

ARBEITSPAPIER

Nr. 45 · März 2024 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN KFZ- MECHATRONIKER/INNEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Heike Herrberg, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

Kfz-Mechatroniker ist nach wie vor der am häufigsten gewählte Ausbildungsberuf junger Männer. Allerdings weisen viele Beschäftigte auf die großen körperlichen Belastungen hin, und 86 Prozent der befragten Kfz-Mechatroniker/innen sind unzufrieden mit ihrem Gehalt. Dies liegt nach zehn Jahren Berufserfahrung in Vollzeit bei 2.860 Euro im Monat. Am besten verdienen Kfz-Mechatroniker/innen in Betrieben mit Tarifvertrag – das Gehaltsplus beträgt hier mehr als 13 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 Kfz-Mechatroniker/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: Kfz-Mechatroniker/innen	5
2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen	5
2.2 Wie schätzen Kfz-Mechatroniker/innen ihren Beruf ein?	7
3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung	10
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen	11
4.1 Der Gender Pay Gap bei Kfz-Mechatroniker/innen	11
4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße	12
4.3 Regionale Verdienstunterschiede	13
5 Verdienste und Sonderzahlungen nach Tarifbindung	16
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung	17
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung	17
Literatur	19

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Kfz-Mechatroniker ist der am häufigsten gewählte Ausbildungsberuf:

Eine Lehre zum Kfz-Mechatroniker liegt im Ranking der gewerblichen Ausbildungsberufe bei Männern mit großem Abstand auf Platz 1. Die Ausbildung ist in fünf Schwerpunkten möglich. Je nachdem, ob man bei einem großen Autobauer arbeitet oder etwa in einer Spezialwerkstatt für Motorräder, gestaltet sich der Berufsalltag sehr unterschiedlich.

Die meisten Kfz-Mechatroniker/innen empfehlen ihren Beruf, doch viele sehen ihn auch kritisch:

56 Prozent der Befragten würden ihren Beruf auf jeden Fall oder wahrscheinlich weiterempfehlen. Allerdings verweisen viele Kfz-Mechatroniker/innen auf die große körperliche Belastung. Und 86 Prozent sind mit ihrer Bezahlung unzufrieden – die oft unter Tarif liegt.

Mit wachsender Berufserfahrung steigen die Gehälter:

Nach zehn Jahren im Beruf verdienen Kfz-Mechatroniker/innen rund 2.860 Euro. Die Einstiegsgehälter liegen im Mittel bei 2.420 Euro – jeweils ohne Sonderzahlungen und Überstundenvergütungen – und mit 20 Jahren Berufserfahrung stehen durchschnittlich 3.060 Euro auf dem Gehaltszettel.

Noch arbeiten in dem Beruf fast ausschließlich Männer:

Nur 2 Prozent der befragten Kfz-Mechatroniker/innen sind weiblich. Diese verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung circa 2.610 Euro, verglichen mit 2.870 Euro Monatsgehalt bei ihren männlichen Kollegen.

Im Osten liegen die Löhne noch immer 13 Prozent unter dem Westniveau:

Das Monatsgehalt von Kfz-Mechatroniker/innen beträgt mit zehn Jahren Berufserfahrung in Westdeutschland durchschnittlich 2.930 Euro, in Ostdeutschland 2.540 Euro. Spitzenreiter ist Hamburg (3.210 Euro), am niedrigsten ist das Einkommen in Sachsen-Anhalt (2.420 Euro).

Großbetriebe zahlen mehr als kleinere Betriebe:

Kfz-Mechatroniker/innen verdienen am meisten, wenn sie für einen größeren Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten (3.230 Euro). Kleinbetriebe mit weniger als 100 Beschäftigten zahlen rund 13 Prozent weniger (2.810 Euro).

Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen mehr:

Ein/e Kfz-Mechatroniker/in hat in einem Betrieb mit Tarifbindung einen finanziellen Vorsprung von gut 13 Prozent beim Grundgehalt. Zusätzlich erhalten Kfz-Mechatroniker/innen mit Tarifvertrag häufig Urlaubsgeld (74 Prozent) und Weihnachtsgeld (73 Prozent) – deutlich öfter als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Umfangreiche Datenbasis zu den Verdiensten von Kfz-Mechatroniker/innen:

In die Auswertung sind die Gehaltsangaben von 7.425 Kfz-Mechatroniker/innen aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank eingeflossen. Zusätzlich wurde für das Arbeitspapier ausgewertet, was Kfz-Mechatroniker/innen in einem Fragebogen über ihren Beruf berichten.

1 Einleitung: Was verdienen Kfz-Mechatroniker/innen?

1.1 Transparenz bei Löhnen und Gehältern stärkt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Über Geld spricht man nicht – zumindest nicht gern. Auch der eigene Verdienst ist im Freundes- und Bekanntenkreis weitgehend tabu, oft sogar unter Eheleuten (Sauerland/Höhs 2019, S. 37f.; Maeck 2018). Fehlende Gehalts-
transparenz ist jedoch ein Grund, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Gehaltsverhandlungen meist in einer schwächeren Verhandlungsposition sind als ihre Arbeitgeber, die hier einen deutlichen Informationsvorsprung haben. So kann die Personalabteilung sich schnell einen genauen Überblick über die Gehälter aller Mitarbeitenden verschaffen – doch viele Beschäftigte wissen nicht einmal, wie viel ihr direkter Kollege und die Kollegin verdienen. Ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede können so im Stillen weiterbestehen. Auch bei der Neubesetzung einer Stelle können Arbeitgeber die Gehaltsvorstellungen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber abfragen, während diese sich untereinander nicht absprechen können.

In diesem Arbeitspapier werden die Gehälter von Kfz-Mechatroniker/innen 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 Kfz-Mechatroniker/innen mit ihren persönlichen Einschätzungen des Berufs zu Wort kommen. Abschnitt 3 stellt die typische Gehaltsentwicklung von Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern 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 schaffen – das 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

¹ Dieses Arbeitspapier ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen und die 2., überarbeitete Auflage eines ursprünglich im Juli 2022 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). Unser Dank gilt Alwin Boekhoff, Helmut Dittke und Frank Gerdes (alle IG Metall) für Hintergrundinformationen bzw. Anmerkungen zu einer Entwurfsfassung dieses Arbeitspapiers.

