

Der »ENTGELTKOMPASS« – wissen, was gezahlt wird!

Ein großer Teil der Betriebe der M+E Industrie nimmt regelmäßig an Verdienststatistiken teil, die von den M+E-Verbänden mit Unterstützung des ifaa angeboten werden.

Basis der Erhebungen stellen branchenspezifisch beschriebene Arbeitsaufgaben dar. Anders als bei vielen anderen Anbietern, werden keine reinen Berufsbezeichnungen, Ausbildungs-/Studiengänge (zum Beispiel »Ingenieur«) oder Entgeltgruppen miteinander verglichen, sondern konkret beschriebene Aufgaben mit eindeutigem Anforderungsniveau und Aufgabeninhalt.

Die Meldungen erfolgen über die Personalabteilungen der Unternehmen, wodurch die Daten weitaus valider sind als zum Beispiel Selbstauskünfte von Privatpersonen über Online-Portale. Es werden zeitnahe, aktuelle Echtdaten zurückgemeldet und ausgewertet. Die Ergebnisse beinhalten die Echtdaten und keine Hochrechnungen.

Individuelle Unterstützung bei der Teilnahme und der Nutzung der Daten erhalten die Unternehmen von dem jeweiligen Arbeitgeberverband in ihrer Region.

In Zeiten der abnehmenden Tarifbindung beziehungsweise in Regionen mit etablierter Tarifabwesenheit fehlen oft Orientierungspunkte für die betriebliche Entgeltgestaltung. Entsprechende Benchmarks sind im Hinblick auf den Wettbewerb um Arbeitskräfte und für eine wirtschaftliche Betriebsorganisation beziehungsweise Prozessgestaltung notwendig.

Der ENTGELTKOMPASS – ein regionaler Entgeltsurvey – stellt den teilnehmenden Unternehmen seit 1999 Benchmark-Daten für die unternehmensspezifische Entgeltgestaltung zur Verfügung. Damit erhalten Unternehmen für über 300 spezifische Tätigkeitsprofile eine verlässliche Datengrundlage, um attraktive und marktgerechte Entgelt anbieten zu können.

Mit rund 1700 Unternehmen ist die sächsische M+E-Industrie eine Industrie, die vor allem von klein- und mittelständischen Unternehmen geprägt ist – mit einer überdurchschnittlich hohen Dichte in Südwestsachsen. Im bundesweiten Vergleich der M+E-Industrie steht Sachsen mit der Anzahl seiner Betriebe auf Platz vier, nach Nordrhein-Westfalen (5735), Baden-Württemberg (5017) und Bayern (3471). Mit derzeit fast 180 000 Mitarbeitern sind aktuell rund 45 000 mehr Beschäftigte als noch 2005 in Sachsens M+E-Unternehmen tätig. Damit ist in den vergangenen zehn Jahren jeder dritte neue Arbeitsplatz im Freistaat direkt in der M+E-Industrie entstanden. Die Bindung dieser Unternehmen an den Flächentarifvertrag mit der IG-Metall nimmt jedoch stetig ab. Nur noch rund 10 Prozent der Unternehmen der sächsischen M+E-Industrie sind direkt oder indirekt (zum Beispiel über Haustarifverträge) an den Flächentarifvertrag mit der IG-Metall und damit an die aktuellen Tariftabellen des ERA gebunden. (Quelle: SACHSENMETALL e.V.)

Wie orientieren sich die rund 90 Prozent nicht tarifgebundener Unternehmen der sächsischen M+E-Industrie bei ihrer Vergütungsstrategie?

Ein klassischer Vertreter eines sächsischen mittelständigen Unternehmens ist mit rund 380 Beschäftigten die Profiroll Technologies GmbH in Bad Dübau. In der Nähe von Leipzig produziert das Unternehmen Kaltwalzmaschinen zum Gewinde-, Profil- und Verzahnungswalzen und hat sich auch als Lieferant komplexer Technologien etabliert. Darüber hinaus fertigt und liefert das Unternehmen Umformwerkzeuge zum Kaltwalzen weltweit.

