

BME-GEHALTSREPORT EINKAUF 2024



IMPRESSUM

BUNDESVERBAND MATERIALWIRTSCHAFT, EINKAUF UND LOGISTIK E.V. (BME)

Der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) hat sich in den 70 Jahren seines Bestehens als der führende Fachverband und Netzwerkpartner für Einkauf und Logistik in Deutschland etabliert. Ziel ist es, die Wissenschaft, die Aus- und Weiterbildung sowie den Erfahrungsaustausch auf allen Gebieten des Einkaufs, des Supply Chain Managements und der Logistik zu fördern. Der BME setzt sich für die Qualifikation von Fachkräften in diesen Bereichen ein, um Ihre Leistungsfähigkeit zu steigern. Nicht zuletzt gilt es, wirtschaftliche Prozesse und Entwicklungen mitzugestalten.

Der Verband zählt heute 10.000 Mitglieder in 38 Verbandsregionen – vom Einzelunternehmen über den Mittelstand bis zum Konzern – aus allen Branchen und Sektoren. Das Volumen der von den Verbandsmitgliedern beschafften Waren und Dienstleistungen beträgt jährlich rund 1,25 Billionen Euro. Das entspricht knapp einem Drittel des deutschen Bruttoinlandsprodukts.

Die 38 BME-Regionen mit rund 300 ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen bilden ein bundesweites Netzwerk und organisieren jährlich etwa 400 Veranstaltungen. Zusammen mit den Angeboten des BME e.V. und seiner Tochtergesellschaften entstehen über 1.200 Fachveranstaltungen im In- und Ausland. Die Palette reicht von zertifizierten Lehrgängen, Seminaren und Managementforen bis hin zu großen Kongressen.

Ansprechpartner:



Manuel Steckermayr
Leiter BME-JobSource
Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME)
Tel.: +49 6196 5828 259
E-Mail: manuel.steckermayr@bme.de



Mireille Bart
Projektmanagerin Kompetenzzentrum innovative Beschaffung
Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME)
Tel.: +49 6196 5828 168
E-Mail: mireille.bart@bme.de

Herausgeber:

Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME)
Frankfurter Straße 27
65760 Eschborn
E-Mail: info@bme.de

Gestaltung/Layout: Saskia Burghardt, www.burghardt-grafik.de

Veröffentlichung: November 2024

Bildnachweis des Titelbildes: © Khanchit Khirisutchalual/iStock

Illustrationen: alle: © Visual Generation/istock; S. 52: © lucky sun/iStock

Diese Publikation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Broschüre oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Der Herausgeber dieser Publikation übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet er in irgendeiner Weise für den Inhalt dieser Publikation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen. Die Vervielfältigung, der Verleih, die Weitergabe sowie jede sonstige Form der Verbreitung oder Veröffentlichung auch auszugsweise bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Herausgebers.

SEHR GEEHRTE LESERINNEN UND LESER,

Wie viel verdienen Einkäuferinnen und Einkäufer? Von welchen Faktoren ist die Höhe des Grundgehalts bzw. der Jahresbezüge abhängig? Diese Informationen sind für die Unternehmen ebenso wichtig wie für die Beschäftigten, denn zuverlässige Vergleichsdaten hinsichtlich der Gestaltung marktgerechter Vergütungssysteme zählen zur Basis fundierter Gehaltsverhandlungen.

Seit 2008 untersucht der BME die Einkommensstrukturen im Bereich Einkauf. Dieses Jahr im Fokus: das Gender-Pay-Gap und die Qualifikationsanforderungen. Das durchschnittliche Bruttojahresgehalt liegt bei 81.900 €, jedoch zeigt die Analyse deutliche Gehaltsunterschiede je nach Alter, Position und Branche. Besonders auffällig: Männer verdienen im Median rund 25 Prozent mehr als Frauen. Während Führungskräfte in Branchen wie Automotive und Pharma die höchsten Gehälter erzielen, bleiben Einkäuferinnen oft hinter ihren männlichen Kollegen zurück – trotz ähnlicher Qualifikationen und Berufserfahrung.

Der Gehaltsreport macht zudem auf die steigende Arbeitsbelastung aufmerksam, insbesondere in leitenden Positionen, und untersucht die Auswirkungen von Homeoffice auf die Work-Life-Balance. Trotz hoher Zufriedenheit im Beruf denkt fast ein Drittel der Befragten über einen Jobwechsel nach.

Welche Schritte notwendig sind, um die Lohnlücke zu schließen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, erfahren Sie in diesem aufschlussreichen Report.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!



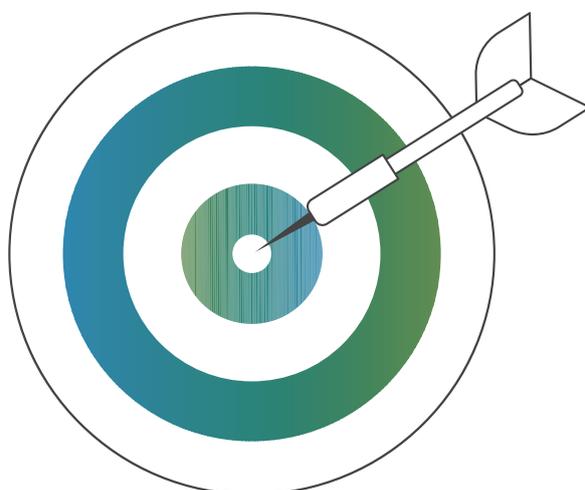
Frau Dr. Helena Melnikov
Hauptgeschäftsführerin BME

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	6
ENTGELTBESTANDTEILE	9
Feste Entgeltbestandteile: Grundgehalt	9
Feste jährliche Sonderzahlungen	10
Variable Entgeltbestandteile	11
Jahresbezüge	13
Firmenwagen	14
PERSONENBEZOGENE EINFLUSSFAKTOREN	15
Geschlecht	15
Gender-Pay-Gap	16
Altersverteilung	21
Bildungsniveau	23
Allgemeine Berufserfahrung	26
Berufserfahrung im Einkauf	26
Auslandserfahrung	28
Sprachkenntnisse	29
EDV-Kenntnisse	30

POSITIONSBEZOGENE EINFLUSSFAKTOREN	32
Hierarchieebene	32
Mitarbeiterverantwortung	34
Aufgabenschwerpunkt	35
Position	36
Einkaufsbereich	37
Zu verantwortendes Einkaufsvolumen	39
Vertragsart	41
UNTERNEHMENSBEZOGENE EINFLUSSFAKTOREN	43
Unternehmensgröße	43
Region	45
Branche	47
ZUFRIEDENHEIT UND ARBEITSBEDINGUNGEN IM EINKAUF	50
Arbeitszeit und Konditionen	50
Bewerbung und Bindung	52
Urlaub, Benefits und Gehaltsentwicklung	53
Zufriedenheit und Fairness	55
Arbeitsalltag im Einkauf	57
FAZIT	59



EINLEITUNG

Aktuelle Informationen über die Höhe und Entwicklung von Gehältern sind für Unternehmen genauso wichtig wie für Arbeitnehmer, da verlässliche Vergleichsdaten eine wichtige Grundlage für die Gestaltung marktgerechter Vergütungssysteme und fundierter Gehaltsverhandlungen darstellen. Der BME-Gehaltsreport 2024 bietet eine solche Basis, indem Sie die Entwicklungen der Gehälter im Einkauf analysiert und aufzeigt, welche Faktoren sich positiv oder negativ auf Grundgehälter und Jahresbezüge auswirken.

Der Gehaltsreport stellt die wichtigsten Gehaltsfaktoren differenziert dar, darunter Branchenzugehörigkeit, Bildungsniveau, Verantwortung für Mitarbeitende und die Berufserfahrung. Dies ermöglicht nicht nur eine repräsentative Vergleichsbasis für Einkäufer in höheren Positionen, sondern gibt auch einen Ausblick auf die Gehaltsstrukturen für Berufseinsteiger.



SIGNIFIKANTE ERGEBNISSE:

Das durchschnittliche jährliche Grundgehalt der Befragten beträgt in diesem Jahr im Median **81.900 €**. Dieser Wert kann unter anderem durch die Struktur der Teilnehmer erklärt werden. Folgende Merkmale der Befragten beeinflussen das Ergebnis:

- Altersverteilung: 28% der Teilnehmer sind über 50 Jahre alt
- Viele Angestellte arbeiten in leitenden Positionen (56% der Befragten sind entweder Teamleiter, Gruppenleiter, Abteilungsleiter oder Bereichsleiter)
- Ein Großteil der Einkäufer hat eine fachliche Mitarbeiterverantwortung (57% tragen Personalverantwortung)
- An der Umfrage haben 76% Männer und 24% Frauen teilgenommen (Frauen verdienen ca. 25% weniger)
- Die höchsten Gehälter finden sich in der Automotive-, Energie-, Chemie- und Pharma-Branche
- In Hierarchieebenen eingeteilt, haben Sachbearbeiter durchschnittlich (Median) ein Brutto-Grundgehalt von circa 53.000 €, Fachkräfte und Spezialisten kommen bereits auf 68.000 €. In den Leitungspositionen kommen Teamleiter/Gruppenleiter auf 84.500 €, während Abteilungsleiter 104.615 € im Jahr verdienen. Die Spitzenposition nehmen die Geschäftsführer mit 115.000 € Grundgehalt ein.

ERHEBUNGSBESCHREIBUNG

Der BME-Gehaltsreport Einkauf 2024 stützt sich auf eine anonyme Online-Umfrage, die zwischen Mai 2024 und Ende Juli 2024 durchgeführt wurde. Der Fragebogen fokussierte sich auf die Berufs- und Gehaltssituation von Einkäufern in Deutschland im Jahr 2024.

Insgesamt nahmen 924 Einkäufer an der Gehaltsumfrage teil.

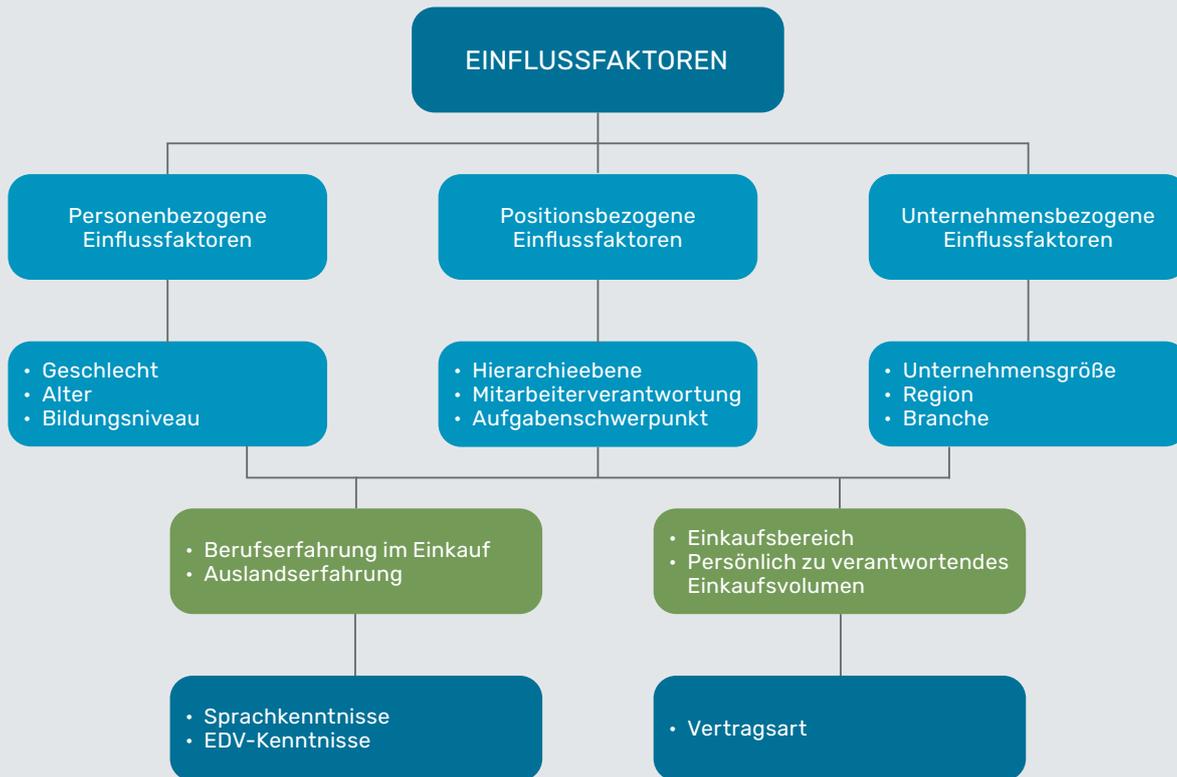
Um an der Umfrage teilnehmen zu können, mussten die Teilnehmer einer vordefinierten Zielgruppe angehören, d.h., sie mussten im Bereich Einkauf tätig sein. Zudem war es erforderlich, dass die Angaben zu den Hauptkriterien dieser Erhebung vollständig vorlagen.

Die Datenerhebung wurde von der alpha-test GmbH durchgeführt, während die Auswertung der Daten durch den BME e.V. erfolgte.

DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE

Der folgende Abschnitt gibt zunächst einen Überblick über das durchschnittliche jährliche Grundgehalt sowie die durchschnittlichen Jahresbezüge. Diese Werte wurden über alle Teilnehmenden hinweg ermittelt, ohne dabei Unterschiede in Bezug auf Hierarchieebene, Berufserfahrung, Branche usw. zu berücksichtigen.

Im Anschluss wurden verschiedene Faktoren analysiert, die das Gehalt beeinflussen und sich sowohl positiv als auch negativ auf die Höhe des Grundgehalts und der Jahresbezüge auswirken können. Hierbei wird zwischen personenbezogenen, positionsbezogenen und unternehmensbezogenen Faktoren differenziert.



Immer wenn im Folgenden von Durchschnittswerten die Rede ist, bezieht sich dies auf den Median.

Der Median, auch Zentralwert genannt, ist eine statistische Kennzahl, die den Punkt einer Verteilung angibt, bei dem genau die Hälfte der Werte darüber und die andere Hälfte darunter liegt. Dies unterscheidet sich vom arithmetischen Mittel (oder Durchschnitt), das berechnet wird, indem man die Summe aller Werte durch die Anzahl der Datensätze in der Datenmenge teilt. Der Median und das arithmetische Mittel können übereinstimmen, müssen es aber nicht.

Der Vorteil des Medians besteht darin, dass er weniger empfindlich gegenüber „Ausreißern“ (extremen Werten) ist.

Um die Darstellung zu vereinfachen und Nachkommastellen zu vermeiden, wurden die Prozentangaben im Report auf 0,5 aufgerundet. Auch die Gehälter werden im gesamten Bericht ohne Nachkommastellen angezeigt.

Die Angaben „Grundgehalt“ und „Jahresbezüge“ im Report sind immer als Bruttoangaben zu verstehen.

ENTGELTBESTANDTEILE

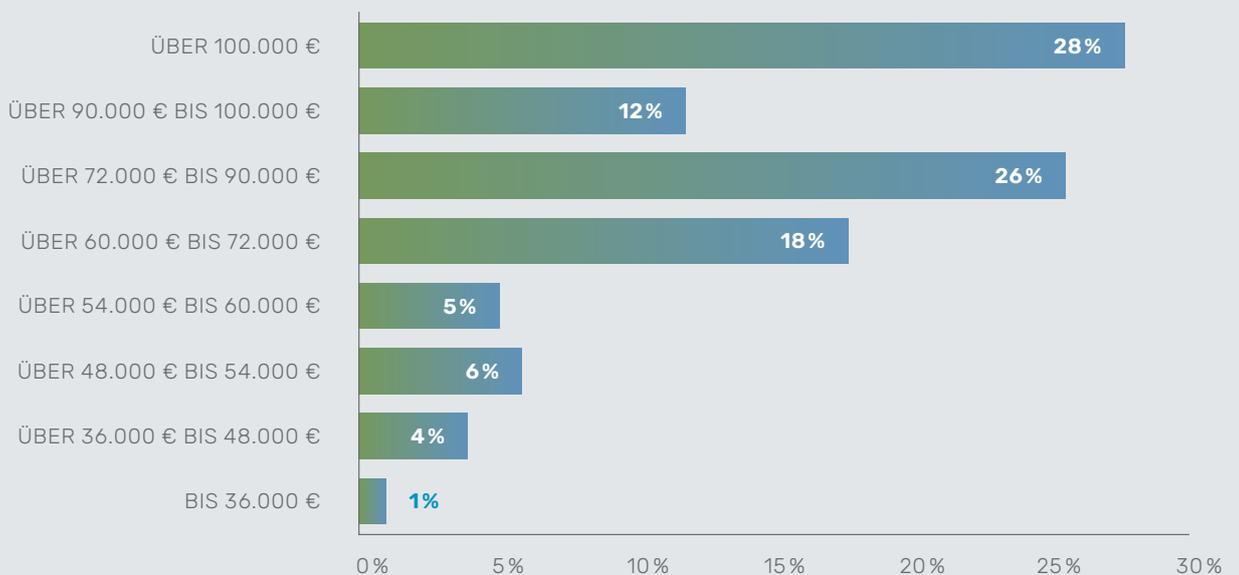
DEFINITIONEN DER GEHÄLTER

- **Grundgehalt** = Brutto, auf 40 Stunden gerechnet, ohne jegliche Sonderzahlungen
- **Jahresbezüge** = Grundgehalt (brutto, 40h) + variable Sonderzahlungen + feste Sonderzahlungen
- **Feste Sonderzahlungen** = Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, sonstige feste Sonderzahlungen
- **Variable Sonderzahlungen** = Boni, Gewinnbeteiligung, sonstige variable Entgelte

FESTE ENTGELTBESTANDTEILE: GRUNDGEHALT

Das jährliche Grundgehalt (brutto) setzt sich aus zwölf Bruttomonatsgehältern zusammen. Zur Sicherstellung einer einheitlichen Vergleichsbasis wurden die Monatsgehälter der Studienteilnehmer auf eine 40-Stunden-Woche umgerechnet.

JÄHRLICHES GRUNDGEHALT (BRUTTO)

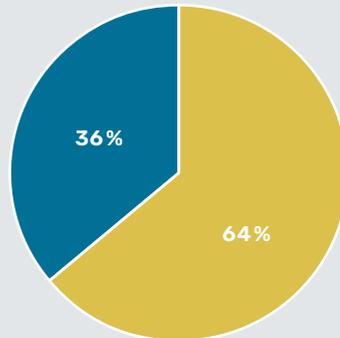


Das **jährliche Grundgehalt (brutto)** der befragten Einkäufer beträgt 81.900 € (Median). 25% der Teilnehmer verdienen 65.246 € oder weniger (unteres Quartil), während das oberste Viertel ein jährliches Bruttogehalt von 101.000 € oder mehr erhält (oberes Quartil).

FESTE JÄHRLICHE SONDERZAHLUNGEN

ANSPRUCH AUF FESTE SONDERZAHLUNGEN

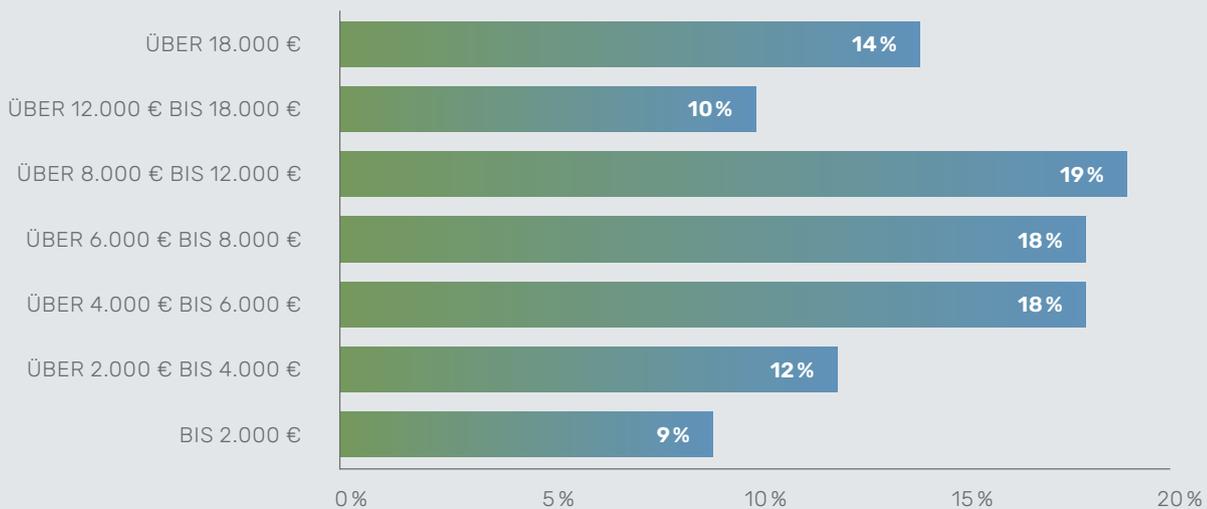
- JA
- NEIN



64% der Einkäufer erhalten jährliche feste Sonderzahlungen, wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder andere zusätzliche Zahlungen.

HÖHE DER JÄHRLICHEN FESTEN SONDERZAHLUNGEN:

JÄHRLICHE FESTE SONDERZAHLUNGEN



Der Median der bezogenen festen Sonderzahlungen liegt bei **7.200 €**.

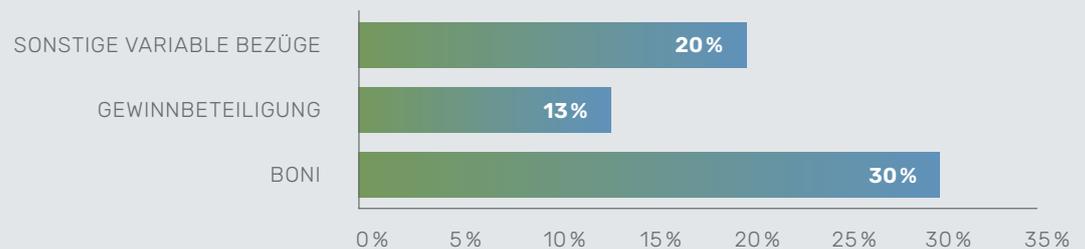
Das jährliche Grundgehalt inkl. fester Sonderzahlungen der befragten Einkäufer beträgt 87.516 €. 25% der Teilnehmer verdienen 69.473 € oder weniger (unteres Quartil), während das oberste Viertel ein jährliches Jahresgrundgehalt von 109.486 € oder mehr erhält (oberes Quartil).

VARIABLE ENTGELTBESTANDTEILE

Erfolgs- bzw. leistungsabhängige Entlohnungsformen

Angesichts der zunehmenden Bedeutung von erfolgs- und leistungsabhängiger Vergütung, wie Boni und Prämien, wird im Folgenden nicht nur das Jahresgrundgehalt, sondern auch die variable Vergütung der Einkäufer in die Auswertung einbezogen.

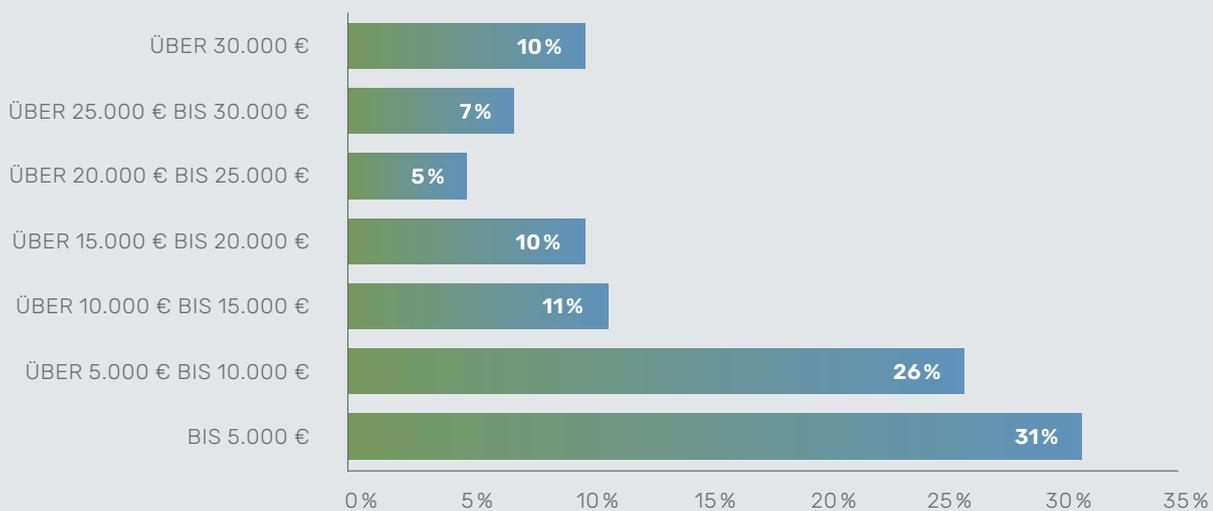
VARIABLE SONDERZAHLUNGEN (ERFOLGS- UND LEISTUNGSABHÄNGIG)



Der Bonus ist nach wie vor die am häufigsten eingesetzte Form der erfolgsabhängigen und variablen Vergütung. Danach folgen sonstige variable Bezüge (Prämien, Tantiemen, Sonderzahlungen) und Gewinnbeteiligungen. Bei der Erhebung der erfolgs- und leistungsabhängigen Entlohnungsarten konnten die Teilnehmer mehrere Optionen auswählen, da Arbeitgeber nicht immer nur eine der genannten Vergütungsformen anbieten.