Gehaltsportal in Deutschland etabliert. Es wird zu 100 Prozent aus Mitteln 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 können auch neueste Gehaltsentwicklungen berücksichtigt werden.³ Darüber hinaus enthält die Datenbank eine Reihe weiterer Informationen. Dies sind soziodemografische Merkmale der Befragten wie das Geschlecht und die Berufserfahrung sowie Angaben zum Arbeitsplatz – dazu zählen der Beschäftigungsort, die Betriebsgröße und ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Damit enthält die WSI-Lohnspiegel-Datenbank die wichtigsten Bestimmungsfaktoren des Gehaltsniveaus. Für die vorliegende Analyse wurden die Angaben von 7.425 Kfz-Mechatroniker/innen ausgewertet. Darüber hinaus haben viele Befragte im Rahmen einer offenen Frage über ihre Erfahrungen in dem Beruf berichtet, sodass man – jenseits der Verdienstperspektiven – einen guten Eindruck von den Vor- und Nachteilen des Berufs gewinnen kann.

2 Berufsprofil: Kfz-Mechatroniker/innen

2.1 Berufsbild und Zugangsvoraussetzungen

Kfz-Mechatroniker/in ist ein anerkannter handwerklich- und industriell-technischer Ausbildungsberuf, der mit verschiedenen Schwerpunkten angeboten wird. Die Ausbildung dauert in der Regel 3,5 Jahre und findet wie andere duale Ausbildungsgänge in einem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule statt. Formal ist keine bestimmte Schulbildung erforderlich, doch in der Praxis setzen die Ausbildungsbetriebe meist einen mittleren Bildungsabschluss voraus (Bundesagentur für Arbeit 2024). Von den Befragten in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank hatte weit über die Hälfte die Mittlere Reife, etwa ein Viertel brachte einen Hauptschulabschluss mit und ein Sechstel die Fachhochschulreife oder einen höheren Bildungsabschluss.

Eine Lehre als Kfz-Mechatroniker im Ranking der häufigsten gewerblichen Ausbildungsberufe bei Männern nach wie vor mit großem Abstand auf Platz: Im Ausbildungsjahr 2023 wurden im Handwerk fast 21.000 neue Ausbildungsverträge für Kfz-Mechatroniker abgeschlossen, gut

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.

1.000 weitere in Industrie und Handel. Hingegen begannen insgesamt nur knapp 1600 Frauen eine Ausbildung als Kfz-Mechatronikerin⁴ (siehe auch Dispan 2021; BIBB 2022). Trotz der Beliebtheit dieser Ausbildung identifizierte die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2022 einen akuten Engpass für Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik auf Fachkräfteebene – hier lassen sich auch Kfz-Mechatroniker/innen einordnen. Auf der Ebene der Spezialist/innen und Expert/innen liegt für die Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik noch kein Engpass vor (Bundesagentur für Arbeit 2023). Der Beruf kombiniert die Bereiche Mechanik und Elektronik. Angehende Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker sollten über handwerkliches Geschick und eine gute Auge-Hand-Koordination verfügen, eine große Portion technisches Verständnis mitbringen sowie Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein – und auch vor Mathe nicht zurückschrecken.

Der Berufsalltag kann recht unterschiedlich aussehen, je nachdem, ob ein/e Kfz-Mechatroniker/in für einen großen Autobauer in der Industrie tätig ist oder beispielsweise in einer Spezialwerkstatt für Motorräder arbeitet. Denn die Ausbildung ist in fünf Schwerpunkten möglich, für die man sich im dritten Ausbildungsjahr entscheidet: Karosserietechnik, Motorradtechnik, Nutzfahrzeugtechnik, Pkw-Technik sowie System- und Hochvolttechnik (Bundesagentur für Arbeit 2024). Kfz-Mechatroniker/innen beraten ihre Kundschaft, bedienen Fahrzeuge und deren Systeme, die sie messen und prüfen, nehmen fahrzeugtechnische Systeme in Betrieb, diagnostizieren Fehler und Störungen, demontieren, reparieren und montieren Bauteile, Baugruppen und Systeme, führen Service- und Wartungsarbeiten sowie rechtlich vorgeschriebene Untersuchungen an Fahrzeugen durch und rüsten diese um und nach. Während in der industriellen Produktion Schichtarbeit möglich ist, gibt es in Werkstätten auch Bereitschafts- und Abschleppdienste nachts und am Wochenende (Bundesagentur für Arbeit 2024).

Die derzeit gültige Verordnung über die Berufsausbildung für Kfz-Mechatroniker/innen stammt aus dem Jahr 2013.⁵ Vor allem im Hinblick auf die Digitalisierung und die Anforderungen bezüglich Umweltschutz und Nachhaltigkeit haben sich die Herausforderungen in der Berufspraxis von Kfz-Mechatroniker/innen jedoch inzwischen gewandelt – nicht zuletzt durch die zunehmende Verbreitung von Autos mit elektrischem Antrieb und komplexen Steuerungssystemen. Auch mit der digitalen Veränderung für die Branche ist eine Fülle an Themen verbunden: von digitalen Plattformen über Onlinevertrieb bis zu digitalisierten Werkstattprozessen (Dispan 2021, S. 7). Aktuell ist deshalb eine Novellierung der Ausbildungsordnung in Planung, zu der es bereits 2022 erste Sondierungsgespräche der Sozialpartner gab. Mit einem Antrag auf Neuordnung des Berufs wird frühestens 2024 gerechnet.⁶

Unter bestimmten Voraussetzungen, etwa einer mehrjährigen Berufserfahrung, sind aufbauend auf der Ausbildung als Kfz-Mechatroniker/in verschiedene Fort- und Weiterbildungen möglich. Dazu gehören zum Beispiel die

⁴ Siehe auch BIBB (2023): Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2023 und 2022 nach Geschlecht auf der Ebene der Erhebungsberufe, Datenstand: 08.12.2023, <https://www.bibb.de/de/179174.php> abgerufen am 14.03.2024.

⁵ Verordnung über die Berufsausbildung zum Kfz-Mechatroniker und zur Kfz-Mechatronikerin vom 14. Juni 2013, vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2013 Teil I Nr. 29, ausgegeben zu Bonn am 20. Juni 2013, S. 1578ff.

⁶ Persönliche Kommunikation mit Frank Gerdes, IG Metall.