»Das funktioniert nur mit motivierten Fachkräften, die beim derzeitigen Fachkräftemangel und dazu noch im Einzugsgebiet von Porsche und BMW in Leipzig, schwer zu finden sind«, sagt Wolfgang Schmidt, Leiter Personalwesen der Profiroll Technologies GmbH. Weiter erklärt er: »Wir beginnen frühzeitig, unsere zukünftigen Fachkräfte aus der Region an unser Unternehmen zu binden. Wir gehen aktiv auf die Schulen der Region zu und unterstützen diese mit verschiedenen Aktivitä-



Andreas Feggeler
ifaa – Institut für
angewandte Arbeits-
wissenschaft



Thomas Joachim
M+E Metall- und Elektro-
industrie Consult GmbH;
SACHSENMETALL e. V.



Wolfgang Schmidt
Profiroll Technologies
GmbH



Abb. 1: Produkte der Firma Profiroll Technologies GmbH

ten. So haben wir zum Beispiel das Eilenburger Martin-Rinckart-Gymnasium mit Roboterbaukästen ausgestattet. Die Bauteile sollen in der Arbeitsgemeinschaft Robotertechnik mithelfen, Schüler für Naturwissenschaften zu begeistern. Mit solchen und ähnlichen Aktivitäten gelingt es uns, Jugendliche als Auszubildende für uns zu gewinnen. In unserer modern eingerichteten Lehrwerkstatt bilden wir derzeit rund 50 Auszubildende in den Berufen Industriemechaniker, Mechatroniker und Zerspanungsmechaniker aus. Das ist ein sehr hoher Anteil, gemessen an unserer Betriebsgröße und im Vergleich zu anderen Unternehmen der Branche.«

Doch junge Fachkräfte zu gewinnen ist die eine Seite. Die andere Seite ist es, diese Fachkräfte auch langfristig am Unternehmen zu binden und neue zusätzliche Fachkräfte, auch Quereinsteiger, auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Dabei wird es mit Blick auf die geringe

Tarifbindung sächsischer M+E-Unternehmen immer wichtiger zu wissen, was auf dem Arbeitsmarkt für bestimmte Arbeitsaufgaben dieser Branche gezahlt wird beziehungsweise welche nichtmonetäre Leistungen und Trends Stand der Technik sind.

Hierzu arbeitet die Profiroll Technologies GmbH aktiv im ENTGELTKOMPASS mit. Das ist eine marktorientierte regionale Entgeltanalyse, mit der jährlich stellenbezogene Entgelt-daten von Unternehmen (tarifgebunden und nicht tarifgebundenen) unterschiedlicher Größe und Struktur in den vier Branchen Fahrzeugbau, Maschinen-/Anlagenbau, Hochtechnologie/Elektronik und Informations- und Kommunikationstechnik erhoben werden.

Mit dem ENTGELTKOMPASS – wissen was gezahlt wird!

Mit inzwischen mehr als 150 Unternehmen und mehr als 32 000 Mitarbeitern ist der

Abb. 2: modern eingerichtete Lehrwerkstatt und Auszubildender mit Ausbilder bei der Profiroll Technologies GmbH