HÖHE DER VARIABLEN SONDERZAHLUNGEN:

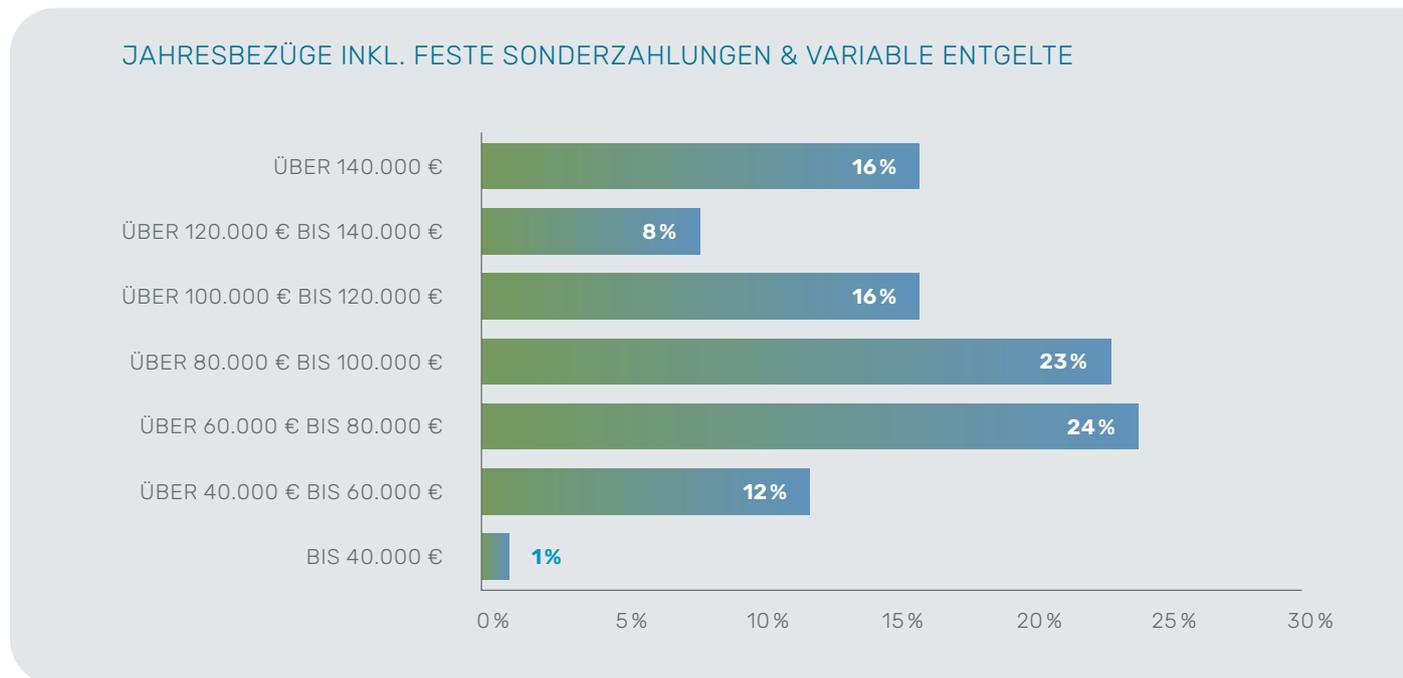


Median: 8.000 €

Im Durchschnitt betragen die variablen Bezüge 8.000 € pro Jahr. Das oberste Viertel der Befragten erhält jährlich 17.000 € oder mehr an erfolgs- oder leistungsabhängiger Vergütung (oberes Quartil), während das unterste Viertel 4.000 € oder weniger erhält (unteres Quartil).

JAHRESBEZÜGE

In den Jahresbezügen sind sowohl die festen als auch die variablen Entgeltbestandteile enthalten. Um eine einheitliche Vergleichsbasis zu gewährleisten, wurden die Monatsgehälter der Studienteilnehmer auf eine 40-Stunden-Woche angepasst.



Median: 91.266 €

Die **Jahresbezüge** liegen bei rund **91.266 €**. Dies bedeutet eine Erhöhung von 11% gegenüber dem jährlichen Grundgehalt.

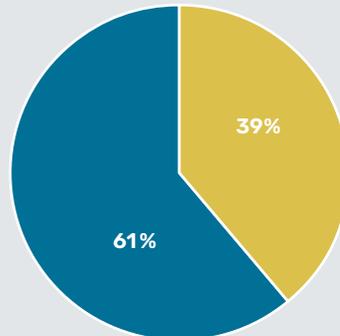
23% der befragten Einkäufer erhält Jahresbezüge zwischen 80.000 und 100.000 €. In der Spitzengruppe beziehen 24% der Teilnehmer Jahresbezüge von über 120.000 €.

25% der Teilnehmer verdienen 70.016 € oder weniger (unteres Quartil), während das oberste Viertel Jahresbezüge in Höhe von 119.500 € oder mehr erhält (oberes Quartil).

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

ANSPRUCH AUF VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

- JA
- NEIN

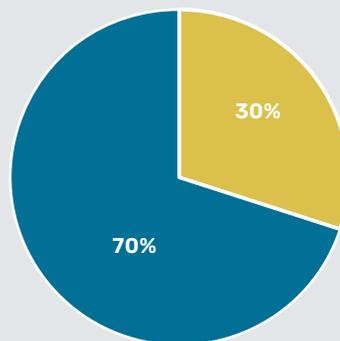


39% der befragten Einkäufer erhalten vom Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersvorsorge oder andere Versicherungen.

FIRMENWAGEN

ANSPRUCH AUF EINEN FIRMENWAGEN

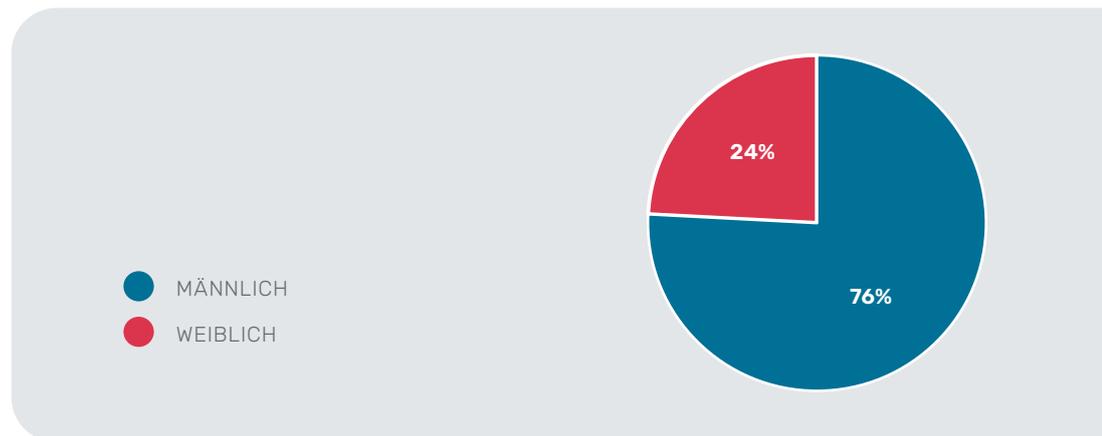
- JA
- NEIN



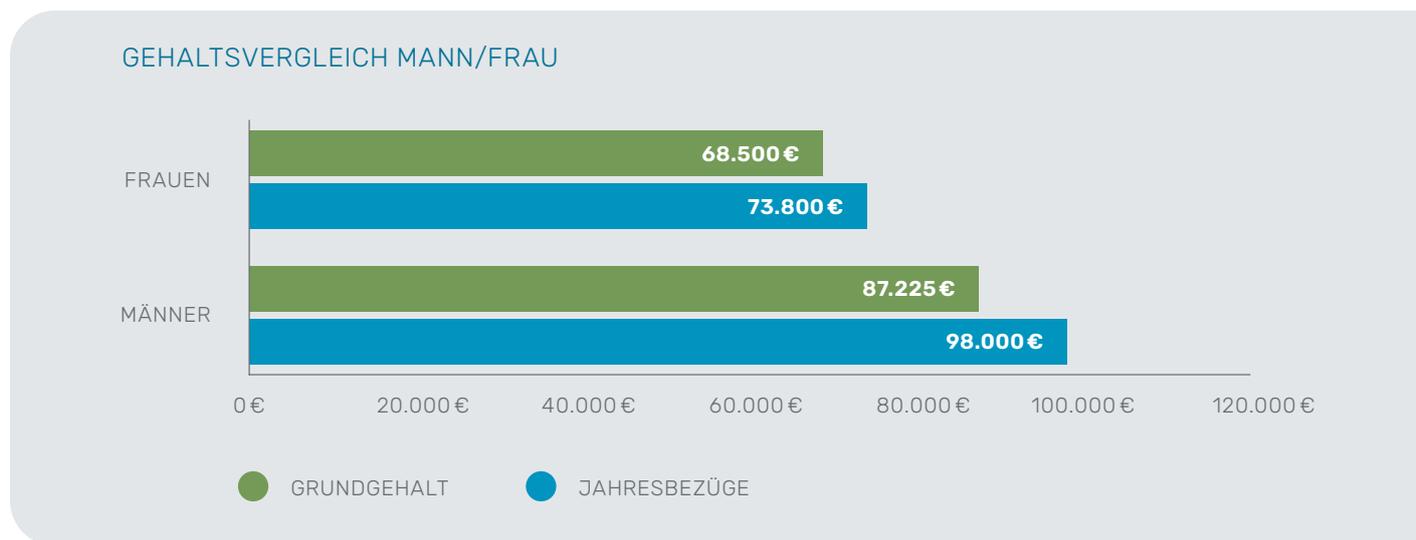
30% der Studienteilnehmer haben Anspruch auf einen Firmenwagen, der ihnen in den meisten Fällen auch für die private Nutzung zur Verfügung steht.

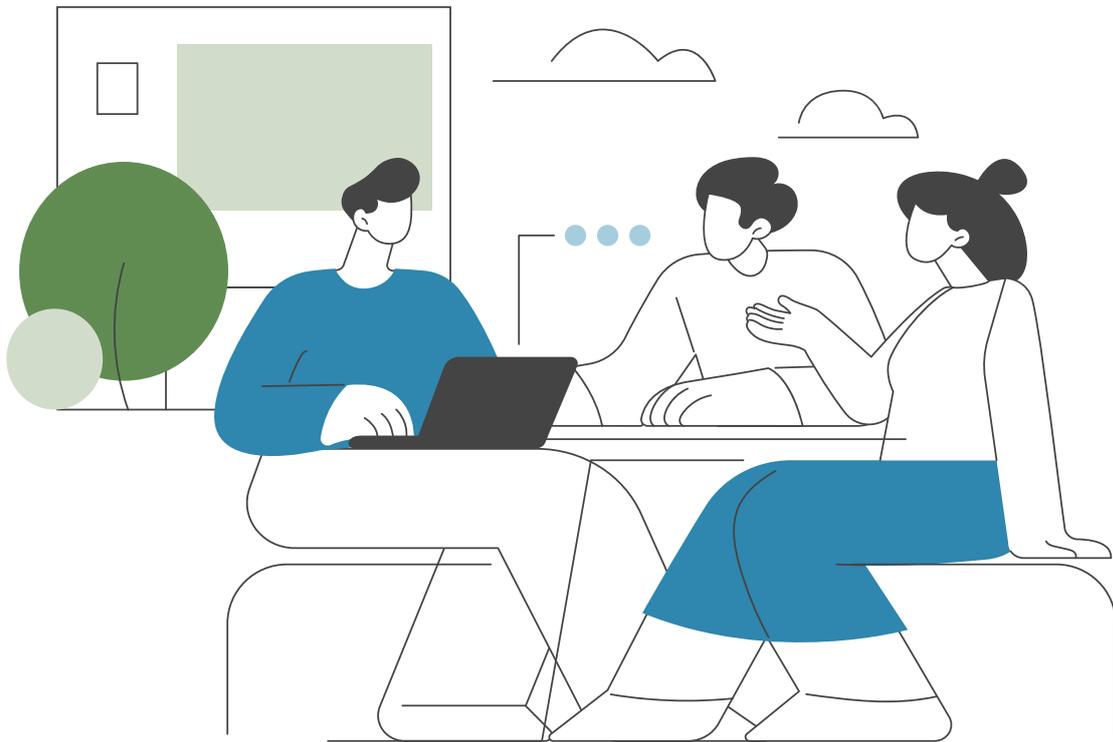
PERSONENBEZOGENE EINFLUSSFAKTOREN

GESCHLECHT



In der diesjährigen Studie sind 76% der Teilnehmer männlich und 24% weiblich. Im Vergleich zum Gehaltsreport von 2016 ist der Anteil der weiblichen Teilnehmer um 7% gestiegen.





GENDER-PAY-GAP

FRAUEN IM EINKAUF VERDIENEN 2024 RUND EIN VIERTEL WENIGER ALS MÄNNER

Der vorliegende Artikel befasst sich mit einer Betrachtung der Ergebnisse bezogen auf den Teilbereich des Einkommens von Frauen. Obwohl in der deutschen Gesellschaft der Ruf nach einer Gleichstellung der Geschlechter im beruflichen wie privaten Umfeld schon seit Jahren lauter wird, genügt ein Blick auf den Arbeitsmarkt, um festzustellen, dass gleiche Bezahlung bei vergleichbarer Verantwortung und ähnlichen Aufgaben bislang nicht zur Norm geworden ist.

So viel weniger verdienen Frauen im Einkauf in Deutschland pro Jahr

Das aktuelle Brutto-Grundgehalt zeigt eine deutliche Differenz: Männer erzielen mit 87.225 € ein signifikant höheres Einkommen als Frauen, deren Medianeinkommen bei 68.500 € liegt. Somit verdienen Männer im Einkauf im Allgemeinen rund 25% mehr als Frauen. Bezieht man zusätzliche Leistungen wie Sonderzahlungen, Boni und Gehaltszuschüsse mit ein, kommen Frauen auf ein Gesamteinkommen von 73.800 €, während Männer 98.000 € erreichen.

Unbereinigter vs. bereinigter Gender-Pay-Gap

Der unbereinigte Gender-Pay-Gap vergleicht den Bruttostundenlohn aller Frauen und Männer, ohne dabei wichtige Faktoren wie Berufserfahrung, Branche oder Qualifikation zu berücksichtigen. Dadurch werden oft sehr unterschiedliche Positionen miteinander verglichen. Der bereinigte Gender-Pay-Gap hingegen zeigt die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen bei gleicher Qualifikation, Verantwortung und beruflichem Werdegang auf. Er gibt an, wie viel weniger Frauen bei identischer Arbeit verdienen. In den folgenden Abschnitten konzentrieren wir uns ausschließlich auf den bereinigten Gender-Pay-Gap.

Durch folgende Faktoren verschiebt sich der Gender-Pay-Gap:

- Berufserfahrung
- Bildung
- Personalverantwortung
- Hierarchieebene
- Region
- Branche

Faktor Berufserfahrung: Bei wachsender Berufserfahrung steigt der Gender-Pay-Gap

Männer verdienen im Median 56.000 € pro Jahr, wenn sie weniger als fünf Jahre Berufserfahrung haben. Mit wachsender Berufserfahrung steigt ihr Einkommen um circa 70% – so viel mehr verdienen sie nach über 25 Jahren im Beruf. Bei den Frauen sieht die Situation etwas anders aus: Mit weniger als fünf Jahren Berufserfahrung liegt ihr Einkommen bei etwa 50.000 €, und bei mehr als 25 Jahren Berufserfahrung steigt es lediglich um 58%. Männer starten also mit einem höheren Gehalt und ihr Einkommen wächst schneller, was die Gehaltslücke und damit den Gender-Pay-Gap vergrößert.

Faktor Bildung: Kluft bei Master-Abschlüssen sehr groß

Ein Hochschulabschluss führt in der Regel zu einem höheren Einkommen. Männer mit einem Bachelor-Hochschulabschluss verdienen im Median etwa 75.895 €, während Frauen auf 64.800 € kommen. Bei einem Master-Hochschulabschluss ist die Kluft noch ein wenig größer; hier verdienen Männer im Median 100.000 €, Frauen kommen hierbei auf 77.112 €.

Männer und Frauen mit Hochschulabschluss können im Laufe ihrer Karriere mit einem höheren Gehalt rechnen als Personen ohne akademischen Abschluss. Allerdings steigt das Einkommen der Männer in beiden Fällen schneller als das der Frauen mit identischer Qualifikation.

Faktor Personalverantwortung: Männer profitieren mehr als Frauen

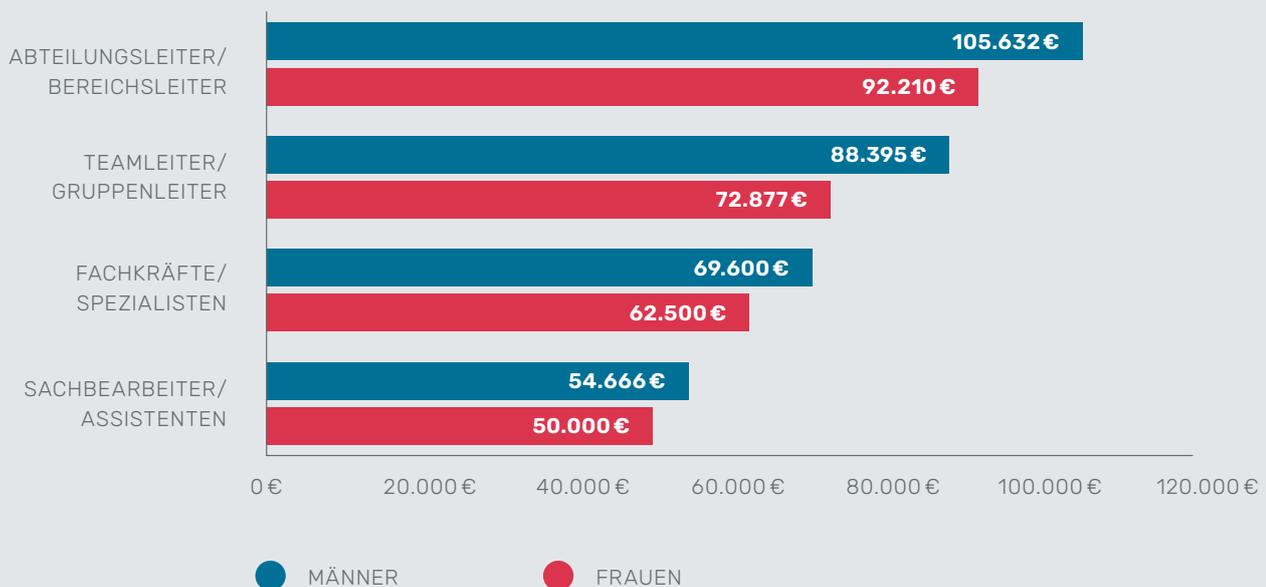
Mehr Personalverantwortung bedeutet in der Regel ein höheres Gehalt. Frauen, die für ein bis zehn Mitarbeitende verantwortlich sind, verdienen circa 8% mehr als Männer, die keine Personalverantwortung haben. Männer, die für ein bis zehn Mitarbeiterende verantwortlich sind, verdienen bereits im Brutto-Grundgehalt 90.000 €, im Vergleich dazu verdienen Frauen 75.285 €.

Bezieht man zusätzliche Leistungen wie Sonderzahlungen, Boni und Gehaltszuschüsse mit ein, kommen Frauen auf ein Gesamteinkommen von 86.000 €, während Männer 100.300 € erreichen.

Ein Blick auf die Gehaltssprünge zeigt: Männer, die von einer Position mit Verantwortung für ein bis zehn Mitarbeitende zu einer Position mit Verantwortung für elf bis 20 Mitarbeitende wechseln, erleben einen Gehaltsanstieg von etwa 22%. Frauen hingegen erfahren einen Anstieg von nur 15%.

Faktor Hierarchieebene: Je höher die Ebene, desto breiter die Schere

GEHALTSVERGLEICH FRAUEN/MÄNNER NACH HIERARCHIEEBENE



Je nach Hierarchieebene variiert der Gender-Pay-Gap. Bei der Ebene Sachbearbeiter/Assistenten ist der Unterschied gering, mit zunehmender Ebene wird die Schere breiter. Bei der Ebene Abteilungsleiter/Bereichsleiter verringert sich die Differenz leicht, liegt aber immer noch bei 15%, die Männer mehr verdienen.

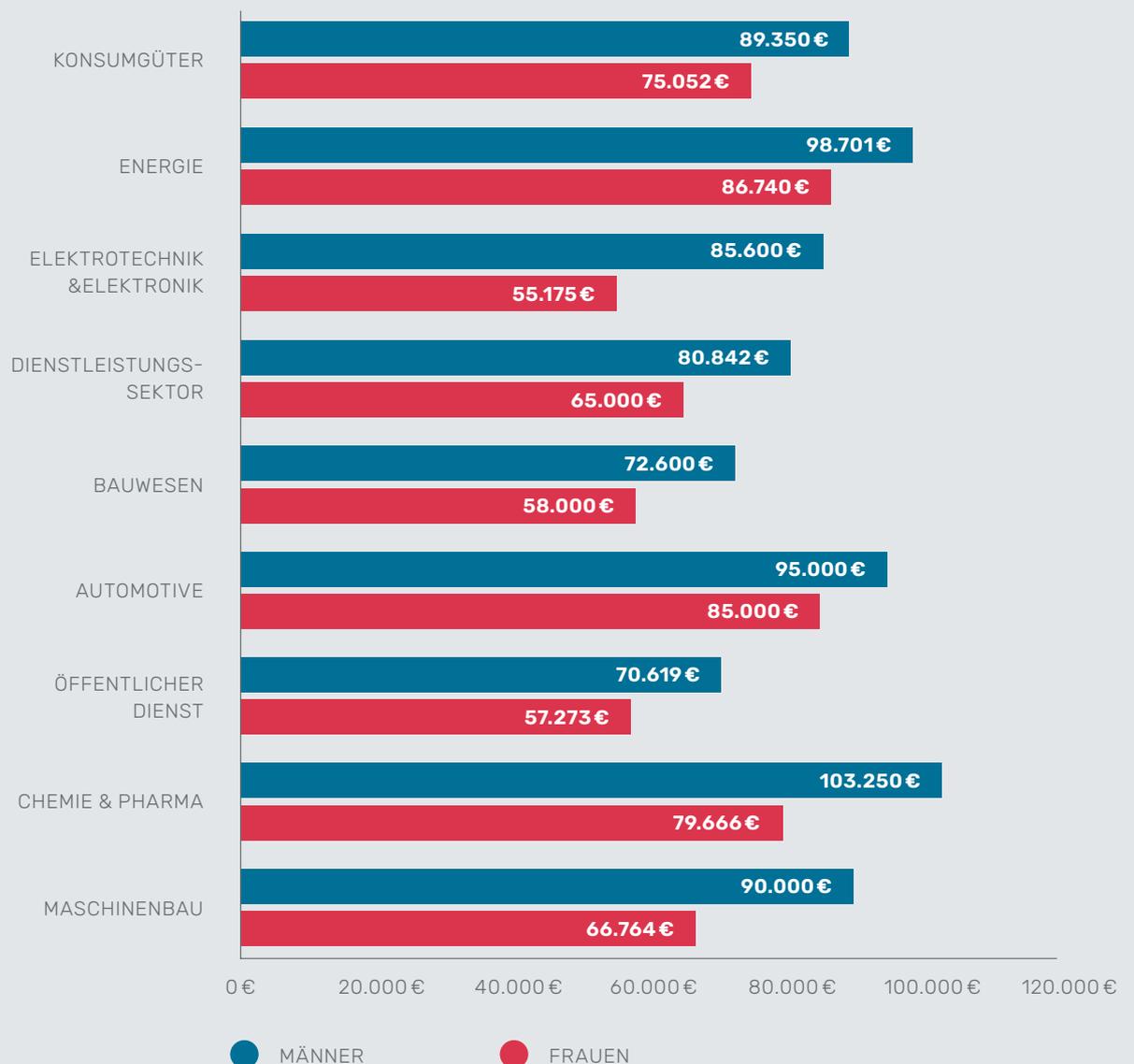
Nimmt man alle zusätzlichen Leistungen wie Sonderzahlungen, Boni und Gehaltszuschüsse mit in die Auswertung, so ergibt sich, dass Männer dadurch ihr Gehalt bis zu 17% erhöhen, während Frauen eine durchschnittliche Steigerung von 8% erhalten.

