

Lohngestaltung Produktion und Technik					
Benchmark Firma	Beispiel	Unternehmen 1	Unternehmen 2	Unternehmen 3	Unternehmen 4
Mitarbeitende (MA) am Standort	650	1.000	518	190	545
MA Produktion am Standort	450	600	74	109	209
Elektroniker/Elektriker (m/w/d) am Standort	24	keine Berufs-Gruppierung sondern funktional	8	3	11 (teilw. Mechatroniker m/w/d)
Mechatroniker (m/w/d) am Standort	32	s.o.	2	0	./.
Industriemechaniker/Produktionsmechaniker (m/w/d) am Standort	48	s.o.	11	0	14 (teilw. Mechatroniker m/w/d)
Verfahrensmechaniker (m/w/d) am Standort	17	s.o.	2	0	2
MA unternehmens-/weltweit	2400	4.000	931	600	750
Tarifbindung? Wenn ja, welcher?	ja, ME Bayern	nein	ja, Braugewerbe Bayern	nein	ja, Nahrung-Genuss-Gaststätten
Führen Sie (regionale) Lohn-/Gehaltsbenchmarkings durch? Wenn ja, über welche Anbieter und/oder Plattformen?	nein, überregional z. B. StepStone Gehaltsreport	nein	nur für AT-Bereich mittels HAYS	nein	Stepstone
Wie ist die prozentuale Gehalts-/Lohnspanne zwischen frisch ausgelerntem und erfahrenem Facharbeiter (m/w/d)	1. Stufe (5%) nach einem Jahr, 2. Stufe (5%) nach zwei weiteren Jahren, 3. Stufe (5%) nach drei nochmals weiteren Jahren usw.	keine Unterscheidung wenn gleiche Leistung erbracht	10 bis 15%	keine Aussage möglich: Verschieden je nach Art der Tätigkeit und Aufgaben, aber nicht nach Jahren	Fixiertes Einstiegsgehalt, keine Steigerung außer Tarifierpassungen; Funktionszulage bei Übernahme Team-/Gruppenleitung oder anderer zusätzlicher Funktion
Welches Lohn-/Gehaltsband gilt für Elektroniker (m/w/d) exkl. Zuschläge?	EUR 25.000 bis 30.000	ca. EUR 30.000 bis ca. 45.000	EUR 50.000 bis 55.000	EUR 35.000 bis 42.000	EUR 41.000 bis 45.000
Welches Lohn-/Gehaltsband gilt für Mechatroniker (m/w/d) exkl. Zuschläge?	EUR 30.000 bis 35.000	ca. EUR 30.000 bis ca. 45.000	EUR 50.000 bis 55.000	./.	EUR 41.000 bis 45.000
Welches Lohn-/Gehaltsband gilt für Industriemechaniker (m/w/d) exkl. Zuschläge?	EUR 35.000 bis 40.000	ca. EUR 30.000 bis ca. 45.000	EUR 48.000 bis 53.000	./.	EUR 41.000 bis 45.000
Welches Lohn-/Gehaltsband gilt für Verfahrensmechaniker (m/w/d) exkl. Zuschläge?	EUR 40.000 bis 45.000	ca. EUR 30.000 bis ca. 45.000	EUR 48.000 bis 53.000	./.	EUR 41.000 bis 45.000
Welches Lohn-/Gehaltsband gilt für Technikerstellen (m/w/d) exkl. Zuschläge?	EUR 45.000 bis 50.000	Zuordnung unklar	EUR 55.000 bis 60.000	./.	EUR 41.000 bis 45.000
Welche Zuschläge (Schicht, Nachtschicht, Mehrarbeit, Sonn-/Feiertag) zahlen Sie in Prozent?	10% Schicht, 11% Nacht, 12% Mehr, 13% Sonn-/Feiertag	gesetzlich + Mehrarbeit bis zu 25%	Spätschicht 5%, Nachtschicht 30%; Nachtarbeit 50%, Mehrarbeit 25%; Nachtschicht-Mehrarbeit 60%; Sonntagsarbeit 60%, Gesetzliche Feiertage 175%	Nacht 20 bis 22 Uhr 10%, Nacht 22 bis 6 Uhr 25%; Sonntag 50%, Feiertage 100 bzw. 150%	Schicht 0%, Nachtschicht 50%; Mehrarbeit 25%; Sonntag 25%, Feiertag (lohnzahlungspflichtig) 175%