Stellenbeschreibung/Job Description	
1. Stellengruppe: Maschinen- und Anlagenbediener	Code: FD 7 Stufen: 01 - 03
2. Stellenzweck: Bedienen von Maschinen und Anlagen mit unterschiedlicher Komplexität und Schwierigkeit, Durchführung spezieller Prozessschritte, einfache Einrichtertätigkeiten ausführen, Anleiten von Mitarbeitern, Übernahme von Wartungsaufgaben.	
3. Hauptaufgaben/Verantwortungsniveau:	
Stufe 01 Bedienen von Einzelmaschinen/Anlagen <ul style="list-style-type: none"> - Entgegennahme der Fertigungsaufträge - Arbeitsablauf festlegen, dabei Vorgaben beachten - Einlegen der Teile und spannen, Beschriften der Anlagen mit Teilen/Material - Maschine einschalten, Laufkontrolle, Kontrolle Bearbeitungsablauf - Teile abspannen und ablegen - Sichtkontrolle bzw. prüfen der Maßhaltigkeit (Werkerseitskontrolle) - Aussortieren fehlerhafter Teile - Zustand der Werkzeuge/Vorrichtungen anhand von Vorgaben prüfen, Ggf. Werkzeug-/Vorrichtungswechsel durchführen bzw. veranlassen - Abmelden des Auftrags im System (Dokumentation) - Beheben kleiner Störungen bzw. Meldung von Störungen an den Vorgesetzten - Pflege und einfache Wartung der Maschinen/Anlagen - ggf. Eingaben in BDE oder ERP System Orientierung für Ausbildung/Berufserfahrung: angeleiteter Mitarbeiter mit einer Anlernzeit bis ca. 6 Monate	
Stufe 02 Zusätzlich zu den Aufgaben in Stufe 1 wird bearbeitet bzw. <ul style="list-style-type: none"> - Antransport/Annahme der Arbeitsgegenstände - Bedienen der zugewiesenen Maschinen/Anlagen - der zugewiesenen Kontroll-/Messgeräte - von großen und/oder geometrisch anspruchsvollen Anschlagmitteln 	

Abb. 3: Beispiel einer Stellenbeschreibung

ENTGELTKOMPASS die größte Erhebung dieser Art in Mitteldeutschland. Die Daten spiegeln dabei aufgrund der Art und Struktur der teilnehmenden Unternehmen die Marktsituation in Mitteldeutschland beziehungsweise Sachsen wider. Der ENTGELTKOMPASS wird seit 1999 von der M+E Consult GmbH organisiert und gemeinsam mit den Teilnehmern weiterentwickelt. Die Teilnahme am Survey ist allen Unternehmen der genannten Branchen in Mitteldeutschland jederzeit möglich.

Für rund 300 Jobs der bereits genannten Branchen liegen konkret beschriebene und standardisierte Tätigkeits- und Anforderungsprofile für alle Unternehmensbereiche, alle branchenspezifischen Fachtätigkeiten und über alle Hierarchiestufen hinweg vor, so dass in der Regel zu allen Stellen im Unternehmen Vergleichsdaten bereitgestellt werden können.

Dadurch bietet der ENTGELTKOMPASS eine deutlich höhere und passgenauere Differenzierung, als dies im Vergleich mit den fünf Leistungsgruppen der amtlichen Statistik oder mit den zwölf Entgeltgruppen des ERA Sachsen möglich ist.

Für die den Referenzjobs zugeordneten Unternehmensstellen werden in anonymem Einzeldatensätzen die Entgelte mit ihren Bestandteilen sowie zusätzlich das Alter und das Geschlecht der Stelleninhaber erfasst. Aufgrund des hohen Detaillierungsgrades der erhobenen Daten ist eine Vielzahl von Auswertungen möglich. Dabei werden prinzipiell alle

Auswertungen für gewichtete und ungewichtete Daten erstellt. Das heißt:

- Innerhalb der gewichteten Werte hat jeder gemeldete Stelleninhaber eine Stimme. Gewichtete Werte spiegeln wider, was Stelleninhaber im Arbeitsmarkt mit einer solchen Stelle verdienen.
- Innerhalb der ungewichteten Werte hat jedes teilnehmende Unternehmen eine Stimme. In diesen Wert fließt der Mittelwert der Entgelte pro Unternehmen für die spezifische Stelle ein. Die Anzahl der Stelleninhaber spielt dabei keine Rolle. Ungewichtete Werte spiegeln wider, was Unternehmen für die Stelle bezahlen.

Damit können die beiden wichtigen Fragestellungen der teilnehmenden Unternehmen beantwortet werden:

- Wie hoch ist das »typische« regionale Entgelt für eine bestimmte Arbeitsaufgabe? und
- Wo steht das eigene Unternehmen im Vergleich zu anderen Unternehmen der Region?

