



MANAGEMENT SUMMARY

ifaa-Studie: Anreiz- und Vergütungssysteme in der Metall- und Elektroindustrie 2023

Betriebliche Ansätze zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und Fachkräftebindung

Der zunehmende Mangel an geeigneten Fachkräften hat Auswirkungen auf die Effektivität und Konkurrenzfähigkeit eines Unternehmens. Um Mitarbeitende zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden, bieten viele Unternehmen Benefits, nicht finanzielle Anreize und attraktive Arbeitsbedingungen als Teil einer ganzheitlichen Vergütungsstrategie an.

Die ifaa-Studie identifiziert die beliebtesten und am weitesten verbreiteten Maßnahmen, um Unternehmen Impulse und Anregungen für die Gestaltung einer eigenen Benefit-Strategie zu liefern.

Stichprobe

Die Online-Befragung erfolgte im Zeitraum März bis Juni 2023 durch das ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie Deutschlands.

Insgesamt wurden 604 Unternehmen bezüglich ihrer angebotenen monetären und nicht-monetären Zusatzleistungen befragt, wobei 512 Unternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie stammen.

KERNAUSSAGEN

1. Mit Flexibilität gegen den Fachkräftemangel:

Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind bei Beschäftigten besonders beliebt. Für Arbeitgeber ist das Potenzial, über diese Leistungen die eigene Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen und Fachkräfte langfristig zu binden, als sehr hoch einzuschätzen. Des Weiteren werden die Führungskultur, eine marktgerechte Vergütung und Flexibilität bezüglich des Arbeitsortes von den Teilnehmern als besonders relevant erachtet.