Lohngestaltung Produktion und Technik					
Benchmark Firma	Beispiel	Unternehmen 1	Unternehmen 2	Unternehmen 3	Unternehmen 4
Wie vergüten Sie Rufbereitschaften, Bereithaltezeit vs. Einsatzzeit?	Bereithaltezeit hälftig; Einsatzzeit vollwertig zzgl. Zuschlag	Bereitschaft pauschal; Einsatz real	EUR 2,00 je Bereitschaftsstunde; wenn Einsatz, mindestens 4h vergütet; bei mehr als 4h, dann Antrittsprämie (EUR 60,00) sowie zusätzlicher Zeitausgleich	./.	Bereithaltezeit mit erhöhtem Stundenlohn 15 bis 25% (keine Arbeitszeiterfassung); Einsatzzeit mit gleichem Stundenlohn wie Bereitschaft zzgl. Arbeitszeiterfassung; Notfall (Einsatz außerhalb der Rufbereitschaft) ca. 160% des Stundenlohns
Gibt es leistungsorientierte Prämien (monatlich/jährlich/einmalig/temporär; für außergewöhnliche Belastungen, ...)? Gibt es auch Reduktionen bei Schlechtleistung?	Ja, gemäß Kennzahl Ausschuss bis zu 20%, Berechnung monatlich; temporäre Hochbelastung Hochsaison 10% on top; keine Reduktionen Grundgehalt	Prämien ja; 100% bei Reduktion nicht unterschritten	nein	nein	leistungsorientierter Prämienlohn in Produktion und Logistik, aber nicht in Technik/Instandhaltung/Verfahrensmechanik
Unterscheiden Sie bei der Vorgehensweise für Erhöhungen und/oder Prämien zwischen verschiedenen MA-Gruppen?	nein, alle gleich	nein	nein	nein, alle gleich	Gruppe = Produktionseinheit: Leistungsorientierte Prämie auf Produktionseinheit berechnet; Prämienlohn nur in Produktion und Logistik
Wie gestalten Sie etwaige individuelle Erhöhungen und/oder Prämien? Z. B. Basis MA-Gespräche; Betriebszugehörigkeit, Alter o. ä.? Arbeiten Sie mit Abteilungsbudgets?	Entgeltstufen gemäß BZG; Prämie "Performance Team" gemäß jährlichen Beurteilungen; jährliches Budget für Abteilungsleitung zur freien Verteilung als Lohnerhöhung an eigene MA	individuell in Abstimmung Fachbereich und HR; Personalkostenbudgets Standard	nein	individuelle Erhöhungen Verhandlungssache; kein Abteilungsbudget für Erhöhungen	entfällt, Sonderprämien bei besonderer Leistung
Gibt es generelle Erhöhungen für alle MA und unabhängig von der Leistung (insb. Inflationsausgleich)?	ja, jährliche Runden in Anlehnung an Tarifabschluss TV-ÖD	nur im Rahmen einer allgemeinen jährlichen Lohnerhöhung	ja	Generelle Erhöhung in Anlehnung an Tarif, aber je nach Geschäftslage schwankend	ja, jährliche Tarifverhandlung

Lohngestaltung Produktion und Technik					
Benchmark Firma	Unternehmen 5	Unternehmen 6	Unternehmen 7	Unternehmen 8	Unternehmen 9
Mitarbeitende (MA) am Standort	350	500	811 (exkl. Auszubildende)	1.694	799
MA Produktion am Standort	246	450	426 (exkl. Auszubildende)	979	387
Elektroniker/Elektriker (m/w/d) am Standort	6	6	11 (exkl. Auszubildende)	2	ca. 30
Mechatroniker (m/w/d) am Standort	0	62	0	0	ca. 5
Industriemechaniker/Produktionsmechaniker (m/w/d) am Standort	4	0	229 (= Prod.-MA Tageslichtsysteme; exkl. Auszubildende)	29	ca. 80
