

Denkanstöße

■ AUSGABE OKTOBER 2021

Die Gehaltsstrukturen im Vertriebsaußendienst

Der Markt der Bauzulieferindustrie ist in Bewegung und die Herausforderungen für die Unternehmen nehmen stetig zu. Diese müssen sich im Spannungsfeld von Digitalisierung, Ressourcenknappheit, Effizienzdruck, Nachhaltigkeit und dem Fachkräftemangel behaupten. Diese Themen haben auch Auswirkungen auf die Gehälter im Vertriebsaußendienst, die wir uns heute genauer anschauen. Erkenntnisse lassen sich jedoch nur mit einem Blick auf die Details gewinnen. Aus diesem Grund schauen wir uns heute den Teilbereich Sanitär/Heizung/Klima etwas genauer an. Zugleich freuen wir uns auf die nächsten Ausgaben, in den wir uns mit den weiteren Segmenten unserer Branche beschäftigen.



ZIMMERSCHIED & KOLLEGEN
personalberatung



Die Gehaltsstrukturen in der SHK-Branche

Im Rahmen unserer regelmäßig durchgeführten Vergütungsstudien haben wir die Gehälter der Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst innerhalb der Branchensegmente Sanitär, Heizung und Klima analysiert. Das Ziel war, dabei mehr Transparenz über die aktuellen Gehälter innerhalb der SHK-Branche zu erreichen. Als Grundlage der Befragung wurde ein Online-Fragebogen erstellt, an Vertriebsmitarbeiter der Branche versendet und im Anschluss ausgewertet. Nachfolgend haben wir die wichtigsten Aspekte aufbereitet.

Eine älter werdende Branche

Die Abbildung veranschaulicht die Altersverteilung unserer Teilnehmer. Es ist deutlich zu erkennen, dass diese zum größten Teil der Altersgruppe 50 – 59 Jahre zugehören, gefolgt von den 40 – 49-jährigen. Die Altersgruppe bis 39 ist nur noch mit 20% vertreten, gefolgt von der am wenigsten angegebenen Altersgruppe der über 60-jährigen mit 4%. Das durchschnittliche Alter im Vertrieb der Branche folgt der Altersverteilung in der Gesamtbevölkerung. Die Babyboomer der 60er Jahre bilden den Hauptanteil der Befragten. Für die Branche wird dieser Altersaufbau in den nächsten 5 – 10 Jahren zu einer Herausforderung in der Nachbesetzung von Vertriebsmitarbeitern, die in Ruhestand gehen werden.

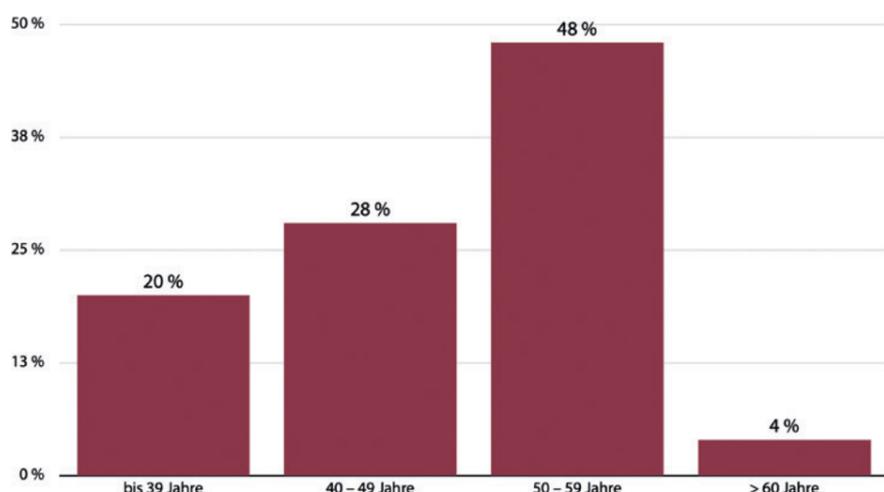


Abbildung 1: Altersklassen der Teilnehmer

Old but gold

In der Abbildung 2 ist die Berufserfahrung der Außendienstmitarbeiter in der SHK-Branche aufgeführt. Fast die Hälfte der befragten Außendienstmitarbeiter sind bereits über 15 Jahre im Außendienst tätig. Dies korreliert mit dem hohen Durchschnittsalter im Außendienst der Branche. An diesem Punkt stellt sich die Frage, wie der steigende Bedarf an Vertriebsmitarbeitern in den nächsten 5 – 10 Jahren gedeckt werden soll, der sich durch das Erreichen des Renteneintrittsalters ergibt.

