

Erste Vergütungsstudie für die Brauereiwirtschaft



In einer Welt permanenter Veränderungen und des zunehmenden scharfen Wettbewerbs steigt die Bedeutung der Vergütung. Die eigenen Vergütungsmodelle und die Höhe der vereinbarten Gehälter können nicht mehr isoliert im eigenen Unternehmenskontext betrachtet werden. Ebenso wie in Vertrieb, Werbung, Marketing und Produktion bereits übliche Praxis, muss der Markt hinsichtlich der Vergütung für die wichtigste Ressource Brauereien analysiert werden. Mit der Brauerei-Vergütungsstudie der Versuchs- und Lehranstalt für Brauerei in Berlin (www.vlb-berlin.org) in Zusammenarbeit mit der Kirch Personalberatung (www.kirchconsult.de) stehen der deutschen Brauerei Branche erstmalig vergütungsrelevante Informationen für die Ressorts Vertrieb und Marketing und Human-Resources-orientierte

Benchmarks auf einem hohen Qualitätsniveau zur Verfügung.

Grundlage der Vergütungsstudie sind insgesamt 1.482 Positionsmeldungen. Bei der Erhebung des Datenmaterials wurden vier Führungsebenen und eine Fachebene aus den Ressorts Vertrieb und Marketing mit einer Differenzierung nach Handel, Gastronomie, Vertriebsinnendienst und Key Account Management berücksichtigt. Die Erhebung des Datenmaterials erfolgte auf freiwilliger Basis.

Die folgende Abbildung schlüsselt im Detail die Grundgesamtheit der Vergütungsstudie auf.

Teilnehmerstruktur nach Führungsebene	Anzahl Positionen	relativer Anteil
Führungskräfte der ersten Ebene	21	1,42%
Führungskräfte der zweiten Ebene	137	9,24%
Führungskräfte der dritten Ebene	69	4,66%
Führungskräfte der vierten Ebene	73	4,93%
Fachkräfte	1.182	79,76%
insgesamt	1.482	100,00%

Nach einer Vorauswahl durch den VLB wurden Brauereien unterschiedlicher Größe zur Teilnahme an der Vergütungsstudie eingeladen. Als Teilnehmer konnten kleinere Brauereien mit bis zu 200 Mitarbeitern, mittlere Braue-

reien zwischen 500 und 1000 Mitarbeitern und großen Brauereien mit über 1.000 Mitarbeitern gewonnen werden. Die Studie startete mit einem persönlichen Briefing der Personalleiter der teilnehmenden Unternehmen durch den Studienleiter. Anhand eines Fragebogen, der neben positionsspezifischen auch unternehmensspezifische Fragen beinhaltete, erfassten die an der Studie teilnehmenden Brauereien aus den Ressorts Vertrieb und Marketing 1.482 Positionen.

HR-Benchmarks für Brauereien

Neben Vergütungsdaten wurden in der Studie zusätzlich Human Resources Kennzahlen erhoben. Dazu gehören u.a. die Krankenquote, Fluktuationsquote, Ausbildungsquote, Behindertenquote, Personalkostenquote und die Personalentwicklungskostenquote. Darüber hinaus gaben die Personalleiter der an der Studie teilnehmenden Brauereien die Human Resources Themen an, die sie in der kommenden Zeit besonders stark beschäftigen werden. Neben der Reduktion der Personalkosten, die an erster Stelle liegt, sind Themen der Personalentwicklung von wahrnehmbarer Bedeutung.

Entwicklung der Gehälter in Brauereien

In der Brauerei-Vergütungsstudie werden die Gehaltsstrukturen unterschiedlichster Betrachtungsweisen unterzogen. Einen Überblick über die unterschiedlichen Darstellungsformen erhalten Sie auf der Homepage der studienbegleitenden Personalberatung (www.kichconsult.de). Auf dieser Homepage steht das Inhaltsverzeichnis der Studie als pdf zur Verfügung bzw. kann heruntergeladen werden. In dem folgenden Abschnitt sollen nunmehr einige Highlights dargestellt werden.