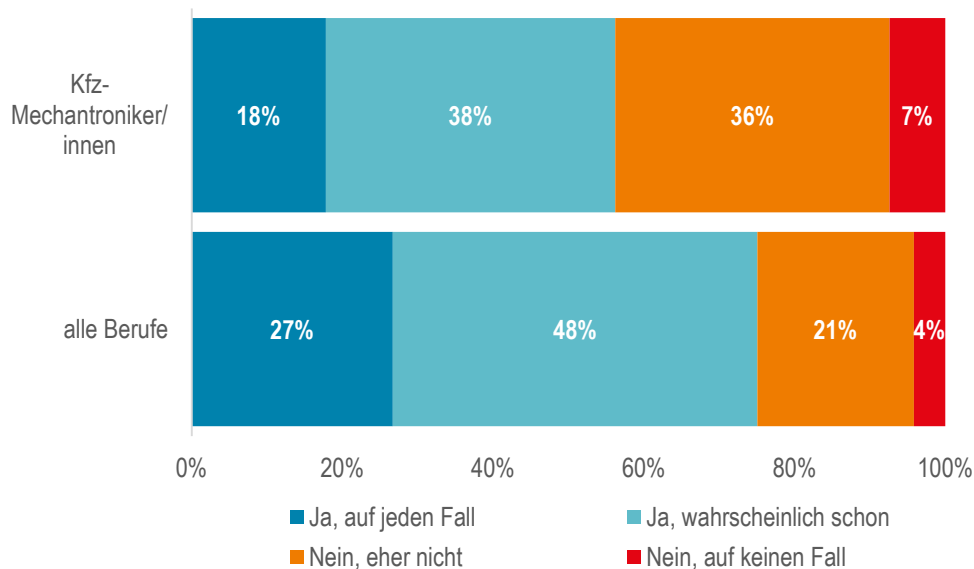
Anpassungsweiterbildungen im Bereich Kraftfahrzeugtechnik und -instandhaltung oder im Bereich Mechatronik. Als Meisterprüfung in Frage kommen Kraftfahrzeugtechnikermeister/in (überwiegend im Handwerk) oder Industriemeister/in, Fachrichtung Mechatronik (vorrangig in der Industrie).⁷ Nach dem Besuch einer Fachoberschule ist zudem das Studium an einer Fachhochschule (FH) möglich, zum Beispiel in den Ingenieurwissenschaften (Bundesagentur für Arbeit 2024).

2.2 Wie schätzen Kfz-Mechatroniker/innen ihren Beruf ein?

Wie sehen Kfz-Mechatroniker/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 zwiespältig: Zwar empfehlen 18 Prozent der Befragten ihren Beruf auf jeden Fall und weitere 38 Prozent würden dies wahrscheinlich tun. Allerdings empfehlen 36 Prozent die Tätigkeit als Kfz-Mechatroniker/in eher nicht und weitere 7 Prozent würden auf keinen Fall zu dem Beruf raten (Abbildung 1). Damit sehen Kfz-Mechatroniker/innen ihren Beruf deutlich kritischer als die Befragten aller Berufe. Wertet man deren Angaben zu allen Berufen aus, empfehlen insgesamt drei Viertel ihren eigenen Beruf weiter: 27 Prozent würden ihn auf jeden Fall empfehlen und weitere 48 Prozent würden dies wahrscheinlich tun.

Abb. 1: Würden Kfz-Mechatroniker/innen ihren Beruf weiterempfehlen?

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



Anmerkung: Erhebungszeitraum 24.09.2019 bis 12.03.2020; Fallzahl insgesamt N = 30.099, davon Kfz-Mechatroniker/innen N = 393; aufgrund von Rundungsfehlern kann die Summe der einzelnen Prozentangaben von 100% abweichen. Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

⁷ Siehe die jeweiligen Steckbriefe auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit unter <https://berufenet.arbeitsagentur.de/>

Die befragten Kfz-Mechatroniker/innen wurden zudem gebeten, kurz von den Erfahrungen in ihrem Beruf zu berichten (Kasten 1). Auch hier überwiegen eher die kritischen Stimmen. So beschreiben einige ihre Tätigkeit als „sehr abwechslungsreich“, „spannend“ oder als „[e]in Muss, wenn man Technik liebt“. Deutlich häufiger geht es aber um zwei negative Aspekte: Etliche Befragte verweisen auf die große körperliche Belastung und beschreiben ihren Beruf als „Knochenarbeit“ oder „körperliche Schinderei“. Und sehr unzufrieden sind viele mit der Bezahlung, die aus Sicht der Betroffenen in einem Missverhältnis zur körperlichen Anstrengung, zu dem geforderten Fachwissen und der übernommenen Verantwortung steht.

Kasten 1: Stimmen von Kfz-Mechatronikern zu ihrem Beruf

„Ein Muss, wenn man Technik liebt.“

Kfz-Mechatroniker aus Sachsen-Anhalt, 33 Jahre

„Zu schlecht bezahlter Beruf für Knochenarbeit.“

Kfz-Mechatroniker aus Bremen, 25 Jahre

„Man verdient zu wenig für das, was man wissen muss.“

Kfz-Mechatroniker aus Nordrhein-Westfalen, 34 Jahre

„Hobby zum Beruf machen.“

Kfz-Mechatroniker aus Nordrhein-Westfalen, 23 Jahre

„Zu schlechte Entlohnung für körperliche Schinderei.“

Kfz-Mechatroniker aus Baden-Württemberg, 33 Jahre

„Undankbarer Beruf hinsichtlich Entlohnung und körperlicher Belastung, besonders durch z. B. Chemikalien oder Lautstärke. Arbeitgeber kümmern sich in den seltensten Fällen um solche Probleme.“

Kfz-Mechatroniker aus Hessen, 22 Jahre

„Schlechte Bezahlung sowie oft ungerechte Prämiensysteme beim Lohn. Für das erforderliche Fachwissen, die Verantwortung und die geforderte Leistung muss die Vergütung in dem Berufsfeld neu durchdacht werden. Vor allem in Zeiten von Hochvoltfahrzeugen und autonomen Assistenzsystemen.“

Kfz-Mechatroniker aus Bayern, 35 Jahre

„Für das, was man wissen, können und körperlich arbeiten muss, ist das gezahlte Gehalt im Vergleich zu anderen Berufen einfach ungerechtfertigt niedrig.“

