

Zweite ifaa-Anreiz- und Vergütungsstudie

Flexible Arbeitsgestaltung, marktgerechtes Grundentgelt und Entwicklungsmöglichkeiten als zentrale Faktoren für die Fachkräftesicherung

Im Frühling und Sommer 2020 führte das ifaa eine Online-Befragung unter 228 Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie durch. Ziel war es, zu untersuchen, welche monetären und nicht monetären Zusatzleistungen in den Betrieben angeboten werden, wie diese ausgestaltet sind und welche Bedeutung ihnen zugeschrieben wird. Besonders wichtig hierbei erscheinen Flexibilität sowie eine marktgerechte Grundvergütung und Aufstiegschancen.

ifaa-Anreiz- und Vergütungsstudie – Teil 2

Die Vergütungsstrukturen und Anreize in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie sind geprägt von den entsprechenden Regelungen der Flächentarifverträge. Ergänzend hierzu bieten die Unternehmen jedoch zahlreiche weitere monetäre sowie nicht monetäre Leistungen und Anreize an. Die zweite Erhebung der ifaa-Anreiz- und Vergütungsstudie, an der sich 228 Unternehmen beteiligt haben, zeigt, dass insbesondere die betriebliche Altersvorsorge, Weiterbildung, Verpflegung und Angebote im Rahmen der Gesundheitsvorsorge besonders weit verbreitet sind. In der Stichprobe waren Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen der Metall- und Elektroindustrie vertreten. Rund die Hälfte der Teilnehmer gab an, die Flächentarifverträge anzuwenden oder sich daran zu orientieren.

Unter dem Begriff der Zusatzleistungen wurden in der Studie Sach-, Dienst- und monetäre Leistungen subsumiert, die der Arbeitgeber seinen Beschäftigten über das fixe monatliche Grundentgelt hinaus anbietet. Auch Angebote zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort wurden im Rahmen der Erhebung untersucht. Zwar zählen diese oftmals nicht zu den »klassischen« Zusatzleistungen, werden jedoch von vielen Beschäftigten als besonders attraktiv empfunden und als Anreiz angesehen.

Erfolgsfaktoren für die Fachkräftebindung

Das Thema »Fachkräftesicherung« spielt in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie bereits seit vielen Jahren eine zentrale Rolle (siehe zum Beispiel ifaa 2019). Zwar zeigt die aktuelle Erhebung des ifaa-Trendbarometers, dass durch die Corona-Situation kurzzeitig andere Themen, wie Arbeitszeitflexibilität, Prozessorganisation und der gesetzliche Arbeits- und Gesundheitsschutz, in den Vordergrund gerückt sind (ifaa 2020). Trotzdem ist davon auszugehen, dass spätestens, wenn es darum geht, die Krise erfolgreich zu bewältigen, die richtigen Fach- und Führungskräfte unabdingbar werden.

Abb. 1 zeigt, welche Bedeutung die Teilnehmer der Anreiz- und Vergütungsstudie den unterschiedlichen Faktoren für das Gewinnen und Binden von Fach- und Führungskräften zuschreiben. Es wird deutlich, dass die Flexibilität hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitszeit und -ort als der wichtigste Faktor erachtet wird – dicht gefolgt von einer marktgerechten Grundvergütung, Karriere-möglichkeiten und Weiterbildung.

Diese Ergebnisse korrespondieren mit anderen Erhebungen, beispielsweise des Karriereportals Stepstone. Demnach wünschen sich Beschäftigte insbesondere Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und eine komprimierte Arbeitswoche (Stepstone 2019).

Flexibilität hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitszeit und -ort

Vielen Wünschen der Arbeitnehmer hinsichtlich einer höheren Flexibilität begegnen die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie bereits seit Jahren (siehe Abb. 2).