Faktor Region: Frauen im Westen verdienen fast so viel wie Männer im Osten

Es ist allgemein bekannt, dass im Westen Deutschlands oftmals höhere Gehälter gezahlt werden als im Osten. In Westdeutschland beträgt das jährliche Grundgehalt der Männer 86.300 € pro Monat, während Frauen 68.535 € verdienen. In Ostdeutschland verdienen Männer 70.156 € und Frauen 59.200 €. Somit verdienen Frauen im Westen im Median fast so viel wie Männer im Osten. Die Unterschiede lassen sich durch verschiedene Faktoren erklären. Im Westen gibt es zum Beispiel mehr Großunternehmen als im Osten (Maschinenbau, Automobilbranche).

Faktor Branche: Geschlechtsspezifische Gehaltslücken in Schlüsselbranchen

GEHALTSVERGLEICH FRAUEN/MÄNNER NACH BRANCHE



Ein Blick auf den Gender-Pay-Gap zeigt: Die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede sind in vielen Branchen enorm. Besonders in den Bereichen Elektrotechnik und Elektronik, Maschinenbau sowie Chemie und Pharma verdienen Frauen bei vergleichbarer Tätigkeit deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen.

Was muss sich ändern, damit sich die Lohnlücke schließt?

Unabhängig von für den Verdienst ursächlichen Faktoren wie der Tätigkeit, dem Bildungsniveau, dem Alter, etc. lag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen in Deutschland um 18% niedriger als der Verdienst der Männer.*

Daher überrascht es wenig, dass auch Frauen im Einkauf ein Gehalt erhalten, das zwischen 20 und 25% unter dem der männlichen Beschäftigten liegt.

Was also können Frauen tun, um ihr Gehalt zu steigern? Eine Möglichkeit, das eigene Gehalt zu verbessern, besteht darin, gezielt zu verhandeln, insbesondere wenn man feststellt, dass Männer im Unternehmen für die gleiche Arbeit und Qualifikation mehr verdienen. Dies ist jedoch nur ein erster Schritt auf individueller Ebene. Um die strukturellen Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern auszugleichen, sind umfassende gesellschaftliche Veränderungen notwendig.

Die Familiengründung trägt nach wie vor erheblich zum Gender-Pay-Gap bei. Deutschland benötigt dringend eine umfassendere und qualitativ bessere Kinderbetreuung, die den Anforderungen von Vollzeitbeschäftigten gerecht wird. Um die Karriere- und Gehaltschancen von Frauen zu verbessern, ist es ebenfalls entscheidend, dass mit stereotypen Rollenbildern gebrochen wird und die Elternteile gleichermaßen Verantwortung in der Kinderbetreuung übernehmen. Eine ausgewogenere Verteilung der Elternzeit ermöglicht es Frauen, beruflich schneller wieder Fuß zu fassen und eine signifikante Unterbrechung ihrer beruflichen Kontinuität zu vermeiden.

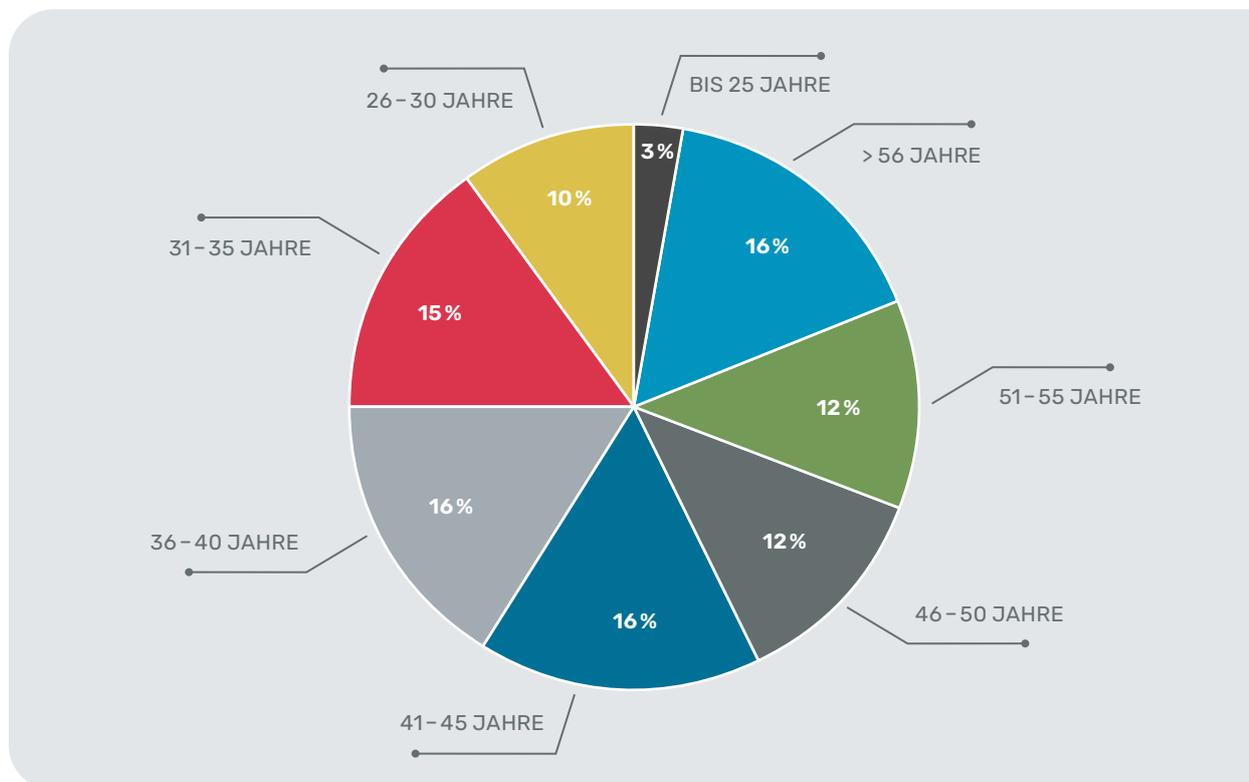
Aber auch die Arbeitgeber stehen in der Verantwortung. Flexiblere Arbeitszeiten, Jobsharing und Homeoffice-Regelungen erleichtern es Eltern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser zu strukturieren. Die Schaffung eines unterstützenden Arbeitsumfelds trägt maßgeblich zu einer faireren Arbeitsumgebung bei und ermöglicht es Frauen, ihre beruflichen Ziele ohne gravierende Gehaltseinbußen zu verfolgen.

Darüber hinaus sollte eine offenere Kommunikation über Gehälter gefördert werden, um mehr Transparenz zu schaffen. Sie trägt dazu bei, Ungleichheiten bei der Bezahlung zu identifizieren und zu adressieren, wodurch Diskriminierung und Missstände reduziert werden können.

* Für den unbereinigten Gender-Pay-Gap werden die absoluten Bruttostundenverdienste der Männer und Frauen ins Verhältnis zueinander gestellt, ohne die ursächlichen Faktoren für den Gender-Pay-Gap zu berücksichtigen. (Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>)



ALTERSVERTEILUNG



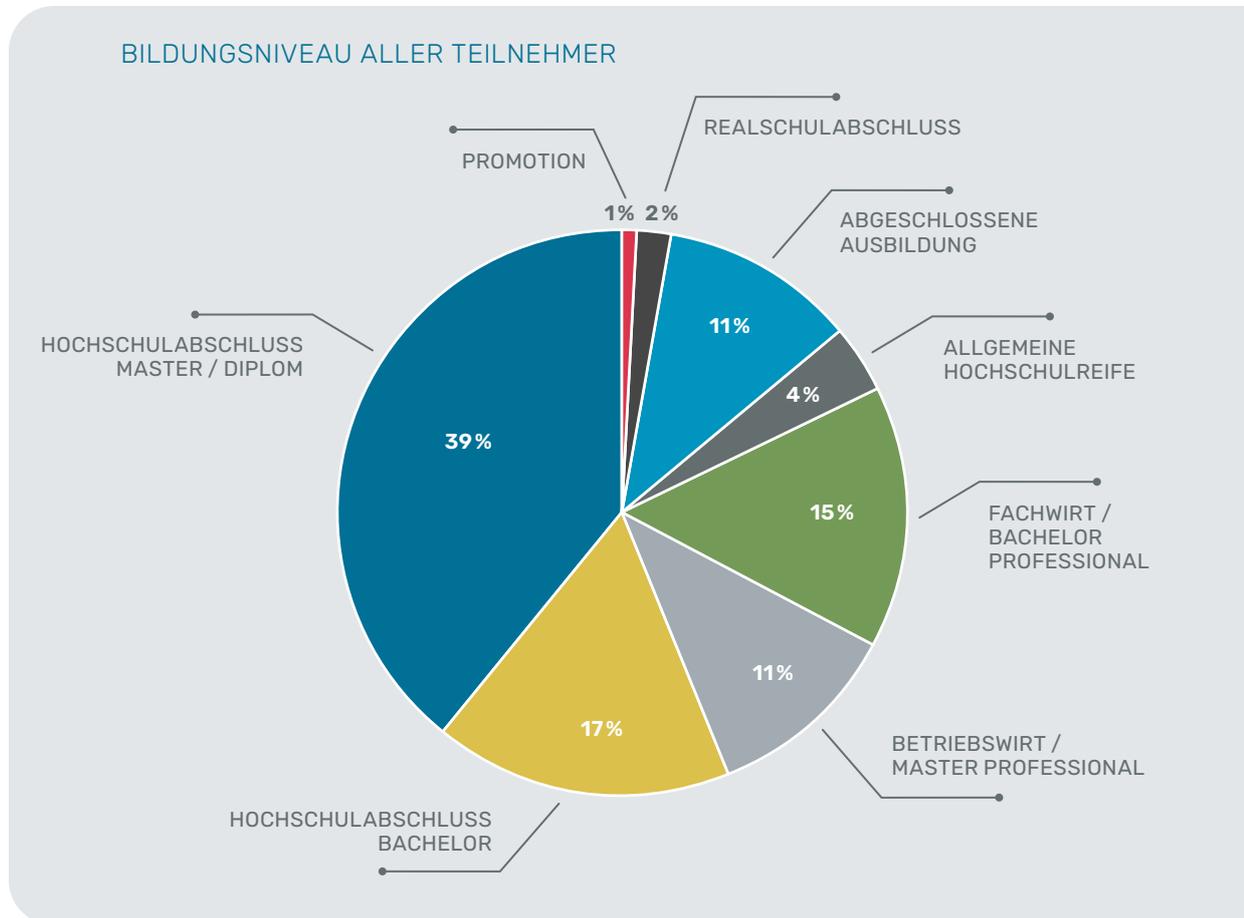
Der kleinste Anteil der Studienteilnehmer (etwa 3%) ist bis 25 Jahre alt. Die restlichen Altersgruppen sind recht ausgeglichen verteilt. Auch die Altersgruppe über 55 Jahre ist hierbei noch stark vertreten.

GEHALT NACH ALTER



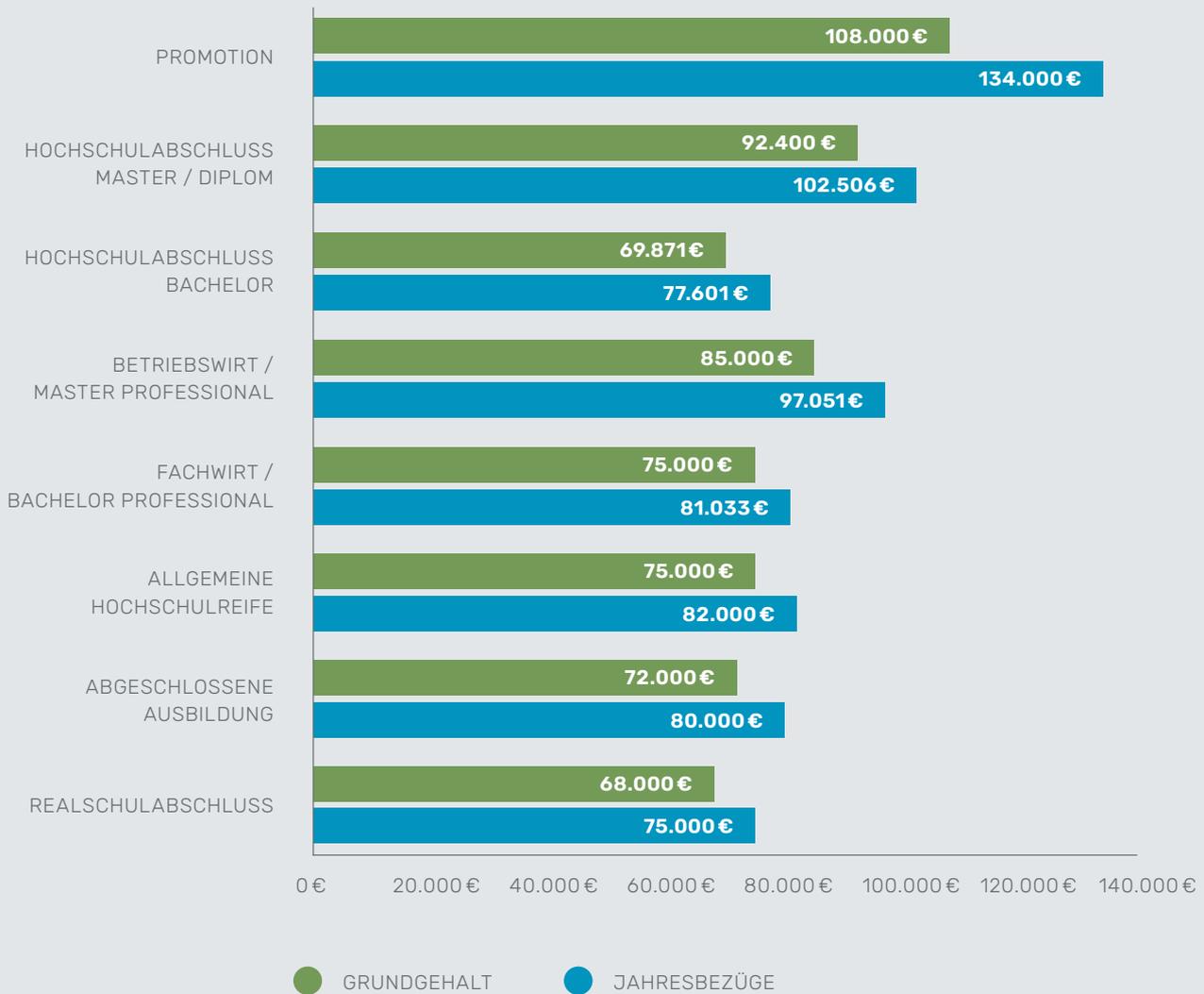
Mit zunehmendem Alter steigen sowohl das Grundgehalt als auch die Jahresbezüge der befragten Einkäufer. Auch die variable Vergütung erhöht sich mit dem Alter. Lediglich in der Altersgruppe ab 56 Jahren sind die Werte leicht rückläufig.

BILDUNGSNIVEAU



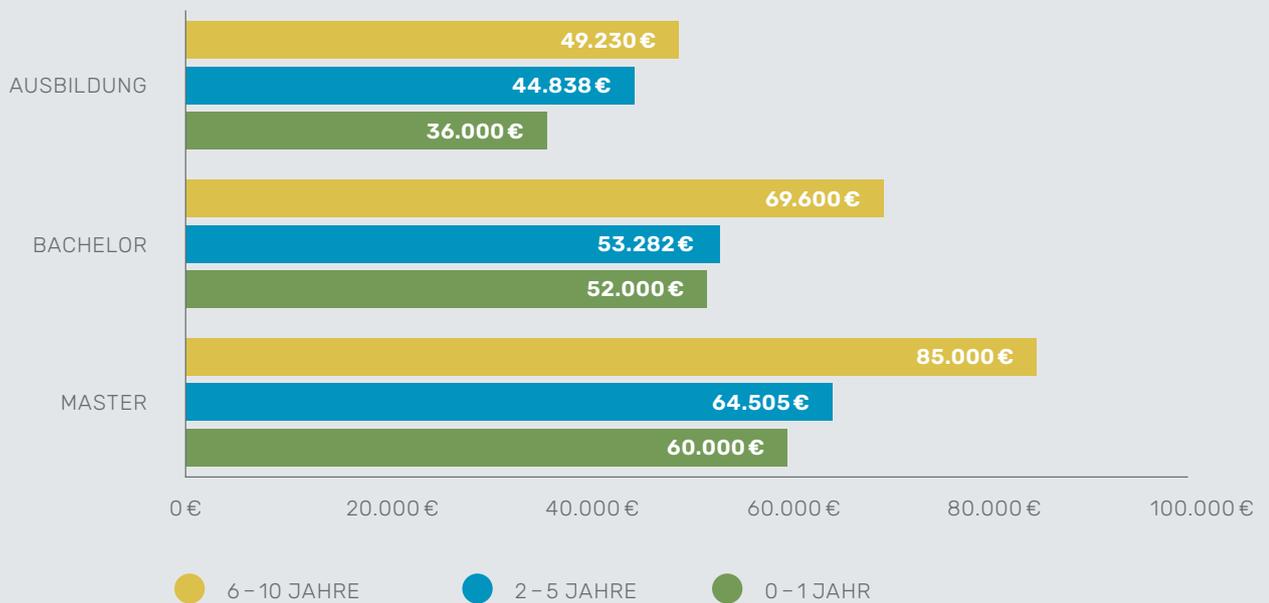
Bei der Betrachtung des Bildungsniveaus der Umfrageteilnehmer lässt sich erkennen, dass der Großteil über eine höhere akademische oder berufliche Qualifikation verfügt. 39% der Teilnehmer können einen Masterabschluss oder ein Diplom vorweisen, während 17% ihren Bachelorabschluss an einer Hochschule absolviert haben. Bei den beruflichen Qualifikationen führen mit 15% die Fachwirte das Feld an. Im Vergleich dazu sind Realschulabschlüsse oder promovierte Personen in der Teilnehmergruppe deutlich geringer vertreten.

GEHALT NACH BILDUNGSABSCHLUSS

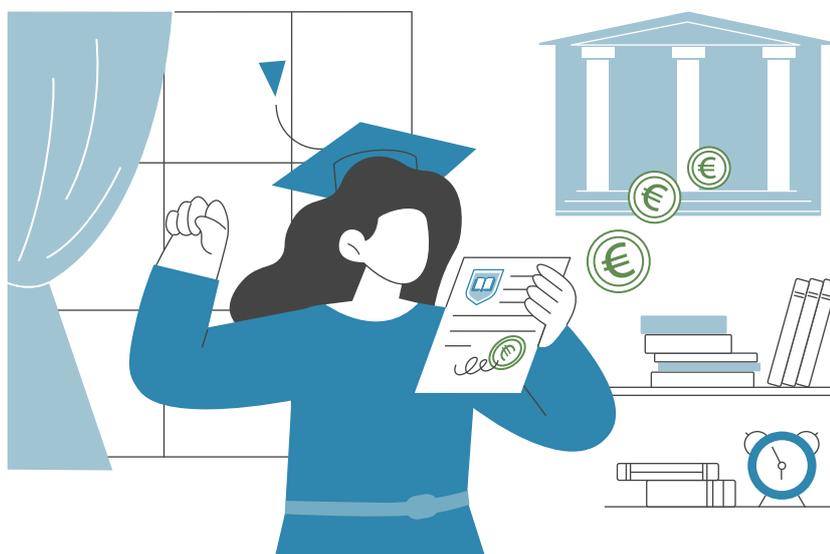


Die Mediangehälter von Einkäufern in Deutschland zeigen deutlich, dass das Bildungsniveau einen wesentlichen Einfluss auf das Einkommen hat. Während Einkäufer mit einem Realschulabschluss ein Medianeinkommen von rund 68.000 bis 75.000 Euro erzielen, steigt das Gehalt mit höherer Qualifikation spürbar an. Besonders deutlich wird der Einfluss der akademischen Bildung ab dem Masterabschluss.

GRUNDGEHALT NACH ABSCHLUSS UND BERUFSERFahrung



Personen die nach einer Berufsausbildung (0 – 1 Jahre Berufserfahrung) als Einkäufer in das Berufsleben starten, verdienen als Brutto-Grundgehalt 36.000 €. Bachelorabsolventen verdienen bei gleicher Berufserfahrung 52.000 €, während Masterabsolventen ein Brutto-Grundgehalt von 60.000 € erzielen und somit mehr verdienen als Personen mit einer Berufsausbildung nach 6 – 10 Jahren Berufserfahrung.

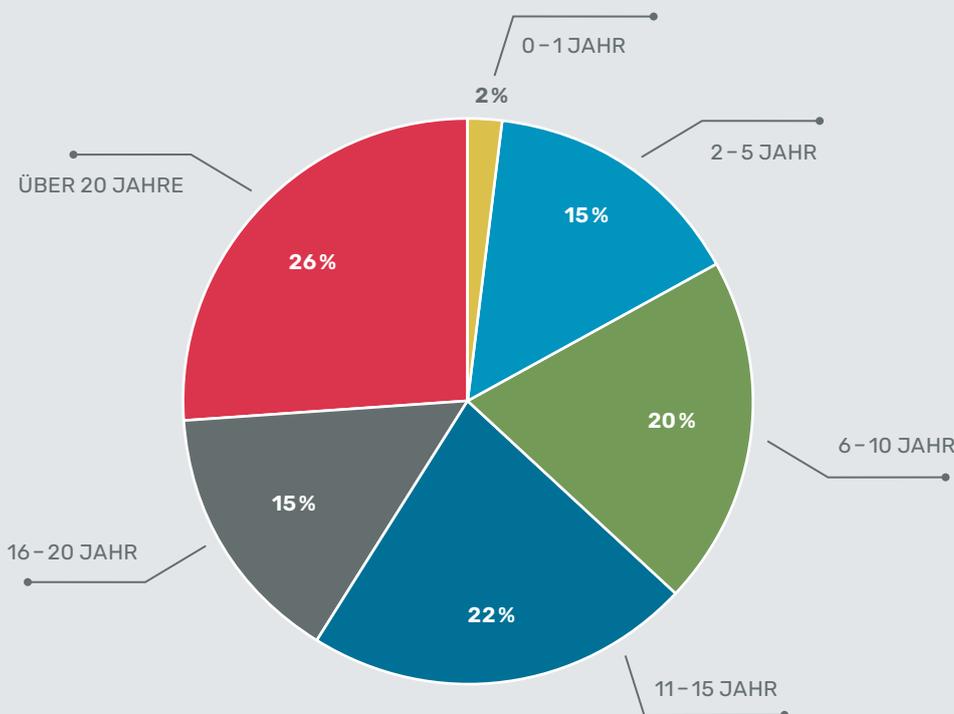


ALLGEMEINE BERUFSERFABUNG

Gegenüber der Berufserfahrung im Einkauf ist die allgemeine Berufserfahrung der Teilnehmenden anders verteilt. Die Mehrheit der Teilnehmer verfügt über eine langjährige allgemeine Berufserfahrung. Knapp 44% der Befragten haben mehr als 20 Jahre Berufserfahrung. Nur ein kleiner Teil der Teilnehmer, nämlich unter 1%, hat weniger als ein Jahr Berufserfahrung, während die übrigen in den Bereichen 2–5 Jahre (8%), 6–10 Jahre (14%), 11–15 Jahre (17%) und 16–20 Jahre (16%) verteilt sind. Diese Zusammensetzung unterstreicht, dass die Umfrageergebnisse stark von den Einsichten und Erfahrungen langjähriger Berufstätiger geprägt sind.