Kfz-Mechatroniker aus Rheinland-Pfalz, 40 Jahre

„Weil's ein toller Beruf ist.“

Kfz-Mechatroniker aus Sachsen, 29 Jahre

„Zu viel Stress und Verantwortung, bei schlechter Bezahlung.“

Kfz-Mechatroniker aus Nordrhein-Westfalen, 29 Jahre

„Zeitdruck, Stress und körperliche Anstrengung.“

Kfz-Mechatroniker aus Hessen, 36 Jahre

„Ein schöner Beruf, sehr abwechslungsreich.“

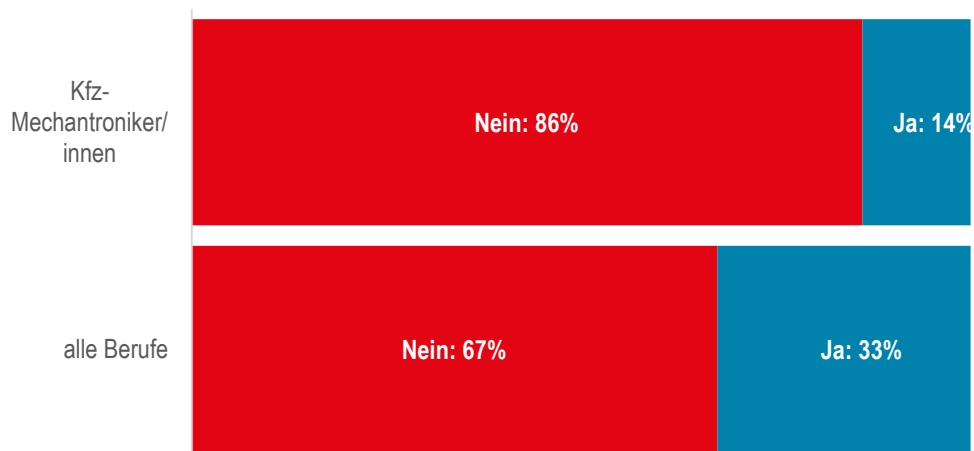
Kfz-Mechatroniker aus Niedersachsen, 63 Jahre

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

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach dem Verdienst. Lohnspiegel.de hat insgesamt 252 Kfz-Mechatroniker/innen gefragt, ob sie den Bruttoverdienst, den sie in ihrer jetzigen Stelle erhalten, gerecht finden. Dies verneinten 86 Prozent der Befragten; nur rund ein Siebtel (14 Prozent) fanden ihren Lohn gerecht (Abbildung 2). Besonders unzufrieden sind Kfz-Mechatroniker/innen bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern: Dort fanden nur 9 Prozent ihren Bruttoverdienst fair, verglichen mit 33 Prozent bei tarifgebundenen Arbeitgebern (nicht tabellarisch ausgewiesen).⁸ Dieses Ergebnis ist aufgrund der deutlich höheren Gehälter in tarifgebundenen Betrieben plausibel (siehe Abschnitt 4).

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst unter Kfz-Mechatroniker/innen

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 Kfz-Mechatroniker/innen N = 252; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



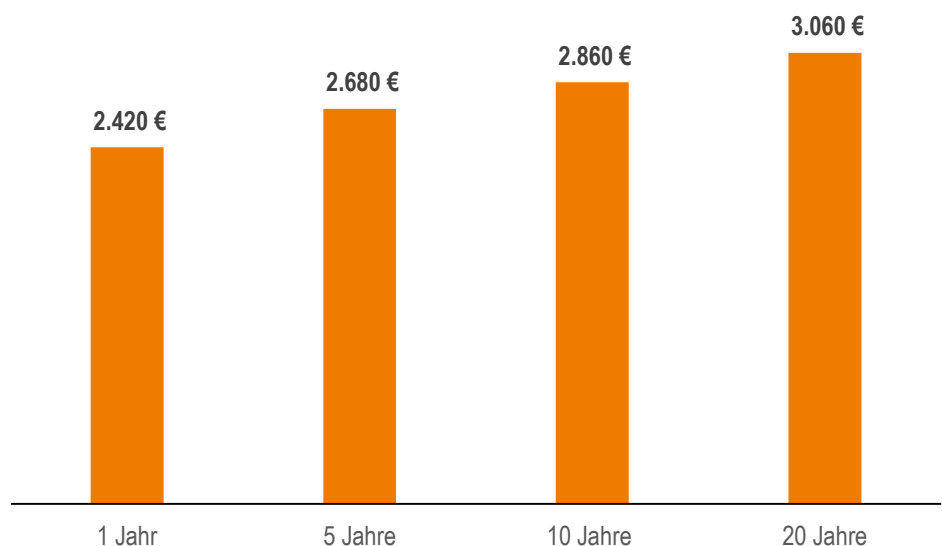
⁸ Der Unterschied ist statistisch signifikant, $\chi^2(1, N = 252) = 20,21, p < 0,001$.

3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

Der Verdienst von Kfz-Mechatroniker/innen 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 2023, S. 6).

Abb. 3: Verdienstentwicklung von Kfz-Mechatroniker/innen mit steigender Berufserfahrung

Mittlere Bruttomonatsverdienste* in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, in Euro



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

Anmerkung: Fallzahl N = 7.425; Datenstand REL_2-92.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Wie sich der Verdienst von Kfz-Mechatroniker/innen mit steigender Berufserfahrung entwickelt, zeigt Abbildung 3: Liegen die Einstiegsgehälter im Mittel bei 2.420 Euro, so erhalten Kfz-Mechatroniker/innen nach fünf Jahren durchschnittlich 2.680 Euro – also rund 11 Prozent mehr. Mit zehn Jahren Berufserfahrung liegen die Gehälter um 2.860 Euro, mit 20 Jahren sind es 3.060 Euro. Die Angaben legen eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugrunde und verstehen sich ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Auch Überstundenvergütungen sind nicht enthalten.

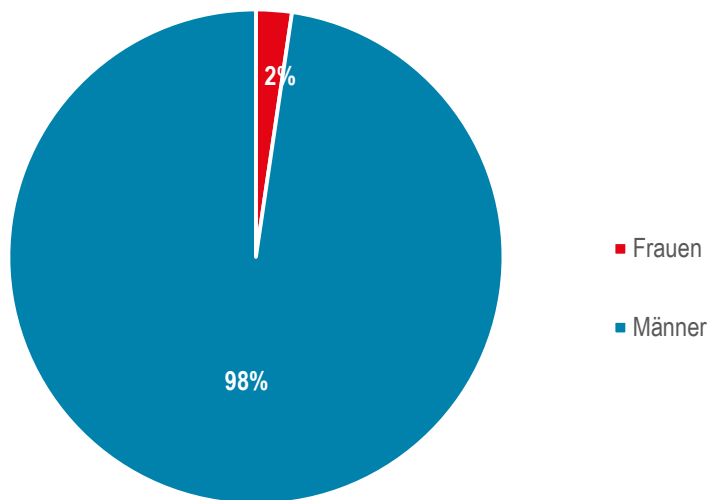
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Kfz-Mechatroniker/innen

Neben der Berufserfahrung ist das Geschlecht noch immer ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt (Schmieder/Wrohlich 2021; Schrenker/Wrohlich 2022). Die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede – der sogenannte Gender Pay Gap – lassen sich für Kfz-Mechatroniker/innen jedoch nur eingeschränkt zuverlässig ermitteln, da in dem Beruf (noch) fast ausschließlich Männer arbeiten. Auch in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank sind lediglich 2 Prozent der befragten Kfz-Mechatroniker/innen weiblich (Abbildung 4), sodass trotz der insgesamt hohen Anzahl der Befragten nur wenige Angaben für Frauen vorliegen. Letztere verdienen mit zehn Jahren Berufserfahrung etwa 2.610 Euro, ihre Kollegen hingegen 2.870 Euro (Abbildung 5). Eine Kfz-Mechatronikerin erhält also rund 9 Prozent weniger Gehalt als ihr männlicher Kollege.