Die Auswertung der Studienergebnisse zeigt, dass klassische Gleitzeitregelungen von 58 Prozent der beteiligten Unternehmen flächendeckend allen Beschäftigten angeboten werden. Fast jedes Unternehmen bietet diese Möglichkeit, ein Arbeitszeitkonto auf-beziehungsweise abzubauen, Teilen der Belegschaft an.



Amelia Koczy
ifaa – Institut für
angewandte Arbeits-
wissenschaft

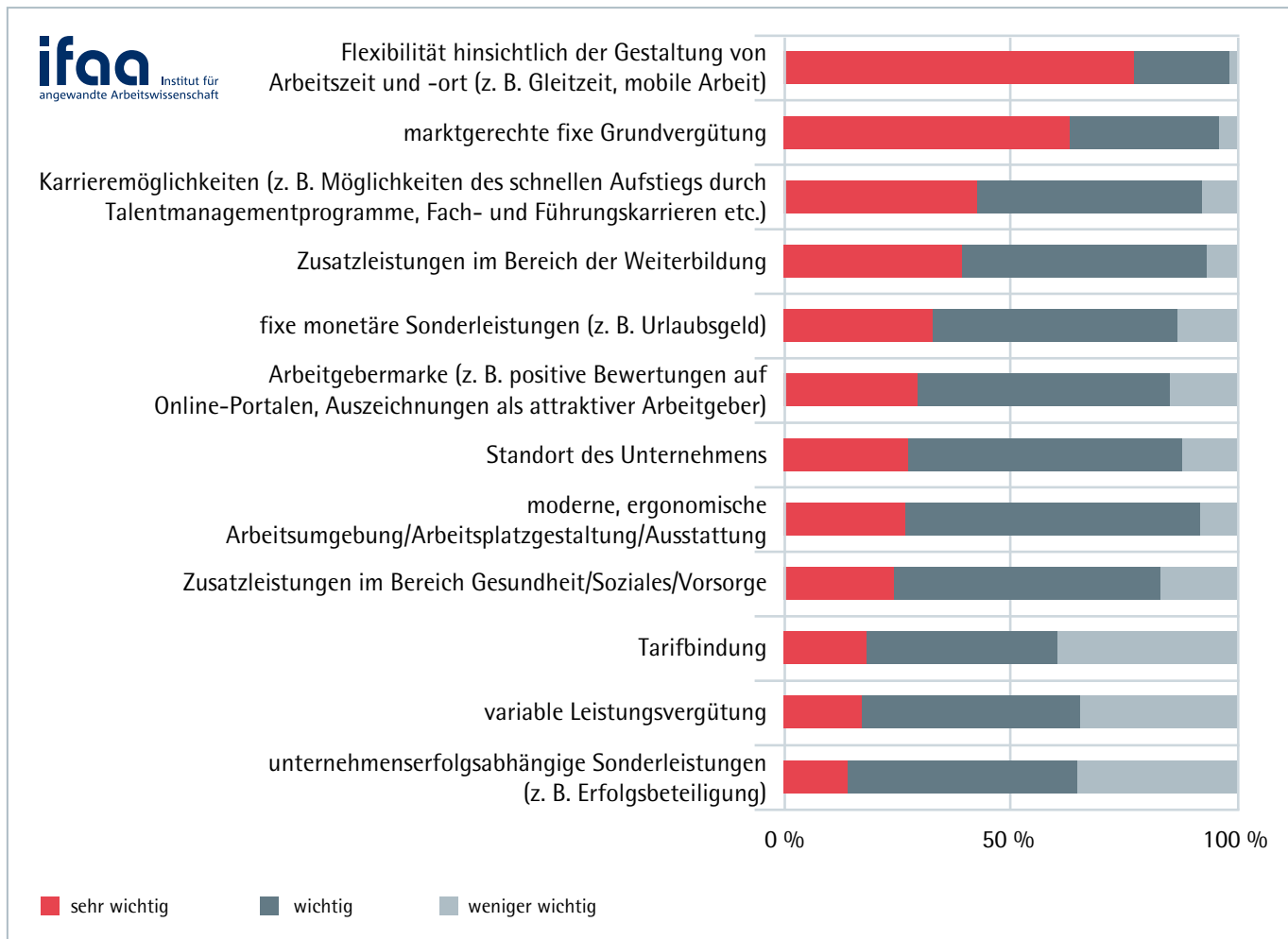


Abb. 1: Wie wichtig schätzen Sie die nachfolgenden Themen für die Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften? (n = 131)

