

»Benchmark Aufgabenbezogene Entgelte«

Der Vergütungsvergleich des baden-württembergischen Arbeitgeberverbandes Südwestmetall



Katharina Hannemann
SÜDWESTMETALL

Das Benchmark Aufgabenbezogene Entgelte hat sich seit der ersten Erhebung im Jahr 2007 bei einer großen Anzahl von Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs fest etabliert. Die Teilnahme von rund 200 Betrieben mit rund 200 000 Beschäftigten stellt eine valide Datenbasis dar. Die zugrunde liegende Struktur der Aufgabencodierung und Aufgabenbeschreibung auf Basis des Entgelttarifvertrags (ERA-TV) ist in vielen Unternehmen in breiter Anwendung und hat sich darüber hinaus als universal anwendbar erwiesen. Die große Beteiligung nicht flächentarifgebundener Unternehmen aus dem Unternehmensverband Südwest, dem Schwesterverband von SÜDWESTMETALL, sorgt für eine breite Ermittlung von Vergütungsdaten und ermöglicht eine marktaktuelle Übersicht der Vergütungsstrukturen.



Ioannis Kiourtides
SÜDWESTMETALL

Der hohe Detaillierungsgrad der über 200 Referenzaufgaben stellt ein Alleinstellungsmerkmal dieses Benchmarks dar und ermöglicht passgenaue Zuordnungen. Für tarifgebundene Unternehmen ist die Referenzaufgabenzuordnung mit einem überschaubaren Aufwand verbunden, da diese über die tarifliche ERA-Systematik gleichzeitig als Bewertungsgrundlage für die betrieblichen Aufgaben im Einsatz sind.



Andreas Feggeler
ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.

Kern des »Benchmarks Aufgabenbezogene Entgelte« sind mehr als 200 ausführliche Referenzaufgaben, die einen aussagekräftigen und detaillierten Entgeltvergleich und damit die Orientierung bei entgeltpolitischen Fragen ermöglichen.

Zusätzlich zu den branchen- und betriebsklassenbezogenen Vergleichen sind weitere Analysen wie etwa zur Demografie oder Arbeitszeit feste Bestandteile der Erhebung. Zeitverläufe zeigen Entwicklungen und Trends. Eine hohe

Welche Fragen können mit dem Benchmark Aufgabenbezogene Entgelte beantwortet werden?

Das Spektrum der Themenfelder ist breit aufgestellt. Neben Entgeltvergleichen, Strukturübersichten und Zeitverläufen werden Themen wie Demografie, Betriebsbindung, Leistungs- und Belastungsvergütung sowie Arbeitszeiten nach verschiedenen Aspekten dargestellt.

Konkret lassen sich zum Beispiel Fragen beantworten wie:

- Was wird für die Aufgabe eines Konstrukteurs bezahlt?
- Was sind übliche Arbeitszeiten?
- Wie stellt sich unsere Aufgaben- wie auch betriebsbezogene Altersstruktur im Branchen- und Betriebsgrößenvergleich dar?
- Wie sieht unsere betriebliche Entgeltstruktur im Branchen- und Betriebsgrößenvergleich aus?

Entgeltvergleiche werden nach Referenzaufgaben in verschiedenen Detaildarstellungen, Übersichten beziehungsweise regionalen Aspekten dargestellt.

In dieser Detailübersicht sind die Jahreseffektiventgelte der Aufgabe Konstruktionsingenieur/-in nach Branche, Betriebsgrößenklasse und der gesamten Stichprobe

Fakten zum Benchmark Aufgabenbezogene Entgelte

Anzahl unternehmensspezifischer Auswertungen ermöglicht die Einordnung der eigenen Position und die Beurteilung der Validität der dargestellten Aussagen.

Sowohl bei der Zuordnung der Referenzaufgaben als auch bei der Analyse und Interpretation der Auswertungen werden die teilnehmenden Unternehmen durch die Verbandsingenieur/-innen von Südwestmetall unterstützt.