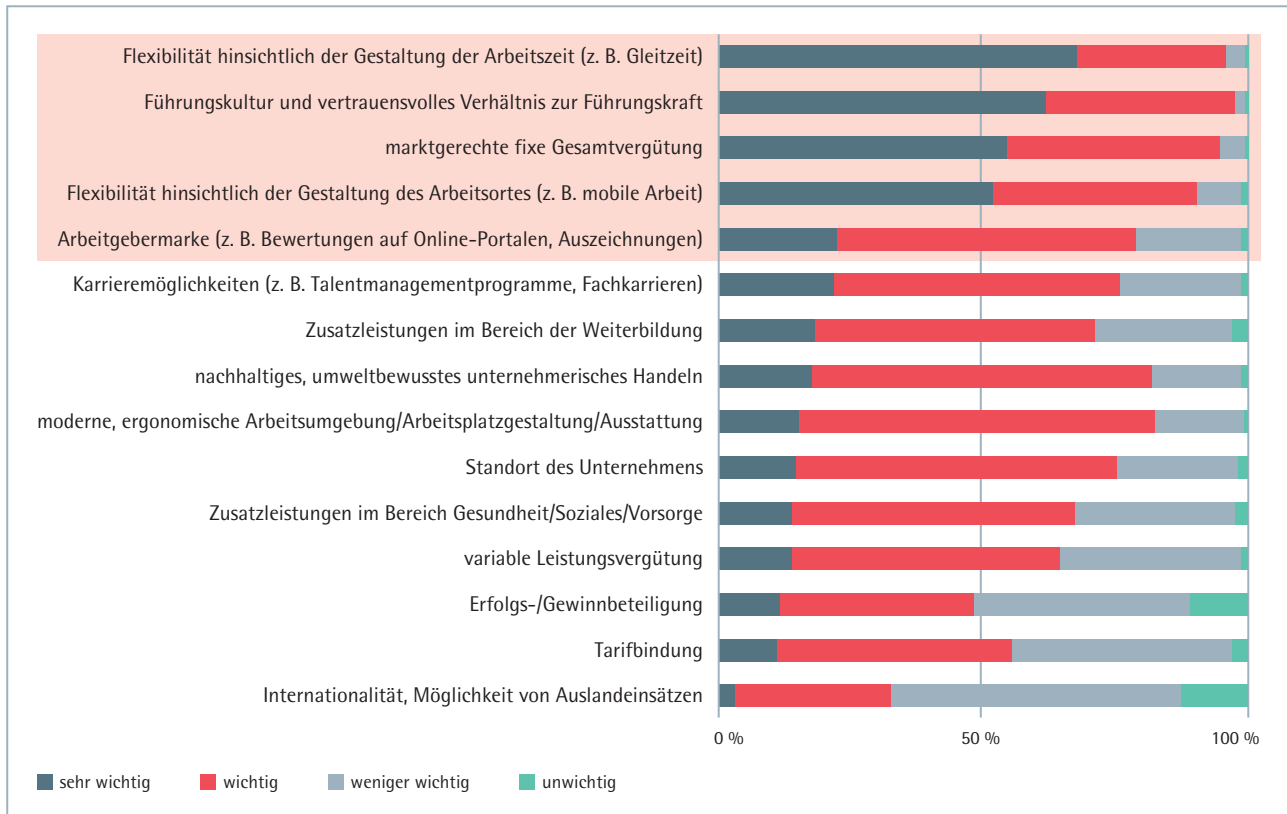


Abbildung 1: Wie wichtig schätzen Sie die nachfolgenden Themen für das Gewinnen und Binden von Fach- und Führungskräften? (n = 411)

2. Steigende Bedeutung von Benefits:

Der Einfluss von Benefits auf die Arbeitgeberattraktivität wird von den meisten Teilnehmern als groß oder eher groß bewertet. 85 % der Betriebe sind überzeugt, dass die Bedeutung von Benefits in Zukunft weiter steigen wird. Mit ihrem Angebot an zentralen Unternehmen darauf ab, ihre eigene Arbeitgeberattraktivität im Wettbewerb um Fach-/Führungskräfte zu steigern sowie die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen zu fördern.

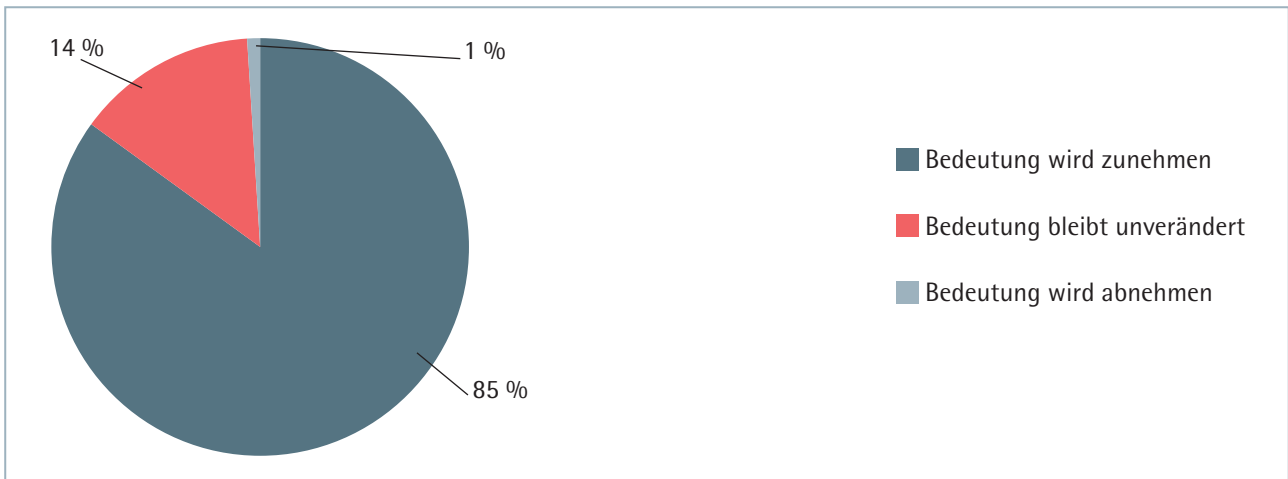


Abbildung 2: Wie schätzen Sie die Bedeutung von freiwilligen Zusatzleistungen in Ihrem Unternehmen für die Zukunft ein? (n = 415)

3. Finanzielle Sicherheit im Alter bleibt wesentlich:

Die betriebliche Altersversorgung steht seit Beginn der Erhebungen im Jahr 2017 auf Platz eins der am meisten verbreiteten Zusatzleistungen. 93 % der Betriebe bieten diesen Benefit mindestens einem Teil der Belegschaft an.

