



Teilnehmer-Information: „Gehaltsspiegel des Buchhandels in Deutschland 2005“

Im zweiten Halbjahr 2005 untersuchte bookjob.de in eigenem Auftrag und in Zusammenarbeit mit Langendorfs Dienst die Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter im Buchhandel.

Teilgenommen haben Buchhandlungen mit folgender Sortimentsstruktur:

- Allgemeines Sortiment (48%)
- Fachbuchhandlungen (22%)
- Bahnhofsbuchhandlungen (9%)
- 21% hatten keine eindeutig zurechenbare Sortimentsstruktur

Drei Mitarbeitergruppen wurden untersucht:

- Führungskräfte mit Mitarbeiterverantwortung
- Buchhändler ohne Mitarbeiterverantwortung
- Sonstige Angestellte

Bei der Vergütung der **leitenden Angestellten mit Mitarbeiterverantwortung** ergab die Umfrage, dass 41% aller teilgenommenen Buchhandlungen nach Tarif entlohnen, 48% ohne Tarif entlohnen und 9% einen Haustarif besitzen.

Eine variable Vergütung erhalten Leitende in 26% der Buchhandlungen. Ergebnisorientierte und prämiengestützte Anreize bleiben jedoch mit 4% die Ausnahme. Immerhin erhalten 35% der leitenden Angestellten eine Direktversicherung zur Altersversorgung, 17% haben eine individuelle Vereinbarung. Ein zusätzliches 13. Gehalt erhalten 13%. Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhalten lediglich 22% aller Führungskräfte.

Bei der Anzahl der Wochenarbeitsstunden ist auffällig, dass 26% eine 37,5-Stunden-Woche haben, weitere 26% arbeiten 40 Stunden und 9% geben eine Wochenarbeitszeit von 60 bis 70 Stunden an. Der Urlaub beträgt bei Führungskräften durchschnittlich 26 Arbeitstage, basierend auf einer 5-Tage-Woche.

Bei der **Entlohnung der angestellten Buchhändler ohne Mitarbeiterverantwortung** werden 52% nach Tarif bezahlt, 22% ohne Tarif, 17% haben einen Haustarif und 9% machen keine Angaben.

Der Anteil einer variablen Vergütung ist mit 9% auffallend niedrig. Ein 13. Monatsgehalt beziehen 52% aller Mitarbeiter. Ein ergebnisorientiertes Bonussystem ist auch hier nur bei 4% aller Buchhandlungen üblich. Eine Direktversicherung für die Altersabsicherung der Mitarbeiter erhalten 17%, die viel besprochene „Riester Rente“ hat sich bei den teilnehmenden Buchhandlungen offensichtlich nicht durchgesetzt.

Die Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden ist bei 52% aller Buchhandlungen üblich, 17% arbeiten 40 Stunden pro Woche. Ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld bekommen 39% aller Mitarbeiter. Im Durchschnitt werden 25 Urlaubstage gewährt, was in Zusammenhang mit der Tarifbindung erklärbar ist.

Die Entlohnung der sonstigen Angestellten ergibt ein ähnliches Bild wie die der Buchhändler. Tarifgebunden sind hier 52%, nur 4% bekommen eine variable Vergütung, für 44% gibt es keine Angaben. Nach Tarif bezahlt werden 39%, weitere 9% haben einen Haustarif und 27% machen keine Angaben.

Ein Bonussystem ist bei der Entlohnung der sonstigen Angestellten nicht üblich. Allerdings nutzen 9% ein Firmenfahrzeug, eine Direktversicherung erhalten 13% sowie 4% eine „Riester Rente“ zur Altersabsicherung.

Die Wochenarbeitszeit liegt in der Gruppe der sonstigen Angestellten für 39% mit 37,5 Stunden, 30% arbeiten 40 Stunden. Ein Urlaubsgeld erhalten 39%, ein Weihnachtsgeld 26% und ein 13. Gehalt beziehen 9% aller sonstigen Mitarbeiter.

Die Anzahl der weiblichen und männlichen Mitarbeiter liegt über alle Bereiche im Durchschnitt bei einer Quote von 80:20.

Fazit und Empfehlung

Insgesamt ist die Praxis der Entlohnung aller Mitarbeiter im Buchhandel nach derzeitigem Stand wenig leistungsfördernd. Sie ist sehr an Tarifen orientiert und enthält kaum zusätzliche Anreize. Auch die Notwendigkeit von betrieblicher Altersvorsorge („Riester Rente“, Direktversicherung) wird im Buchhandel noch wenig gesehen.

Aus unternehmerischer Sicht hat die Bookjob-Gehaltsstudie hier ein Defizit aufgedeckt. Die Verbindung von Prämien und Anreizen mit konkret formulierten Unternehmenszielen ist absolut unterentwickelt. Die Freude an einer Aufgabe, der erkennbare Fortschritt auf dem Weg zum Ziel, das sind die Faktoren, die zu guten Leistungen führen. Wird das Unternehmensziel erreicht, finanzieren sich zusätzliche Anreize von selbst, das Unternehmen und seine Mitarbeiter stehen gemeinsam besser da. Sollte also das Erreichen eines Unternehmenszieles nicht Anlass genug sein, es zu belohnen?

Weitere Informationen bei:



Ellen.braun@bookjob.de