

Hessen, Pfalz und Saarland: Entgelt-Statistik in den M+E-Verbänden



Wolfgang Kohler
ME Saar

Die Vergütung der Beschäftigten spielt bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine wichtige, vielleicht sogar die wichtigste Rolle. Bei der Festlegung der richtigen Vergütung durch den Arbeitgeber sind die unterschiedlichen Interessen der Vertragsparteien sorgfältig abzuwägen. Zugleich sind viele weitere sehr unterschiedliche Aspekte zu beachten. Dazu zählen:

- *die geltenden betrieblichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen,*
- *das Anforderungs- und Leistungs-Niveau der zu erledigenden Arbeitsaufgabe,*
- *die Kosten- und Wettbewerbssituation des Unternehmens und*
- *die Angebots- und Nachfragesituation am regionalen Arbeitsmarkt.*



Ralf Mertel
PFALZMETALL

Tarifvertragliche Regelungen

Eine der wichtigsten Grundlagen ist dabei das tarifvertragliche Regelwerk der jeweiligen Region – zumeist das Entgeltrahmenabkommen (ERA) im Zusammenwirken mit dem aktuellen Entgelttarifvertrag. Diese gelten unmittelbar nur für die Mitgliedsunternehmen der Tarifträgerverbände. Jedoch beeinflussen diese Regelungen auch die Bedingungen am Arbeitsmarkt der jeweiligen Region. Dadurch wirken sich die-

se tariflichen Bedingungen mittelbar auch auf alle übrigen Unternehmen in der Branche und zum Teil über die M+E-Industrie hinaus aus.

Die tarifvertraglichen Regelungen bieten den Unternehmen eine solide Grundlage zur betrieblichen Ausgestaltung von Entgeltstrukturen. Anforderungen an Wissen und Können sowie Leistung und Erfolg bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben sind dabei die prägenden Kriterien und Merkmale. Das auf diesen Grundlagen ermittelte tarifliche Entgelt ist oftmals zugleich die Gesamtvergütung der Beschäftigten in den Betrieben. Darauf aufbauend bieten viele Unternehmen ihren Beschäftigten aufgrund diverser betriebspezifischer Gründe und Vereinbarungen eine zusätzliche Entgeltdifferenzierung und weitere Entgeltbausteine an. Beispielsweise werden damit die besonderen Flexibilisierungsanforderungen und Erfolgsfaktoren für die Beschäftigten honoriert. Oder ein Unternehmen möchte sich beim Wettbewerb um die besten Fachkräfte am Arbeitsmarkt besonders positionieren. Bei tarifgebundenen Unternehmen summieren sich solche übertariflichen Entgeltbestandteile oft zu einem nennenswerten Personalkostenanteil.

Vergütungsvergleiche

Um die Mitgliedsunternehmen bei der Gestaltung des betrieblichen Vergütungssystems zu