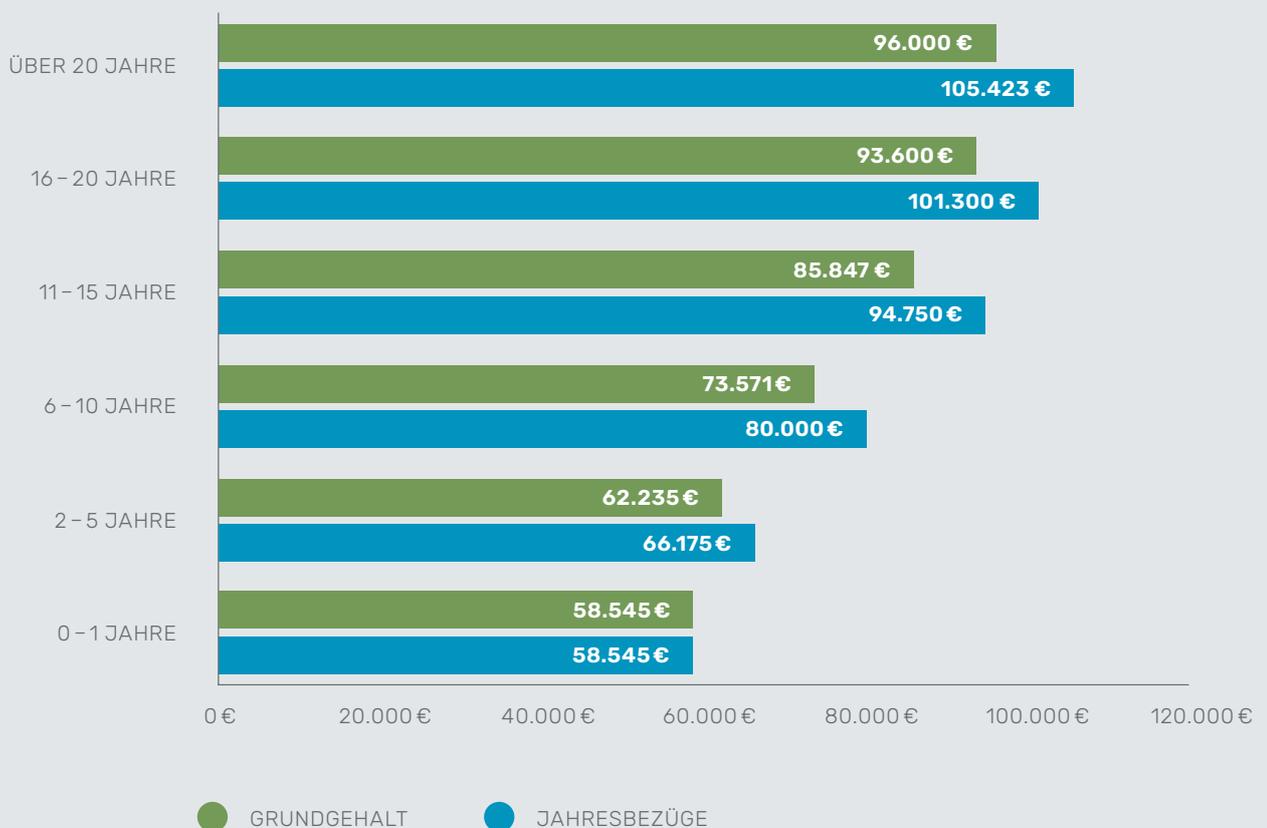
Die Diskrepanz zwischen der Berufserfahrung im Einkauf und der allgemeinen Berufserfahrung der Teilnehmer könnte mehrere Ursachen haben. Ein häufiger Grund ist der Quereinstieg in den Einkauf, da viele Teilnehmer erst nach mehreren Jahren in anderen Bereichen in dieses Fachgebiet wechseln. Zudem könnten spätere Weiterbildungen oder Spezialisierungen dazu führen, dass Teilnehmer zunächst in allgemeineren kaufmännischen Funktionen tätig sind, bevor sie sich auf den Einkauf konzentrieren. Dadurch haben sie zwar eine höhere allgemeine Berufserfahrung, während die spezifische Erfahrung im Einkauf im Vergleich geringer bleibt.

BERUFSERFABUNG IM EINKAUF



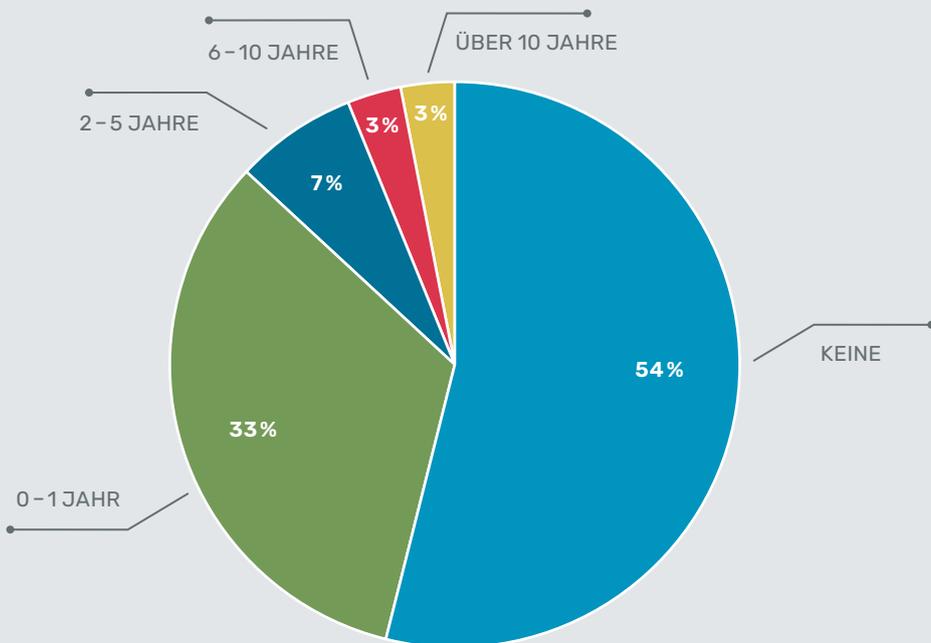
Die Frage zur Berufserfahrung im Einkauf zeigt eine recht ausgewogene Zusammensetzung der Teilnehmer, die ein breites Spektrum an Erfahrungen abdecken. Während knapp 2% der Teilnehmer bis zu einem Jahr im Einkauf tätig sind, verfügt die Mehrheit über eine umfangreichere Erfahrung. Besonders stark vertreten sind Teilnehmer mit 16 und mehr Jahren Erfahrung, die 41% der Befragten ausmachen.

EINFLUSS DER BERUFSERFAHRUNG IM EINKAUF AUF DAS GEHALT

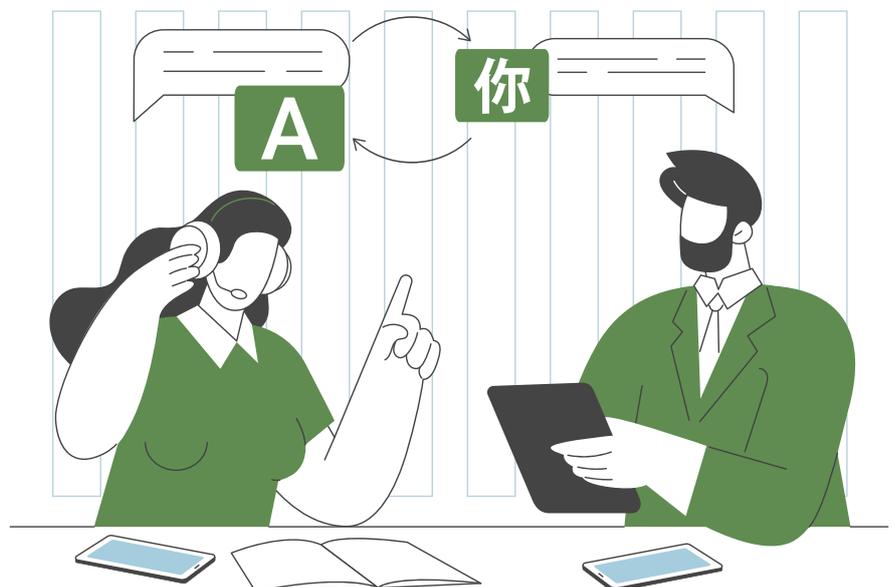


Die Erhebung zeigt deutlich, dass die Berufserfahrung im Einkauf einen signifikanten Einfluss auf das Gehalt hat. Während Berufseinsteiger mit bis zu einem Jahr Erfahrung ein jährliches Grundgehalt von 58.545 € erzielen, steigt das Gehalt mit zunehmender Erfahrung kontinuierlich an. Besonders auffällig ist der Gehaltsanstieg in der Gruppe mit 11 bis 15 Jahren Berufserfahrung, bei der das Grundgehalt auf 85.547 € ansteigt.

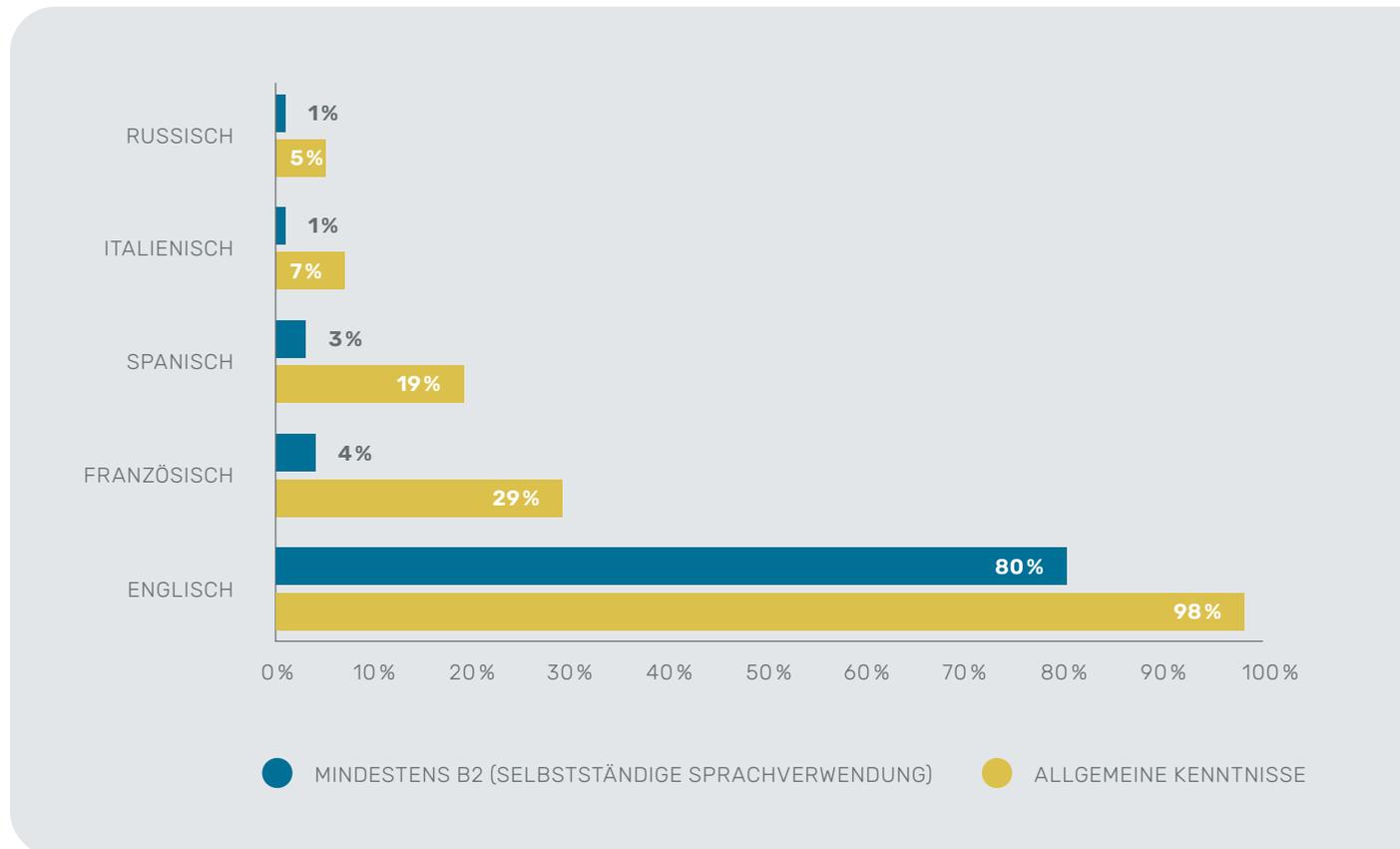
AUSLANDSERFAHRUNG



Die Mehrheit der Teilnehmenden hat keine Auslandserfahrung. Ein Drittel der Befragten konnte hingegen bis zu einem Jahr Auslandserfahrung sammeln. Lediglich 7% der Teilnehmer haben zwischen 2 und 5 Jahren im Ausland gearbeitet, während 6% über 5 Jahre internationale Erfahrung vorweisen können.



SPRACHKENNTNISSE

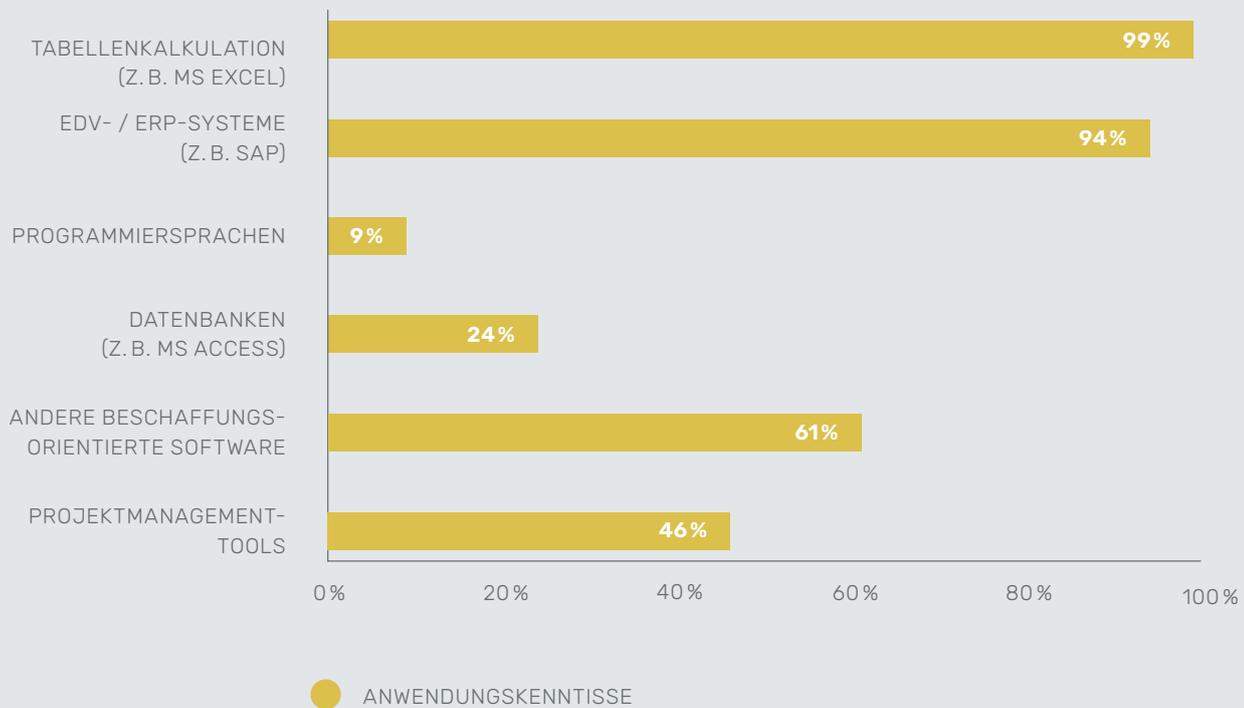


Die Umfrage zeigt, dass fast alle Teilnehmer Englisch sprechen, wobei die Mehrheit ein fortgeschrittenes Niveau erreicht. Französisch, Spanisch, Italienisch und Russisch werden ebenfalls gesprochen, jedoch auf deutlich niedrigerem Niveau. Weitere Sprachen wie Türkisch, Niederländisch und Chinesisch sind nur mit jeweils unter 3% vertreten. Sonstige angegebene Sprachen (mit unter 0,5% Vertretung) sind: Bulgarisch, Estnisch, Farsi, Finnisch, Griechisch, Koreanisch, Kroatisch, Norwegisch, Polnisch, Portugiesisch, Schwedisch, Serbisch/Albanisch, Ukrainisch und Ungarisch.

Die Analyse der Umfrageergebnisse im Bereich Fremdsprachen zeigt einen klaren Zusammenhang zwischen Sprachkenntnissen und dem Gehalt von Fachkräften im Bereich Einkauf, Beschaffung und Supply Chain Management. Teilnehmer mit Englischkenntnissen erzielen ein deutlich höheres Brutto-Grundgehalt von 83.200 €, während Teilnehmer ohne Englischkenntnisse mit einem Grundgehalt von 65.571 € deutlich weniger verdienen. Besonders vorteilhaft wirkt sich ein fortgeschrittenes Englischniveau (ab C1) aus, das mit einem Brutto-Grundgehalt von 90.000 € verbunden ist.

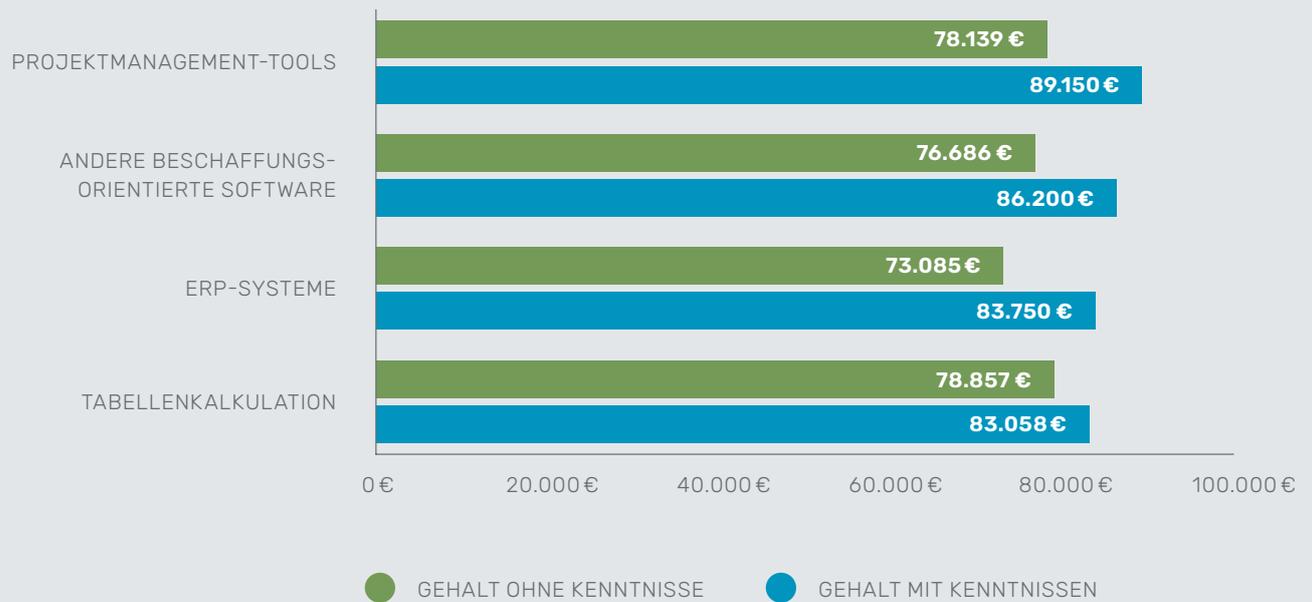
Noch höhere Gehälter werden erzielt, wenn Englischkenntnisse mit weiteren Sprachen kombiniert werden. So liegen die Gehälter von Teilnehmern mit zusätzlichen Spanischkenntnissen ab B2 bei einem jährlichen Grundgehalt von 107.550 €. Teilnehmer mit zusätzlichen Französischkenntnissen ab B2 erreichen ein Grundgehalt von 89.539 €. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass erweiterte Sprachkenntnisse, insbesondere in Englisch und weiteren Weltsprachen merklich zu höheren Gehältern in der Branche beitragen.

EDV-KENNTNISSE



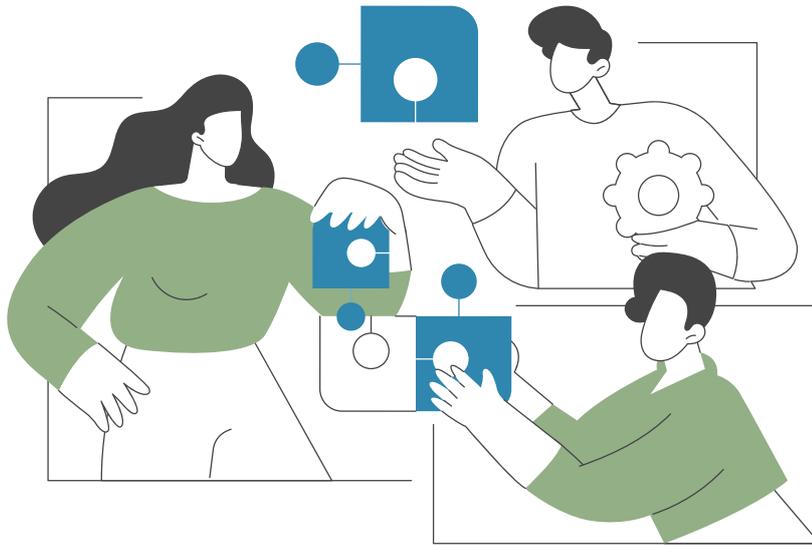
Die Umfrageergebnisse zeigen, dass nahezu alle Teilnehmer Tabellenkalkulationsprogramme verwenden können, was ihre zentrale Rolle im Arbeitsalltag unterstreicht. Auch die Nutzung von ERP-Systemen, insbesondere SAP, ist weit verbreitet. Andere beschaffungsorientierte Software wird von 61% verwendet. Projektmanagement-Tools finden bei 46% der Teilnehmer Anwendung.

EINFLUSS VON EDV-KENNTNISSEN AUF DAS GEHALT



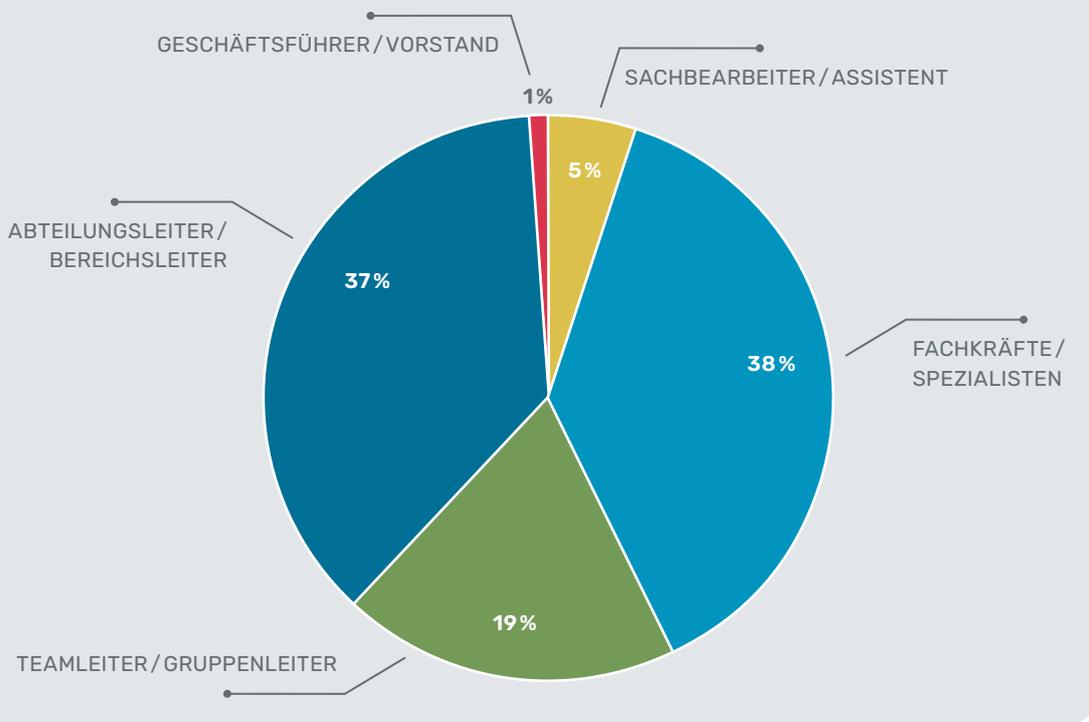
Insgesamt verdeutlichen die Daten, dass spezifische EDV-Kenntnisse, welche für den Bereich Einkauf und Supply Chain relevant sind, signifikant zu höheren Gehältern beitragen können, insbesondere bei Tabellenkalkulationen, ERP-Systemen, und Projektmanagement-Tools.





