

ARBEITSPAPIER

Nr. 50 · Mai 2024 · Hans-Böckler-Stiftung

WAS VERDIENEN MASCHINENBAU- TECHNIKER/INNEN?

Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Heike Herrberg, Malte Lübker, Paula Büniger

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 4.500 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	19

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 42 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 4.500 Euro. Die Einstiegsgehälter liegen im Mittel bei 3.780 Euro, mit 20 Jahren Berufserfahrung stehen durchschnittlich 4.990 Euro auf dem Gehaltszettel – jeweils ohne Sonderzahlungen und Überstundenvergütungen.

Noch ist der Beruf sehr männerdominiert: Nur 6 Prozent der befragten Maschinenbautechniker/innen sind weiblich. Diese erhalten mit zehn Jahren Berufserfahrung rund 4.210 Euro monatlich – fast 7 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, die ein Monatsgehalt von 4.520 Euro haben.

In Ostdeutschland liegen die Löhne noch immer gut 17 Prozent unter dem Westniveau: Im Westen verdienen Maschinenbautechniker/innen mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 4.560 Euro, im Osten liegt das Monatsgehalt bei lediglich 3.780 Euro. Spitzenreiter ist Baden-Württemberg (4.800 Euro), am niedrigsten ist das Gehalt in Thüringen (3.600 Euro).

Große Unternehmen zahlen mehr als Kleinbetriebe: Maschinenbautechniker/innen verdienen am meisten, wenn sie für einen größeren Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten (4.980 Euro). Kleinbetriebe mit unter 100 Beschäftigten zahlen fast 15 Prozent weniger (4.240 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 8.194 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 (Sauerland/Höhs 2019, S. 37f.; Maeck 2018). Fehlende Gehaltstransparenz ist jedoch ein Grund, warum einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in individuellen Verhandlungen meist in einer schwächeren Position 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 Unterschieden des Verdiensts 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 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 der

¹ Dieses Arbeitspapier ist Teil einer Serie zu den Verdiensten in ausgewählten Berufen und die 2., aktualisierte Auflage eines ursprünglich im März 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).

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 8.194 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 Verfahrens- und Umwelttechnik (Bundesagentur für Arbeit 2024).

Maschinenbautechniker/innen entwerfen, berechnen und konstruieren zusammen mit Ingenieurinnen und Ingenieuren Maschinen und Anlagen aller

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.

Art. Sie fertigen technische Zeichnungen an, programmieren Maschinen-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 2024).

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 (ebd.). Von den befragten Maschinenbautechniker/innen in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank hatten etwa zwei Drittel ein Abitur oder die Fachhochschulreife, knapp ein Viertel brachte die Mittlere Reife mit und geringere Anteile einen Hauptschulabschluss oder 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. 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 (Bundesagentur für Arbeit 2024).

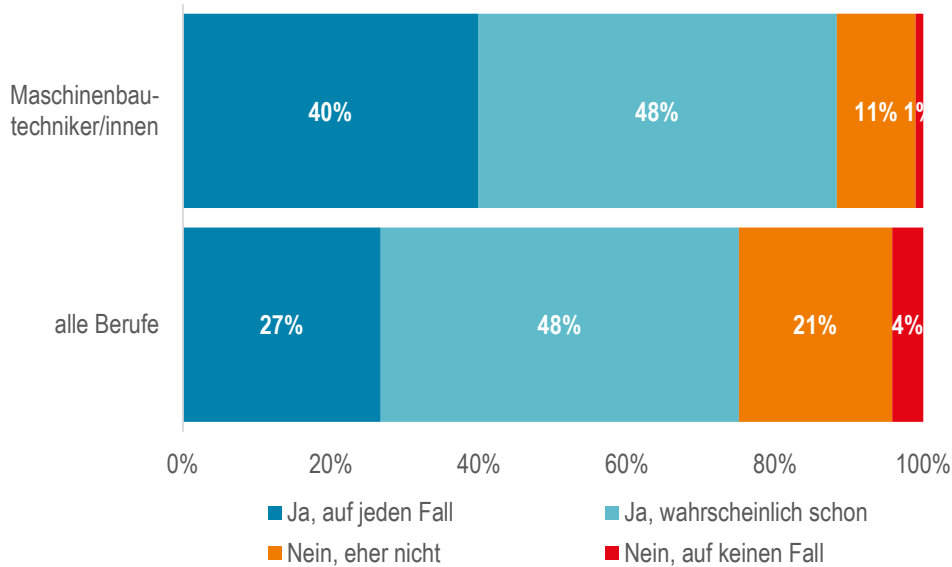
Berufe in der Maschinenbau- und Betriebstechnik lagen laut Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (2023) auf allen Anforderungsebenen im Jahr 2022 im Beobachtungsbereich – das heißt, dass noch kein akuter Fachkräfteengpass vorliegt.