Auch die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, ist vielerorts bereits gegeben: Nahezu alle teilnehmenden Unternehmen bieten Teilzeit mindestens Teilen der Belegschaft an.

Weiterhin sind Optionen zum flexiblen Übergang in den Ruhestand weit verbreitet. Hierzu bietet beispielsweise der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) der Metall- und Elektroindustrie verschiedene Optionen an, wie eine »verblockte« Altersteilzeit oder die Möglichkeit, die Arbeitszeit im Rahmen einer Altersteilzeit kontinuierlich (»unverblocktes Modell«) oder flexibel (»gleitendes« Modell) über die gesamte Laufzeit zu verteilen (Gesamtmetall 2020). Dieser Tarifvertrag hat im Jahr 2015 drei Altverträge abgelöst und eröffnet Betrieben und Beschäftigten entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten.

Vergleicht man die Ergebnisse mit denen der ersten Erhebung im Jahr 2017, so kann fast durchgängig eine Steigerung der Verbreitung beobachtet werden (siehe Abb. 2, rechte Spalte). Insbesondere das Modell »Jobsharing«, bei dem sich zwei oder mehr in Teilzeit arbeitende Beschäftigte einen »Vollzeit-Ar-

beitsplatz« teilen, wird mehr als doppelt so häufig angeboten wie noch vor drei Jahren.

Aufgrund der aktuellen Entwicklungen durch die Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Homeoffice enorm an Bedeutung gewonnen. Einer Studie des Bitkom-Verbands zufolge hat zwischenzeitlich rund die Hälfte der deutschen Arbeitnehmerschaft von zuhause aus gearbeitet (Bitkom 2020). Auch wenn diese Zahlen nicht ohne Weiteres auf die produzierende Metall- und Elektroindustrie übertragbar sind, ist davon auszugehen, dass auch hier langfristig die Bedeutung der Arbeit außerhalb des Büros ansteigen wird. Von den im Rahmen der Anreiz- und Vergütungsstudie befragten Unternehmen gaben 62 Prozent an, die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, mindestens Teilen der Belegschaft anzubieten. Hierbei ist auch zu bedenken, dass die meisten Teilnehmer der Studie sich in den ersten Erhebungswochen im Februar und März beteiligt haben, es ist davon auszugehen, dass diese Zahlen danach noch weiter angestiegen sind.

Insgesamt wird deutlich, dass viele Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsgestaltung bereits angeboten werden, insbesondere in indi-