Die teilnehmenden Unternehmen erhalten für die von ihnen gemeldeten Stellen im Detail folgende Daten:

- gewichtete und ungewichtete Marktentgelte, mit detaillierte Angaben zu allen Entgeltbestandteilen
 - ▶ Grundentgelt, Leistungsentgelt, sonstige regelmäßige Zulagen,
 - ▶ steuerpflichtige Sachbezüge, Urlaubsgeld, sonstige fixe Sonderzahlungen,
 - ▶ variable nicht garantierte Sonderzahlungen – Boni und ähnliches
- Ergebnisse – ermittelt mit und ohne Daten des eigenen Unternehmens (Verifizierung des eigenen Einflusses auf den Markt) – und
- Aussagen über die Altersstruktur innerhalb der untersuchten Stellen.

Um zugleich die Höhen und die Verteilungen der Entgelte darstellen zu können und einen Vergleich der Entgeltwerte des jeweiligen Unternehmens (Unternehmenswert) mit denen des Arbeitsmarktes zu ermöglichen, werden diese in Form von Boxplot-Diagrammen abgebildet.

»Mit dieser interaktiven Grafik können wir sehr schnell und übersichtlich die Jahresgesamtentgelte von jeweils bis zu sechs Jobs

Der ENTGELTKOMPASS bietet eine deutlich höhere und passgenauere Differenzierung, als dies im Vergleich mit den fünf Leistungsgruppen der amtlichen Statistik oder mit den zwölf Entgeltgruppen des ERA Sachsen möglich ist.

