandelt werden 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 arbeitet nach Daten des IAB-Betriebspanels nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2022, S. 6). Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung in einigen Branchen deutlich gesunken, sodass beispielsweise im Einzelhandel heute nur noch für 27 Prozent der Beschäftigten ein Tarifvertrag gilt (Ellguth/Kohaut 2022, S. 330). Sehr viel höher ist die Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung (98 Prozent). Für die Metall- und Elektroindustrie, wichtigste Arbeitgeberin für Maschinenbautechniker/innen, liegen keine belastbaren Daten vor. Die Branche ist jedoch Teil des verarbeitenden Gewerbes: Hier liegt die Tarifbindung der Beschäftigten bei 55 Prozent, wobei es klare Unterschiede zwischen Westdeutschland (58 Prozent) und Ostdeutschland (43 Prozent) gibt.

In West- wie auch in Ostdeutschland gibt es inzwischen neben den traditionellen Arbeitgeberverbänden mit Tarifbindung auch sogenannte OT-Verbände (OT = ohne Tarifbindung) (Behrens/Helfen 2016). Diese parallelen Strukturen werden jedoch sehr unterschiedlich genutzt: Während beispielsweise in Nordrhein-Westfalen noch ein Großteil der Mitglieder von Metall

NRW tarifgebunden ist (Schulten/Bispinck/Lübker 2022, S. 38), trifft dies in Sachsen nur noch auf ein Achtel zu (Schulten/Lübker/Bispinck 2019, S. 41).

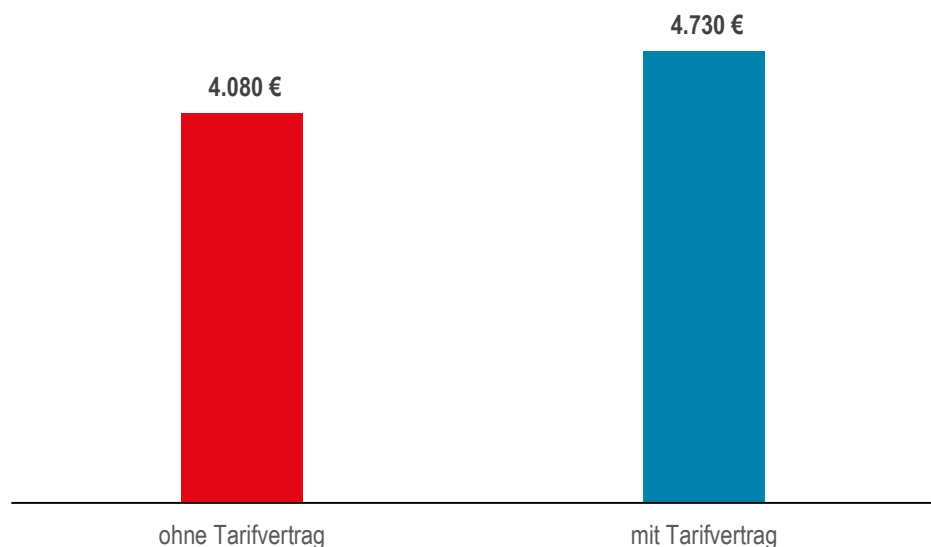
Fest steht: Beschäftigte mit Tarifbindung haben bessere Arbeitsbedingungen, geregelte Arbeitszeiten und höhere, faire Löhne (Dispan 2021, S. 8). Im Folgenden wird erläutert, wie Tarifverträge sich auf die Grundgehälter von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern (Abschnitt 5.1) sowie den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Für Maschinenbautechniker/innen gibt es bei den Grundgehältern ebenfalls deutliche Unterschiede entlang der Geltung von Tarifverträgen: Gilt ein Tarifvertrag, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 4.730 Euro. Ohne Tarifvertrag stehen im Durchschnitt lediglich 4.080 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 10). Das Gehaltsplus mit Tarifvertrag beläuft sich also auf annähernd 16 Prozent. Übers Jahr gerechnet, ergibt dies beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – einen Unterschied von 7.800 Euro. Die Angaben sind auch hier auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und eine Berufserfahrung von zehn Jahren standardisiert, um sie möglichst gut vergleichen zu können.