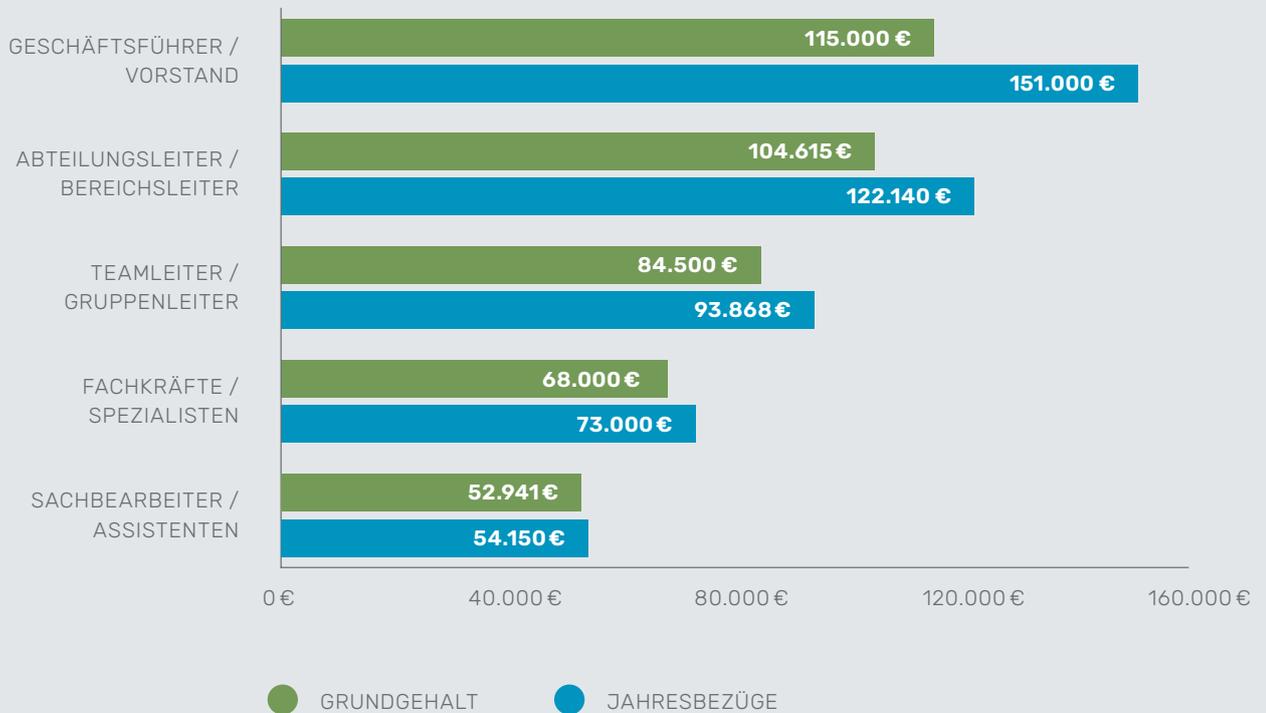
POSITIONSBEZOGENE EINFLUSSFAKTOREN

HIERARCHIEEBENE



Nur ein Prozent der Umfrageteilnehmer ist in der Geschäftsführung tätig. Den größten Anteil haben die Gruppen der Fachkräfte/Spezialisten sowie der Abteilungsleiter/Bereichsleiter.

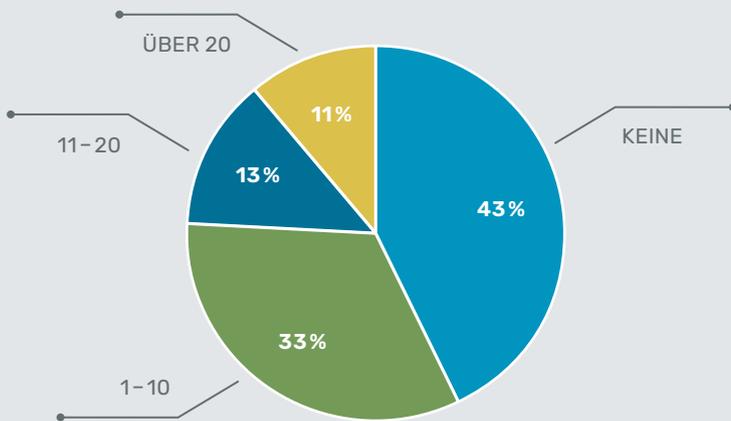
GEHALT NACH HIERARCHIEEBENE



Je weiter ein Einkäufer in der Hierarchie aufsteigt, desto höher sind sein Grundgehalt und seine Jahresbezüge. Eine signifikante Steigerung sieht man hierbei insbesondere bei den variablen und festen Sonderzahlungen (Jahresbezüge).

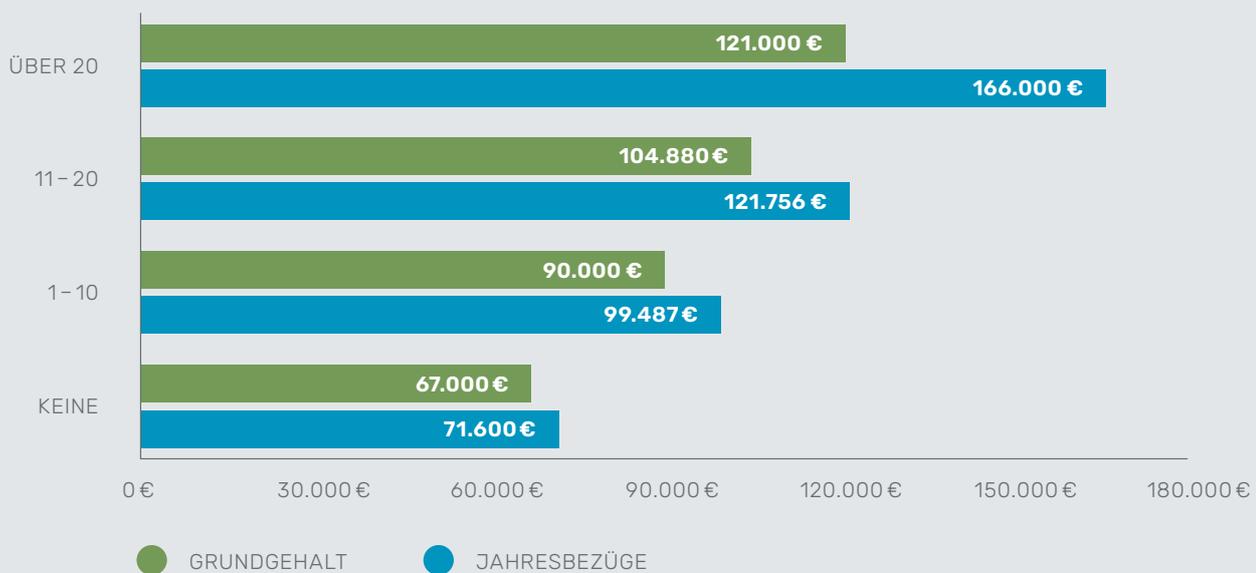


MITARBEITERVERANTWORTUNG



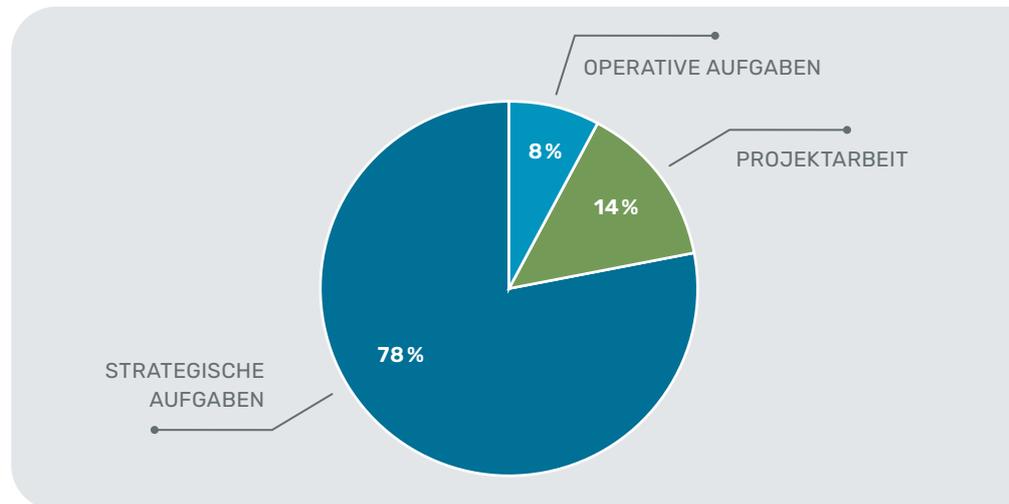
Die Umfrageteilnehmer wurden gefragt, wie viele Mitarbeiter ihnen fachlich unterstellt sind. 43% der Befragten haben keine fachliche Verantwortung für Mitarbeiter, während 57% der Teilnehmer mindestens einen Mitarbeiter fachlich führen.

GEHALT NACH MITARBEITERVERANTWORTUNG



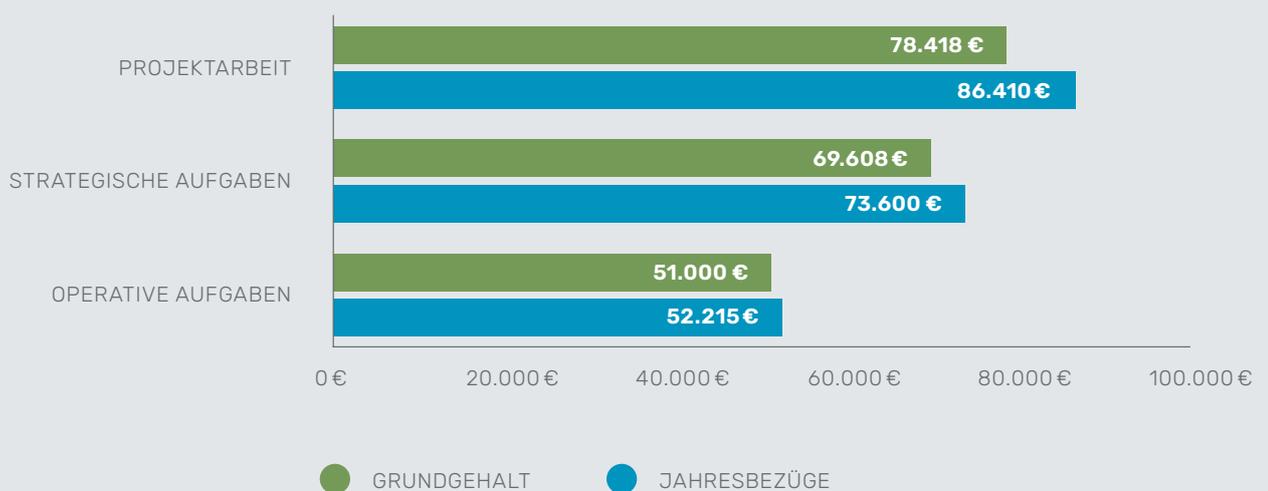
Je mehr fachlich unterstellte Mitarbeiter ein Einkäufer hat, desto höher sind sein Grundgehalt und seine Jahresbezüge.

AUFGABENSCHWERPUNKT



Der Großteil der befragten Einkäufer ist hauptsächlich für strategische Themen zuständig. Dies lässt sich auf die Teilnehmerstruktur zurückführen, die überwiegend aus Personen in Fach- und Führungspositionen besteht.

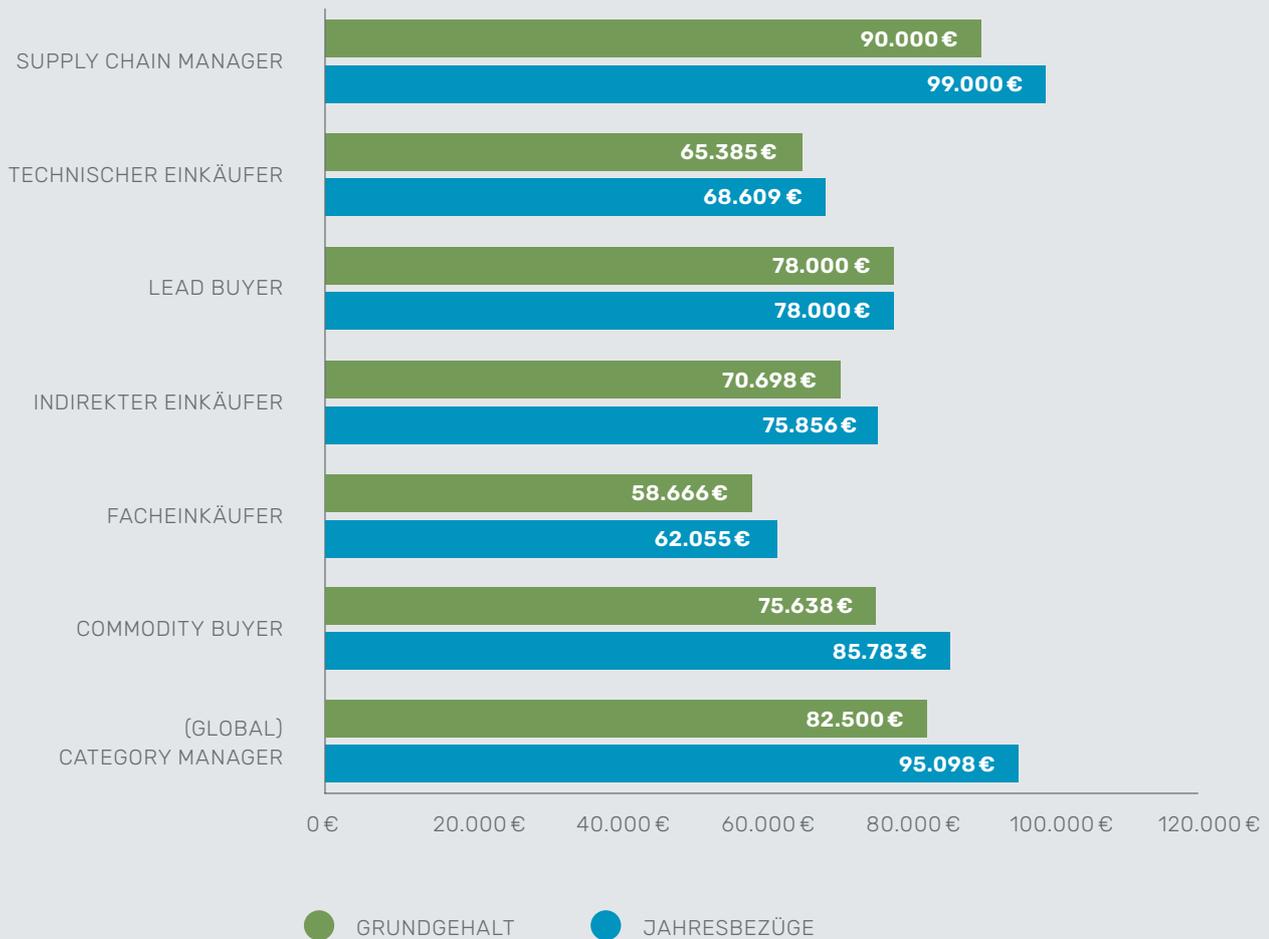
GEHALT NACH AUFGABENSCHWERPUNKT



Einkäufer, die vorwiegend projektbezogene Tätigkeiten ausführen, erhalten ein höheres Gehalt als jene, die für operative Aufgaben verantwortlich sind. Einkäufer mit strategischen Aufgaben liegen gehaltlich im Mittelfeld.

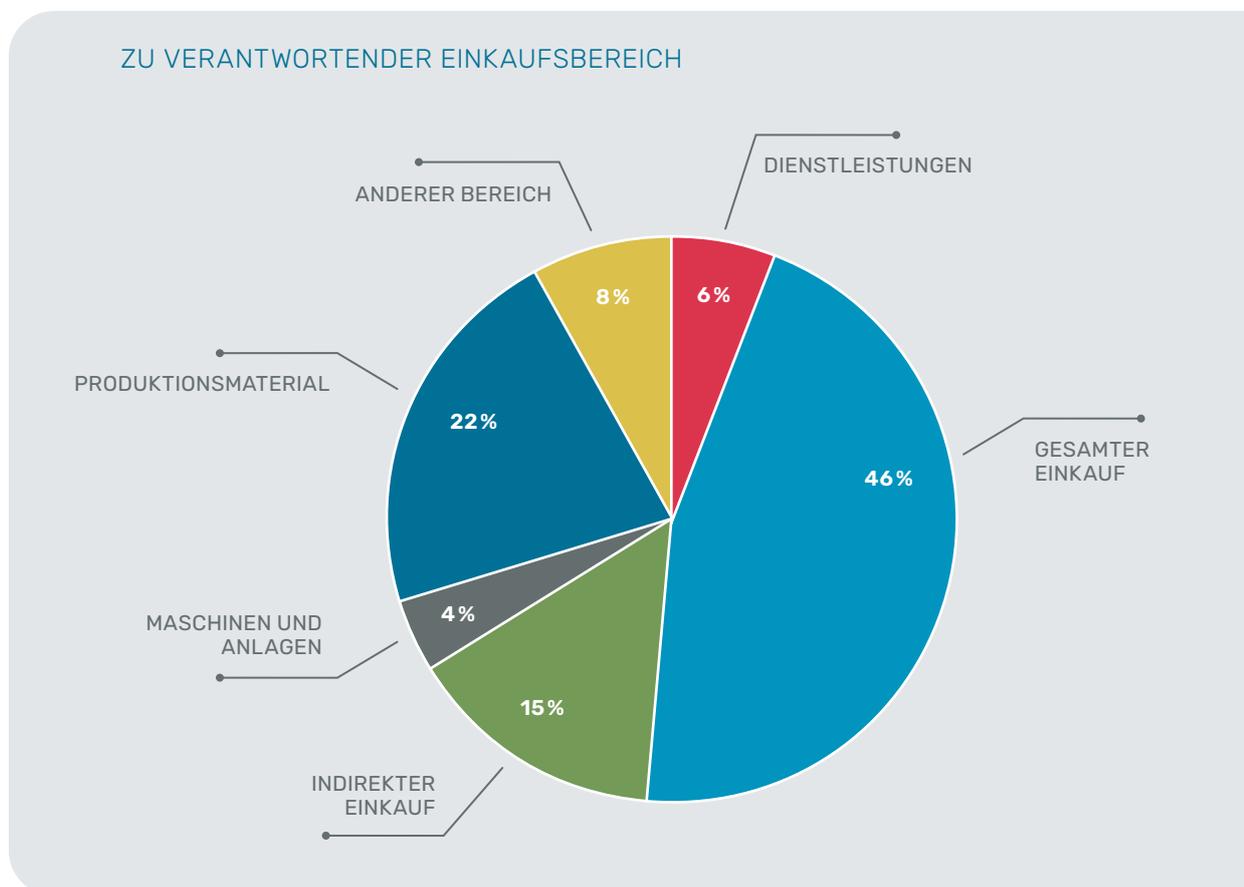
POSITION

GEHALT NACH POSITIONEN



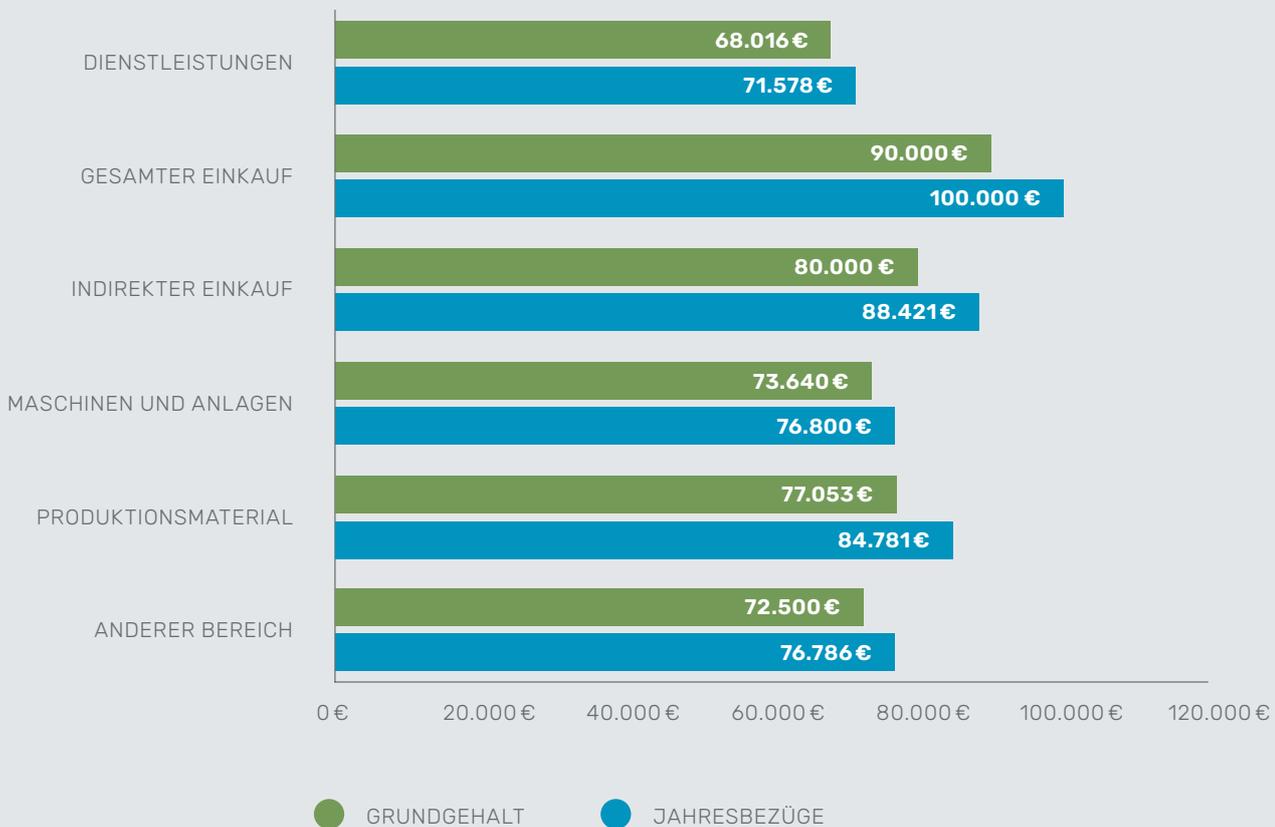
Die Grafik veranschaulicht die Gehälter in verschiedenen Positionen im Einkauf und Supply Chain Management. Zu erkennen ist, dass die Höhe der Gehälter je nach Position variiert, wobei Supply Chain Manager und (Global) Category Manager zu den bestbezahlten Positionen gehören.

EINKAUFBSBEREICH



Die Teilnehmerzusammensetzung zeigt eine vielfältige Verteilung über verschiedene Einkaufsbereiche. Der deutlich größte Anteil entfällt auf den Gesamteinkauf mit 46%, gefolgt von Produktionsmaterial und dem indirekten Einkauf, während Dienstleistungen sowie Maschinen und Anlagen gemeinsam mit anderen Bereichen den kleinsten Anteil ausmachen.

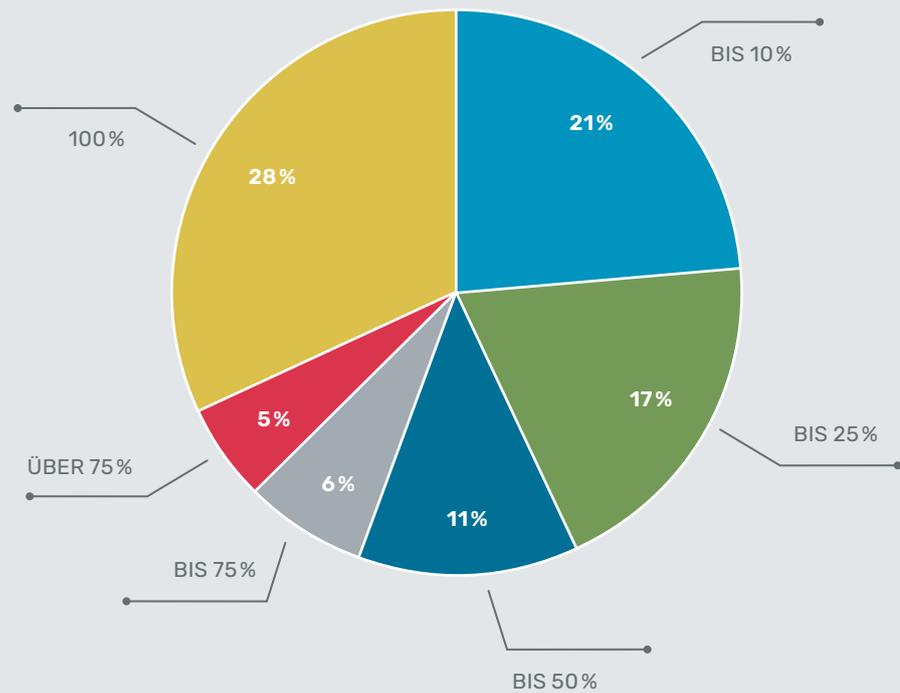
GEHALT NACH EINKAUFBSBEREICH



Die Gehaltsstruktur weist deutliche Unterschiede in den verschiedenen Einkaufsbereichen auf. Der Bereich „Gesamter Einkauf“ verzeichnet als umfassendster Verantwortungsbereich auch die höchsten Medianwerte sowohl beim Grundgehalt als auch bei den Jahresbezügen. Gefolgt wird dieser Bereich von den Werten für den „Indirekten Einkauf“. Die Bereiche „Produktionsmaterial“ und „Maschinen und Anlagen“ stehen im Mittelfeld. Die niedrigsten Medianwerte finden sich im Bereich „Dienstleistungen“. Insgesamt reflektiert diese Struktur naheliegenderweise eine höhere Vergütung für komplexere und umfassendere Einkaufsaufgaben im Vergleich zu spezialisierten oder weniger umfassenden Bereichen.

