

BRV-Lohn- und Gehaltsstrukturanalyse 2017

Gratwanderung zwischen den Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die voranschreitende Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft ist eines der großen Themen quer durch alle Wirtschaftszweige und Branchen. Doch trotz aller Potenziale, die digital gesteuerte Prozessabläufe den Unternehmen bieten können: Gerade in dienstleistungsorientierten Branchen wie unserer wird der Mensch auf absehbare Zeit einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren bleiben.

Die innerbetrieblichen Prozesse können digital optimiert sein, ein Online-Terminkalender die telefonische Vereinbarung von Werkstattterminen ersetzen, das Kundenfahrzeug mag Daten digital an die Werkstatt senden, der Internetauftritt und ein möglicher Webshop nach state of the art vorhanden sein – ohne Menschen, die digital generierte Informationen im „Backend“ in die Tat umsetzen, würde kein neuer Reifen auf der Straße rollen.

Mehr denn je brauchen wir auf allen Ebenen motivierte Mitarbeiter, die einerseits die Digitalisierung und daraus resultierende Prozessoptimierungen vorantreiben, um andererseits mehr Zeit für ihre Kernaufgaben wie Beratung, Verkauf und Montage und damit letztlich für den Kunden zu haben.

Doch qualifiziertes Personal hat seinen Preis. Für die BRV-Mitglieder sind die Ausgaben für Löhne und Gehälter ein großer Faktor. Laut BRV-Jahresbetriebsvergleich 2016 müssen die Unternehmen der Branche im Schnitt aktuell knapp 64 Prozent des Rohertrages auf die Ausgaben für das Personal verwenden. Und angesichts des zunehmenden



Lohn-/Gehaltsstrukturanalyse 2017 für den Reifenhandel: Im Auftrag des BRV hat die BBE Automotive hierfür die Bezüge von Unternehmensinhabern, Geschäftsführern und Mitarbeitern in den verschiedenen Unternehmensbereichen erhoben und ausgewertet.

Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte wird das Entlohnungsniveau in der Zukunft eher steigen als fallen.

Die betriebswirtschaftliche Eingruppierung von Maschinen/Software usw. als „Investition“ und Personal als „Kosten“ darf nicht dazu führen, dass wir den Faktor Mensch vergessen. Und was für den Unternehmer in erster Linie ein Kostenfaktor ist, bedeutet

Abb.: BBE Automotive

aus Sicht des Mitarbeiters Leistungsanreiz und Motivation: der Lohn für seine Arbeitsleistung. Die individuell „richtige“ Entlohnung wird damit zur Gratwanderung zwischen den Interessen von Arbeitgeber, Arbeitnehmer und dem Vergleichsmaßstab, den konkurrierende Arbeitgeber mit ihren monetären Anreizen für Mitarbeiter vorgeben.

Es ist daher wichtig, sich generell mit dieser Thematik zu befassen, aber dabei den Blick über das eigene Unternehmen hinaus zu werfen. Ein einzelnes Unternehmen kann dies nicht leisten, daher ist es Aufgabe des BRV, hier allen Mitgliedern aussagefähige Branchendaten zur Verfügung zu stellen.

Der BRV hat deshalb beschlossen eine aktuelle Lohn-/Gehaltsstrukturanalyse für den Reifenfachhandel aufzulegen, die den Verbandsmitgliedern Orientierung geben soll. Zuletzt wurde im Jahr 2007 eine umfangreiche Untersuchung der Lohn- und Gehaltsstruktur durchgeführt. Bestandteil der aktuellen Studie sind die Darstellung der durchschnittlichen Löhne und Gehälter getrennt nach einzelnen Unternehmensbereichen sowie das Aufzeigen von möglichen oder derzeit praktizierten variablen leistungs- und erfolgsabhängigen Entlohnungssystemen. Abgerundet wird das Ganze durch praktische Hinweise zur Gestaltung von leistungs- und erfolgsabhängigen Entlohnungssystemen.

Folgende Gesamtergebnisse der Studie lassen sich festhalten:

- Ein durchschnittliches Outlet beschäftigt in Summe 7,9 Mitarbeiter. Die Bandbreite liegt dabei zwischen rund 3 bis 20 Mitarbeitern je Standort.
- Die umsatzstärkeren Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 3,5 Mio. Euro im Outlet verfügen in der Leitung und Verwaltung über einen Stab von mehr als zehn Mitarbeitern.
- Bei den Gehältern der Mitarbeiter in der Buchhaltung können die Werte relativ stark schwanken und in Einzelfällen beim Jahresgehalt die Grenze von 40.000 Euro überschreiten. Die Gehälter steigen mit dem Jahresumsatz eines Reifen-Outlets.
- Regional gesehen werden die höchsten Gehälter in den Postleitzahl-Regionen 1, 2, 4, sowie 5 gezahlt.
- Die Gehälter der Filialleiter sind in den Unternehmen der Höhe nach relativ gleich verteilt. Tendenziell werden in den industriegebundenen Reifenbetrieben in diesem Bereich höhere Zahlungen an die Mitarbeiter geleistet.
- Im Mittel werden etwa 86.000 Euro an Geschäftsführergehalt pro Jahr gezahlt, somit etwa das 15-fache des vor-

schüssig gezahlten Monatsgehalts. Bei inhabergeführten Betrieben wird dieses Jahresgehalt dann unter steuerlichen Gesichtspunkten festgelegt, Tantiemen sind berücksichtigt. Das höchste Niveau bei den Geschäftsführergehältern wird in der Mitte Deutschlands und im Norden Westdeutschlands gezahlt bzw. realisiert.

- Bei der Entlohnung der Inhaber gibt es eine große Bandbreite zwischen den Betrieben und in der regionalen Verteilung.
- Bei inhabergeführten Betrieben wird die Entlohnung sehr häufig unter steuerlichen Gesichtspunkten festgelegt und am Jahresende entsprechend des Ergebnisses angepasst.

Die detaillierten Analyseergebnisse zu Lohn- und Gehaltsstruktur im deutschen Reifenfachhandel finden BRV-Mitglieder in der aktuellen Studie; siehe Infobox.



Infobox

Die komplette Studie kann im passwortgeschützten Mitgliederbereich der BRV-Website unter dem Menüpfad www.bundesverband-reifenhandel.de > Mitglieder Login > Downloads > Studien > BRV/BBE – Lohn- und Gehaltsstrukturanalyse im deutschen Reifenfachhandel 2017 heruntergeladen werden.