Führungskräfte der ersten Ebene im Bereich Vertrieb Handel liegen bei den durchschnittlichen Jahresgesamtbezügen mit 112 TSD EURO vor den Führungskräften der ersten Ebene aus dem Ressort Gastronomie. Im Segment der ersten Führungsebene des Vertriebs Gastronomie allerdings sind die Spannweiten bei den gezahlten durchschnittlichen Jahresgesamtbezügen deutlich größer. Das obere Quartil liegt bei 135 TSD EURO, das untere bei 83 TSD EURO. Das untere Quartil beschreibt den Mittelwert der Gehaltswerte bei den unteren 25% der Grundgesamtheit. Einzelwerte können somit ohne weiteres noch wesentlich tiefer liegen.

Sowohl das Lebensalter wie auch Positions- und Unternehmenszugehörigkeit wirken sich auch in Brauereien auf die Höhe der Gehälter aus. So kann es zum Beispiel einer Fachkraft im Vertrieb (ohne Führungsverantwortung) gelingen - beginnend bei zwei Jahren Positionszugehörigkeit bis hin zu einer Zugehörigkeit von bis zu zehn Jahren eine Gehaltssteigerung von bis zu 20 % zu erreichen. Ähnlich verhält es sich bei einer Vielzahl der untersuchten Positionen. Das Gehaltsniveau der männlichen Führungskräfte liegt im Durchschnitt 24% über dem der weiblichen Kollegen.

Variable Gehälter sind auf dem Vormarsch

In deutschen Brauereien erhalten durchschnittlich 51% der befragten Studienteilnehmer eine variable Vergütung. Dieser Wert liegt allerdings deutlich unter den Vergleichszahlen deutscher Unternehmen. Auf der ersten Füh-

rungsebene kommen 75% der Manager in den Genuss einer variablen Vergütung. Auf der zweiten Führungsebene sind es noch 65%, auf der dritten Ebene 45%. Die Höhe der variablen Vergütung in Brauereien liegt auf der ersten Ebene bei durchschnittlich 13,6%. Vergleichswerte aus Deutschland liegen hier bei nahezu 30% der Gesamtvergütung.

Prämien werden als alleinige Form der variablen Vergütung im Call Center häufig als Jahresabschlusszahlung (Tantieme oder Gratifikation) gezahlt. Bonusauszahlungen sind im Gegensatz zu Prämien an die Leistung des Mitarbeiters im Unternehmen geknüpft. Dabei wurden von den Studienteilnehmern für die Zahlung von Boni u.a. die Bezugsgröße Beurteilung, Zielvereinbarung, Umsatzgröße oder Gewinngröße genannt. Die Beurteilung wird nur von wenigen Befragten als Grundlage ihrer Bonuszahlung beschrieben. Interessant ist dieses Verfahren allerdings im Zusammenhang mit der Methode des 360-Grad-Feedbacks, das neben seiner Kommunikationswirkung bei Vorliegen der entsprechenden Grundvoraussetzungen im Unternehmen auch als Beurteilungs- und damit vergütungsrelevantes Instrument eingesetzt werden kann.

Die Brauerei-Vergütungsstudie kann über www.kirchconsult.de bestellt werden. VLB-Mitglieder erhalten die Studie zu einem vergünstigten Preis. Ein Subskriptionspreis bis zum 10.12.2004 wurde eingerichtet.

Autor



Marc Emde, Mitglied der Geschäftsführung der Kirch Personalberatung und Studienleiter der Brauerei-Vergütungsstudie. Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind die Konzeption und Einführung von Performance-Managementsystemen, variablen Vergütungssystemen und die Durchführung von Management-Audits, Assessment-Centern und 360 Grad Feedback.

Kontakt: marc.emde@kirchconsult.de.