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; Datenstand REL_2-92.
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, $\chi^2(1, N = 484) = 13,38, p < 0,001$.

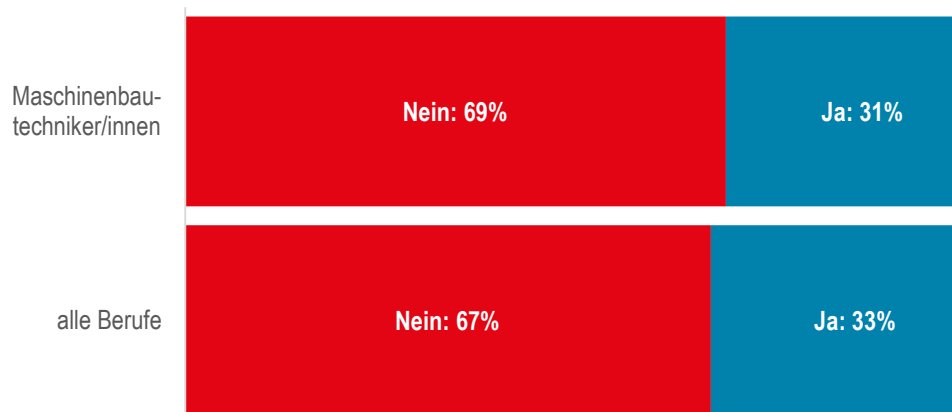
Kasten 1: Stimmen von Maschinenbautechnikern zu ihrem Beruf

- „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_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

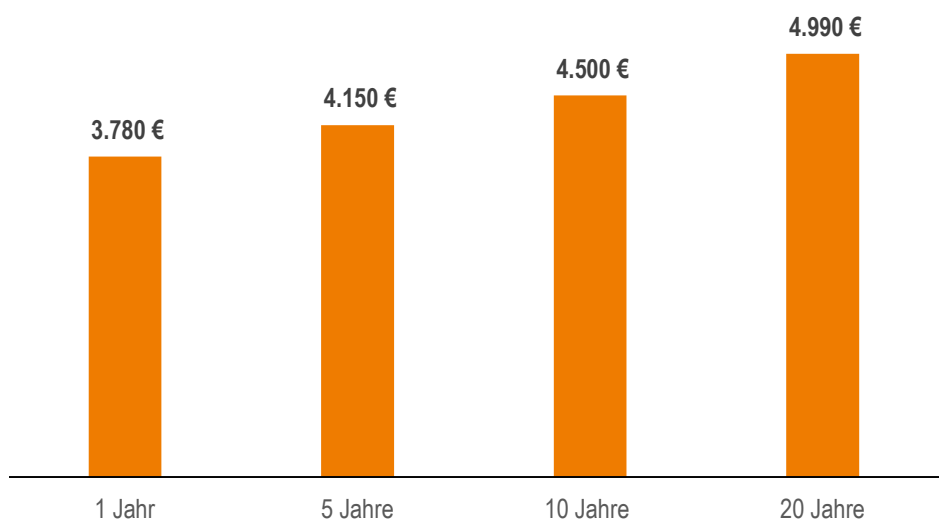


3 Verdienstentwicklung nach Berufserfahrung

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 2024, S. 5).