Abb. 4: Befragte Kfz-Mechatroniker/innen nach Geschlecht

Anteile, in %

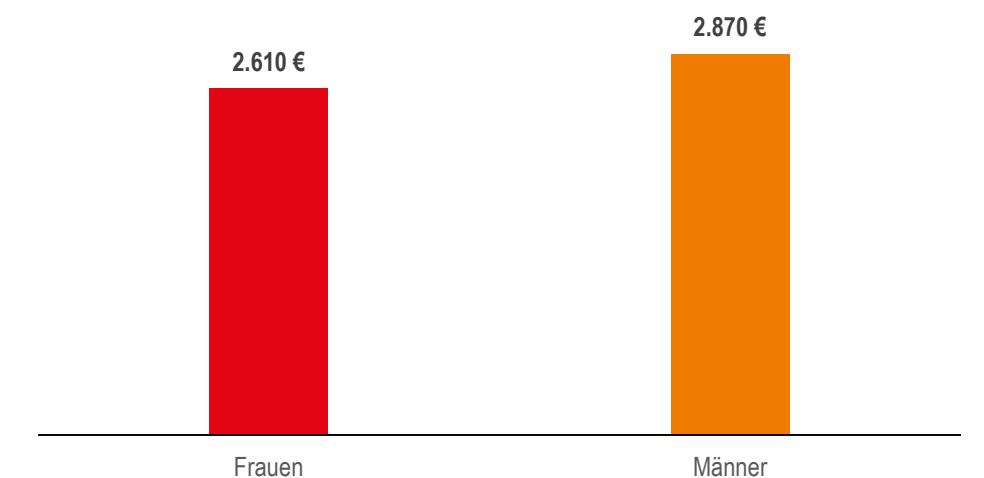


Anmerkung: Fallzahl N = 7.425; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Abb. 5: Verdienstniveau von Kfz-Mechatroniker/innen nach Geschlecht

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



Anmerkung: Fallzahl N = 7.425; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

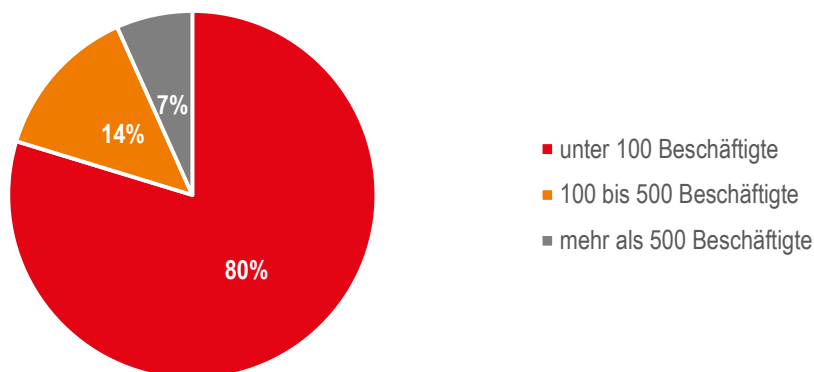


4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

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 (Kohaut/Hohendanner 2023). Beschäftigte in Kleinbetrieben müssen daher ihr Gehalt deutlich öfter selbst aushandeln, während die Beschäftigten bei größeren Arbeitgebern sehr viel häufiger die höheren Tariflöhne erhalten (Lübker/Schulten 2023).

Abb. 6: Befragte Kfz-Mechatroniker/innen nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

Anteile, in %



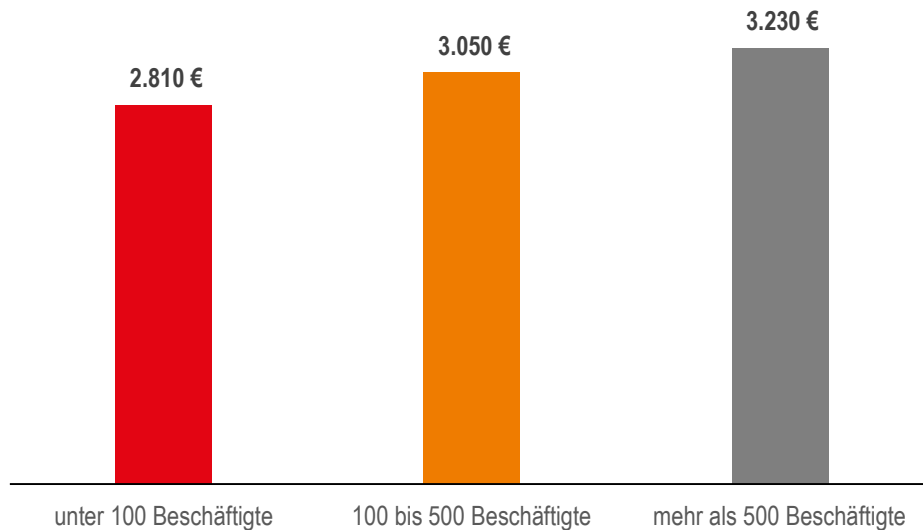
Anmerkung: Fallzahl N = 7.425; Datenstand REL_2-92. Summe der einzelnen Kategorien weicht rundungsbedingt von 100% ab.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



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 Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern arbeiten 80 Prozent in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 14 Prozent in mittleren (100 bis 500 Beschäftigte) und 7 Prozent in größeren Betrieben (Abbildung 6). Damit reichen die Fallzahlen aus, um belastbare Aussagen zu machen.

Abb. 7: Verdienstniveau von Kfz-Mechatroniker/innen nach Betriebsgröße

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.425; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Wie erwartet, verdienen auch Kfz-Mechatroniker/innen am besten, wenn sie für einen Großbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten: Mit 3.230 Euro liegen die Monatsgehälter hier klar über dem Niveau mittlerer Betriebe (100 bis 500 Beschäftigte), die im Schnitt 3.050 Euro pro Monat zahlen (Abbildung 7). Noch einmal geringer sind die Gehälter in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (2.810 Euro). Wer von einem Kleinbetrieb zu einem großen Arbeitgeber wechselt, kann sein Gehalt im Mittel also um gut 15 Prozent steigern. Die Angaben sind auch hier auf eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden und zehn Jahre Berufserfahrung standardisiert.