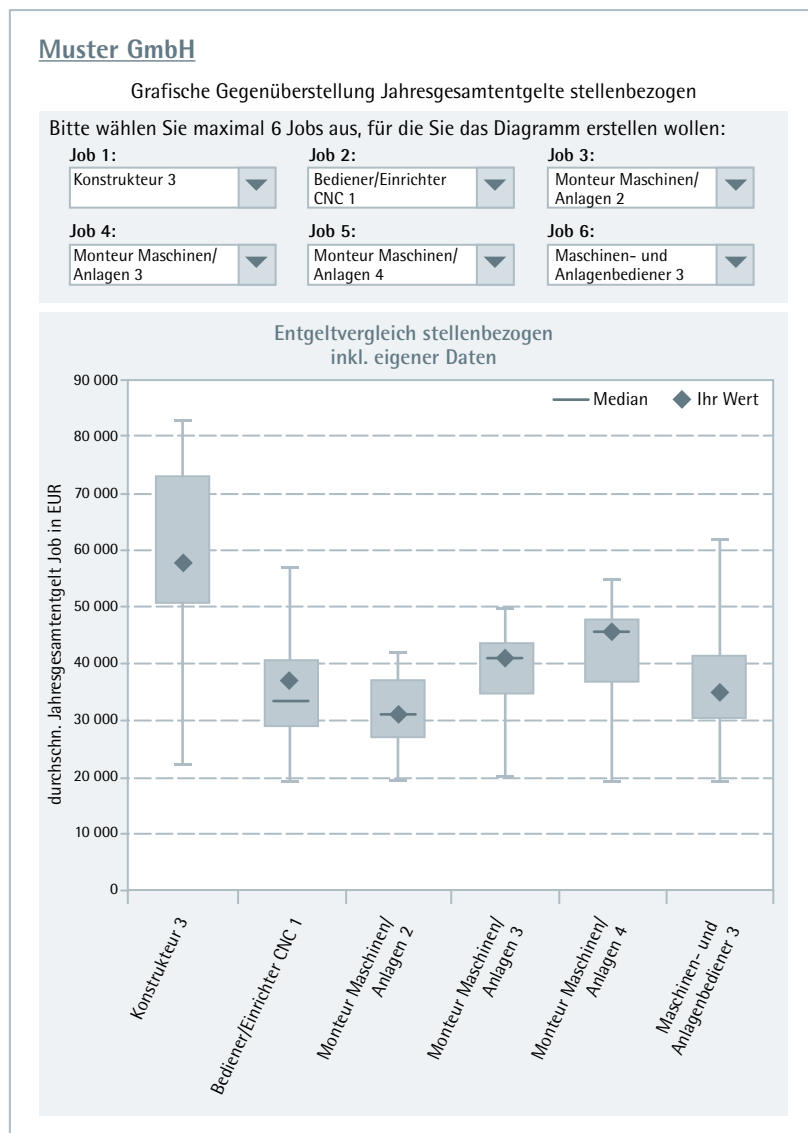


Abb. 4: »Boxplot«-Diagramm

Autoren-Kontakt

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

Dipl.-Ing. Thomas Joachim
 M+E Metall- und Elektroindustrie Consult GmbH;
 SACHSENMETALL e. V.
 Tel.: +49 351 25593-500
 E-Mail: info@me-consult.de

Wolfgang Schmidt
 Profiroll Technologies GmbH
 Tel.: +49 34243 74-270
 E-Mail: profiroll@profiroll.de

gegenüberstellen und vergleichen« sagt Wolfgang Schmidt. Und weiter »Damit sehen wir auf einen Blick, wo zum Beispiel unsere Mitarbeiter der Konstruktionsabteilung im Vergleich zum Markt liegen.

Diese »Standortfeststellung« brauchen wir in Vorbereitung unserer Mitarbeiter- und Bewerbungsgespräche und um unsere unternehmerischen Entscheidungen zu treffen, die in unsere Vergütungsstrategie passen«.

Wichtig für den Vergleich des eigenen Unternehmens mit dem Arbeitsmarkt sind nicht nur die Entgeltstruktur und die Beträge der einzelnen Entgeltelemente, sondern auch »weiche« Faktoren. Dazu zählen Nebenleistungen und Rahmenbedingungen. Diese Daten werden im Rahmen des ENTGELTKOMPASS im Zwei-Jahres-Rhythmus erhoben.

Unter anderem werden für Fach- und Führungskräfte sowie alle anderen Mitarbeiter getrennt Nebenleistungen wie zum Bei-

spiel Verpflegungszuschuss, Kinderbetreuung, Altersvorsorge, oder Weiterbildung erhoben und hinsichtlich Verbreitung und Höhe ausgewertet.

Des Weiteren werden Aussagen zu allgemeinen Rahmenbedingungen wie zum Beispiel die Wochenarbeitszeit, die Verbreitung und Art von Schichtsystemen und Arbeitszeitmodelle, die Höhe von Schicht-, Mehrarbeits- und Erschwerniszuschläge, Urlaubsanspruch sowie die Vergütung von Rufbereitschaft, Mitarbeiterfluktuation, Ausbildung und Nachwuchsentwicklung erfasst und dargestellt.

Wolfgang Schmidt stellt abschließend fest »Der Erfolg unseres Unternehmens in den vergangenen Jahren ist auch darauf zurückzuführen, dass wir unsere Vergütungsstrategie am schwankenden Arbeitsmarkt orientiert haben und nicht an gewerkschaftlich festgeschriebenen Entgeltsteigerungen. Diese Flexibilität möchten wir uns auch weiterhin erhalten.«

Zusammenfassung

Die spezifische betriebliche Entgeltgestaltung steht immer im Spannungsfeld zwischen Wirtschaftlichkeit und Sicherung der Attraktivität als Arbeitgeber. Auf der einen Seite sind Personalkosten ein wesentlicher Bestandteil der Gesamtkosten im Unternehmen. Andererseits sind attraktive Entgelte unabdingbar, um qualifizierte und motivierte Mitarbeiter halten und finden zu können. Fundierte Entgelt Daten zum Beispiel aus dem ENTGELTKOMPASS sind dabei die Basis für eine zielgerichtete und moderne Vergütungspolitik. Dies gilt sowohl für die Auswahl eines der Wege der Entgeltgestaltung wie auch bei der gestalterischen Umsetzung des gewählten Weges. ■