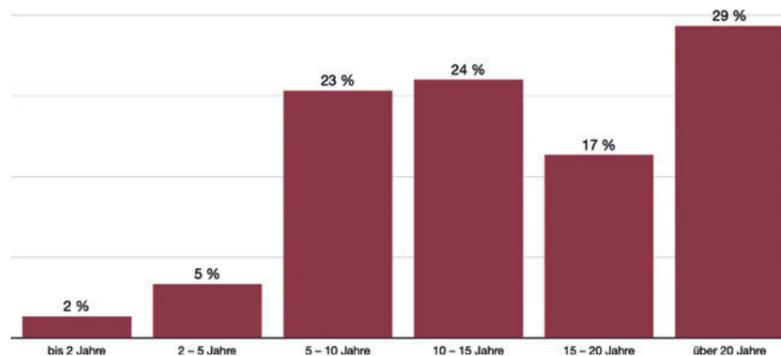


Abbildung 2: Berufserfahrungen der Teilnehmer

Durchschnittsgehalt der SHK-Branche

Das von uns ermittelte Durchschnittsgehalt liegt bei 75.404 €. Interessant werden spezielle Auswertungen im Hinblick auf die Umsatzgröße des Arbeitgebers, auf das jeweilige Branchensegment und die Qualifikation der Mitarbeitenden.

Groß schlägt klein

In der Abbildung 3 sind die Jahresgehälter inklusive des variablen Anteils in Bezug zum Jahresumsatz der Arbeitgeber im Geschäftsjahr 2020 dargestellt. Im Durchschnitt erkennt man einen kontinuierlichen Anstieg der Gehälter mit steigenden Jahresumsatz. Bei Großunternehmen mit einem Umsatz von über 1 Mrd. € liegt das Durchschnittsgehalt der Außendienstmitarbeiter bei ca. 86.300 € mit einem variablen Anteil von ca. 16.013 €. Im Vergleich hierzu liegt das geringste Durchschnittsgehalt bei Unternehmen mit einem Umsatz von weniger als 50 Mio. €. Hier verdienen Außendienstmitarbeiter durchschnittlich 70.840 € mit einem variablen Anteil von ca. 13.100 €.

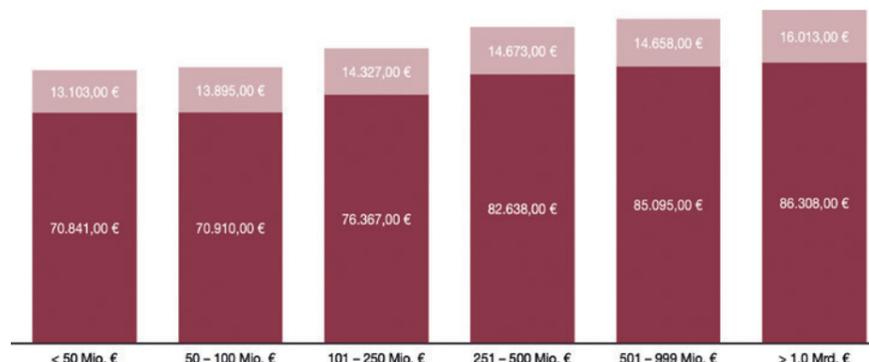


Abbildung 3: Gesamtumsatz des UN verglichen mit dem Durchschnittsgehalt der MA

Editorial

Liebe Leser,

heute beschäftigen wir uns mit dem Marktsegment SHK, in dem gerade die Heizungs- und Klimatechnik einen immensen Aufschwung erfährt. Dieser Aufschwung hat auch erhebliche Auswirkungen auf den Personalmarkt in diesem Bereich, die Nachfrage an qualifizierten Vertriebsmitarbeitern übersteigt das Angebot derzeit bei weitem.

Was für die jeweiligen Vertriebsmitarbeiter eine durchaus angenehme Situation ist, wächst zu einer immer größer werdenden Herausforderung für die Unternehmen heran: Wie kann ich meine Vakanzen mit technisch qualifizierten Mitarbeitern besetzen und das in einem angemessenen Zeitrahmen sowie in meinem Gehaltsbudget?

Aus diesem Grund widmet sich die heutige Ausgabe unserer Denkanstöße zum einen der Bestandsaufnahme der aktuellen Gehälter der SHK-Branche. Was ergibt Ihr Benchmark, wenn Sie sich die Ergebnisse anschauen? Zum anderen möchten wir Ihnen einen Denkanstoß geben, wie Sie der Gehaltsspirale entkommen und neue Wege in der Rekrutierung und Direktsprache gehen können.

