

Was kostet Arbeit in NRW?

Orientierung gibt die aufgabenbezogene Verdienststatistik!



Mikko Börkircher
Verband der Metall-
und Elektroindustrie
Nordrhein-Westfalen

In der produzierenden Industrie machen Personalkosten rund 20 bis 40 Prozent der laufenden Gesamtkosten eines Unternehmens aus. Personalkosten und Entgelte in der richtigen Höhe sind ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. In der firmenindividuellen Entgeltpolitik stellt sich häufig die Frage, ob die gezahlten Entgelte die »richtige« Höhe haben und ob ein Anpassungsbedarf besteht. Vergütungsvergleiche bieten Antworten auf die Frage, wie vergleichbare Aufgaben marktüblich vergütet werden. Sie sind für Unternehmen die notwendige Basis einer markt- und anforderungsgerechten Vergütungsgestaltung. Fragen wie »Zahlen wir zu wenig, zu viel oder liegen unsere Gehälter genau richtig?« lassen sich damit beantworten.



Jörn Thielen
Verband der Metall-
und Elektroindustrie
Nordrhein-Westfalen

Natürlich stellt der Tarifvertrag – in tarifgebundenen Unternehmen – den rechtlichen Orientierungsrahmen dar. Zusätzliche betriebliche Spielräume ergeben sich darüber hinaus unter anderem durch übertarifliche Entgeltbestandteile, die Leistungsentgeltgestaltung, zusätzliche betriebliche Entgeltkomponenten, Hausrarife und Härtefallregelungen. Am Arbeitsmarkt orientierende Entgelte sind damit ein maßgeblicher Erfolgsfaktor, um auf demografische Entwicklungen, Fachkräftemangel und Engpassqualifikationen oder Ähnliches personalpolitisch zu reagieren.

Kategorien von Vergütungsvergleichen

Auf dem Markt gibt es viele verschiedene Vergütungsvergleiche; grob können diese in zwei Kategorien eingeteilt werden:

a) Studien, Datenbanken oder Ähnliches, die auf Online-Portalen kostenlos oder gegen geringes Entgelt – für jeden zugänglich – eine individuelle Analyse der Vergütung offerieren und meist gekoppelt mit Tipps für die erfolgreiche Gehaltsverhandlung sind. Die ermittelten Daten beruhen oft auf Selbstauskünften; hierbei ist deren Glaubwürdigkeit generell zu hinterfragen.

Auch erfolgt häufig eine grobe Einordnung von Aufgaben (»Buchhalter ist nicht gleich Buchhalter«). Zielgruppe sind meist Arbeitnehmer, die ihre eigene Position in Bezug zu anderen Beschäftigten feststellen möchten.

b) Kostenpflichtige Angebote in Form von Online-Datenbanken, zum Beispiel angeboten von Unternehmensberatungen. Die ermittelten Daten werden meist direkt per Fragebogen bei Personalabteilungen der Unternehmen erhoben und gewährleisten insofern schon eine wesentlich höhere Plausibilität als die Daten in a). Verschiedene Kontrollen und Prüfungen der Auswörter erhöhen die Glaubwürdigkeit der Daten; leider ist die Menge an M+E-relevanten Daten (noch) gering. Die Preise für diese Art von Dienstleistung liegen zum Teil im vierstelligen Bereich.

Neben den kommerziellen Angeboten gibt es auch Vergütungsstudien von Arbeitgeberverbänden. Zur Unterstützung seiner Mitgliedsunternehmen führt beispielsweise METALL NRW seit 2011 eine aufgabenbezogene Erhebung typischer Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie durch, um zusätzliche Orientierung bei der betrieblichen Entgeltgestaltung zu bieten.

Konkret gibt die aufgabenbezogene Verdienststatistik NRW klare Antworten darauf, wie bestimmte Arbeitsaufgaben in der M+E-Industrie Nordrhein-Westfalens aktuell vergütet und eingruppiert werden. Mit diesen Informationen werden teilnehmende Unternehmen in die Lage versetzt zu entscheiden, ob die aktuelle Vergütung für einen bestimmten Job der Positionierung im Markt entspricht, die sie im Vergleich zum relevanten Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt einnehmen wollen, oder ob und in welcher Form Handlungsbedarf zur Optimierung der Vergütung besteht. Die aufgabenbezogene Verdienststatistik NRW liefert teilnehmenden Unternehmen hierzu valide Daten sowie darüber hinaus viele wichtige Informationen, um weitere personalpolitische Fragen zu beantworten.