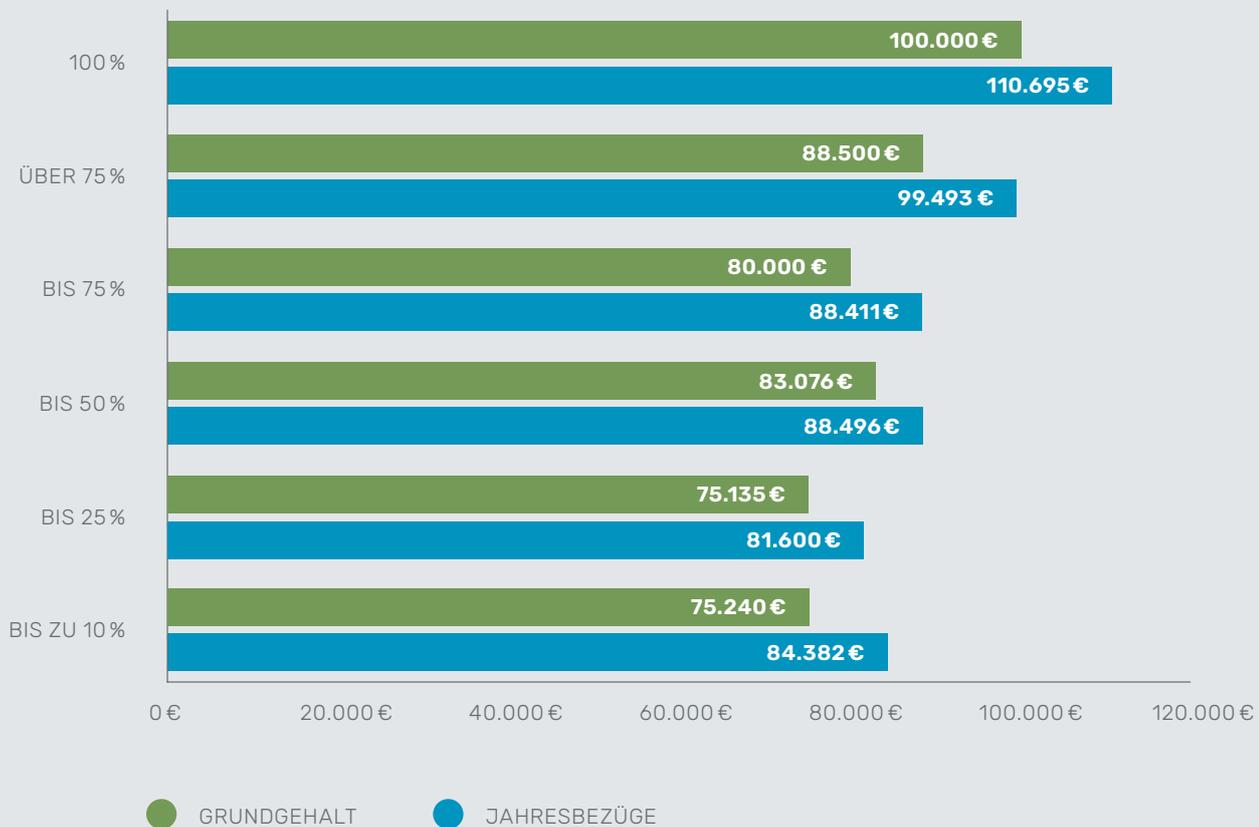
ZU VERANTWORTENDES EINKAUFSVOLUMEN

ZU VERANTWORTENDES EINKAUFSVOLUMEN
IM VERHÄLTNIS ZUM GESAMTEINKAUFSVOLUMEN



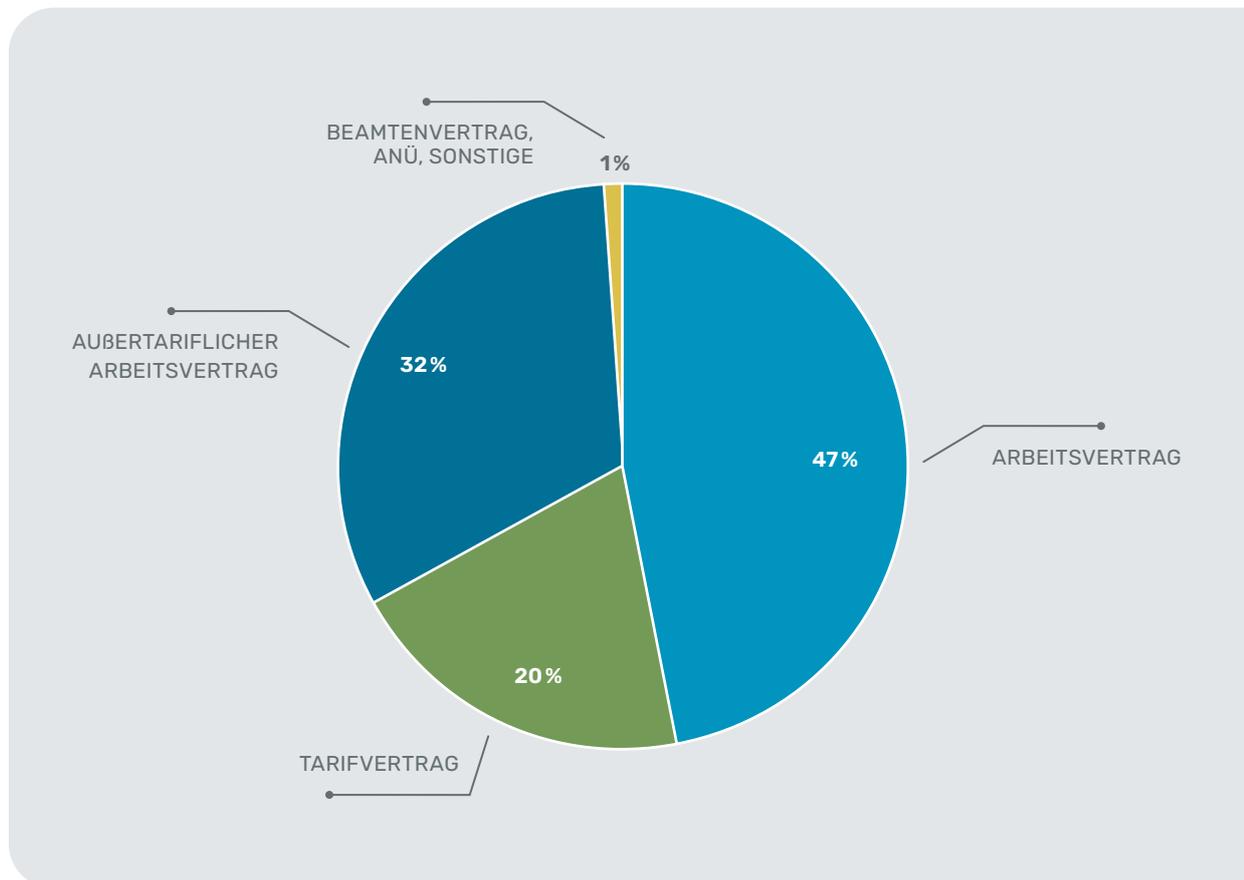
Die Umfrageergebnisse zeigen eine vielfältige Verteilung der Verantwortung für das Einkaufsvolumen innerhalb der Unternehmen. Die Verteilung verdeutlicht die unterschiedliche Gewichtung der Einkaufsverantwortung der Teilnehmer, von vollständiger Verantwortung bis hin zu geringeren Anteilen des gesamten Einkaufsvolumens.

GEHALT IM VERHÄLTNIS ZUM VERANTWORTETEN EINKAUFSVOLUMEN



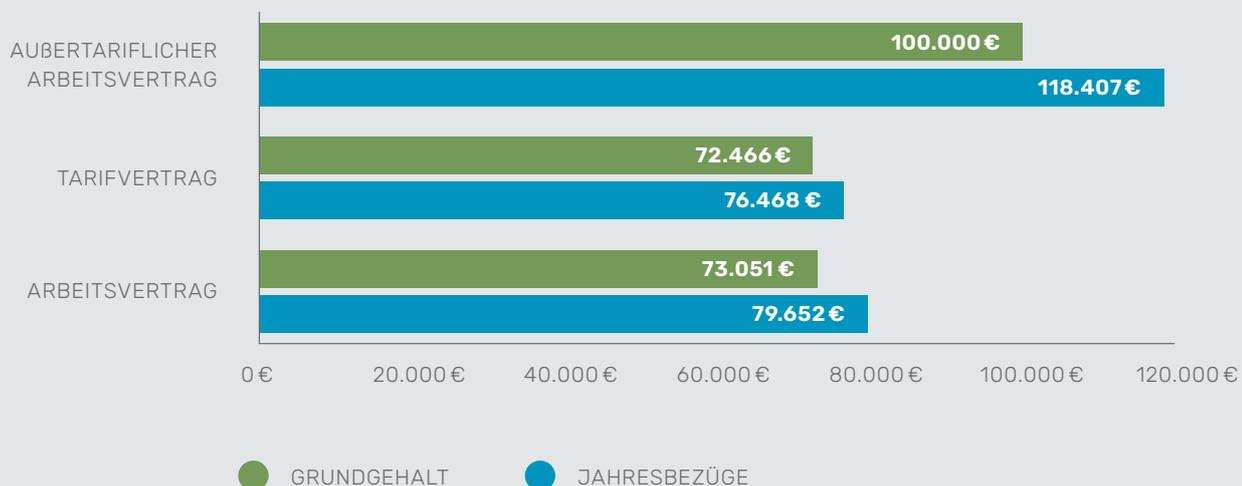
Die Auswertung der Umfrageergebnisse verdeutlicht, dass das Gehalt von Fachkräften im Einkauf in direkter Relation zum verantworteten Einkaufsvolumen steht. Die Gehälter bleiben bei einem Verantwortungsbereich von 0 bis 25% weitgehend konstant. Für Verantwortlichkeiten zwischen 26 und 75% erhöht sich das Gehalt merklich. In diesem Bereich ergibt sich eine vergleichbare Gehaltsspanne, die zusammengefasst betrachtet werden kann. Ein deutlicher Gehaltsanstieg tritt bei einem Verantwortungsbereich über 75% auf, wobei die höchste Vergütung für die vollständige Einkaufsverantwortung von 100% gilt.

VERTRAGSART



Die Umfrageergebnisse zur Vertragsart der Teilnehmer zeigen, dass fast die Hälfte einen klassischen Arbeitsvertrag besitzt. Knapp ein Drittel der Befragten haben einen außertariflichen Arbeitsvertrag, was auf eine größere Flexibilität und individuelle Vertragsgestaltung hindeutet. Rund ein Fünftel der Teilnehmer ist tariflich gebunden, was häufig mit geregelten Gehaltsstrukturen und Arbeitsbedingungen einhergeht. Ein sehr geringer Anteil von etwas über einem Prozent fällt unter andere Vertragsarten, wie beispielsweise Anstellungen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ANÜ) oder Beamtenverträge.

AUSWIRKUNGEN DER VERTRAGSART AUF DAS GEHALT



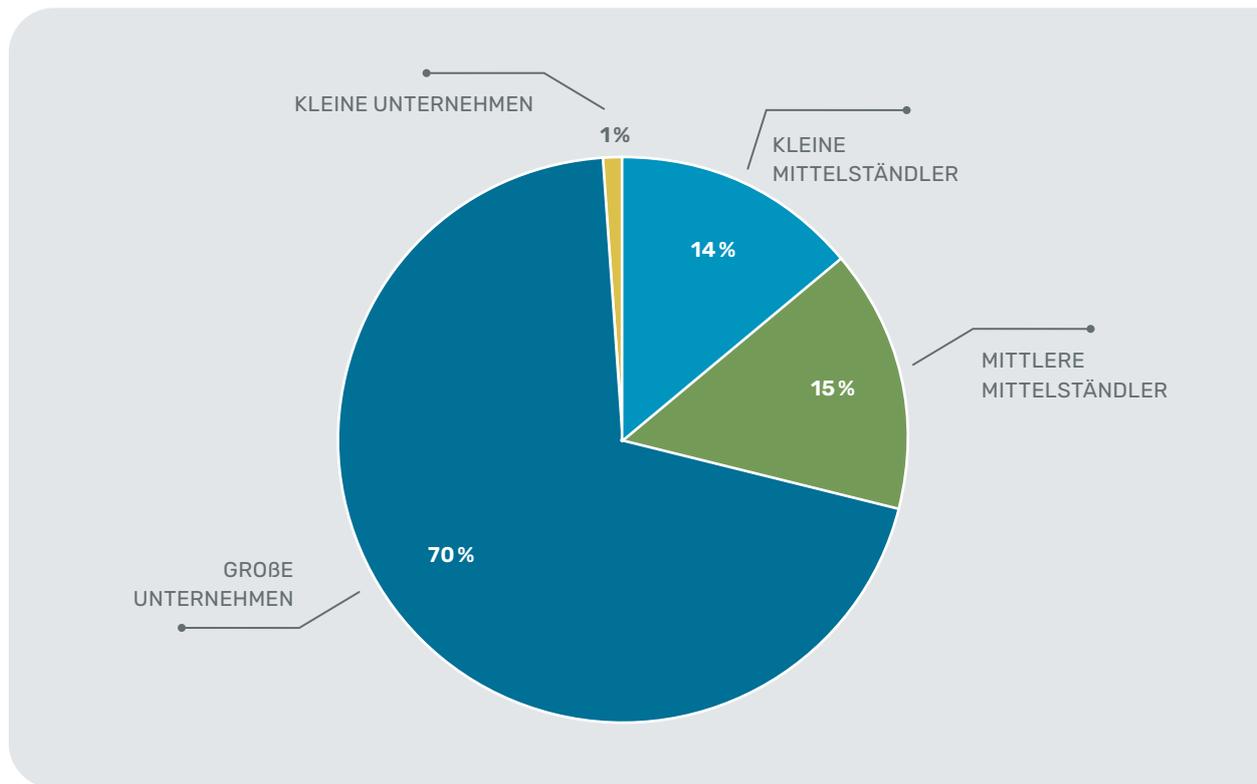
Die Ergebnisse vermitteln, dass Beschäftigte mit außertariflichen Verträgen deutlich besser verdienen, während tariflich gebundene Arbeitsverträge stabilere, aber deutlich niedrigere Gehälter aufweisen. Klassische Arbeitsverträge ohne Tarifbindung können in der Gehaltsspanne stark variieren, abhängig von Branche, Verhandlungsstärke und Position des Mitarbeiters. Sie bieten mehr Flexibilität, aber oft weniger finanzielle Sicherheiten als Tarifverträge.

Anstellungen im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung oder im öffentlichen Dienst tendieren dazu, etwas niedrigere Gehälter zu bieten, wobei diese zusätzliche Vorteile wie Sicherheit oder geregelte Arbeitszeiten mit sich bringen. Diese Vertragsarten wurden aufgrund der zu geringen Datenmenge in der zweiten Grafik nicht berücksichtigt.



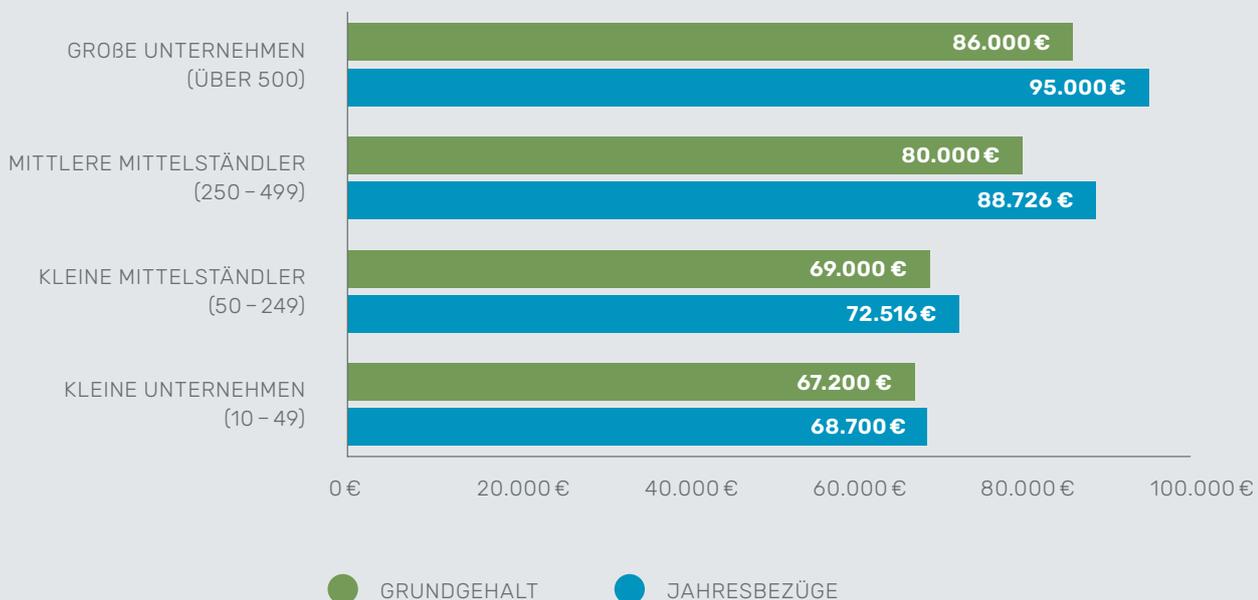
UNTERNEHMENSBEZOGENE EINFLUSSFAKTOREN

UNTERNEHMENSGRÖÖE



30% der Studienteilnehmer arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern. Der Großteil der Teilnehmer (70%) ist hingegen in Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern beschäftigt.

GEHALT NACH UNTERNEHMENSGRÖÖE

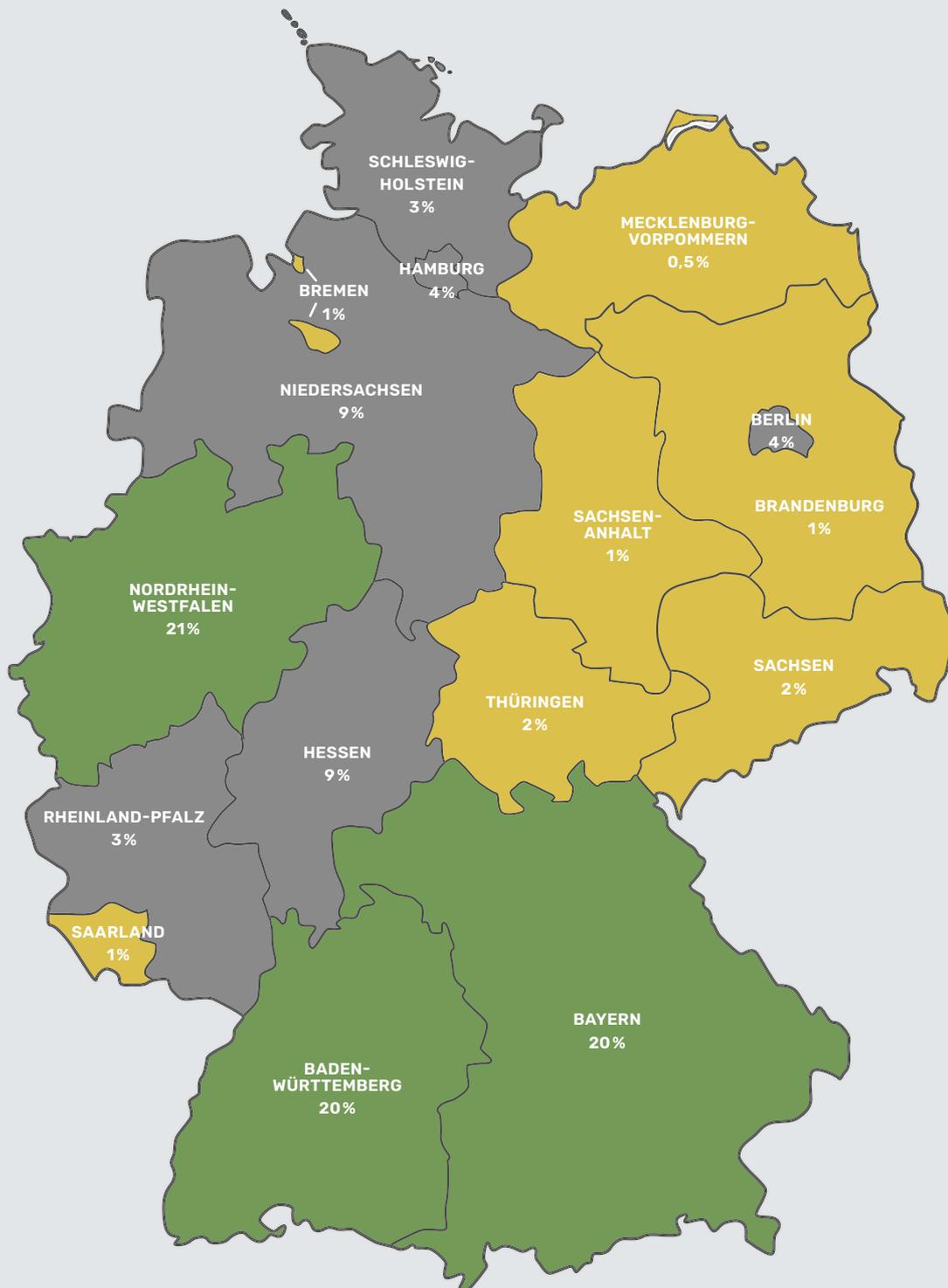


Je größer das Unternehmen, desto höher fallen das Grundgehalt und die Jahresbezüge aus. In kleinen Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern sind die variablen Bezüge am niedrigsten.