Abb. 1: Auszug aus den erfassten M+E-typischen Arbeitsaufgaben

02 Materialwesen

02.01 Lieferanten

02.01.01 Einkauf

02.01.01.10 Einkaufssachbearbeiter/in

02.01.01.20 Einkäufer/-in

02.01.01.25 Strategischer Einkäufer/-in

02.02 Logistik

02.02.03 Steuerung

02.02.03.10 Produktion planen und steuern

02.03 Verwaltung

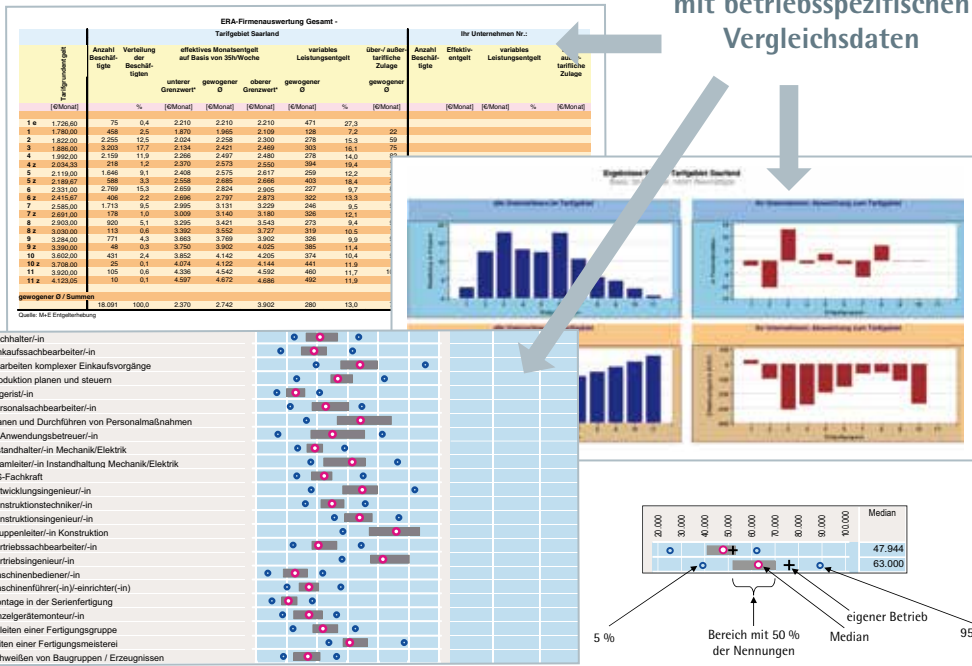
02.03.01 Lager

02.03.01.05 Lagerist/-in

02.03.01.10 Lagerfachkraft

02.03.01.15 Lagerleiter

Betriebsspezifische Auswertungen



mit betriebsspezifischen Vergleichsdaten



Nikolaus Schade
HESSENMETALL



Andreas Feggeler
Institut für angewandte
Arbeitswissenschaft (ifaa)

Abb. 2: beispielhafte betriebsspezifische Auswertungen des Entgelt-Benchmarks

unterstützen, bieten die M+E-Verbände seit vielen Jahren regelmäßige Vergütungsvergleiche an. Grundlage dazu ist die Meldung aktueller Verdienstdaten der Beschäftigten an die jeweiligen regionalen Verbände. Die Daten werden regional und bundesweit branchen- und betriebs-

größenbezogen aufgearbeitet und ausgewertet. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden in betriebsspezifischen Auswertungen zusammengefasst und an den gemeldeten betrieblichen Daten gespiegelt. Daraus ergeben sich für die teilnehmenden Unternehmen verlässliche

Abb. 3: Höhe des Jahresverdienstes eines Konstruktionstechnikers

Aufgabenbezogene Verdiensterhebung

Bezugsjahr 2014

Referenzaufgaben – Branchen und Betriebsrößen		2015-SBx-MUSTER-MUSTER-MUSTER-MUSTER								Stichprobe: Bund								
Referenzaufgabe: Konstruktionstechniker(-in)		Jahreseffektiventgelt [€] (Basis: 35 h/Woche West, 38 h/Woche Ost)								[€]								
		20.000	30.000	40.000	50.000	60.000	70.000	80.000	90.000	100.000	5 %	25 %	gew. Med	75 %	95 %	Anz. Betr.	Anz. Besch.	
Betriebsrößen*	1 bis 99 Beschäftigte										27	39	46,7	46,9	53	64	94	271
	100-249 Beschäftigte										28	43	52,2	52,7	59	68	131	490
	250-499 Beschäftigte										35	49	54,5	52,9	59	65	130	750
	500-999 Beschäftigte										37	49	54,8	54,6	59	70	74	779
Branchen*	1000 und mehr Beschäftigte										47	52	56,2	57,4	60	70	103	2.370
	industriennahe Dienstleistungen										44	44	44,1	45,9	46	48	4	17
	Elektrotechnik										35	48	54,2	52,5	59	65	103	712
	Herstellung von Metallzeugnissen										36	45	52,5	51,3	58	65	91	644
	Maschinenbau										29	46	53,0	54,4	58	65	176	1.820
	Gießereien										33	47	53,4	53,4	58	74	37	200
	Sonstige M+E-Branchen										26	38	45,9	51,5	58	62	54	432
Straßenfahrzeugbau										40	53	57,4	64,6	63	73	66	818	
2012										36	46	51,1	52,2	56	65	639	5.078	
2013										34	46	51,5	53,8	57	67	654	5.860	
2014										33	46	53,4	55,1	59	68	532	4.660	
Ihr Unternehmen					48.563												3	

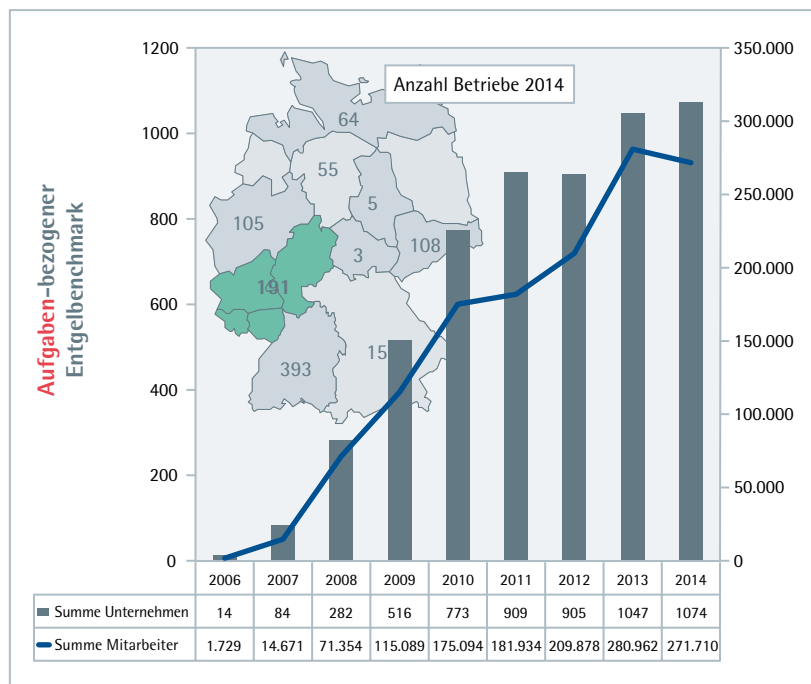


Abb. 4: Entwicklung der bundesweit erfassten und ausgewerteten Verdienstdaten

Grundlagen zur Orientierung und wichtige Hinweise zur Weiterentwicklung der betrieblichen Vergütungsstrukturen.