Profitieren Sie von unseren Erfahrungen und sprechen Sie mit uns! Schließlich geht es um Lösungen für eine Herausforderung, die in Zukunft immer größer wird.

In diesem Sinne, herzlichst

Ralf Zimmerschied
Ralf Zimmerschied



Eine Branche geht voran

In Abbildung 5 sind die Bruttojahresgehälter in den Bereichen Sanitär, Heizung und Klima aufgeführt. Die Heizungstechnik boomt und damit auch die Gehälter.

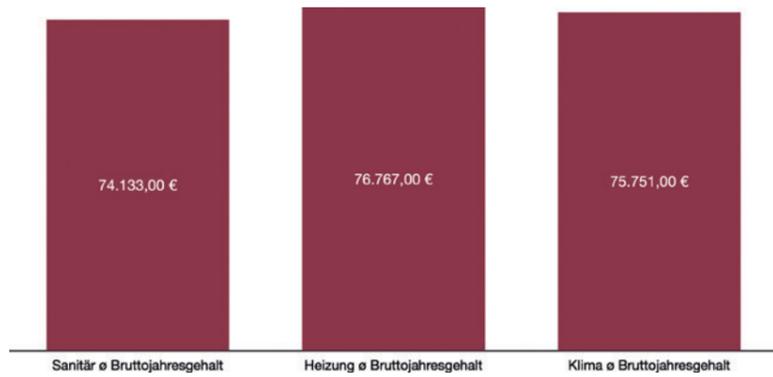


Abbildung 4: durchschnittliches Jahresgehalt

Weiterbildung zahlt sich aus

In dieser Abbildung sind die Jahresgehälter inklusive des variablen Anteils in Bezug zur Qualifikation der Mitarbeitenden dargestellt. Es wird ersichtlich, dass das Jahresgehalt von den kaufmännisch ausgebildeten Mitarbeitern zu den technisch und zum Meister oder Techniker weitergebildeten Mitarbeitern von 68.972 € bis 80.993 € stetig zunimmt. Die einen mögen behaupten, dass dieses mit der Komplexität der Produkte korreliert. Wir wagen zu behaupten, dass dieses Verhältnis dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage geschuldet ist. Oder etwa beidem?

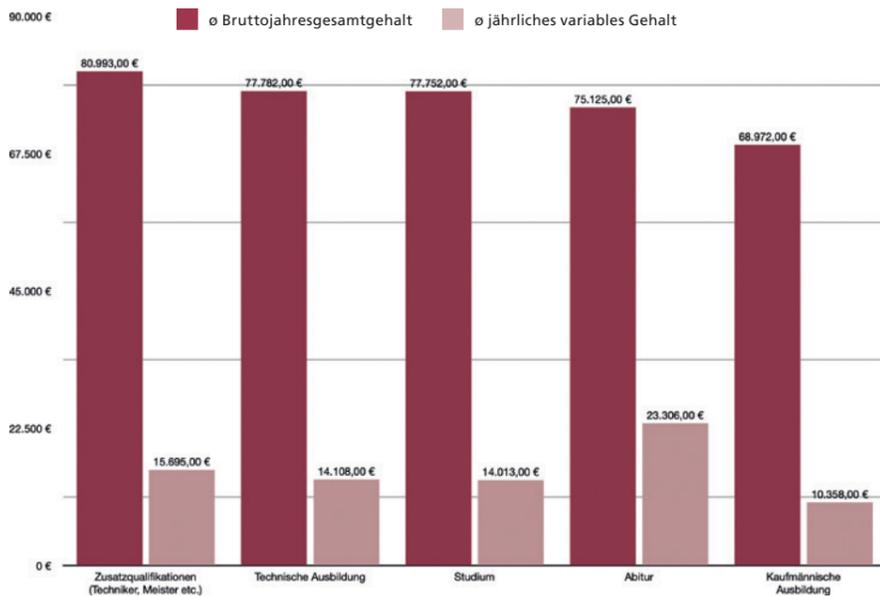


Abbildung 5: durchschnittliches Jahresgehalt in Relation zur Qualifikation

Firmen-PKW HEUTE

Für eine Branche, die sich die Dekarbonisierung des Gebäudebestandes auf die Fahnen geschrieben hat, ist auch die Frage nach der Antriebsart des Firmen-PKW's interessant.

