

STUDIE Status Quo ADM (m/w/d) im SHK- Großhandel

LEONBERG Es freut uns, dass Sie sich für die Gehaltsstudie im deutschen SHK- Großhandel interessieren! Unsere jahrelange Erfahrung und Kontakte in die Branche und zu den Marktteilnehmern machte es erst möglich Ihnen dieses repräsentative Ergebnis präsentieren zu können. Im Zeitraum September bis Anfang Dezember 2019 sammelten wir von insgesamt 237 Damen und Herren aus dem Großhandel über einen Fragebogen und in Telefoninterviews das nachfolgende Ergebnis. Allen Interviewten, die sich hierzu freiwillig gemeldet haben herzlichen Dank! Die Mitarbeiter/innen haben zu einer Transparenz beigetragen und sehen nun selbst, wo sie im Ranking stehen. Für alle anderen gibt es endgültig die Gewissheit, wo die Sparte GH im Augenblick steht und wo die Reise hingehen muss.

Bei der Studie haben sich Mitarbeiter namhafter Unternehmen, anonymisiert beteiligt. Um einen kleinen Überblick hiervon zu erhalten, auszugsweise ein paar genannte Akteure wie: Bucher, Bär & Ollenroth, Wilhelm Gienger KG, G.U.T. Hennecke/KLOWA/Zepf Korsing Liedelt, Link, Löhle KG, Heinrich Schmidt, Reisser, Pfeiffer & May Zander.

Die Gruppe der Befragten kam aus dem Bereich Vertrieb, vornehmlich aus dem Außendienst. Keiner der Teilnehmer war jünger, als 25 Jahre und die Ältesten 56 Jahre alt. Sichtbar wurde auch, dass rund 75% der Mitarbeiter „Eigengewächse“ sind. Heißt im jetzigen Betrieb gelernt, oder von einem Großhandel zum anderen gewechselt haben. Hier war immer der Standort entscheidend! In dieser Mitarbeitererebene wechselt fast keiner in einen anderen Teil Deutschlands. Entwicklungsmöglichkeit und der Lohn sind zumindest in den alten Bundesländern identisch. Hier gibt es Metropolregionen, die ihre Mitarbeiter recht gut bezahlen. Im Osten, einschließlich Berlin ist das Niveau ca. 25% unter dem Durchschnitt. Auch war zu erkennen, dass teilweise eine recht gut ausgebildete und studierte Nachwuchsebene entsteht. Gerade in den Bereichen Duale Studiengänge rund um den Handel entsteht gerade ein toller Nachwuchs. Sehr selbstbewusste junge Menschen, die sich um ihr Human Kapital bewusst sind und deutlich höhere Gehälter aufrufen und auch bekommen.

Nachfolgend unser Fragekatalog:

1. Lebensalter zum Zeitpunkt der Befragung?
2. Höchster Schul-/Ausbildungs- und Hochschulabschluss?
3. Warum haben Sie sich den Beruf gewählt?
4. Jobtitel (auf der Visitenkarte)?
5. Wie lange im jetzigen Unternehmen?

6. Wie lange wird die jetzige Aufgabe wahrgenommen?
7. Jahresgehalt p.a.?
8. Bekommen Sie Weihnachts- und Urlaubsgeld
9. Firmenwagen (ja/nein) Fabrikat/Modell und PS?
10. Wechselbereit ja/nein?
11. Was muss der neue Arbeitgeber bieten?

Demnach sieht ein „Vertriebsmitarbeiter im Außendienst“ im deutschen SHK- Großhandel so aus:

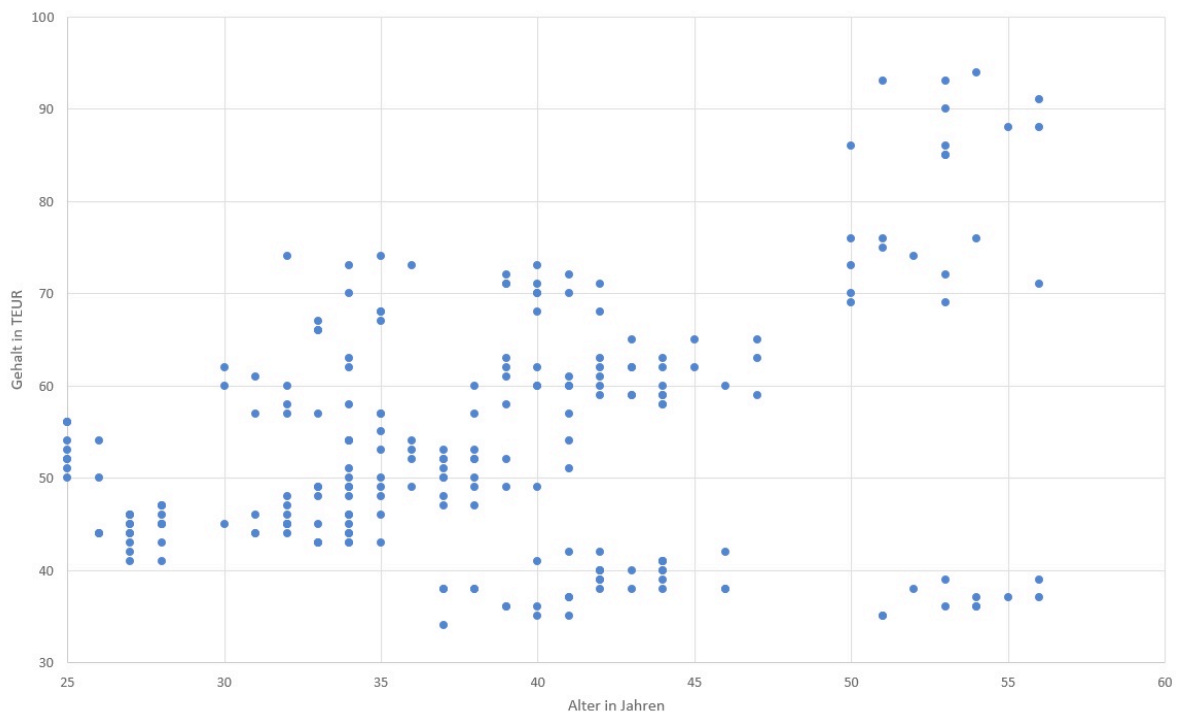
Männlich (94%), 37 Jahre alt mit mittlerer Reife als Schulabschluss (90%) und einer Ausbildung als Groß- und Außenhandelskaufmann/frau im jetzigen oder einem vergleichbaren Unternehmen. Die Ausbildung wurde gewählt, weil man das Unternehmen kannte, es einen guten Namen hatte, jemand dort arbeitet, den man kennt, oder es eben in der Nähe war. 10% haben auf eigene Kosten eine Zusatzqualifikation im Bereich Betriebswirtschaft in ihrer Freizeit gemacht. Bildungsträger waren hier AKAD, FOM und VWA mit den Abschlüssen Fachwirt und Betriebswirt (m/w/d). Der Durchschnittsvertriebsmitarbeiter ist seit 10 Jahren im Unternehmen und übt die Tätigkeit seit 14 Jahren aus. Sein Jahresgehalt beläuft sich auf 57.500.- € und reicht von 45.000.- € - 75.000.- € p.a.. In den Bezügen sind jeweils Weihnachts- und Urlaubsgeld beinhaltet. Der Firmenwagen ist meist (95%) ein deutsches Fabrikat, oft VW Passat (75%), manchmal auch Mercedes (C- Klasse) oder AUDI, (A4) selten Europäer wie Fiat, Peugeot, Skoda, Seat, Citroen oder Asiaten (Kia, Hyundai). Die PS- Klasse liegt zwischen 120 und 150 Pferdestärken und muss mit 1% geldwerter Vorteil (keine Gehaltsumwandlung) versteuert werden. Wechselbereit sind 99% der Befragten! Grund ist oftmals, dass das Versprochene nicht eingehalten wird, der Vorgesetzte gewechselt hat und es an passenden Perspektiven fehlt.

Erwartet wird von einem neuen Arbeitgeber, dass er korrekt, verbindlich und ehrlich/offen ist. Man erwartet ein Feedback und möchte auch mal Lob und Anerkennung bekommen. Darüber hinaus sollte der Arbeitgeber sich an Weiterbildungsmaßnahmen (für Alle beteiligen) und Entwicklungsperspektiven haben. Einen Wechsel zu mehr Gehalt und in die Industrie können sich auch fast alle vorstellen. Gerade junge Leute im Vertrieb, möchten aber auch die Balance zwischen Arbeit und Privatleben finden. Mancher könnte sich auch vorstellen Privates mit Geschäftlichem zu verbinden und hier z.B. auch mal ein E- Bike zu nutzen. 80% wollen, dass der Vorgesetzte auch etwas über ihn/sie weiß und ein emphatisches Verhalten zeigt. Finanzielle Anreize bieten in der Arbeiterebene immer noch Motivation, sollten aber planbar und nachhaltig sein.

Fazit:

Der Vertriebsmitarbeiter im Außendienst (m/w/d) im SHK- Großhandel fühlt sich generell nicht unwohl. Seine Produkte sind in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Klimawandel, Ressourcenschutz und die Energiewende machen ihn zum „Helden“! Wasser und Energie sind die Themen des 21. Jahrhunderts. Mit Wertschätzung und einer Perspektive ist er ein motivierter Mitarbeiter. Alleine wegen seiner Beweggründe die Ausbildung zu machen, schätzt er das familiäre bzw. Teamumfeld. Gleichwohl möchte er seinen Arbeitgeber Großhandel nicht, als „Einbahnstraße“ sehen. Gerade der Wechsel in die Industrie sollte nicht verhindert oder bedroht werden, sondern als Chance für den Ex-Arbeitgeber gesehen werden.

Verteilung von Gehalt in TEUR nach Alter (237 Interviews)



Statistik Dr. Benjamin Erhardt

Wann sollte ich einen Gehaltsvergleich machen?

Wenn Sie in einem Angestelltenverhältnis das Gefühl haben, nicht angemessen bezahlt zu werden. Typische Situation: Eine Frau ahnt, dass sie erheblich weniger Geld als ihr Kollege verdient – trotz gleicher, oder gleichwertiger Arbeit. Diese Ungerechtigkeit versucht das Entgelttransparenzgesetz zu beheben. Wichtiger Punkt: In Firmen mit mehr als 200 Beschäftigten (Konzerne, viele Mittelständler) dürfen Angestellte einen Gehaltsvergleich beantragen. Ihnen muss auf Anfrage erklärt werden, wie Ihre Bezahlung festgelegt wird, ob sie zu hoch, zu niedrig, Durchschnitt ist. Ansprechpartner ist der Betriebsrat (bei Tarifbindung), sonst der Arbeitgeber. Bisher nutzen nur wenige diese Möglichkeit, oft aus Angst vor Konflikten. Nachvollziehbar – hilft aber niemanden.