Andreas Feggeler
ifaa – Institut für
angewandte Arbeits-
wissenschaft

- Es nehmen ausschließlich Mitgliedsunternehmen der Regionalverbände teil, die der Metall- und Elektroindustrie zuzuordnen sind.
- Teilnehmen können sowohl tarifgebundene als auch nicht tarifgebundene Mitgliedsunternehmen.
- Jährlich werden die tatsächlich gezahlten (Vor-)Jahresverdienste und die Anzahl der jeweiligen Beschäftigten mit einer einfachen Excel-Tabelle abgefragt.

Kernelemente der aufgabenbezogenen Verdienststatistik NRW

Die hohe Anzahl ausführlicher Referenzaufgaben sowie die breite Datenbasis sind die Erfolgsfaktoren des NRW-Benchmarks. Kern der Erhebung ist die Erfassung tatsächlicher Jahresverdienste, die Beschäftigte für die Ausübung von 50 typischen Arbeitsaufgaben der M+E-Industrie jeweils im Vorjahr erhalten haben, unabhängig von der tariflichen Eingruppierung – damit werden auch außertariflich Beschäftigte erfasst. Die Anzahl der ausgewählten Aufgaben ist bewusst übersichtlich gehalten worden, um den Aufwand für die teilnehmenden Unternehmen niedrig zu halten. Dennoch wird ein Aufgabenfeld aufgespannt, das von einfachen bis anspruchsvolleren Niveaus und über typische

Unternehmensbereiche reicht. Dieser Katalog kann jederzeit um einen Sonderteil mit wechselnden Jobbeschreibungen ergänzt werden. Zur vereinfachten und eindeutigen Einordnung sind die Arbeitsaufgaben mit ihren Tätigkeiten und Teilaufgaben klar beschrieben. Gleichzeitig wird die Anzahl der Beschäftigten, die diese Aufgaben ausführen, abgefragt. Die Verdienste werden in den Auswertungen auf eine 35-Stunden-Woche normiert dargestellt. Die Auswertung der Entgelthöhen erfolgt vor dem Hintergrund der Betriebsgröße sowie der Branche.

In NRW sind zusätzlich zehn weitere regionalspezifische Aufgaben (Disponierung von Engpassteilen; Betriebsmittelmechaniker; innerbetriebliches Transportieren; technischer Zeichner; Versandarbeiten; Versand-sachbearbeitung; Versandleitung; Bedienen von Gießanlagen; Rüsten und Bedienen von Gießanlagen; Handformgießen) sowie vier Führungsaufgaben zur Überprüfung der eigenen Vergütungsposition quer durch die Hierarchieebenen des Unternehmens definiert; siehe Abb. 1.

Neben der Auswertung der Brutto-Jahresentgelte für die verschiedenen Jobs erhalten die teilnehmenden Unternehmen auch Angaben über die Einstiegsentgelte von Hochschulabsolventen mit den Abschlüssen »Bachelor«, »Master« und »Promotion«.

Info aufgabenbezogene Verdienststatistik

Die aufgabenbezogene Verdienststatistik wird nahezu in allen M+E-Arbeitgeberverbänden eingesetzt. Unterschiede liegen in der Benennung der Verdiensterhebung, der Art der Datenerhebung, dem Umfang des Arbeitsaufgaben-Kataloges sowie der Form und dem Umfang der Auswertungen. Ungeachtet dessen aber werden verbandsübergreifend von einem durch das ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. koordinierten Arbeitskreis Standards definiert und eingehalten, sodass die Vergleichbarkeit der umfangreichen und aussagekräftigen Erkenntnisse auch über Bundesländergrenzen hinweg gesichert ist.

	Führungsaufgaben			
Führungsebene	1	2	3	4
Bezeichnung der Führungsebene	Leitung Team/Gruppe	Leitung Fachabteilung	Leitung Abteilung	Leitung Bereich
Führung/ Leitungsspanne	Führung von Angelernten und Fachkräften, gegebenenfalls nur fachlich	Führung von überwiegend Fachkräften, gegebenenfalls Führungskräften	Führung von Fach- und Führungskräften	Führung von überwiegend Führungskräften
Komplexität Führung/Umfeld	in einem kleinen Bereich mit geringer Komplexität	in einem mittleren Bereich mit geringer Komplexität oder in einem kleinen Bereich mit höherer Komplexität	in einem mittleren Bereich mit höherer Komplexität	in einem großen Bereich mit hoher Komplexität
(Gestaltungs-) Aufgaben	–	Umsetzung von Unternehmenspolitik und Strategie	Mitwirkung bei der Gestaltung der Unternehmenspolitik und Strategie	Maßgebliche Gestaltung der Unternehmenspolitik, Geschäftsprozessen und Strategien
Verantwortung/ Budget	Sicherstellung der operativen Prozesse	Gestaltung und Steuerung der operativen Prozesse, Sicherstellen der Einhaltung des Budgets	Definition von Bereichszielen. Gestaltung und Steuerung von Geschäftsprozessen; Planung von Budgets und Ressourcen	Festlegung von Unternehmenszielen und des Gesamtbudgets