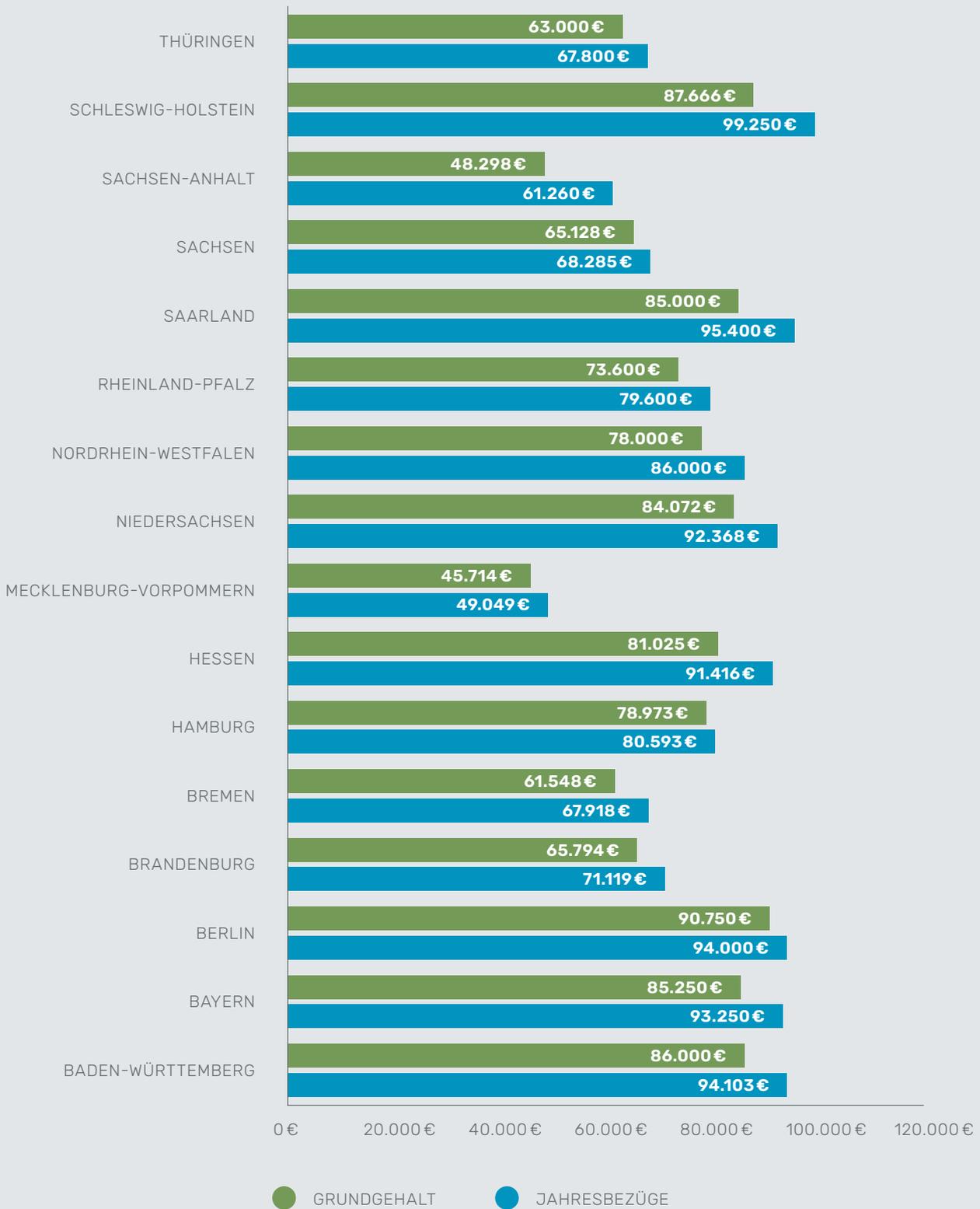
REGION

Aus den gelb markierten Regionen haben wir leider sehr geringe Teilnehmerzahlen. Für den nächsten Gehaltsreport hoffen wir auf eine stärkere Beteiligung speziell aus diesen Bundesländern. Dies würde es uns ermöglichen, noch aussagekräftigere und repräsentativere Daten zu erhalten. Jede Teilnahme zählt und trägt zu einer umfassenderen und repräsentativeren Auswertung bei!

TEILNEHMERAUFTEILUNG NACH BUNDESLAND



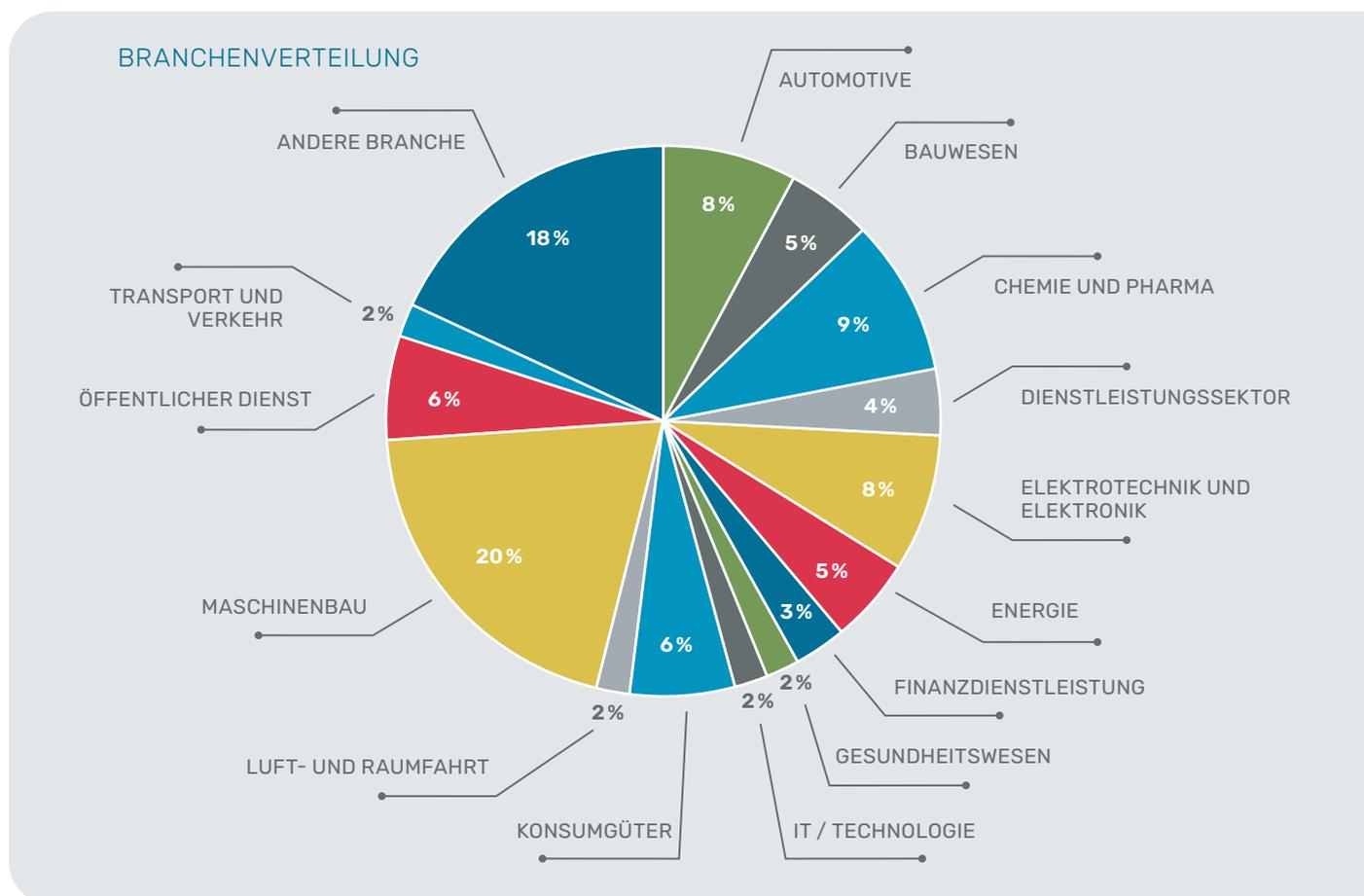
GEHALTSSTRUKTUR NACH BUNDESLAND



Die Gehaltsstrukturen im Einkauf in Deutschland variieren zwischen den Bundesländern und Regionen. In wirtschaftsstarke Bundesländern wie Bayern, Baden-Württemberg und Hessen liegen die Gehälter tendenziell über dem bundesweiten Durchschnitt, was auf die dort ansässigen großen Unternehmen und deren höhere Gehaltsniveaus zurückzuführen ist. Dagegen sind in den östlichen Bundesländern wie Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen oder Mecklenburg-Vorpommern die Gehälter im Einkauf wie auch in vielen weiteren Berufsfeldern oft niedriger.

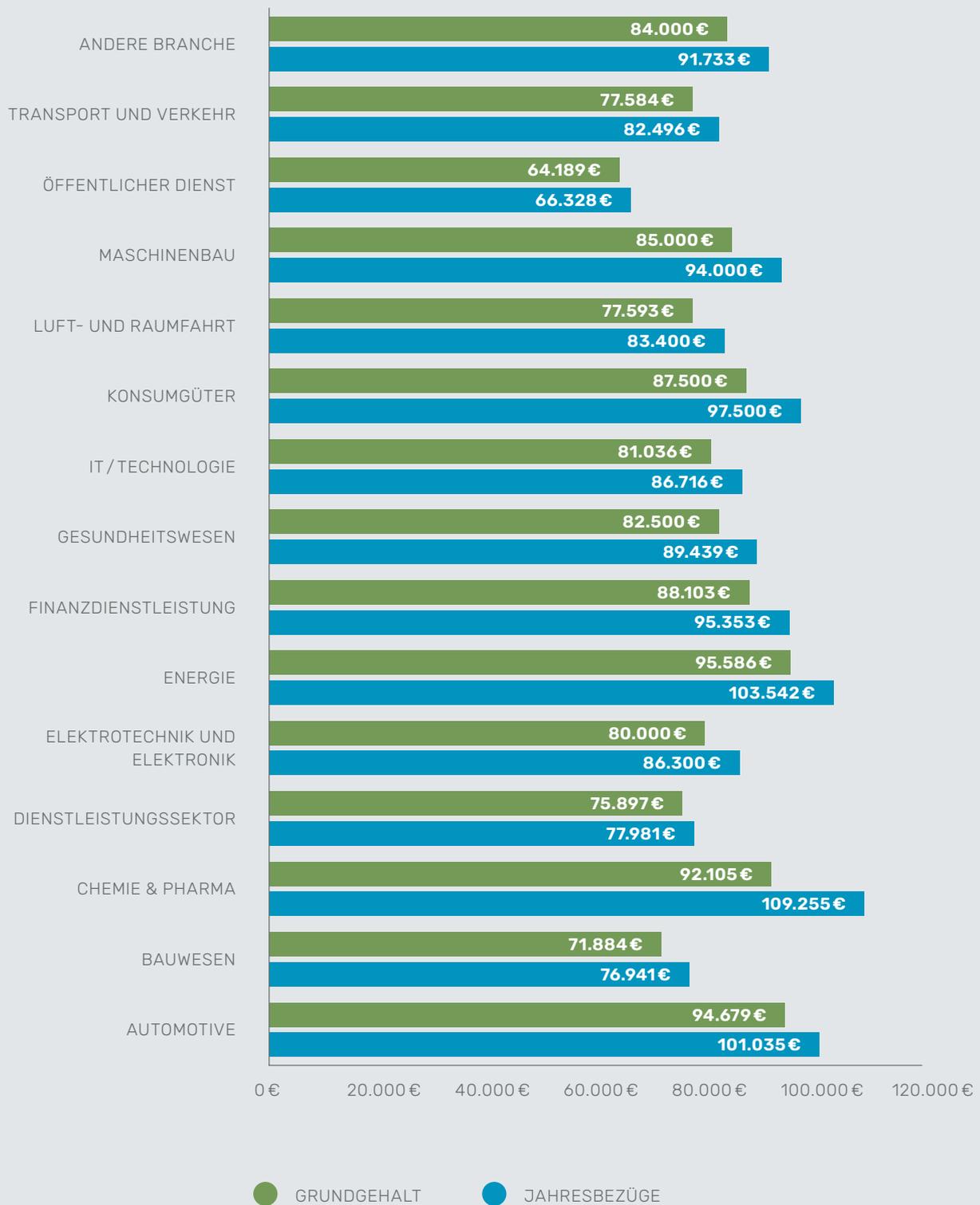
Diese Unterschiede spiegeln die heterogene Wirtschaftskraft, Lebenshaltungskosten und Unternehmenslandschaften in den jeweiligen Regionen wider. Es ist wichtig zu beachten, dass diese Gehaltsdaten aufgrund der unterschiedlichen Teilnehmerzahlen in den Bundesländern nicht als allgemeingültig angesehen werden sollten, sondern vielmehr eine Tendenz aufzeigen.

BRANCHE



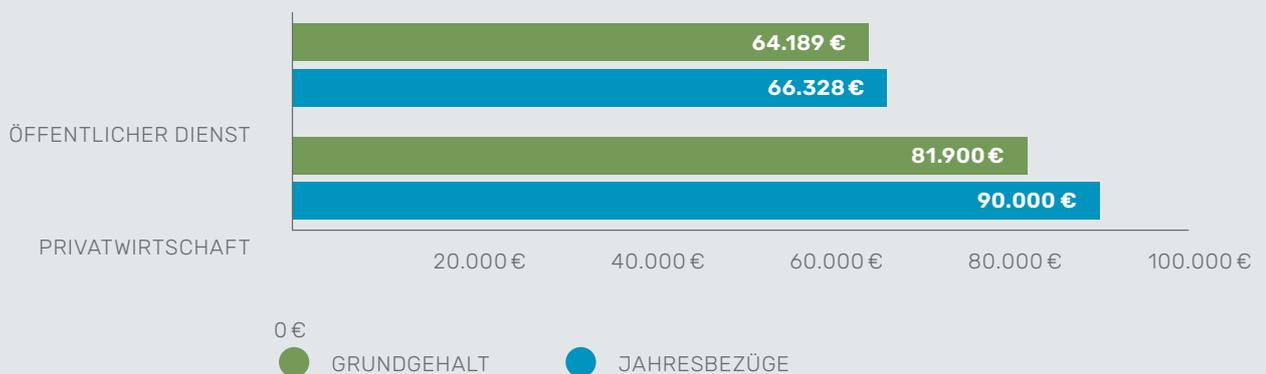
Die Teilnehmer der Umfrage kommen aus verschiedenen Branchen, wobei der Maschinenbau mit 20% den größten Anteil stellt, gefolgt von der Chemie- und Pharmaindustrie mit 9% und der Automotive- sowie Elektrotechnik- und Elektronik-Branche mit jeweils 8%. Weitere bedeutende Sektoren sind Konsumgüter und öffentlicher Dienst, Bauwesen und Energie sowie der Dienstleistungssektor.

GEHALT NACH BRANCHE

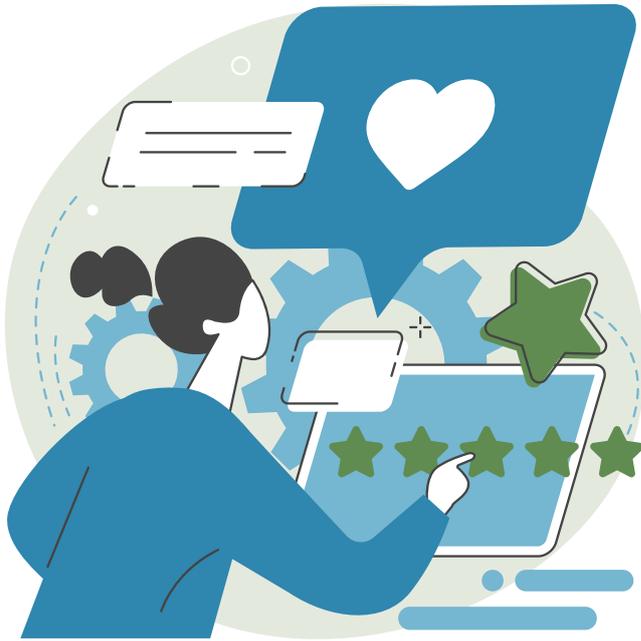


Die Umfrageergebnisse zeigen deutliche Unterschiede in den Gehaltsstrukturen der verschiedenen Branchen. Spitzenreiter bei den Medianeinkommen sind die Chemie- und Pharmaindustrie sowie der Energiesektor. Auch die Automobilbranche und Finanzdienstleistungen bieten hohe Gehälter von über 88.000 €. Branchen wie Maschinenbau, Konsumgüter, Elektrotechnik und Elektronik bewegen sich im Mittelfeld.

GEGENÜBERSTELLUNG ÖFFENTLICHER UND PRIVATER SEKTOR

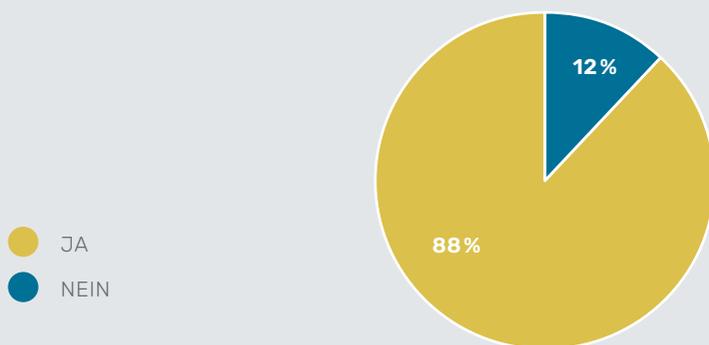


Die Ergebnisse der Auswertung verdeutlichen signifikante Gehaltsunterschiede zwischen Einkäufern im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft. Während das jährliche Grundgehalt im öffentlichen Sektor bei 64.189 € liegt, erreichen Einkäufer in der Privatwirtschaft einen Median von 81.900 €. Die Zahlen zeigen, dass Einkäufer in der Privatwirtschaft in der Regel deutlich besser entlohnt werden. Es ist jedoch zu beachten, dass die Datenerhebung von Teilnehmern aus dem öffentlichen Sektor lediglich bei knapp über 6% liegt, was die Aussagekraft dieser Ergebnisse deutlich schmälert.



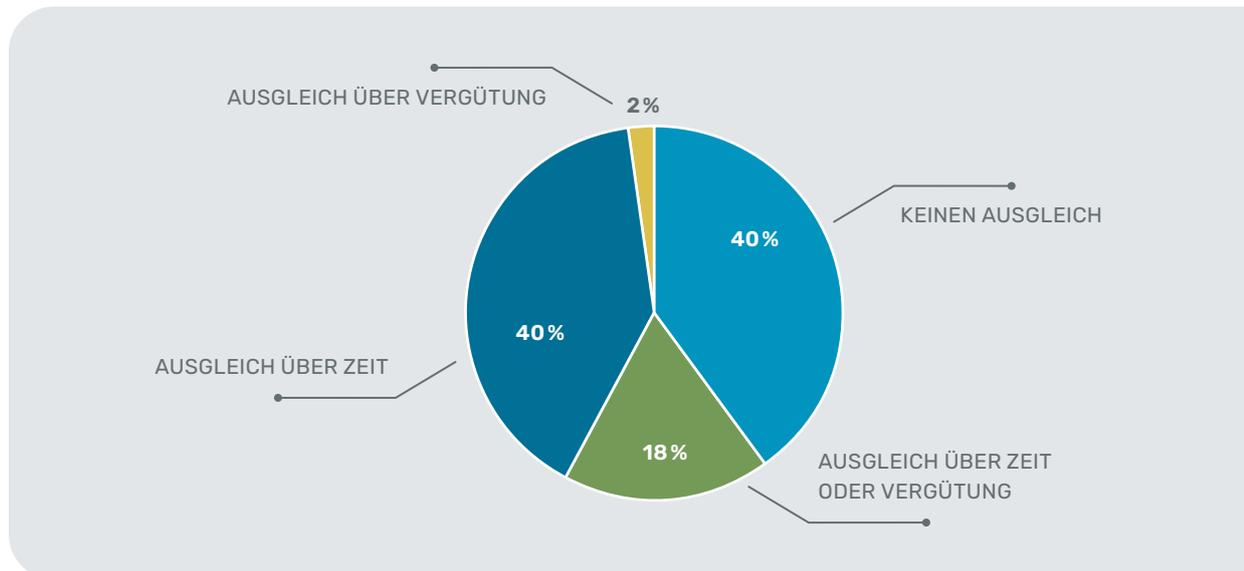
ZUFRIEDENHEIT UND ARBEITSBEDINGUNGEN IM EINKAUF

ÜBERSTUNDEN

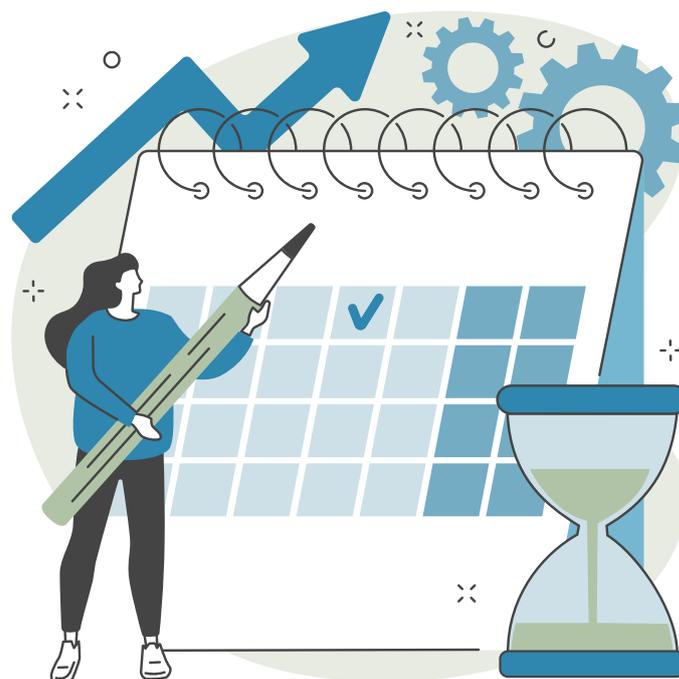


Bei 88% der Befragten fallen Überstunden an. Im Durchschnitt machen die Befragten circa vier Überstunden pro Woche, was sich jährlich auf bis zu 184 Stunden summiert. Die reale Arbeitszeit bei Einkäufern mit Führungsverantwortung ist sogar noch höher. Hochgerechnet haben diese durchschnittlich eine reale Arbeitszeit von 46,30 Stunden, also im Schnitt 6,3 Überstunden wöchentlich, respektive 289,8 Überstunden jährlich.

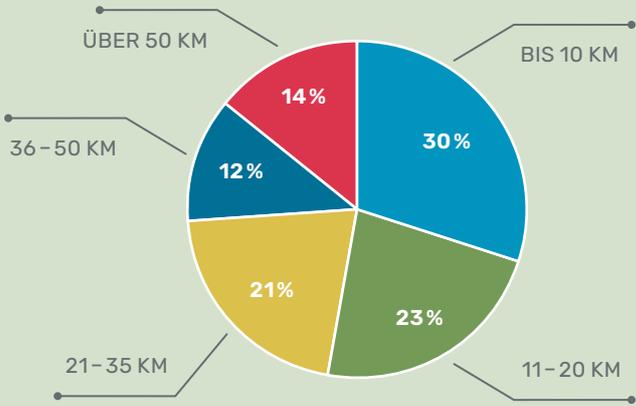
MEHRARBEITSAUSGLEICH UND IN WELCHER FORM?



Die Umfrageergebnisse zeigen, dass 40% der Einkäufer keinen Mehrarbeitsausgleich erhalten. Bei denjenigen, die einen Ausgleich erhalten, geschieht dies überwiegend durch Freizeitkompensation. 18% der Einkäufer bekommen als Ausgleich für ihre Mehrarbeit eine Kombination aus Freizeitkompensation und finanzielle Vergütung, während nur 2% ausschließlich eine finanzielle Vergütung erhalten.