Abb. 10: Verdienstniveau von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 8.059; Datenstand REL_2-85.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

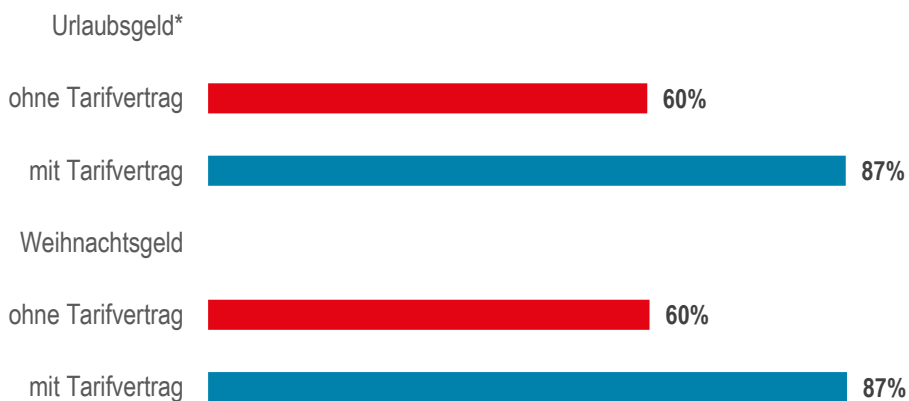


5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Zusätzlich zum Grundgehalt erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen. Die wichtigsten sind das Urlaubsgeld, welches meistens im Juni oder Juli anfällt, sowie das Weihnachtsgeld, das in der Regel mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. In Deutschland besteht jedoch kein genereller Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Grundlage sind vielmehr entsprechende Regelungen in Tarifverträgen, individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag sowie die eingeübte betriebliche Praxis. Auswertungen von Lohnspiegel.de zu diesem Thema ergeben immer wieder, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben.⁶

Abb. 11: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei Maschinenbautechnikerinnen und -technikern nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 7.796 (Urlaubsgeld) bzw. N = 7.889 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-85.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE



Auch für Maschinenbautechniker/innen zeigt sich, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag bei den Sonderzahlungen einen deutlichen Vorsprung haben: 87 Prozent von ihnen geben an, in den vergangenen zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit nur 60 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 11). Den gleichen Vorsprung gibt es beim Weihnachtsgeld, das ebenfalls 87 Prozent der Maschinenbautechniker/innen mit Tarifvertrag erhalten – im Vergleich zu denjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifbindung arbeiten und nur zu 60 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.

⁶ Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 03.06.2022 (46 Prozent aller Beschäftigten bekommen Urlaubsgeld) und vom 10.11.2022 (79 Prozent aller Tarifbeschäftigten bekommen Weihnachtsgeld).

Literatur

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

Behrens, M./ Helfen, M. (2016): Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, in: WSI-Mitteilungen 69 (6), S. 452-459.

BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2022): Was ist die Plattform Industrie 4.0? BMWK. <https://www.plattform-i40.de/IP/Navigation/DE/Home/home.html>

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

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

Bundesagentur für Arbeit (2022): BERUFENET Steckbrief: Techniker/in der Fachrichtung Maschinentechnik bzw. Maschinenbautechnik (Stand: 1.5.2022), Nürnberg.
<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/5338.pdf>

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

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

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

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.

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. (2022): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (4. Auflage). Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 89, Düsseldorf.

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

Müller-Jentsch, W. (2018): Tarifautonomie. Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge. Wiesbaden.

Murphy, K. M./ Welch, F. (1990): Empirical age-earnings profiles, in: Journal of Labor Economics 8 (2), S. 202-229.

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

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

Schulten, T./ Bispinck, R./ Lübker, M. (2022): Tarifbindung und Tarifflicht in Nordrhein-Westfalen. WSI-Study Nr. 30, Düsseldorf.

Schulten, T./ Lübker, M./ Bispinck, R. (2019): Tarifbindung 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.

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

Impressum

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

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

ISSN 2751-8914

Gedruckte Einzel Exemplare sind zu beziehen über

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

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