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 = 8.194; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Wie sich der Verdienst von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern mit steigender Berufserfahrung entwickelt, zeigt Abbildung 3: Liegen die Einstiegsgehälter im Mittel bei 3.780 Euro, erhalten Maschinenbautechniker/innen nach fünf Jahren durchschnittlich 4.150 Euro – also 10 Prozent mehr. Mit zehn Jahren Berufserfahrung verdienen sie rund 4.500 Euro, mit 20 Jahren sind es 4.990 Euro. Die Angaben legen eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden zugrunde und verstehen sich ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Auch Überstundenvergütungen sind hier nicht enthalten.

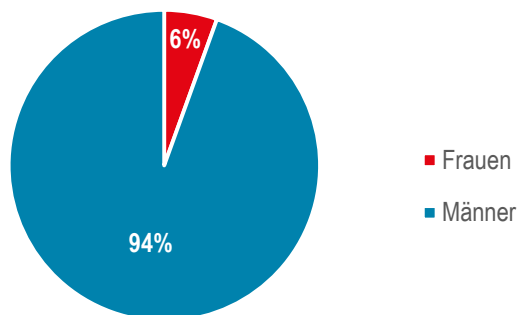
4 Verdienstunterschiede nach ausgewählten Merkmalen

4.1 Der Gender Pay Gap bei Maschinenbautechniker/innen

Neben der Berufserfahrung ist das Geschlecht ein wichtiger Bestimmungsfaktor für das Gehalt (Schmieder/Wrohlich 2021; Schrenker/Wrohlich 2022). 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 4.210 Euro, ihre Kollegen hingegen 4.520 Euro (Abbildung 5). Eine Maschinenbautechnikerin erhält somit rund 7 Prozent weniger Gehalt als ihr männlicher Kollege.

Abb. 4: Befragte Maschinenbautechniker/innen nach Geschlecht

Anteile, in %

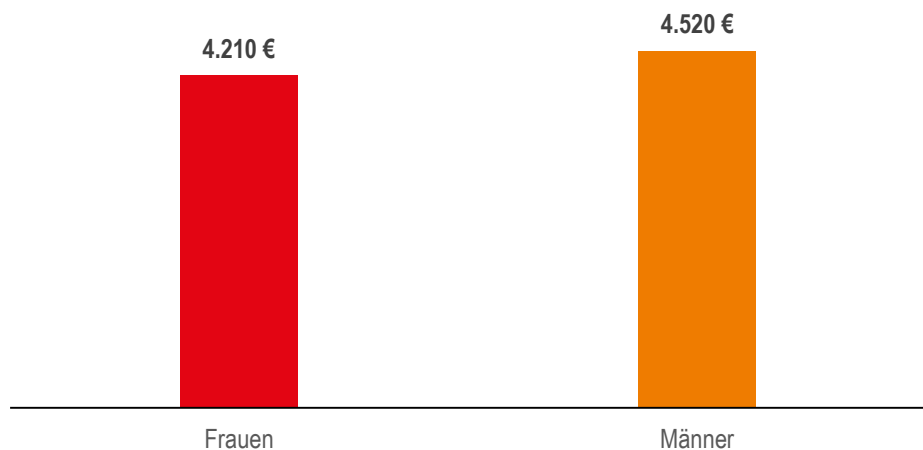


Anmerkung: Fallzahl N = 8.194. Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



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

Mittlere Bruttomonatsverdienste bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro



Anmerkung: Fallzahl N = 8.194; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