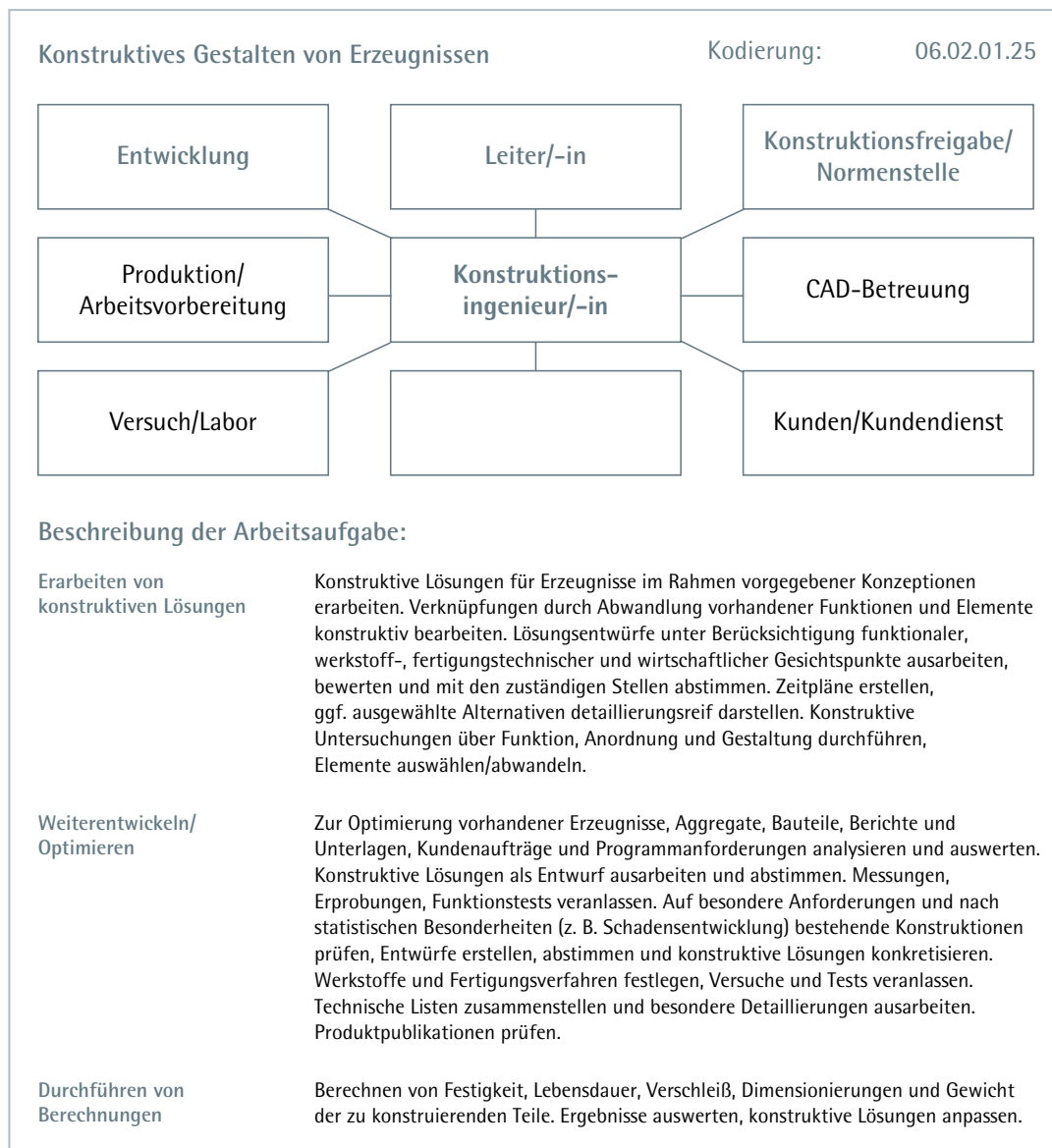


Abb. 1: Referenzaufgabe 06.02.01.25
Konstruktionsingenieur/-in

aufgegliedert. Zudem wird der tarifliche Jahresverdienst sowie die betriebliche Vergütungshöhe (sofern angegeben) als Vergleichswert ausgewiesen. Der Medianwert erscheint in den Darstellungen als weißer Kreis, 50 Prozent der Nennungen als grauer Balken, 5 Prozent und 95 Prozent der Nennungen als kleiner Kreis. Der individuelle Unternehmenswert ist als blaue Linie und in weiteren Auswertungen als blaues Kreuz eingetragen. Das tarifliche Jahresentgelt wird als magentafarbene Strich-Linie ausgewiesen. Die Tabellen enthalten zudem die Anzahl der erfassten Beschäftigten und Betriebe sowie die Anzahl der Beschäftigten mit Nennung des durchschnittlichen Jahreseffektiventgelts der jeweiligen Aufgabe im eigenen Betrieb (blaue Linie).