Verfahrensmechaniker (m/w/d) am Standort	0	62	175 (= Prod.-MA Composites; exkl. Auszubildende)	0	ca. 30
MA unternehmens-/weltweit	20.000	540	1087 (exkl. Auszubildende)	ca. 3.000	2.200
Tarifbindung? Wenn ja, welcher?	ja, Textil Nordbayern	nein	nein	nein	ja, ME Bayern
Führen Sie (regionale) Lohn-/Gehaltsbenchmarks durch? Wenn ja, über welche Anbieter und/oder Plattformen?	nur im AT Bereich mit Mercer	derzeit nicht	nein	zukünftig ja, Zusammenarbeit u.a. mit WillisTowersWatson	ja, Kienbaum
Wie ist die prozentuale Gehalts-/Lohnspanne zwischen frisch ausgelerntem und erfahrenem Facharbeiter (m/w/d)	1. Stufe (5%) nach einem Jahr, 2. Stufe qualifikationsabhängig (2%)	ca. 10 bis 15%	keine Anpassung der Löhne nach Betriebszugehörigkeit, sondern nach Tätigkeit und Leistung	keine Aussage möglich, da Vergütung gerade in Überarbeitung	10 bis 25%
Welches Lohn-/Gehaltsband gilt für Elektroniker (m/w/d) exkl. Zuschläge?	EUR 34.000 bis 36.500	ca. EUR 45.000 bis 47.000 Jahresbrutto, inkl. Sonderzahlung	EUR 36.000 bis 46.300	keine Aussage möglich, da Vergütung gerade in Überarbeitung	ca. EUR 40.000 bis 50.000
Welches Lohn-/Gehaltsband gilt für Mechatroniker (m/w/d) exkl. Zuschläge?	./.	ca. EUR 38.000 Jahresbrutto, inkl. Sonderzahlung	./.	keine Aussage möglich, da Vergütung gerade in Überarbeitung	ca. EUR 40.000 bis 50.000
Welches Lohn-/Gehaltsband gilt für Industriemechaniker (m/w/d) exkl. Zuschläge?	EUR 34.000 bis 36.500	./.	EUR 33.500 - 43.300	keine Aussage möglich, da Vergütung gerade in Überarbeitung	ca. EUR 40.000 bis 50.000
Welches Lohn-/Gehaltsband gilt für Verfahrensmechaniker (m/w/d) exkl. Zuschläge?	./.	ca. EUR 38.000 Jahresbrutto, inkl. Sonderzahlung	EUR 33.500 - 38.000	keine Aussage möglich, da Vergütung gerade in Überarbeitung	ca. EUR 40.000 bis 50.000
Welches Lohn-/Gehaltsband gilt für Technikerstellen (m/w/d) exkl. Zuschläge?	EUR 37.500 bis 45.500 (gewerbl.); EUR 34.500 bis 55.500 (kaufm.)	ca. EUR 50.000 bis 52.000 Jahresbrutto, inkl. Sonderzahlung	k. A. möglich, da Gehaltsabrechnung über Steuerbüro	keine Aussage möglich, da Vergütung gerade in Überarbeitung	ca. EUR 50.000 bis 65.000
Welche Zuschläge (Schicht, Nachtschicht, Mehrarbeit, Sonn-/Feiertag) zahlen Sie in Prozent?	Mehrarbeit 25 bis 35%; Spätschicht 20 bis 22 Uhr 10%, Nachtschicht (regulär in 3-wöchigem Wechsel) 20%	Nacht 25%; Überstunden 25%; Sonntag 60%, Feiertag 100%	Schicht 0%, Nacht 20%; Mehrarbeit 25% (für Zeitkonto-Guthaben zum Stichtag 30.04.); Sonn-/Feiertag 100%	Nachtschicht 35% in Geld, 0 bis 4 Uhr Zuschläge komplett steuer- und sv-frei, bis 0 und nach 4 Uhr 25% steuer- und sv-frei und 10% pflichtig; Samstag 25% als Zeitzuschlag; Sonntag 50% als Zeitzuschlag; Feiertag 100% als Zeitzuschlag (sofern nötig, eher selten einschlägig)	gem. Manteltarifvertrag ME Bayern

Lohngestaltung Produktion und Technik					