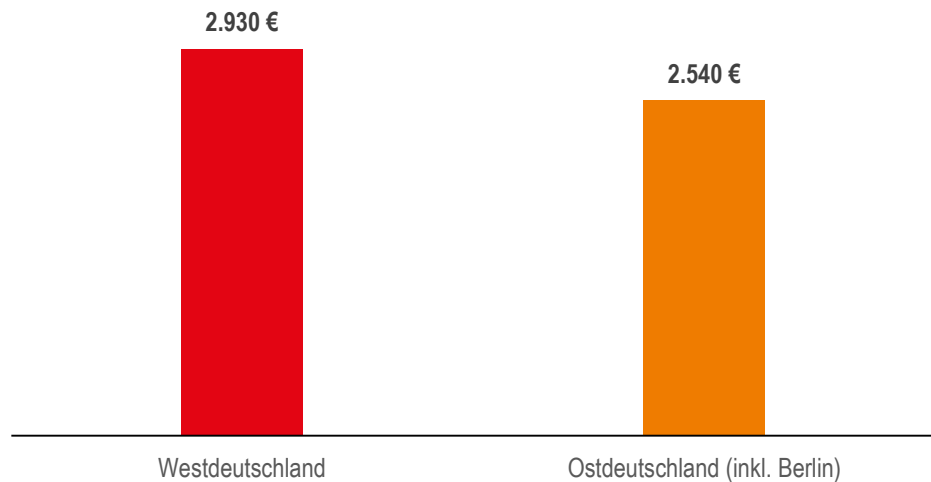
4.3 Regionale Verdienstunterschiede

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 strukturelle Unterschiede zwischen Ost und West angeführt (Kluge/Weber 2018, S. 93; Müller et al. 2018). 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 (Kohaut/Hohendanner 2023). Tariflose Betriebe zahlen in allen Bundesländern geringere Löhne als vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung, doch in Ostdeutschland ist der Lohnabstand besonders ausgeprägt (Lübker/ Schulten 2023, S. 5).

Abb. 8: Verdienstniveau von Kfz-Mechatroniker/innen in Ost- und Westdeutschland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.425; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Auch für Kfz-Mechatroniker/innen gibt es deutliche Verdienstunterschiede zwischen Ost und West: In Westdeutschland verdienen sie mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 2.930 Euro brutto pro Monat, in Ostdeutschland hingegen nur 2.540 Euro (Abbildung 8). Die Löhne liegen also im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung gut 13 Prozent unter denen im Westen. Auch bei den Tariflöhnen gibt es nach wie vor Ost-West-Unterschiede, die jedoch in der Regel deutlich kleiner sind. Inzwischen liegt das Tarifniveau in Ostdeutschland bei 97,9 Prozent des Westniveaus (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). Im Kfz-Gewerbe liegt beispielsweise die Grundvergütung in der Tarifgruppe 3 (Einstiegsgruppe bei abgeschlossener Berufsausbildung) in Nordrhein-Westfalen bei 2.529 bis 2.908 Euro; in Thüringen liegt sie derzeit bei 2.678 Euro und damit auf einem ähnlichen Niveau (jeweils gültig ab 01.11.2023). In einigen westdeutschen Bundesländern, wie etwa Baden-Württemberg (3.032 Euro, gültig ab 01.11.2023), sind die tariflichen Grundgehälter jedoch deutlich höher.⁹

Die Karte in Abbildung 9 schlüsselt die typischen, tatsächlich gezahlten Verdienste von Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern nach Bundesländern auf. Am meisten verdienen Kfz-Mechatroniker/innen demnach in Hamburg (3.210 Euro) und Baden-Württemberg (3.190 Euro). Dies dürfte auch mit den aus Beschäftigtensicht ausgesprochen guten Tarifgehältern in beiden Bundesländern zusammenhängen.¹⁰ Etwa dem Durchschnitt der

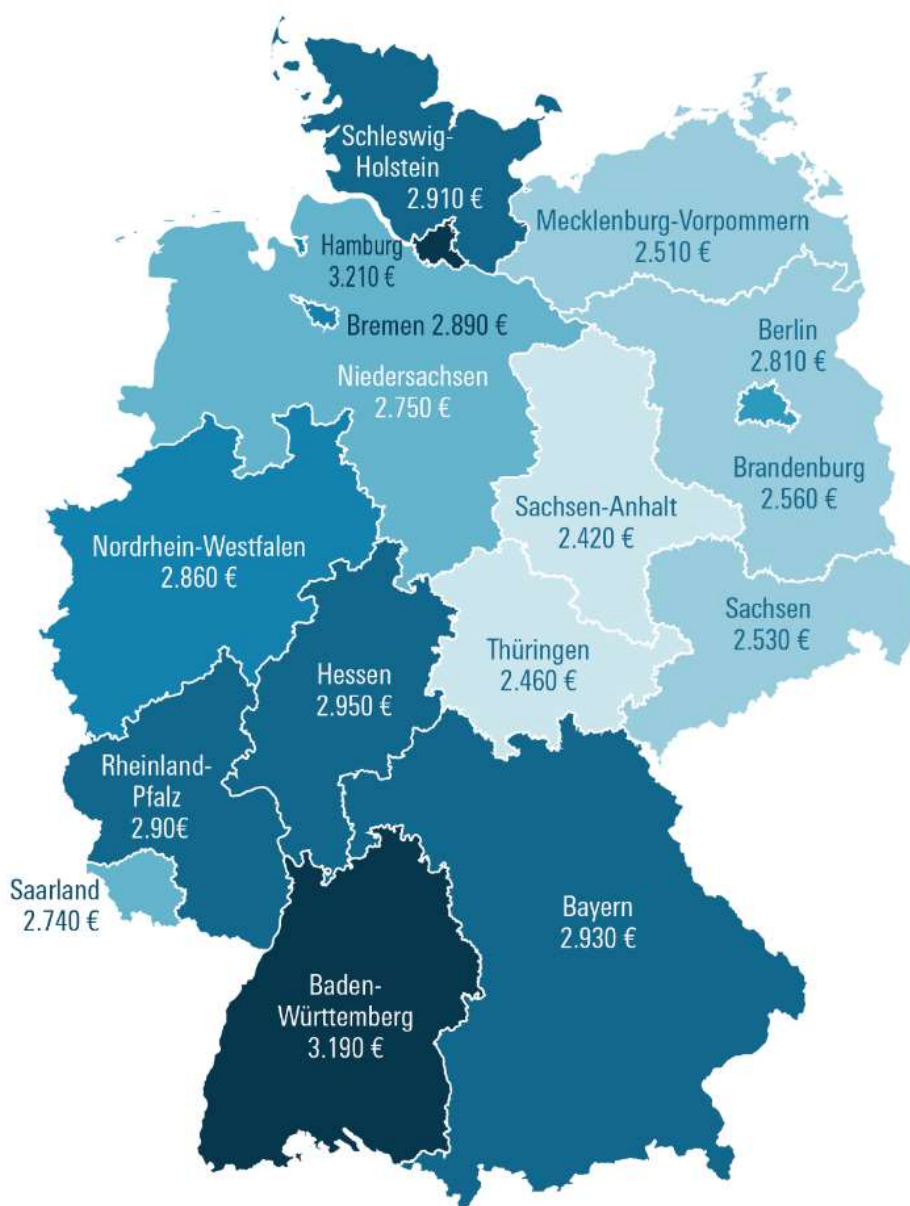
⁹ Siehe Übersicht der IG Metall auf <https://www.igmetall.de/tarif/tarif Tabellen/metall-und-elektro-branchen-und-handwerke>