Das Thema Arbeitszeit nimmt aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen, welche sich auch in den aktuellen Tarifverträgen wider-

spiegeln, stark an Bedeutung zu. Über den Zeitverlauf wird in untenstehender Darstellung die eigene betriebliche Entwicklung zur Entwicklung in der eigenen Betriebsgrößenklasse, der eigenen Branche sowie der gesamten Stickprobe ersichtlich. Weitere Auswertungen zeigen die Arbeitszeiten zum Beispiel im Bezug zur Arbeitsaufgabe.

Angesichts der demografischen Veränderungen sind besonders die Auswertungen zur diesem Thema von großem Interesse. Die Detailtiefe und der Umfang ermöglichen einen genauen Blick auf die eigene Situation. Es wird nicht nur das allgemeine demografische Profil des Unternehmens wie in der dargestellten Grafik sichtbar, dieses kann in der Tiefe durch die Analyse weiterer Auswertungen auf Aufgabenebene ermittelt werden.

Der Vergleich der gesamten Entgeltstruktur zur eigenen Branche, der eigenen Betriebsgrößenklasse und der gesamten Er-

Autoren-Kontakt

Dipl.-Ing.
Katharina Hannemann
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (SÜDWESTMETALL)
Tel.: +49 711 937808 60
E-Mail: Hannemann@suedwestmetall.de

Dipl.-Ing. Ioannis Kiourtides
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (SÜDWESTMETALL)
Tel.: +49 761 38669-17
E-Mail: kiourtides@suedwestmetall.de

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

hebung, zusammengefasst nach Anlern-
 Fach- und Führungsaufgaben, stellt ein wei-
 teres Alleinstellungsmerkmal des Benchmarks
 Aufgabenbezogene Entgelte dar. Dieser Ver-
 gleich ermöglicht, die eigene Vergütungs-
 struktur im Spannungsfeld wirtschaftlicher
 Gesichtspunkte und der Entgeltattraktivität
 als Arbeitgeber zu analysieren.

Zusammenfassung

Zur Gestaltung zukunftsfähiger betrieblicher
 Entgeltstrukturen sind neben zum Beispiel der
 Kenntnis tarifvertraglicher Entgelte weitere
 umfangreiche Informationen über marktaktu-
 elle Vergütungen in den relevanten Branchen,
 Betriebsgrößen und Regionen eine unver-