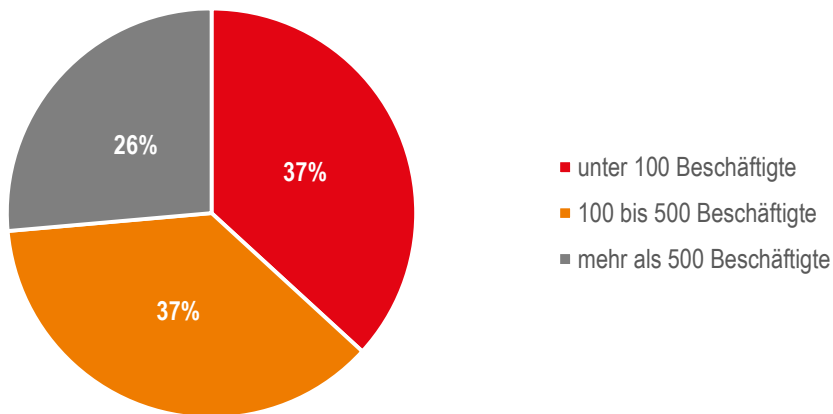


4.2 Verdienstunterschiede nach Betriebsgröße

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 Betriebe (Kohaut/Hohendanner 2024). Beschäftigte in Kleinbetrieben müssen daher ihr Gehalt deutlich öfter selbst aushandeln, während die bei größeren Arbeitgebern Beschäftigten sehr viel häufiger die höheren Tariflöhne erhalten.

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

Anteile, in %



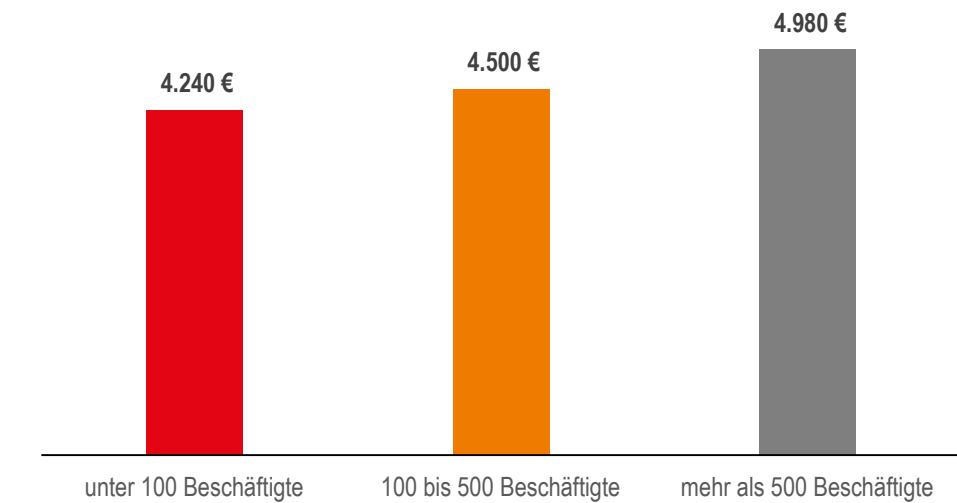
Anmerkung: Fallzahl N = 8.194; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

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, 37 Prozent in mittleren Betrieben (100 bis 500 Beschäftigte) und 26 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 = 8.194; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



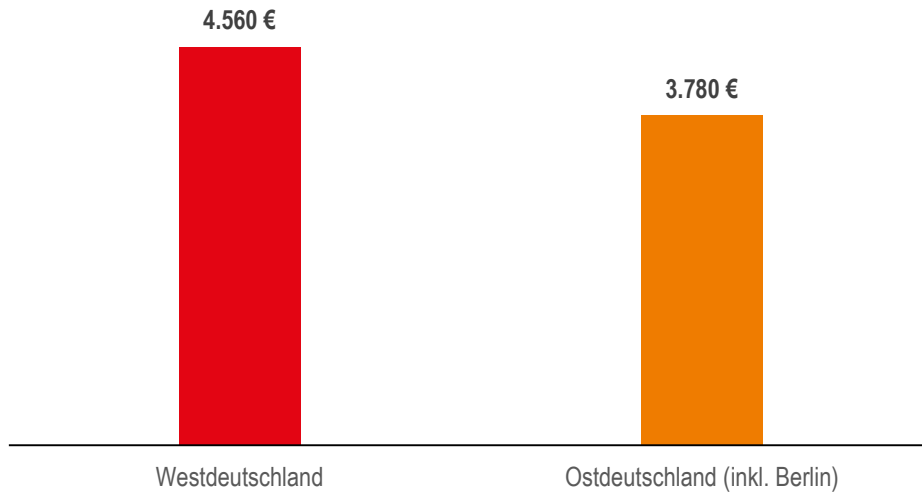
Wie erwartet, verdienen auch Maschinenbautechniker/innen am besten, wenn sie für einen Großbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten: Mit 4.980 Euro liegen die Monatsgehälter hier klar über dem Niveau mittelgroßer Betriebe (100 bis 500 Beschäftigte), die im Schnitt 4.500 Euro pro Monat zahlen (Abbildung 7). Noch einmal geringer sind die Gehälter in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (4.240 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 verschiedene Gründe angeführt, etwa strukturelle Unterschiede in den Merkmalen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Betriebe und Regionen (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 (siehe Abschnitt 4.2). Die in Ostdeutschland geringere Tarifbindung wirkt sich ebenfalls negativ auf die Löhne aus (Kohaut/Hohendanner 2024), unter anderem auch, weil der Entgeltrückstand der tariflosen Betriebe zu den tarifgebundenen Arbeitgebern in Ostdeutschland besonders ausgeprägt ist (Lübker/Schulten 2024).