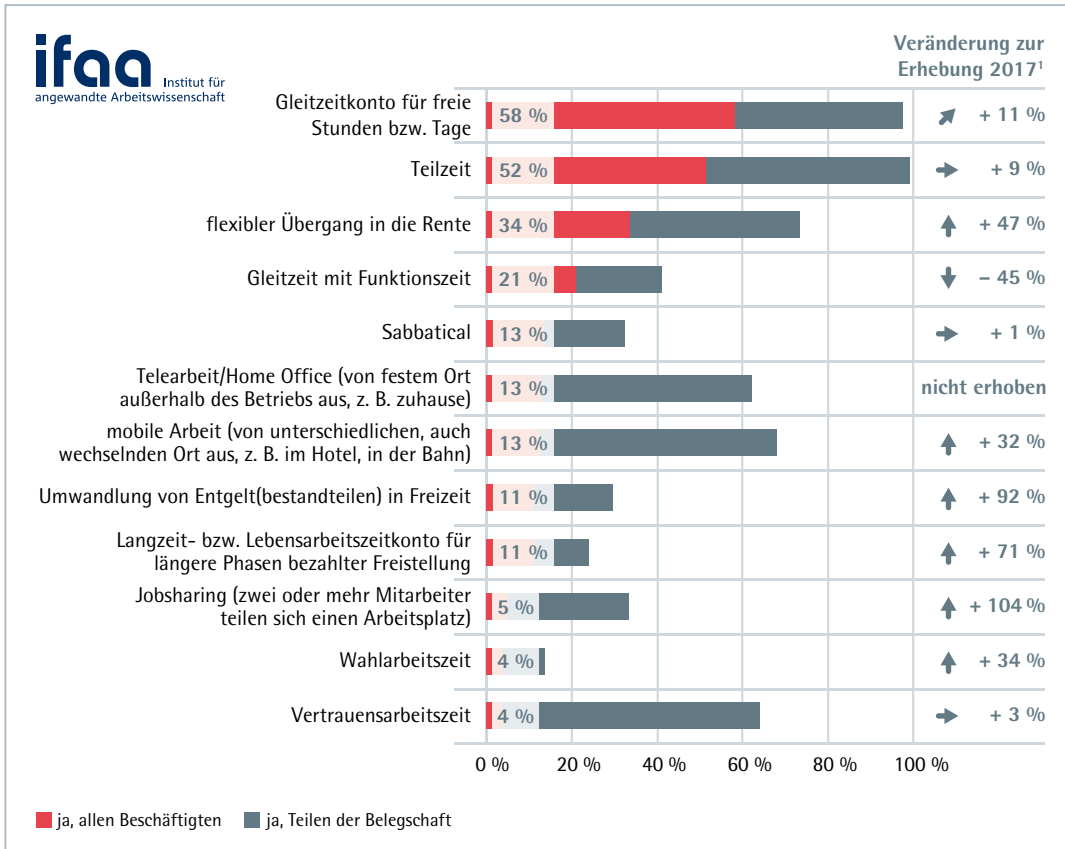


Abb. 2: Bieten Sie Ihren Beschäftigten die nachfolgenden Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort an? (n = 214)

rekten Bereichen, der Administration und in den Engineering- und Projekt-Bereichen. Vielfach stoßen solche Maßnahmen bei Aufgaben, die im Schichtbetrieb oder vor Ort an den Maschinen erledigt werden müssen, jedoch an ihre Grenzen. Aber auch hier versuchen die Unternehmen, zunehmend Flexibilität zu ermöglichen, zum Beispiel durch Gleitzeit in Schichtmodellen (siehe zum Beispiel Jaeger et al. 2017).

Marktgerechtes Grundentgelt

Obwohl die Themen Flexibilität und Homeoffice in den letzten Jahren häufig den öffentlichen Diskurs bestimmt haben, spielt die angemessene und marktgerechte Bezahlung nach wie vor eine – wenn nicht die – wesentliche Rolle, wenn es um die Fachkräftebindung geht. Der »Monitor Fachkräftesicherung und -bindung« des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2015 zeigt, dass potenzielle Wechselr sich vor allem eine bessere Bezahlung wünschten (BMAS 2015).

Die Vielzahl an heute verfügbaren Informationen, zum Beispiel aus Online-

Portalen, macht es auch für Arbeitnehmer einfach, sich einen schnellen Überblick über die Verdienste in bestimmten Berufen zu verschaffen. Unternehmen benötigen jedoch häufig belastbare(re) Zahlen, um zum Beispiel Forderungen seitens der Beschäftigten sachlich diskutieren zu können. Hierzu bieten zum Beispiel die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie bereits seit vielen Jahren in Kooperation mit dem ifaa branchen- und regionenspezifische Vergütungsbenchmarks an (Feggeler und Koczy 2020).