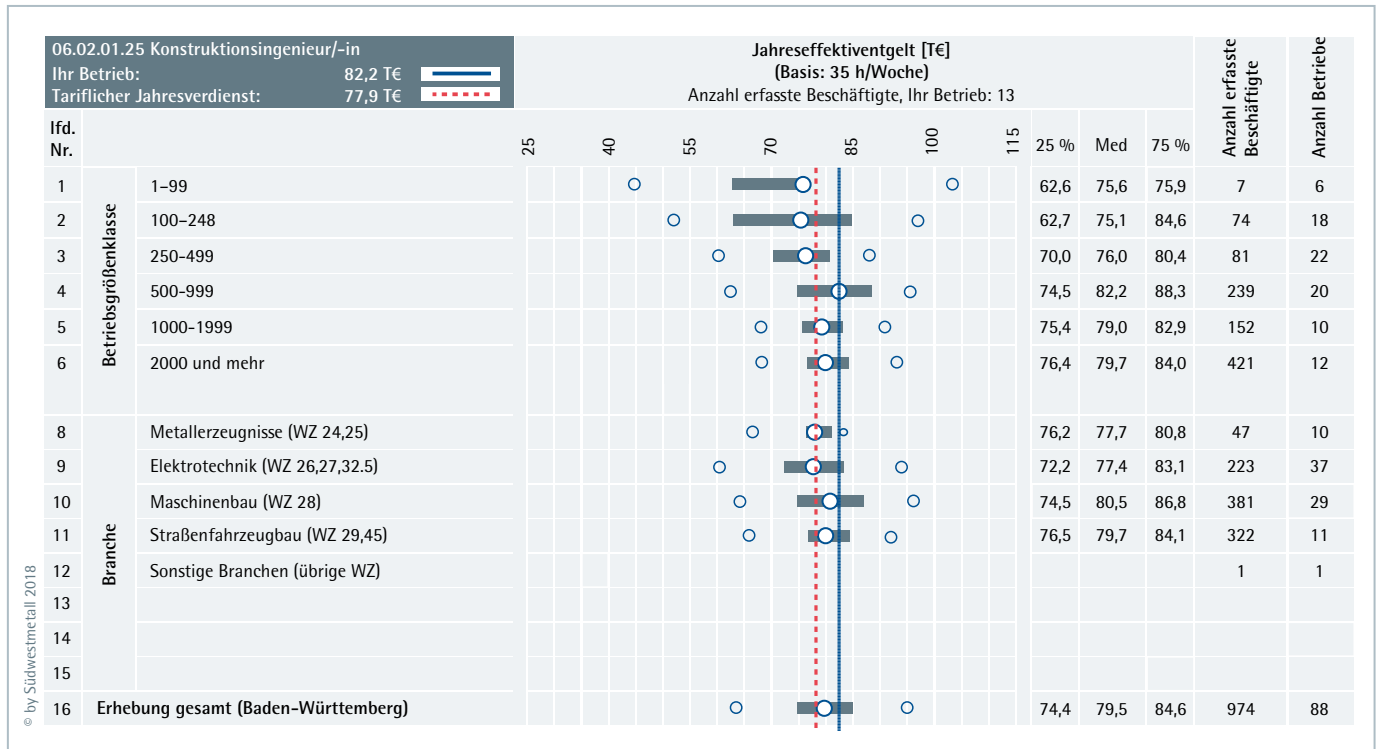


Abb. 2: Jahreseffektiventgelt 06.02.01.25 Konstruktions-ingenieur/-in

Verteilung der Beschäftigten über Wochenarbeitszeiten in Prozent im Zeitverlauf		Wochenarbeitszeiten in h – Prozentuale Verteilung –							Median	Durchschnitt	Anzahl erfasste Beschäftigte	Anzahl Betriebe
Bezug: Erhebungsmonat April		<=7,5	>7,5 <=15	>15 <=22,5	>22,5 <=30	>30 <=37,5	>37,5 <=45	>45	[h]	[h]		
Betriebsgrößenklasse: 250-499	2013	0,0	0,5	3,0	3,0	75,4	18,1		35,0	35,1	29 312	104
	2014	0,0	0,6	3,1	3,2	74,4	18,6	0,1	35,0	35,1	28 143	97
	2015	0,0	0,5	3,0	3,2	72,5	20,8		35,0	35,2	27 683	89
	2016	0,1	0,6	3,2	4,0	71,0	21,0	0,0	35,0	35,1	24 743	82
	2017	0,0	0,7	3,2	4,2	70,0	21,9		35,0	35,2	14 454	44
	2018	0,0	0,7	3,4	4,2	67,6	24,1		35,0	35,3	13 451	39
Branche: Maschinenbau (WZ 28)	2013	0,1	0,7	3,1	2,4	74,2	19,5	0,0	35,0	35,1	48 039	141
	2014	0,1	0,8	3,3	2,5	74,5	18,8	0,0	35,0	34,8	58 766	147
	2015	0,1	0,9	3,1	2,8	68,5	24,6		35,0	35,3	42 145	117
	2016	0,1	0,8	3,1	2,8	71,8	21,5		35,0	35,1	48 274	110
	2017	0,0	1,1	3,6	3,3	74,2	17,7		35,0	34,7	29 295	59
	2018	0,1	1,1	3,7	3,4	72,4	19,4		35,0	34,8	32 963	63
Erhebung gesamt	2013	0,1	0,6	2,7	3,4	68,6	24,6	0,0	35,0	35,4	254 012	396
	2014	0,1	0,6	2,8	3,5	68,3	24,4	0,3	35,0	35,3	261 159	395
	2015	0,0	0,6	2,8	3,1	67,6	25,8		35,0	35,4	224 571	327
	2016	0,1	0,6	2,8	3,3	65,2	28,0	0,0	35,0	35,5	232 476	335
	2017	0,0	0,7	3,0	3,6	66,8	25,9	0,0	35,0	35,4	178 943	222
	2018	0,0	0,7	2,9	4,2	66,3	25,9	0,0	35,0	35,4	184 183	210
Ihr Betrieb	2013		1,9	3,4	3,4	46,2	45,2		35,0	35,5	208	-
	2014		1,4	5,0	2,7	48,2	42,7		35,0	35,4	220	-
	2015		1,4	4,1	3,7	46,1	44,7		35,0	35,9	219	-
	2016		1,3	3,9	3,5	44,6	46,8		35,0	36,1	231	-
	2017		1,3	3,9	3,5	44,3	46,9		35,0	36,1	228	-
	2018		0,9	4,6	3,2	45,4	45,9		35,0	36,1	218	-