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 = 8.194; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

LOHN
SPIEGEL.DE

Für Maschinenbautechniker/innen gibt es ebenfalls sehr deutliche Verdienstunterschiede zwischen Ost und West: In Westdeutschland verdienen sie mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 4.560 Euro brutto pro Monat, in Ostdeutschland hingegen nur 3.780 Euro (Abbildung 8). Die Löhne liegen also im Osten bei vergleichbarer Berufserfahrung gut 17 Prozent unter denen im Westen. Auch bei den Tariflöhnen lassen sich nach wie vor Ost-West-Unterschiede feststellen – 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 fünfjähriger Berufserfahrung bei schwierigen/komplexen Arbeitsaufgaben) aktuell eine Vergütung von 5.828 Euro. In Sachsen befindet sich die Tarifgruppe 12 (erweiterter Aufgabenbereich, Kenntnisse und Fertigkeiten einer mindestens vierjährigen Hochschulausbildung sowie Fachkenntnisse aus langjähriger spezifischer Berufserfahrung) derzeit auf vergleichbarem Niveau bei 5.783 Euro (jeweils gültig seit Mai 2024).⁵ In Sachsen gilt allerdings noch eine längere Wochenarbeitszeit (38 Stunden) als in Baden-Württemberg (35 Stunden).