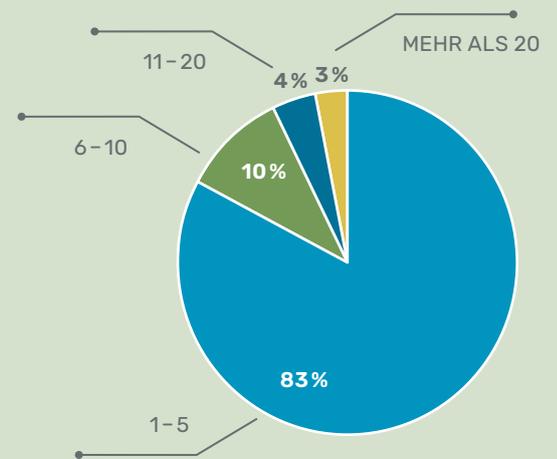


ARBEITSWEG

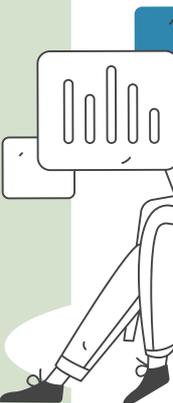
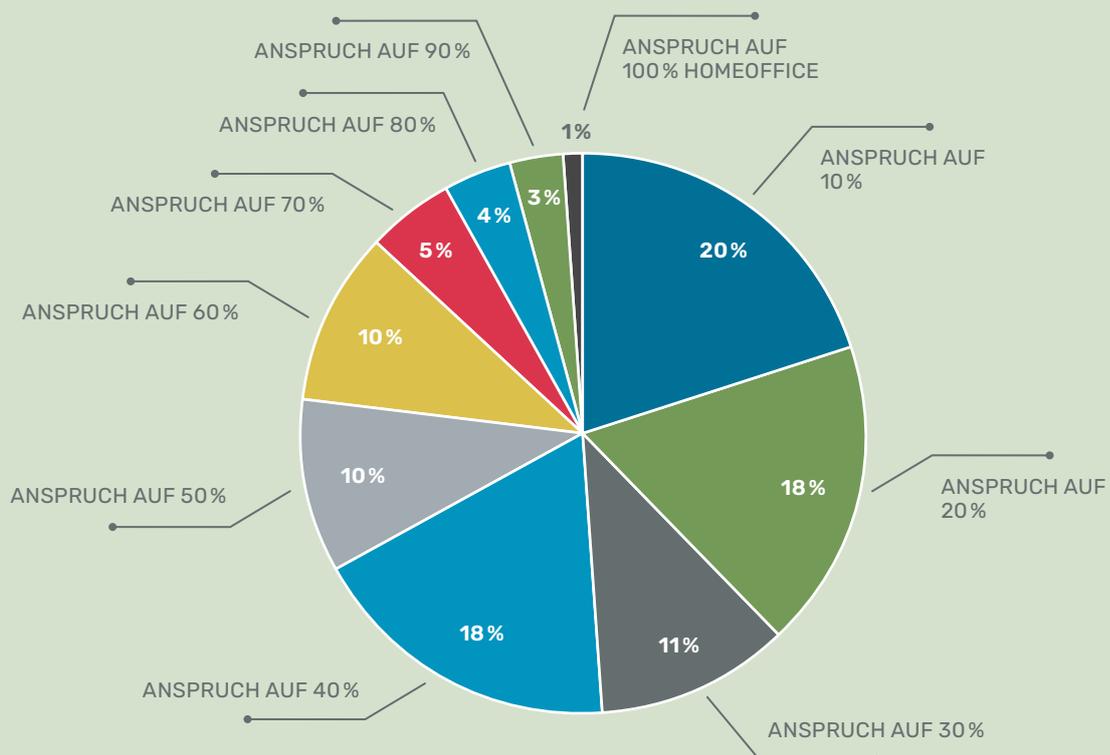


BEWERBUNGSAUFWAND

BEWERBUNGEN NÖTIG FÜR DERZEITIGE POSITION

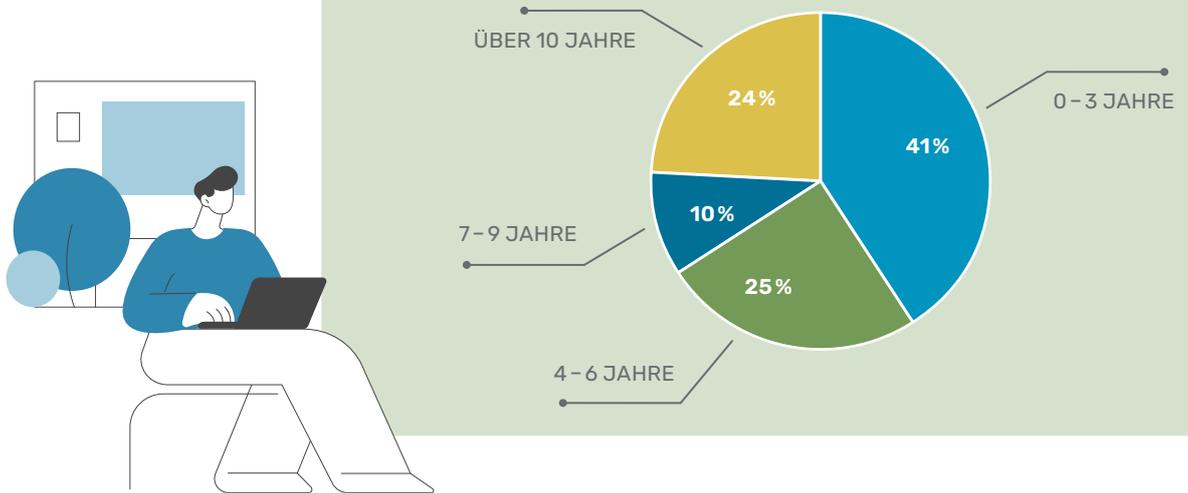


ANTEIL HOMEOFFICE

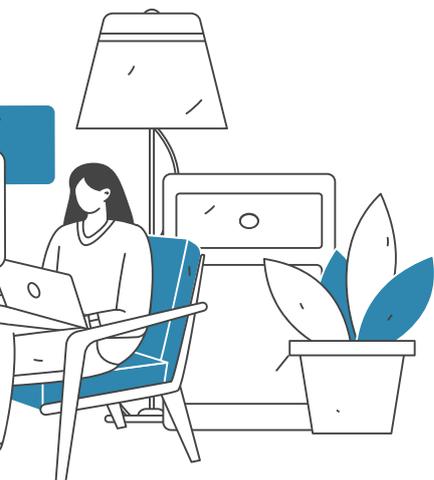
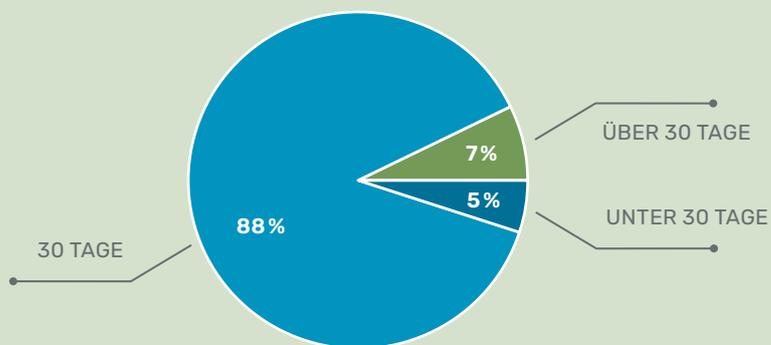


UNTERNEHMENSZUGEHÖRIGKEIT

WIE LANGE ARBEITEN SIE BEREITS IM UNTERNEHMEN?



URLAUBSANSPRUCH



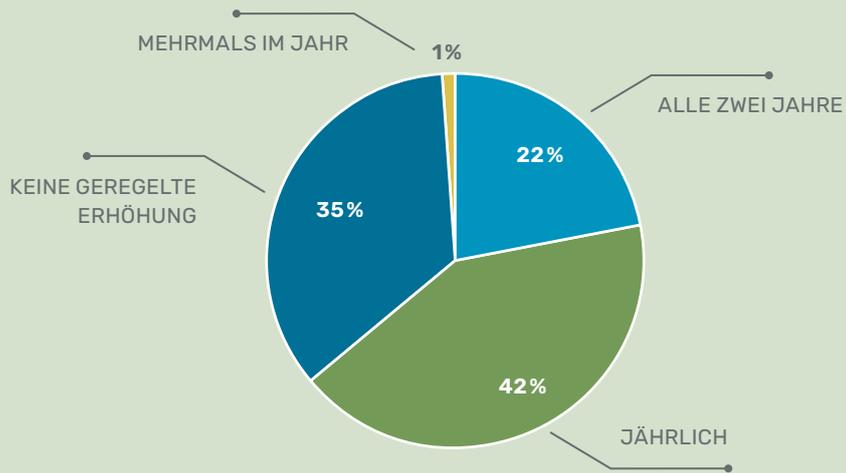
ZUSATZLEISTUNGEN

- JobRad: 49%
- Fahrgeldzuschuss: 12%
- Kantine: 50%
- Mitarbeiterrabatte: 49%
- Betriebliche Altersvorsorge: 57%
- Gesundheitsförderung: 35%
- Einkaufsgutschein: 13%

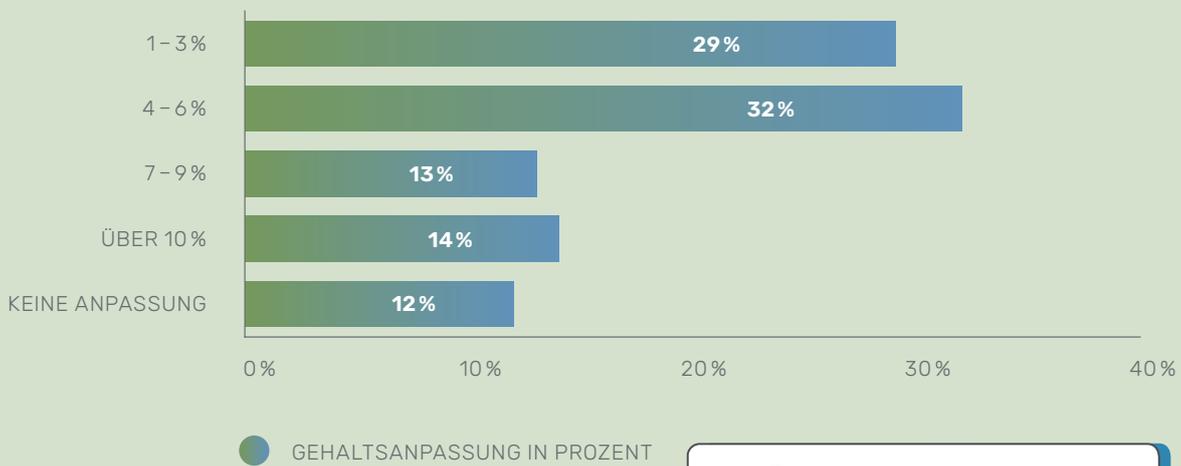
ja

GEHALTSANPASSUNGEN

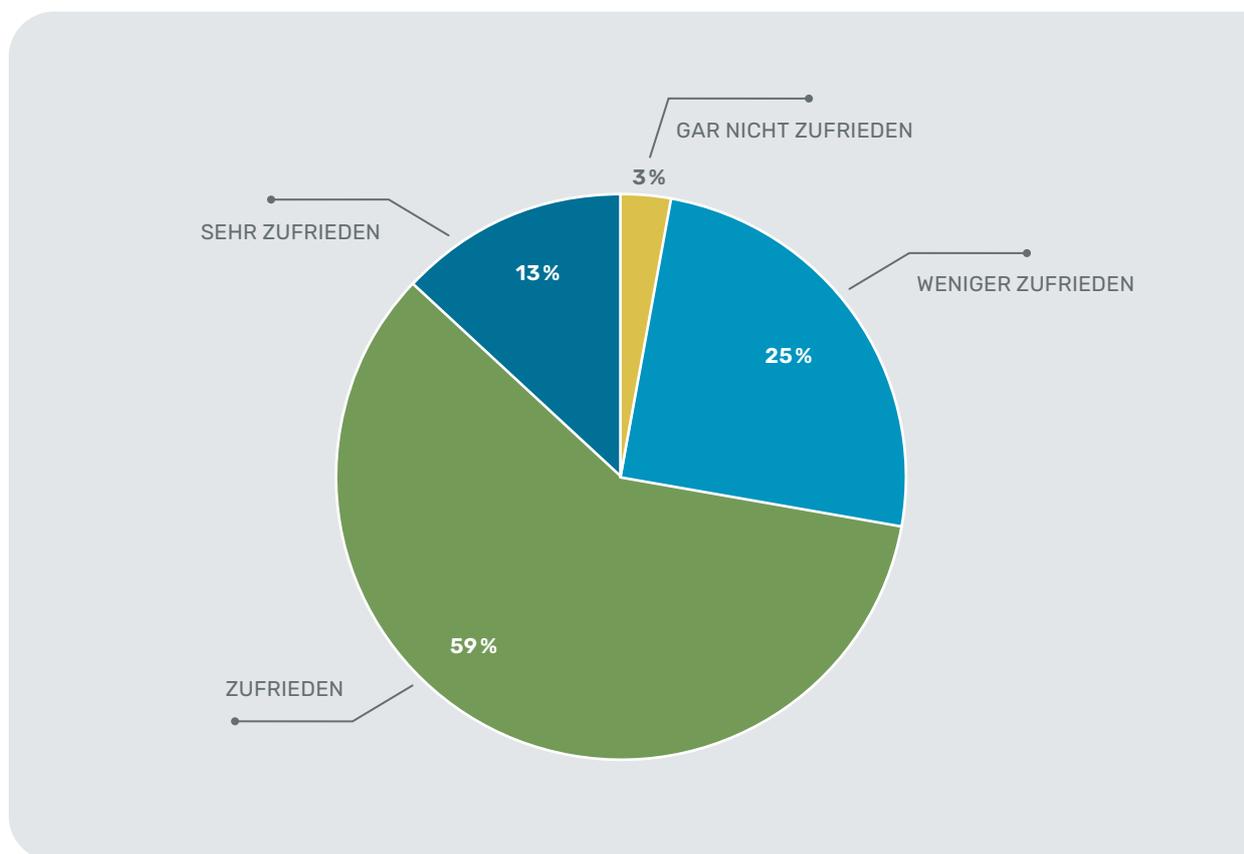
WIE HÄUFIG ERFOLGEN GEHALTSERHÖHUNGEN IN IHREM UNTERNEHMEN?



INWIEWEIT WURDE IHR GEHALT IN DEN LETZTEN JAHREN ANGEPASST?



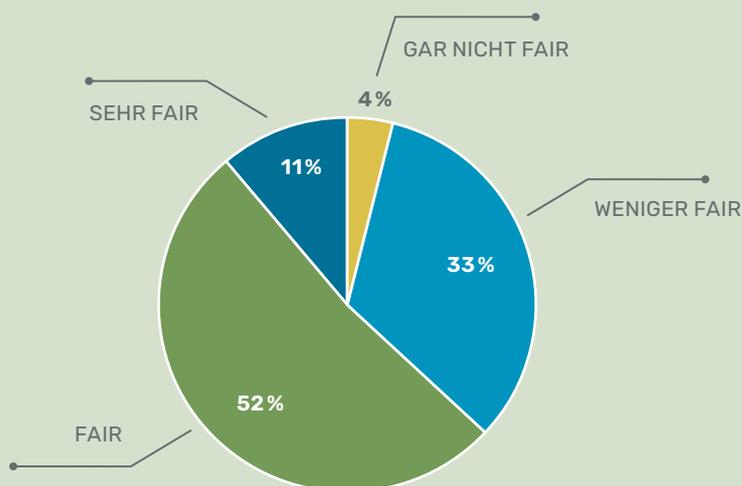
ZUFRIEDENHEIT GEHALT UND ZUSATZLEISTUNGEN



Die Auswertung zeigt eine klare Korrelation zwischen dem Gehalt und der Zufriedenheit der Befragten. Teilnehmer, die mit ihrem Gehalt und den Zusatzleistungen gar nicht oder weniger zufrieden sind, verdienen im Median deutlich weniger (Grundgehalt 66.675 € bzw. 70.072 € Jahresbezüge) als diejenigen, die zufrieden oder sehr zufrieden sind (Grundgehalt 86.153 € bzw. 96.500 € Jahresbezüge). Besonders bei den sehr zufriedenen Teilnehmern ist ein starkes Plus bei den Jahresbezügen sichtbar, was darauf hindeutet, dass mit steigendem Gehalt auch die Zufriedenheit deutlich zunimmt.

BEWERTUNG DER FAIRNESS

WIE BEWERTEN SIE DIE FAIRNESS IHRER VERGÜTUNG IM VERGLEICH ZU IHREN BERUFLICHEN LEISTUNGEN UND VERANTWORTLICHKEITEN?



SIND SIE ALLGEMEIN MIT IHRER ARBEIT ZUFRIEDEN?

Ja » 88%

- Grundgehalt: 82.200 €
Jahresbezüge: 91.000 €

Nein » 12%

- Grundgehalt: 79.773 €
Jahresbezüge: 86.633 €



SIND SIE MIT DEN ANGEBOTENEN BERUFLICHEN ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN ZUFRIEDEN?

Ja » 63%

Nein » 37%

ARBEITSALLTAG IM EINKAUF ZUFRIEDENHEIT TRIFFT AUF STEIGENDE BELASTUNG

Die Umfrage zum Report ergab, dass knapp 88% der teilgenommenen Einkäuferinnen und Einkäufer aus Deutschland allgemein mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Diese hohe Zufriedenheit verdeutlicht, dass der Beruf des Einkäufers nach wie vor attraktiv ist und viele Fachkräfte ihre Tätigkeit als erfüllend empfinden.

Auch in Bezug auf die Work-Life-Balance zeigen sich positive Tendenzen: 77% der Befragten gaben an, mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden zu sein. Darunter befinden sich jeweils ca. die Hälfte der Einkäufer ohne und die andere mit Führungsverantwortung, was die höhere Verantwortung und zusätzliche Mitarbeiterführung als grundsätzliche Ursache für eine geringere Balance des Arbeits- und Privatlebens eher ausschließt. Die Zahlen zeigen, dass eine Mehrheit der Einkäufer es schafft, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, was ein wichtiges Indiz für die Attraktivität der Arbeitsbedingungen im Einkauf ist.

Arbeitsbelastung und Stress als Ursachen für Wechselmotivation?

Ein weiteres interessantes Ergebnis der Umfrage ist, dass über 30% aller Befragten darüber nachdenkt, das Unternehmen zu wechseln. Knapp ein Drittel spielt also trotz der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Gedanken, das Unternehmen zu verlassen. Spannend dazu ist, dass der Großteil (83%) der befragten Teilnehmer, die unter vier Jahre im Unternehmen sind, weniger als sechs Bewerbungen schreiben musste, um ihre aktuelle Stelle zu erhalten. 10% benötigten zwischen sechs und zehn Bewerbungen, während lediglich 4% elf bis 20 Bewerbungen und 3% mehr als 20 Bewerbungen einreichen mussten. Die geringe Anzahl an Bewerbungen, die viele der Befragten benötigten, um ihre aktuelle Stelle zu erhalten, unterstreicht, dass Einkäufer auf dem Arbeitsmarkt offenbar stark gefragt sind und schnelle Erfolge im Bewerbungsprozess erzielen.

Ein Grund für den Wunsch, den Arbeitgeber zu wechseln, könnte die Arbeitsbelastung und der Stresslevel im Einkauf sein. 70% der Befragten gaben an, dass ihr Stresslevel und ihre Arbeitsbelastung hoch seien, während 17% diese Belastung sogar als „sehr hoch“ bezeichneten. Besonders auffällig ist, dass von den Personen, die ihre Arbeitsbelastung als „sehr hoch“ einschätzen, eine deutliche Mehrheit von 84% Führungsverantwortung trägt. Bei denjenigen, die ihre Belastung als „hoch“ einstufen, ist die Aufteilung zwischen Mitarbeitern mit und ohne Führungsverantwortung jedoch ausgeglichen. Zudem zeigt sich, dass die Positionsebene im Einkauf nicht eindeutig aussagekräftig für den empfundenen Stress ist. Abteilungsleiter, Bereichsleiter, Fachkräfte, Teamleiter, Spezialisten und Sachbearbeiter berichten gleichermaßen von hohen Anforderungen und Belastungen. Dies verdeutlicht, dass der gesamte Einkauf, unabhängig von der Hierarchieebene, stark gefordert ist.

Homeoffice als Chance und Herausforderung für die Arbeitswelt im Einkauf

Homeoffice hat sich in den letzten Jahren zu einem zentralen Thema entwickelt, das die Arbeitswelt nachhaltig verändert hat. Die Flexibilität, von zu Hause aus zu arbeiten, bietet sowohl Chancen als auch Herausforderungen für Unternehmen und Mitarbeiter. In der Befragung gaben 91% der Teilnehmer an, Anspruch auf Homeoffice zu haben, wobei die tatsächliche Ausgestaltung dieses Anspruchs jedoch stark variiert. Die verstärkte Einführung von Homeoffice hat zu einer Verschiebung in der Work-Life-Balance geführt. Zwar bietet das Homeoffice die Möglichkeit, Arbeit und Privatleben flexibler zu gestalten, doch zeigen unsere Erhebungen auch, dass dies oft zu einer Vermischung

beider Lebensbereiche führt. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen, was ebenfalls zu einer anhaltend höheren Belastung führen kann.

Besonders bedenklich ist in dem Zusammenhang der Rückgang sozialer Kontakte und des persönlichen Austauschs, die traditionell eine wichtige Rolle im Einkauf spielen. Laut unserer Umfrage berichten 82% der Befragten, dass der persönliche Austausch im Team durch vermehrtes Homeoffice weniger geworden oder sogar verloren gegangen ist. 68% davon vermissen diesen Austausch aktiv.

Auch After-Work-Aktivitäten seien bei 79% der Teilnehmenden durch vermehrtes Homeoffice drastisch zurückgegangen. Der fehlende direkte Kontakt zu Kollegen und Geschäftspartnern beeinträchtigt nicht nur die persönliche Zufriedenheit, sondern erschwert potentiell die engere Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen, die Lieferantenbetreuung, die Vertrauensbildung und Verhandlungen sowie den informellen Wissensaustausch, die für den Erfolg im Einkauf unerlässlich sind.

Zukunftssicher im Einkauf durch Austausch und Weiterbildung

Der BME setzt sich dafür ein, diesen Herausforderungen aktiv zu begegnen. Wir bieten Fachkräften und weiteren Interessenten auf verschiedenen Ebenen eine Plattform für den Austausch und die (Weiter-)Bildung. Gemeinsam wollen wir sicherstellen, dass der Einkauf auch in Zukunft ein attraktives Berufsfeld bleibt.

Unser umfangreiches Weiterbildungsangebot umfasst sowohl Grundlagen- als auch Spezialseminare und Lehrgänge, die auf die aktuellen Trends und Entwicklungen in den Bereichen Einkauf, Supply Chain Management und Logistik abgestimmt sind. Darüber hinaus organisieren wir regelmäßige Veranstaltungen, wie Fachkonferenzen und Netzwerk-Events, die den direkten Austausch mit Experten und Fachgenossen ermöglichen. Ein weiterer wichtiger Bestandteil unserer Angebote ist das umfangreiche Netzwerk, das Zugang zu wertvollen Kontakten und Erfahrungen aus der Branche verschafft. Die Mitgliederplattform MyBME bietet hier ein professionelles Communityforum. Zudem unterstützen wir mit praxisorientierten Informationen, Fachartikeln und Studien, die die neuesten Entwicklungen und Best Practices im Einkauf beleuchten.

FAZIT

Der Gehaltsreport 2024 zeigt insgesamt ein hohes Durchschnittseinkommen für Einkäufer in Deutschland. Dennoch bestehen weiterhin deutliche Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern. So verdienen weibliche Fachkräfte im Einkauf durchschnittlich etwa ein Viertel weniger als ihre männlichen Kollegen. Diese Diskrepanz verdeutlicht nach wie vor den Handlungsbedarf, um die Chancengleichheit und faire Vergütungsstrukturen in der Branche weiter zu verbessern.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der im Report hervorgehoben wird, ist die zunehmende Bedeutung des Homeoffice. Während es für viele Arbeitnehmer eine große Erleichterung darstellt, birgt es gleichzeitig Herausforderungen. Um eine effektive Zusammenarbeit und reibungslose Kommunikation aufrechtzuerhalten, bedarf es klarer Richtlinien und einer sorgfältigen Steuerung seitens der Arbeitgeber. Darüber hinaus sind Initiativen zur Stärkung des Teamgefüges und zur Anpassung an die fortschreitende digitale Kommunikation von zentraler Bedeutung, um ein positives Arbeitsklima zu fördern. Der persönliche Austausch – ob virtuell oder in Präsenz – bleibt ein wesentlicher Faktor, um den Zusammenhalt im Team sowie die Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen zu stärken.

Darüber hinaus wird im Bereich Einkauf eine hohe Belastung deutlich, die durch eine Vielzahl von Einflussfaktoren, darunter die aktuell angespannten wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen, verstärkt wird. Einkäufer stehen vor Herausforderungen, die einen intensiven Austausch und kontinuierliche Weiterbildung erfordern. Der BME bietet zahlreiche Möglichkeiten, sich über aktuelle Trends zu informieren, an Weiterbildungen teilzunehmen und sich beruflich im Einkauf, Supply Chain Management und der Logistik weiterzuentwickeln. Von Fachveranstaltungen über Zertifikatslehrgänge bis hin zu Netzwerkmöglichkeiten – der BME unterstützt Sie auf Ihrem Karriereweg umfassend.

Wir hoffen, dass dieser Report unseren Lesern wertvolle Einblicke in die aktuellen Entwicklungen im Bereich Einkauf gegeben hat, und laden Sie herzlich ein, aktiv am Dialog über die Gehaltsstrukturen und Arbeitsbedingungen im Einkauf teilzunehmen. Ihr Feedback und Ihre Vorschläge tragen zur Verbesserung künftiger Reports bei. Unsere Kontaktdaten dafür finden Sie im Impressum.

Für den nächsten Gehaltsreport, der für 2026 geplant ist, hoffen wir erneut auf eine rege Umfrageteilnahme. Insbesondere möchten wir Teilnehmende aus den Bundesländern, die dieses Mal weniger stark vertreten waren, sowie Young Professionals und Arbeitnehmerinnen im Einkauf ermutigen, sich aktiv an der nächsten Umfrage zu beteiligen. Dadurch möchten wir zukünftig ein noch präziseres und umfassenderes Bild der Gehaltsstrukturen und Arbeitsbedingungen in der Branche gewinnen.

Bundesverband Materialwirtschaft,
Einkauf und Logistik e. V. (BME)
Frankfurter Straße 27
65760 Eschborn
E-Mail: info@bme.de

BME