Weiterbildung und Personalentwicklung

Neben einer angemessenen aktuellen Vergütung werden insbesondere die zukünftigen Perspektiven, zum Beispiel Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, als besonders wichtig angesehen, um qualifizierte Beschäftigte im Unternehmen zu halten. Die fachliche Aus- und Weiterbildung spielt hierbei eine zentrale Rolle.

Die angebotenen Maßnahmen zur Personalentwicklung sind daher ebenfalls Gegenstand der Anreiz- und Vergütungsstudie.

Literatur

Bitkom (2020) Corona-Pandemie: Arbeit im Homeoffice nimmt deutlich zu. <https://www.bitkom.org/Presse/Pressinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu>. [Zugegriffen: 23. Juli 2020]

BMAS (2015) Monitor Fachkräftesicherung und -bindung. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. BMAS, Berlin

Feggeler A, Koczy A (2020) Benchmarking und Entgeltvergleiche. Zahlen | Daten | Fakten. ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. www.arbeitswissenschaft.net/ZDF_Benchmarking. [Zugegriffen: 8. Juli 2020]

Gesamtmittel (2020) Flexibler Übergang in die Rente. <https://www.gesamtmittel.de/tarifpolitik/tarifvertraege/flexibler-uebergang-die-rente>. [Zugegriffen: 7. August 2020]

ifaa (2019) Topthema der Experten: Leistungsentgelt bei kleinen Betrieben im Fokus. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Bilder/Angebote_und_Produkte/Studien/Auswertung_Herbst_2019_3.pdf. [Zugegriffen: 7. August 2020]

Literatur

ifaa (2020) Corona verändert die Sichtweise auf die Arbeitswelt. https://www.arbeitswissenschaft.net/fi-admin/Bilder/Angebote_und_Produkte/Studien/Auswertung_ifaa_Trendbarometer_Arbeitswelt_Fruhjahr_2020.pdf [Zugegriffen: 7. August 2020]

Jaeger C, Altun U, Glaser S, Lawonn C, Matthes A, Gesamtmetall, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg.) (2017) Arbeitszeit im Wandel. IW Medien, Berlin
 Koczy A, Hille S, Feggeler A (2020) ifaa-Studie: Anreiz- und Vergütungssysteme in der Metall- und Elektroindustrie – Teil 2. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, Düsseldorf

Stepstone (2019) Benefits für Mitarbeiter: Kompensation oder Aufwertung? <https://www.stepstone.at/Karriere-Bewerbungstipps/benefits-mitarbeiter/> [Zugegriffen: 7. August 2020]