¹⁰ Ab dem zweiten Gesellenjahr liegt der tarifliche Stundenlohn in Hamburg seit dem 1.11.2023 bei 20,87 Euro, was standardisiert auf eine 38-Stunden-Woche einem Monatslohn von ca. 3.430 Euro entspricht. Zu berücksichtigen ist hier, dass nicht alle Betriebe nach Tarif zahlen. Siehe Übersicht der IG Metall auf <https://www.igmetall.de/tarif/tarif Tabellen/metall-und-elektro-branchen-und-handwerke>

westdeutschen Bundesländer entsprechen die Monatslöhne in Hessen (2.950 Euro) und Bayern (2.930 Euro). Etwas geringer fallen sie in Schleswig-Holstein (2.910 Euro), in Rheinland-Pfalz (2.900 Euro), Bremen (2.890 Euro) und in Nordrhein-Westfalen (2.860 Euro) aus. Deutlich niedriger sind die Löhne in Berlin (2.810 Euro), in Niedersachsen (2.750 Euro) und dem Saarland (2.740) sowie in den ostdeutschen Flächenländern Brandenburg (2.560 Euro), Sachsen (2.530 Euro) und Mecklenburg-Vorpommern (2.510 Euro). Am wenigsten verdienen Kfz-Mechatroniker/innen in Thüringen (2.460 Euro) und Sachsen-Anhalt (2.420 Euro). Für die Beschäftigten wirkt sich hier negativ aus, dass in Ostdeutschland weniger Kfz-Betriebe nach Tarif bezahlen (Kohaut/Hohendanner 2023).

Abb. 9: Verdienstniveau von Kfz-Mechatroniker/innen nach Bundesland

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
 Anmerkung: Fallzahl N = 7.380; Datenstand REL_2-92.
 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 sicher 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 auszuhandeln. Letztlich haben Beschäftigte aber nur begrenzte Möglichkeiten, auf ihren Arbeitgeber Druck auszuüben. So gehen nur wenige den Schritt, zur Durchsetzung ihrer Gehaltsforderung mit einer Kündigung zu drohen – zumal der eigene Arbeitsplatz nicht nur reiner Broterwerb ist, sondern auch soziale Anerkennung und Kontakte vermittelt.

Tarifverhandlungen haben daher 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.).

Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung in einigen Branchen deutlich gesunken, sodass derzeit nach Daten des IAB-Betriebspanels nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten (Lübker/Schulten 2023, S. 5). In einzelnen, bestimmten Branchen ist die Tarifbindung wiederum sehr hoch, etwa mit 98 Prozent in der öffentlichen Verwaltung (Kohaut/Hohendanner 2023). In der Branche Kfz-Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz arbeiteten 2022 hingegen nur etwa ein Viertel (26 Prozent) der Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb (Statistisches Bundesamt 2023)¹¹. Dies bestätigt frühere Analysen der IG Metall, in denen es heißt: „Immer weniger Betriebe sind Mitglied in einer Tarifgemeinschaft oder Kfz-Innung“.¹² In einigen Tarifgebieten wurden zudem die bestehenden Tarifverträge durch die Arbeitgeber gekündigt.¹³

Fest steht: Beschäftigte mit Tarifbindung haben bessere Arbeitsbedingungen, geregelte Arbeitszeiten und höhere, faire Löhne (Dispan 2021, S. 8).

¹¹ Statistisches Bundesamt 2023, bezieht sich auf WZ08-45 (Kfz-Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz), Genesis Tabelle VE 2022 62361-0500.

¹² Siehe <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/handwerk/tarifflicht--grobes-foul-gegen-die-beschaeftigten>

¹³ Für das Beispiel Pfalz siehe <https://www.igmetall.de/service/publikationen-und-studien/metallzeitung/metallzeitung-ausgabe-april-2020/tarifflicht-im-kfz-handwerk2>

Durch Tarifverträge werden Mindeststandards festgelegt, sodass tarifgebundene Arbeitgeber zwar mehr zahlen können als im Tarifvertrag festgelegt, aber nur in Ausnahmefällen weniger. Dies gilt auch für tariflich vereinbarte Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

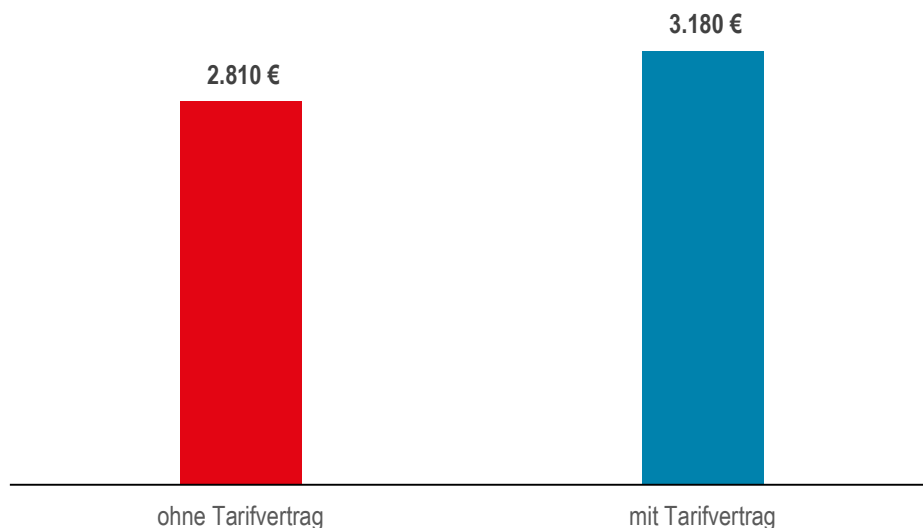
Im Folgenden wird erläutert, wie Tarifverträge sich auf die Grundgehälter von Kfz-Mechatroniker/innen (Abschnitt 5.1) und den Anspruch auf Sonderzahlungen (Abschnitt 5.2) auswirken.