Abb. 1: Führungsaufgaben im Rahmen der aufgabenbezogenen Verdienststatistik

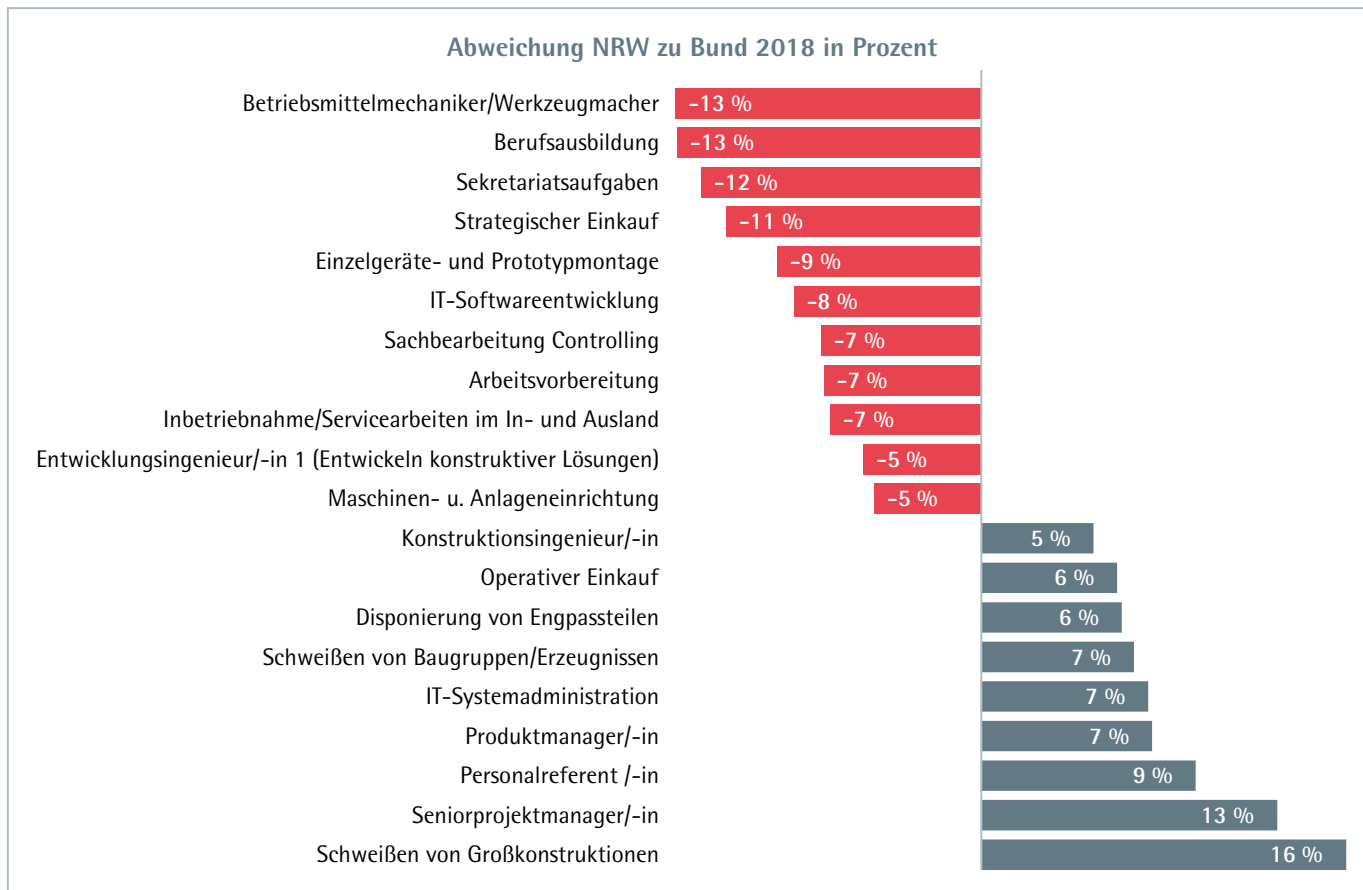


Abb. 2: Abweichung NRW zu Bund für Aufgaben, die um fünf und mehr Prozent abweichen

Vielfältige Auswertungsmöglichkeiten

In der ifaa-Fachzeitschrift Betriebspraxis & Arbeitsforschung wurde bereits in mehreren Beiträgen aus anderen Regionen Deutschlands auf beispielhafte unternehmensspezifische Auswertungen im Rahmen der aufgabenbezogenen Verdienststatistik eingegangen. Die den Betrieben zur Verfügung gestellten Auswertungen zeigen tabellarisch wie grafisch sowohl die Vergütungshöhe bezogen auf die Entgeltgruppen als auch auf die erfassten Arbeitsaufgaben – vergleiche Literaturquellen. Personalverantwortliche haben damit die Möglichkeit, die eigenen aufgabenbezogenen Entgelte mit den Ergebnissen aller beteiligten Unternehmen zu vergleichen und zu bewerten. Neben den Standardauswertungen können eine Vielzahl an individuellen Auswertungen gefahren werden, die Unternehmen die Möglichkeit bieten, ihre eigene Position gegenüber anderen noch besser einzuordnen. zwei Beispiele sollen dies nachfolgend demonstrieren.