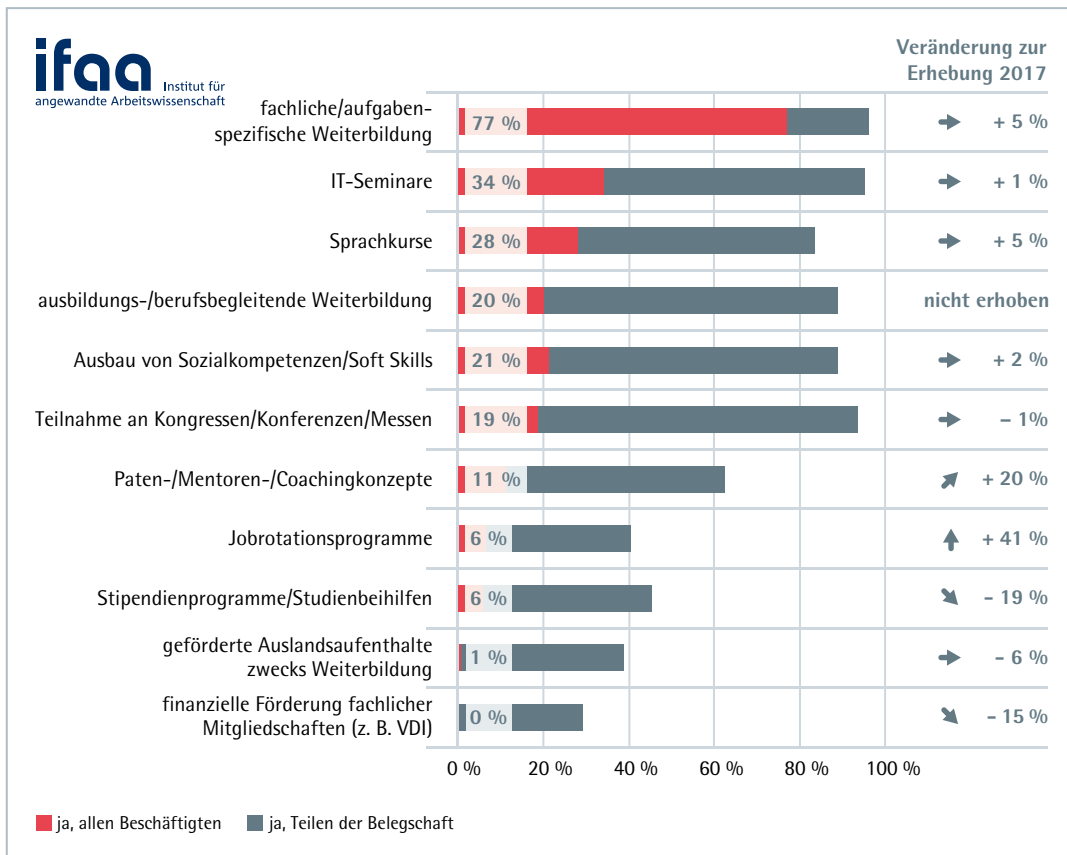


Abb. 3: Bieten Sie Ihren Beschäftigten die nachfolgenden Maßnahmen zur Personalentwicklung an? (n = 213)

Es zeigt sich, dass nahezu alle Betriebe ihre Beschäftigten – oder zumindest Teile davon – regelmäßig fachlich weiterbilden (siehe Abb. 3). Bereits in der ersten Studie konnte die hohe Verbreitung der fachlichen beziehungsweise aufgabenspezifischen Weiterbildung herausgestellt werden, diese ist nun nochmals um 5 Prozent leicht angestiegen.

Darüber hinaus werden Seminare im IT-Bereich, den Sprachen und Sozialkompetenzen sowie die ausbildungs- und berufsbegleitende Weiterbildung besonders häufig angeboten.

Zudem wird in Abb. 3 deutlich, dass Unternehmen bei der Frage differenzieren, wen sie in welchen Bereichen weiterbilden. Die meisten Maßnahmen werden zielgruppenspezifisch bestimmten Teilen der Belegschaft angeboten, nur wenige werden pauschal allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Fazit

Insgesamt wird deutlich, dass neben der monetären Grundvergütung Zusatzleistungen, insbesondere im Bereich Arbeitszeitgestaltung und Weiterbildung, als wichtige Faktoren zur Fachkräftesicherung angesehen werden. Hierzu

bieten die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie unterschiedliche Angebote und Maßnahmen an. Neben den oben beschriebenen werden Zusatzleistungen insbesondere auch in den folgenden Bereichen angeboten:

- Gesundheitsvorsorge und Beratung, zum Beispiel Rückenschule, Impfungen, Ernährungsberatung
- Sozialleistungen, zum Beispiel Verpflegung, betriebliche Kinderbetreuung, Fahrtwegsunterstützung
- Versicherungsleistungen und betriebliche Altersversorgung
- Nutzungsrechte, zum Beispiel an Dienstwagen oder E-Bikes

Die vollständige Auswertung der Studie mit Angaben zur Verbreitung der unterschiedlichen monetären und nicht monetären Zusatzleistungen liefert die aktuell erschienene ifaa-Broschüre (Koczy et al. 2020). ■

Autoren-Kontakt

Amelia Koczy M.Sc.
 ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
 Tel. +49 211 542263-12
 E-Mail: a.koczy@ifaa-mail.de