Die angebotenen Vergütungsvergleiche wurden in den letzten Jahren stetig weiterentwickelt. In früheren Jahren wurden ausschließlich die Monatsentgelte bezogen auf die tariflichen Lohn- und Gehaltsgruppen beziehungsweise die Entgeltgruppen erhoben und ausgewertet. Damit waren alle Mitgliedsunternehmen, die die Tarifstrukturen nicht angewendet haben, von dem Entgeltvergleich ausgeschlossen. Um ein verbessertes und aussagekräftigeres Ergebnis zur Vergütungssituation in den Betrieben zur Verfügung zu stellen, werden zusätzlich die Jahresverdienste bezogen auf typische Arbeitsaufgaben in der M+E-Industrie erfasst. Dabei bilden unter anderem die tariflichen Niveaubeschreibungen die Basis zum Vergleich der gezahlten Verdienste (siehe hierzu Abb. 1). Zugleich wird damit den Mitgliedsunternehmen ohne Tarifbindung die Teilnahme am Entgeltbenchmark ermöglicht. Auch in diesen Unternehmen werden dieselben Arbeitsaufgaben ausgeführt wie in tarifgebundenen Betrieben.

Auswertungen des Entgelt-Benchmarks

Die den Betrieben zur Verfügung gestellten Auswertungen zeigen tabellarisch wie grafisch sowohl die Vergütungshöhe bezogen auf die Entgeltgruppen als auch auf die erfassten Arbeitsaufgaben (vgl. Abb. 2).

Da diese Datenerhebungen und Auswertungen seit Jahren mit repräsentativen Beteiligungsquoten durchgeführt werden, können zwischenzeitlich auch Entwicklungen und Tendenzen (vgl. Abb. 3.) in der Vergütung aufgezeigt werden. Diese Ergebnisse werden ebenfalls tabellarisch und grafisch aufbereitet und bezogen auf die erfassten Arbeitsaufgaben zur Verfügung gestellt.

Im Laufe der Jahre hat die aufgabenbezogene Erhebung immer mehr Zuspruch erfahren. Mehr als 1 000 Unternehmen (vgl. Abb. 4) nahmen 2014 an dieser Erhebung teil. Die Tarifregionen Hessen, Pfalz und Saarland waren mit 191 Betrieben beteiligt. Im Jahr 2015 wurden die Verdienste von mehr als 300 000 Beschäftigten bundesweit erfasst und ausgewertet. Das entspricht rund 14 Prozent aller Beschäftigten in den Mitgliedsunternehmen der M+E-Verbände. Damit stellen die Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedern in enger Kooperation mit dem ifaa ein sehr informatives und zuverlässiges Instrumentarium zur Verfügung, das die Kernfragen der Vergütungspraxis in den Betrieben spiegelt.

Zusammenfassung

Die jährlich wiederkehrende Erhebung der Verdienstdaten von Beschäftigten in den Unternehmen der M+E-Industrie verzeichnet eine stetig zunehmende Beteiligungsquote. Die von den M+E-Verbänden daraus erstellten betriebspezifischen Auswertungen dienen den Unternehmen zur Bestimmung der eigenen Position im Vergleich zu anderen Unternehmen. Aktuelle regionale sowie auch bundesweite Vergleichsdaten, die nach Branchen und Betriebsgrößen differenziert werden, sind hierzu eine wertvolle Quelle. Die daraus zu gewinnenden Erkenntnisse liefern wertvolle Hinweise für die Gestaltung der firmenindividuellen Entgeltpolitik. Mit den Ergebnissen wird zum einen die tarifpolitische Arbeit der Verbände der M+E-Industrie gestärkt und zum anderen den Mitgliedsunternehmen eine wichtige und stetig wachsende Verbandsleistung angeboten. ■

Autoren-Kontakt

Dipl.-Ing. Wolfgang Kohler
 Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e. V.
 Tel.: +49 681 9 54 34-35
 E-Mail: kohler@mesaar.de

Dipl.-Ing. Ralf Mertel
 Verband der pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e. V.
 Tel.: +49 6321 852-254
 E-Mail: ralf.mertel@pfalzmetall.de

Dipl.-Ing. Nikolaus Schade
 Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V.
 Tel.: +49 69 95808-180
 E-Mail: NSchade@hessenmetall.de

Dipl.-Ing. Andreas Feggeler
 Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., ifaa
 Telefon: +49 211 542263-23
 E-Mail: a.feggeler@ifaa-mail.de