5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Für Kfz-Mechatroniker/innen gibt es bei den Grundgehältern ebenfalls deutliche Unterschiede: Gilt ein Tarifvertrag, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 3.180 Euro. Fehlt der Tarifvertrag, stehen im Durchschnitt nur 2.810 Euro auf der monatlichen Gehaltsabrechnung (Abbildung 10). Das Gehaltsplus mit Tarifvertrag beläuft sich also auf mehr als 13 Prozent. Übers Jahr gerechnet, ergibt dies beim Grundgehalt – bezogen auf zwölf Monatslöhne – einen Unterschied von 4.440 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 Kfz-Mechatroniker/innen nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Mittlere Bruttomonatsverdienste* bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



* auf Basis einer 38-Stunden-Woche, ohne Sonderzahlungen.
Anmerkung: Fallzahl N = 7.425; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

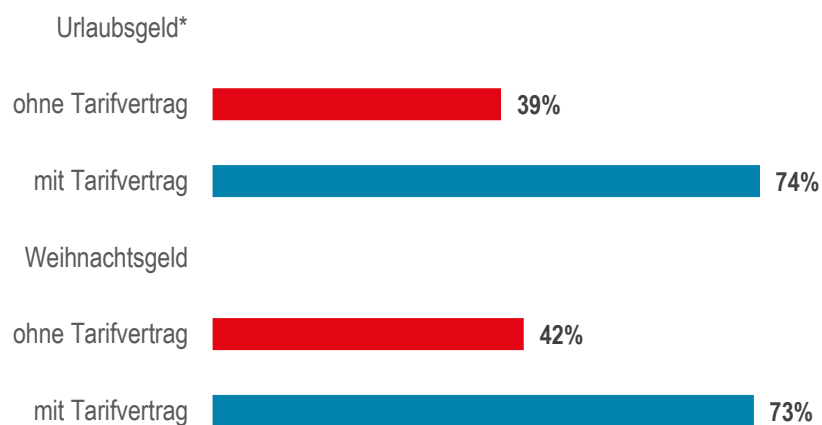
5.2 Sonderzahlungen nach Tarifbindung

Zusätzlich zum Grundgehalt erhalten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßige Sonderzahlungen. Die wichtigsten sind das Urlaubsgeld, das meistens im Juni oder Juli anfällt, und das Weihnachtsgeld, das mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird. In Deutschland besteht jedoch

kein genereller Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Grundlage sind vielmehr individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die eingübte betriebliche Praxis sowie entsprechende Regelungen in Tarifverträgen. Auswertungen von Lohnspiegel.de zu diesem Thema ergeben regelmäßig, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Aussichten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben.¹⁴ Auch Himmelreicher und Ohlert (2023, S. 772) verzeichnen in ihrer Analyse anhand der Verdienststrukturerhebung 2018 des Statistischen Bundesamtes, dass etwa 80 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben Sonderzahlungen erhalten – gegenüber nur 55 Prozent der Beschäftigten in tariflosen Betrieben.

Abb. 11: Häufigkeit von Sonderzahlungen bei Kfz-Mechatroniker/innen nach Tarifbindung des Arbeitgebers

Anteil mit Sonderzahlung, in %



* ohne Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Anmerkung: Fallzahl N = 7.187 (Urlaubsgeld) bzw. N = 7.395 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-92.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Auch für Kfz-Mechatroniker/innen zeigt sich, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag bei den Sonderzahlungen einen deutlichen Vorsprung haben: 74 Prozent von ihnen geben an, in den vergangenen zwölf Monaten Urlaubsgeld erhalten zu haben – verglichen mit 39 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb ohne Tarifvertrag arbeiten (Abbildung 11). Einen ähnlichen Vorsprung gibt es beim Weihnachtsgeld, das 73 Prozent der Kfz-Mechatroniker/innen mit Tarifvertrag erhalten – im Vergleich zu den Beschäftigten, die in einem Betrieb ohne Tarifbindung arbeiten und nur zu 42 Prozent Weihnachtsgeld erhalten. Aufgrund der besseren Aussichten auf Sonderzahlungen ist der Gehaltvorsprung von Beschäftigten mit Tarifvertrag über das Jahr gerechnet noch einmal größer, als dies im vorigen Abschnitt unter der Annahme von zwölf Monatsgehältern berechnet wurde.

¹⁴ Vgl. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 06.06.2023 (47 Prozent aller Beschäftigten bekommen Urlaubsgeld) und vom 14.11.2023 (53 Prozent aller Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld).

Literatur

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

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2022): Medizinische Fachangestellte und Kfz-Mechatroniker auf Platz 1. BIBB-Ranglisten der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen. Pressemitteilung 02/2022, Bonn. https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_153004.php

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

Bundesagentur für Arbeit (2024): BERUFENET Steckbrief: Kraftfahrzeugmechatroniker/in – Karosserietechnik (Stand: 22.01.2024). Nürnberg. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/27297.pdf>

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2023): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2022. Nürnberg, Mai 2023.

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

Himmelreicher, R./ Ohlert, C. (2023): Sonderzahlungen: Wer bekommt sie in welchem Umfang? Wirtschaftsdienst 103(11), S. 770-775.

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.

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. (2023): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (5. Auflage). Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96. Düsseldorf.

Maeck, S. (2018): Lasst uns übers Geld sprechen, in: Der Spiegel 18.03.2018. <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/equal-pay-day-warum-die-deutschen-nicht-ueber-geld-reden-a-1198494.html>.

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

Müller, S./ Dettmann, E./ Fackler, D./ Neuschäffer, G./ Slavtchev, V./ Leber, U./ Schwengler, B. (2018): Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, IAB-Forschungsbericht, No. 6/2018. Nürnberg.

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

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

Sauerland, M./ Höhs, J. (2019): Reden ist Silber, Schweigen ist Geld? – Tabuthema Geld, in: *Geld. Vom Sein zum Schein*. Wiesbaden. S. 37-63. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26666-0_3.

Schmieder, J./ Wrohlich, K. (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke, in: *DIW Wochenbericht* 88(9), S. 141-147. Berlin.

Schrenker, A./ Wrohlich, K. (2022): Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken, in: *DIW Wochenbericht* 89(9), S. 149-154. Berlin.

Statistisches Bundesamt (2023): Arbeitnehmer: Deutschland, Art der Tarifbindung, Wirtschaftszweige, Stichmonat 4/2022, Ergebnisse der Verdiensterhebung. Wiesbaden. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>.

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 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