Analysiert man die Antriebsart der Dienstwagen der Außendienstmitarbeiter, stellt man fest, dass 95% der Befragten einen Diesel fahren, während Benzinmotoren mit 4% relativ gering vertreten sind. Den Hybridmotor fahren zurzeit nur 1% der befragten Außendienstmitarbeiter.

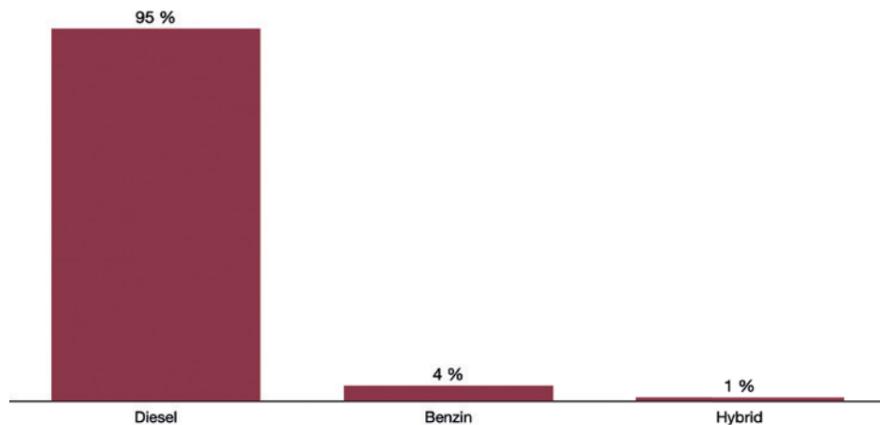


Abbildung 6: Der Antriebs-/Kraftstoffart des Dienstwagens

Firmen-PKW ZUKUNFT

Auf die Frage, welchen Antriebs-/Kraftstoffart die Befragten für deren nächsten Firmenwagen planen, haben knapp 57% Diesel angegeben. Den Hybridmotor würden jedoch 24% der Befragten für die Zukunft bevorzugen. Mit dem Elektrofahrzeug planen nur ca. 5%. Der Benzinmotor kommt für die Außendienstmitarbeiter der Branche fast gar nicht mehr in Frage und liegt bei 1%. Ob diese Entwicklung dem Umweltbewusstsein der Branche geschuldet ist? Oder doch der staatlichen Förderung der Hybridfahrzeuge?

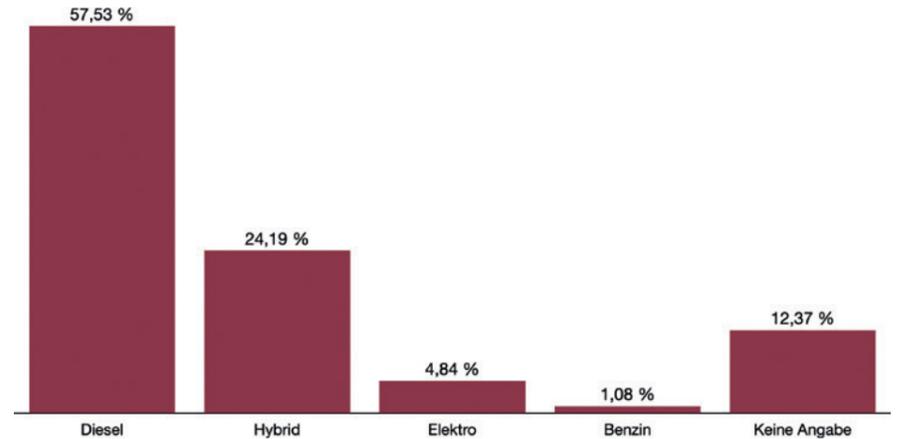


Abbildung 7: Die Auswahl der Antriebs-/Kraftstoffart in der Zukunft

Fazit

Wie wir der vorliegenden Studie entnehmen können, steht die SHK-Branche vor der wohl schwerwiegendsten Herausforderung, nämlich der alternden Außendienstmannschaft. Gerade die älteren und erfahrenen Mitarbeiter stellen mit all ihrer Erfahrung das Rückgrat des Vertriebes dar und verdienen auch dementsprechend. Technisch qualifizierte Mitarbeiter werden bereits heute schon über das Angebot hinausgehend nachgefragt, was sich in deren Gehaltshöhe widerspiegelt. Und als Personalentscheider in einem Konzern haben Sie bessere Chancen eben dieses Personal für sich zu gewinnen, da Sie einfach mehr zahlen können. Außerdem sind elektrisch betriebene Varianten der Firmenwagen auf dem Vormarsch. Aber das ist bei den weiteren beschriebenen Ergebnissen wohl eher eine Randnotiz.