Abb. 3: Zeitverlauf Arbeitszeit

zichtbare Grundlage. Der Benchmark Aufgabenbezogene Entgelte liefert den Teilnehmern hierzu valide Daten sowie darüber hinaus viele wichtige Informationen, um weitere personalpolitische Fragen zu beantworten. Die hohe Anzahl ausführlicher Referenzaufgaben sowie die breite Datenbasis sind die Erfolgsfaktoren dieses Benchmarks. ■

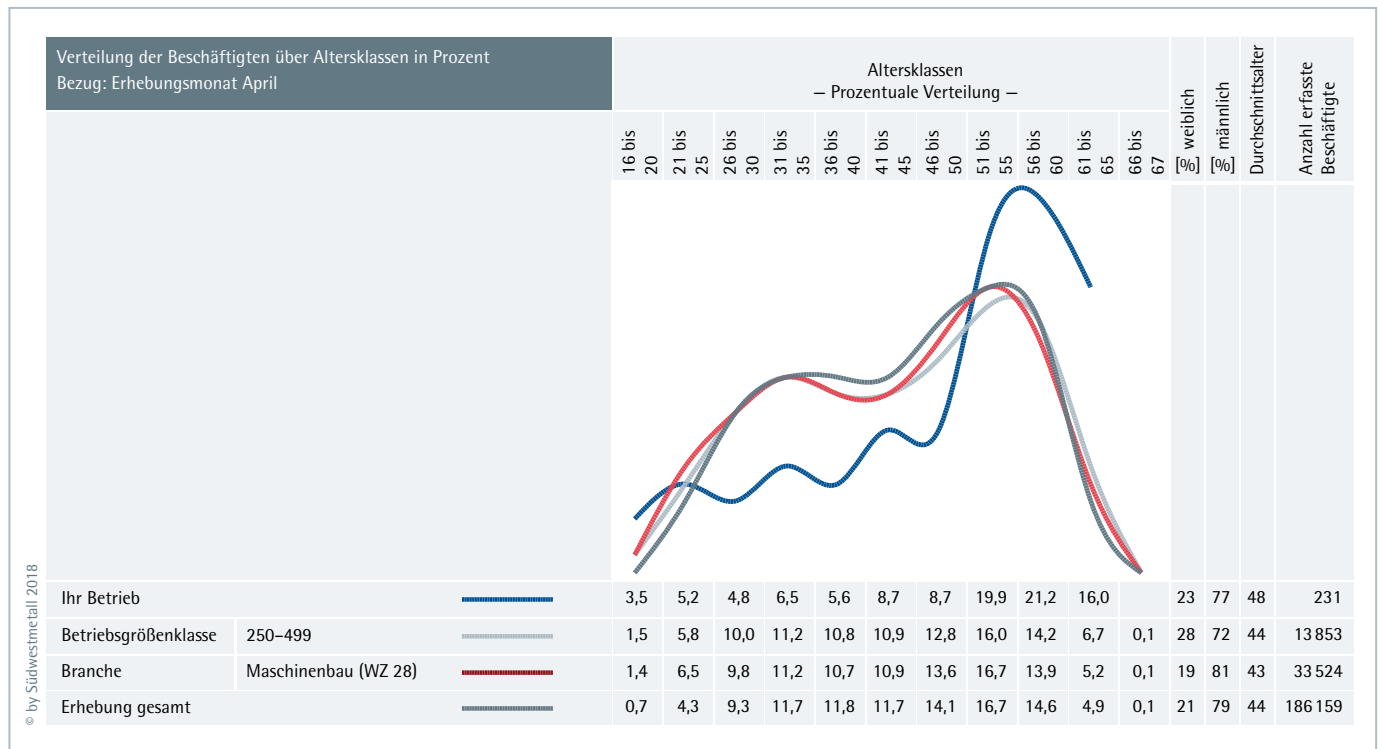


Abb. 4: Demografie im Vergleich mit Branche/Betriebsgrößenklasse/Stichprobe

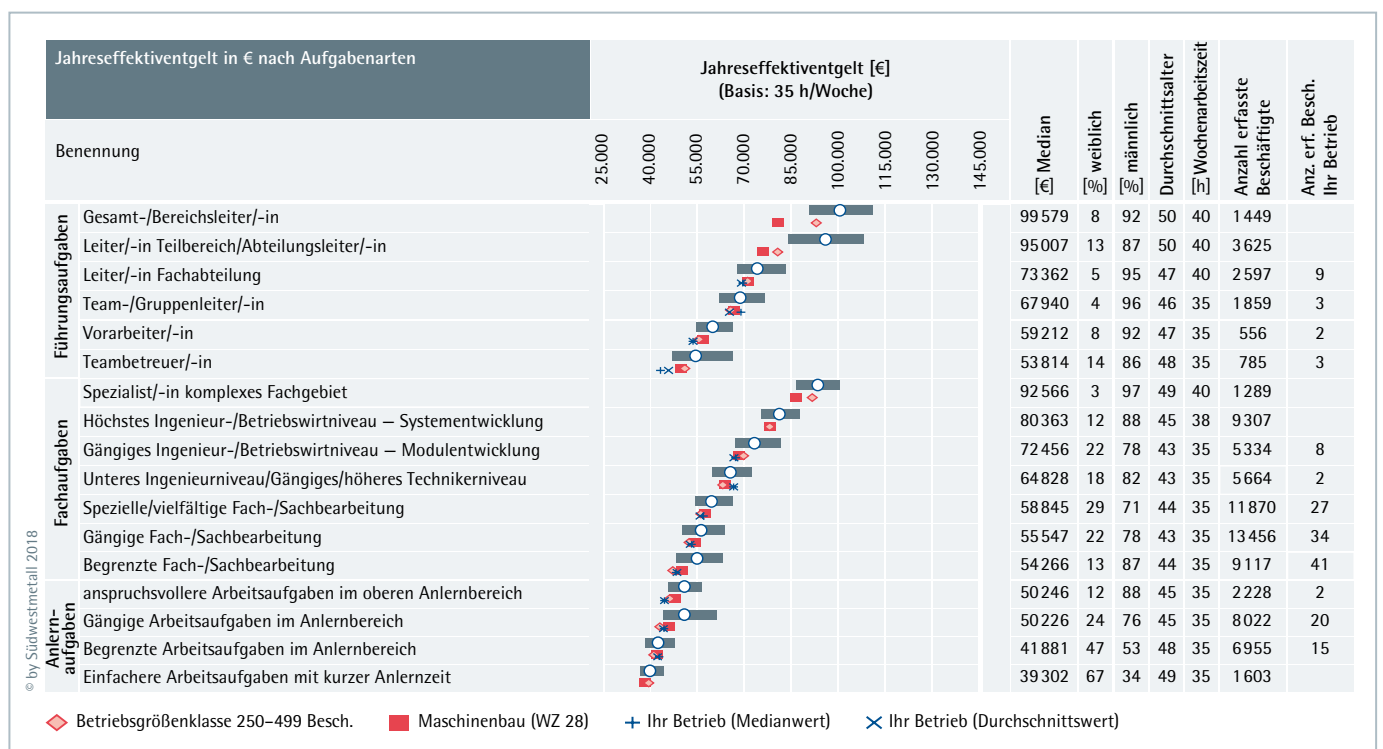


Abb. 5: Entgeltstruktur des Unternehmens nach Anlern-, Fach- und Führungsaufgaben