Beispiel 1: Welche Aufgaben in NRW werden niedriger beziehungsweise höher vergütet als im Bundesdurchschnitt?

Lesehilfe: Ein durchschnittlicher Seniorprojektmanager verdiente in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2018 rund 88 000 Euro. Das waren 10 000 Euro oder 13 Prozent mehr als im Bundesdurchschnitt. Siehe Abb. 2.

Beispiel 2: Wie hat sich die Vergütung der Aufgabe »Gruppenleiter Konstruktion« im Laufe der letzten sechs Jahre in NRW entwickelt?

Lesehilfe: Ein durchschnittlicher Gruppenleiter Konstruktion verdiente in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2012 rund 76 200 Euro. Innerhalb von sechs Jahren stieg sein Gehalt um 8,1 Prozent auf rund 82 400 Euro. Siehe Abb. 3.

Ausblick und Aufforderung zur Teilnahme

Die aufgabenbezogene Verdienststatistik stellt für Unternehmen eine optionale Ergänzung zur jährlichen ERA-Entgeltstatistik von METALL NRW dar und bietet weitere interessante Informationen, um das eigene Unternehmen im Vergleich mit anderen M+E-Unternehmen einordnen zu können. Damit werden eine Datenbasis für Kernfragen der



Abb. 3: Entwicklung Gehalt Gruppenleiter Konstruktion von 2012 bis 2018 in Euro

Vergütungspraxis in den Unternehmen und eine wertvolle Orientierung zur betrieblichen Entgeltgestaltung geschaffen.

Grundvoraussetzung hierfür ist eine regelmäßige Teilnahme der Unternehmen; dies muss nicht jährlich erfolgen, sondern kann zum Beispiel im Rhythmus von zwei bis drei Jahren sein. Unternehmen können eine Verdienststatistik – trotz Globalisierung, Digitalisierung & Co. – sicherlich eine überschaubare Zeitspanne nutzen, ohne befürchten zu müssen, von den Entwicklungen des Marktes überholt worden zu sein.

Leider verzeichnet die Verdiensterhebung in NRW seit drei Jahren eine abnehmende Beteiligungsquote. Deshalb wird nachfolgend zusammengefasst, warum sich Unternehmen an der Verdienststatistik von METALL NRW auch weiterhin beteiligen sollten:

- definierte Arbeitsaufgaben und genaue Beschreibung dieser zur vereinfachten und eindeutigen Einordnung,
- Auswertung hinsichtlich regionaler Unterschiede, Betriebsgröße, Branche,
- breite Datenbasis aufgrund langjähriger Durchführung, daher sind auch Längsschnittauswertungen möglich,

- zusätzliche Prüfung der Daten durch Verbände,
- keine zusätzlichen Kosten für die Unternehmen sowie
- unternehmensspezifische Auswertungen (kein »Standardbericht«). ■

Literatur

Hannemann K, Kiourtides I, Feggeler A (2019) Benchmark Aufgabenbezogene Entgelte. Der Vergütungsvergleich des baden-württembergischen Arbeitgeberverbandes Südwestmetall. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (235): 12-15

Schmidt W, Joachim T, Feggeler A (2018) Der Entgeltkompass – wissen, was gezahlt wird! Betriebspraxis & Arbeitsforschung (234): 29-32

Westerbeck P, Feggeler A (2017) Benchmarking zur Gestaltung der Vergütungsstrategie. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (229): 34-36

Kohler W, Mertel R, Schade N, Feggeler A (2016) Hessen, Pfalz und Saarland: Entgelt-Statistik in den M+E-Verbänden. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (226): 26-28

Bossemeyer A, Feggeler A (2014) Das Entgeltbarometer der M+E-Industrie in Norddeutschland. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (222): 42-44

Autoren-Kontakt

Dr.-Ing. Dipl.-Wirt. Ing.
Mikko Börkircher
Verband der Metall- und Elektroindustrie
Nordrhein-Westfalen e. V.
Tel.: +49 211 4573-296
E-Mail:
boerkircher@metall.nrw

Jörn Thielen M.Sc.
Verband der Metall- und Elektroindustrie
Nordrhein-Westfalen e. V.
Tel.: +49 211 4573-251
E-Mail:
thielen@unternehmer.nrw

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