Benchmark Firma	Unternehmen 5	Unternehmen 6	Unternehmen 7	Unternehmen 8	Unternehmen 9
Wie vergüten Sie Rufbereitschaften, Bereithaltezeit vs. Einsatzzeit?	./.	Rufbereitschaft nur in Betriebstechnik: EUR 50 Pauschale je Einsatz zzgl. Fahrtkosten EUR 0,30 je km	Grundvergütung pro Tag: EUR 25,00 gewerbl., EUR 37,50 ang., unabhängig ob Einsatz oder nicht; Vergütung Einsatzzeiten: Gutschrift Fahrt- und Arbeitszeit auf Zeitkonto; ab 3. Einsatz pro Woche EUR 20,00 pro Einsatz zusätzlich	EUR 50,00 Rufbereitschaftspauschale; bei Einsatz EUR 50,00 und Arbeitszeitverbuchung mit ggf. o.g. Zuschlägen	Tagespauschale Rufbereitschaftszeiten; Aufwandsersatz + Zeitgutschrift bei konkretem Einsatz
Gibt es leistungsorientierte Prämien (monatlich/jährlich/einmalig/temporär; für außergewöhnliche Belastungen, ...)? Gibt es auch Reduktionen bei Schlechtleistung?	nein, aber Beteiligung am Unternehmensergebnis; keine Reduktion	gelegentlich Prämien für außergewöhnliche Belastungen (z. B. lange Krankheitsvertretung); Lohnreduktion auch bei Schlechtleistung/großem Fehlverhalten möglich	Tageslichtelemente: Prämie Aufsatzkranz gekoppelt an Ausbringungsmenge; Composites: Nutzgradprämie + Umsatzprämie	Leistungslohn/Akkord: Monatliche Abrechnungen anhand von Zeitvorgaben und erreichten Stückzahlen	nein, jedoch Leistungsbeurteilung gem. Manteltarifvertrag ME Bayern
Unterscheiden Sie bei der Vorgehensweise für Erhöhungen und/oder Prämien zwischen verschiedenen MA-Gruppen?	nein	ja, leistungsbezogene Budgets für Facharbeiter (m/w/d) und Verwaltungs- MA (m/w/d); nicht-leistungsbezogene Erhöhung für Bedienpersonal	ja	ja, ab bestimmten Management- /Führungslevel Gehaltserhöhungen individuell anhand von Performancekriterien und Lage des MA im Gehaltsband; auf MA-Ebene kollektive Erhöhungen	nein
Wie gestalten Sie etwaige individuelle Erhöhungen und/oder Prämien? Z. B. Basis MA-Gespräche; Betriebszugehörigkeit, Alter o. ä.? Arbeiten Sie mit Abteilungsbudgets?	kein Budget, individuelle Prüfung und Freigabe von übertariflichen Zulagen	Basis MA-Gespräch (= Bewertung der Leistung durch Führungskraft), Höhe auch abhängig von Abteilungsbudget	individuelle Erhöhungen aufgrund Tätigkeit und evtl. Basis MA-Gespräch; bisher keine Abteilungsbudgets	Management-/Führungslevel anhand von Performancekriterien (s.o.); auf MA-Ebene Honorierung außergewöhnlicher Leistungen individuell möglich (einmalige Zuwendungen); Betriebszugehörigkeit und Alter keine Kriterien	individuelle Erhöhungen bei Aufgabenänderung gem. Beantragung und Freigabe
Gibt es generelle Erhöhungen für alle MA und unabhängig von der Leistung (insb. Inflationsausgleich)?	gemäß Tarifabschluss	ja, in Abhängigkeit von Unternehmenserfolg	ja, Orientierung Tarifvertrag Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung Bayern- Thüringen e. V.; generelle Erhöhungen/Tarifabschlüsse i.d.R. 1:1	ja	Tariferhöhungen gem. Manteltarifvertrag ME Bayern