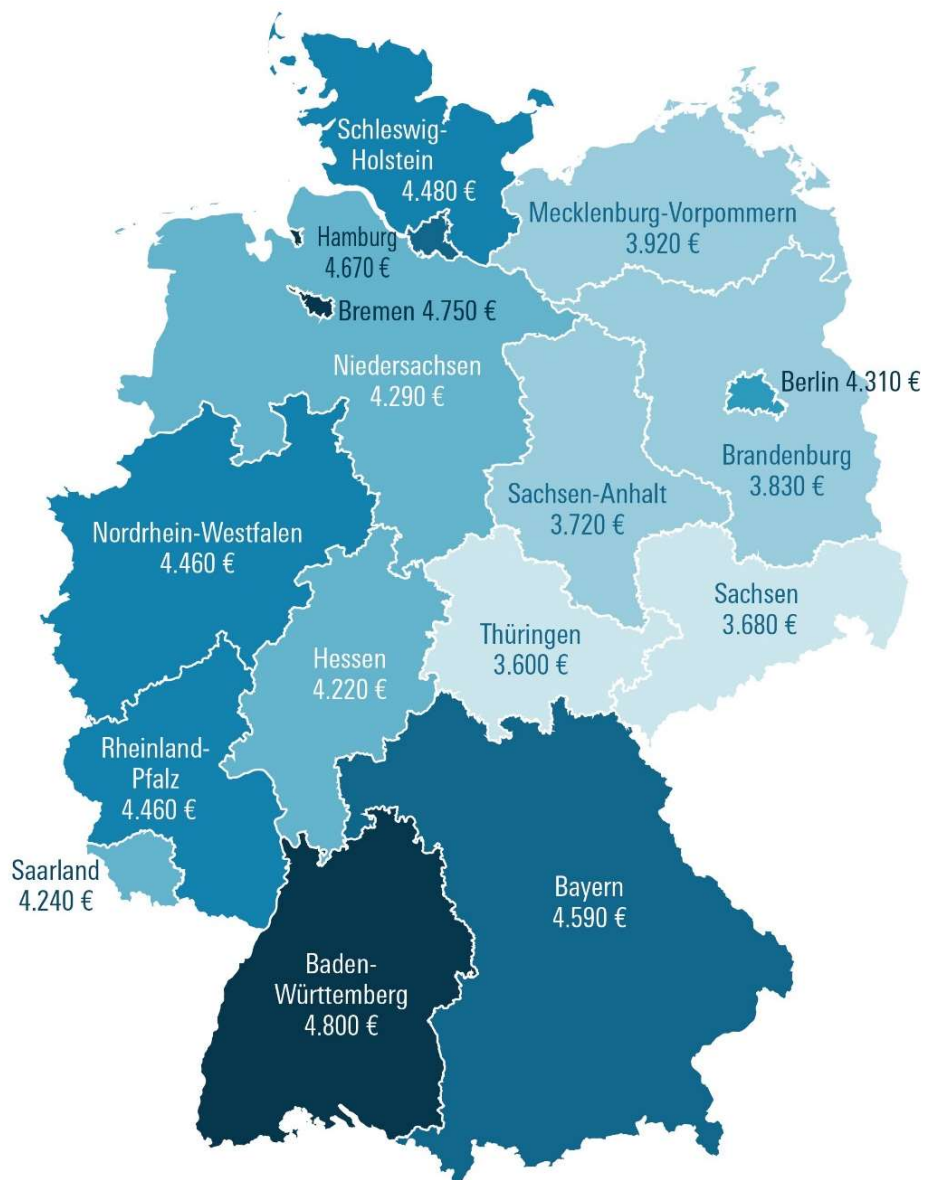
Die Karte in Abbildung 9 schlüsselt die typischen, tatsächlich gezahlten Verdienste von Maschinenbautechnikerinnen und -technikern nach Bundesländern auf. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu erzielen, sind hier die Angaben ebenfalls auf eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche standardisiert und gelten für Beschäftigte mit zehn Jahren Berufserfahrung. Am meisten verdienen Maschinenbautechniker/innen demnach in Baden-Württemberg (4.800 Euro), Bremen (4.750 Euro) und Hamburg (4.670 Euro). In etwa dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer entsprechen die Monatslöhne in Bayern (4.590 Euro). Etwas geringer fallen sie in Schleswig-

⁵ Abschlüsse der IG Metall, 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/tariftabellen/metall-und-elektroindustrie> zu finden.

Holstein (4.480 Euro), Nordrhein-Westfalen (4.460 Euro) und Rheinland-Pfalz (4.460 Euro) aus. Noch mal geringer sind die Gehälter in Berlin (4.310 Euro), Niedersachsen (4.290 Euro), dem Saarland (4.240 Euro) und Hessen (4.220 Euro). Deutlich weniger wird in den ostdeutschen Flächenländern verdient: in Mecklenburg-Vorpommern 3.920 Euro, in Brandenburg 3.830 Euro, in Sachsen-Anhalt 3.720 Euro, in Sachsen 3.680 Euro und in Thüringen 3.600 Euro. Für die Beschäftigten wirkt sich hier die niedrige Tarifbindung in Ostdeutschland nachteilig aus.

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 = 7.770; 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 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 auszuhandeln. 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.).

Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung deutlich gesunken, sodass heute nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten (Lübker/Schulten 2024). Zwischen den einzelnen Branchen gibt es allerdings deutliche Unterschiede. Im beschäftigungsstarken Einzelhandel gilt nur noch für 32 Prozent der Beschäftigten ein Tarifvertrag; im Bereich Großhandel sowie Kfz-Handel und -Reparatur sind es nur je 26 Prozent (Statistisches Bundesamt 2023). Deutlich höher ist die Tarifbindung mit 85 in der Energieversorgung oder mit 75 Prozent in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (ebda.). Maschinenbautechniker/innen arbeiten vor allem in der Metall- und Elektroindustrie, also im verarbeitenden Gewerbe, wo die Tarifbindung der Beschäftigten bei 51 Prozent liegt (ebda.) Je nach Bereich ist die Tarifbindung jedoch auch in diesem Gewerbe sehr unterschiedlich: Sie liegt bei 71 Prozent für die Metallerzeugung und -bearbeitung, bei je 54 Prozent im Maschinenbau und der Herstellung von elektrischen Ausrüstungen, hingegen bei nur 30 Prozent im Bereich der