4. Fokus auf Vorsorge, Weiterbildung und Gemeinschaft:

Neben der Vorsorge sind die Top-Benefits:

- Möglichkeiten zur Weiterbildung,
- Weihnachts- und Betriebsfeste,
- ein eigener Parkplatz
- sowie Gleitzeitkonten, mit denen Beschäftigte Stunden ansparen und in freie Tage umwandeln können.

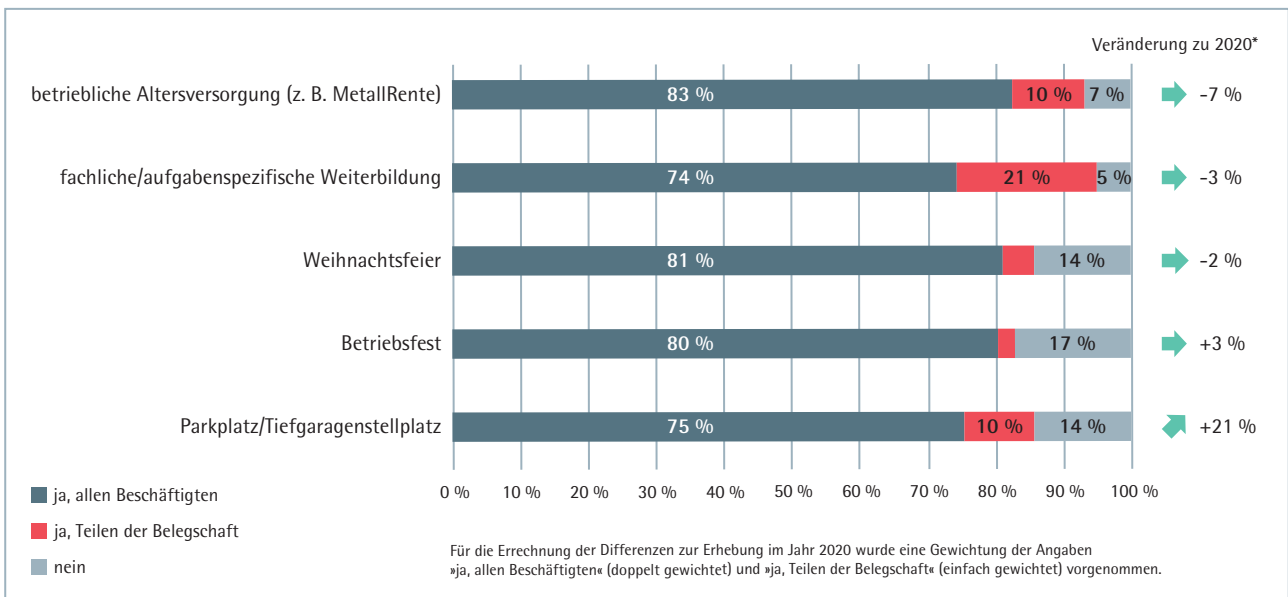


Abbildung 3: Top 5 – am häufigsten angebotene Benefits

5. E-Bikes im Trend:

Das Angebot von Fahrrad-/E-Bike-Leasing hat sich im Vergleich zu 2020 mehr als verdoppelt. Aber auch Vertrauens- und Wahlarbeitszeiten, mobile Arbeit sowie Erholungsbeihilfen und Sabbaticals haben in ihrer Verbreitung deutlich zugenommen.



Abbildung 3: Die größten Zuwächse zur letzten Erhebung

6. Nicht alles wird nachgefragt:

Bei einigen Benefits hat sich das Angebot 2023 verringert, dazu zählen Haushaltsdienstleistungen, Job-sharing, Möglichkeiten der Umwandlung von Entgeltbestandteilen in Zeit und die Raucherentwöhnung.

Kontakt



Amelia Gahmann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Fachbereich Arbeitszeit und Vergütung
Telefon: 0211 54 22 63-12
E-Mail: a.gahmann@ifaa-mail.de

Die Gesamt-Ergebnisse werden im November 2023 veröffentlicht.