Herstellung von Metallerzeugnissen. Besonders viele Beschäftigte mit Tarifbindung arbeiten in der Automobilbranche (87 Prozent) (ebda.).⁶

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 der 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). Tarifverträge legen in gewisser Weise Mindeststandards fest, die in tarifgebundenen – im Gegensatz zu tariflosen – Betrieben gelten: Tarifgebundene Arbeitgeber können zwar mehr zahlen, als die vereinbarten Löhne vorsehen, aber nicht weniger. Gleiches gilt für tariflich vereinbarte Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. 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.

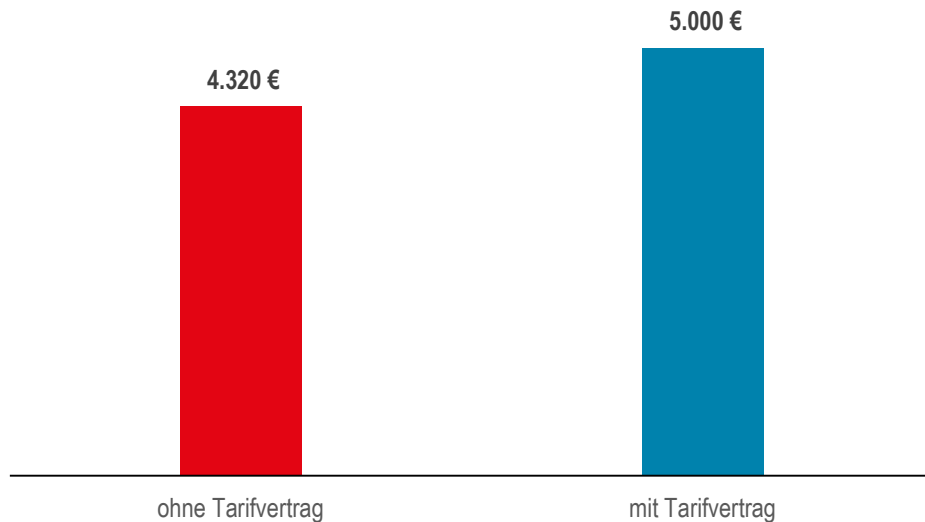
5.1 Verdienstunterschiede nach Tarifbindung

Für Maschinenbautechniker/innen gibt es bei den Grundgehältern ebenfalls deutliche Unterschiede je nach Tarifbindung: Gilt ein Tarifvertrag, liegt der mittlere Bruttomonatsverdienst bei 5.000 Euro. Ohne Tarifvertrag stehen im Durchschnitt lediglich 4.320 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 8.160 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.

⁶ Daten jeweils nach Statistisches Bundesamt 2023, veröffentlicht in Genesis Tabelle VE 2022 62361-0500 auf <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>

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 = 8.194; Datenstand REL_2-92.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



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, 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 und 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.⁷ Auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018 des Statistischen Bundesamtes stellen auch Himmelreicher und Ohlert (2023, S. 772) fest, dass etwa 80 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben Sonderzahlungen erhalten – gegenüber nur 55 Prozent der Beschäftigten in tariflosen Betrieben.

⁷ 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).

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 = 7.967 (Urlaubsgeld) bzw. N = 8.071 (Weihnachtsgeld); Datenstand REL_2-92.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



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.

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.

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: Techniker/in – Maschinentechnik (ohne Schwerpunkt) (Stand: 13.02.2024). Nürnberg. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/5338>.

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. (2024): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023. Nürnberg, <https://iab.de/daten/daten-zur-tarifbindung-und-betrieblichen-interessenvertretung/>

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./ Schulten, T. (2024): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (6. Auflage). Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103. 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, in: 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.

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.

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.

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