



BME-Gehaltsstudie 2016

Ergebnisse einer Datenerhebung

Impressum

Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME)

Der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) hat sich in den 50 Jahren seines Bestehens als der führende Fachverband für Einkauf und Logistik in Deutschland etabliert. Ziel ist es, die Wissenschaft, die Aus- und Weiterbildung sowie den Erfahrungsaustausch auf allen Gebieten der Materialwirtschaft, des Einkaufs und der Logistik zu fördern. Der BME setzt sich für die Qualifikation seiner Mitglieder ein, um Ihre Leistungsfähigkeit zu heben. Nicht zuletzt gilt es, wirtschaftliche Prozesse und Entwicklungen mitzugestalten.

Der Verband ist heute Dienstleister für 9.200 Einzel- und Firmenmitglieder, darunter Mittelständler sowie Großunternehmen. Das Einkaufsvolumen der im BME vertretenen Mitgliedsunternehmen beträgt in der Summe 1,25 Billionen Euro jährlich. Das entspricht ungefähr der Hälfte des deutschen Bruttoinlandsprodukts.

Der BME ist offen für alle Branchen und Unternehmenstypen, dazu gehören Handel, Banken, öffentliche Einrichtungen, Versorgungsunternehmen bis hin zu Logistikdienstleistern. 38 Regionen schaffen ein bundesweites Netzwerk mit jährlich etwa 400 regionalen Terminen – zum Beispiel Fachvorträge, Lieferantentage oder Firmenbesuche. Rund 900 Veranstaltungen werden zusätzlich jedes Jahr von der hauseigenen Akademie ausgerichtet.

Ansprechpartner:

Jutta Ohrnberger
Referentin Service Personal & Karriere
Bundesverband Materialwirtschaft,
Einkauf und Logistik e.V. (BME)
Bolongarostraße 82
D-65929 Frankfurt/Main
Tel.: +49 (0) 69 30838-146
Fax: +49 (0) 69 30838-199
E-Mail: jutta.ohrnberger@bme.de
Internet: www.karriere.bme.de

Herausgeber

Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME)
Bolongarostraße 82
D-65929 Frankfurt/Main
Telefon: +49 (0) 69 3 08 38-100
Telefax: +49 (0) 69 3 08 38-199
E-Mail: info@bme.de
Redaktionsschluss: 31. August 2016

Bildnachweis des Titelbildes: weyo/Fotolia

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.

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	1
Einleitung	2
Allgemeine Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	2
Grundlagen der Vergütung	4
Methodik: Datengewinnung und -auswertung.....	5
Definitionen	6
Teilnehmerstruktur.....	7
Allgemeine Vergütungssituation im Einkauf	11
Gesamtvergütung nach Hierarchie und Unternehmensgröße	11
Vergütungsstruktur nach Unternehmensgröße	11
Vergütungsstruktur nach Hierarchieebene	12
Vergütungsstruktur nach Aufgabe.....	12
Vermögenswirksame Leistungen nach Unternehmensgröße	13
Bereitstellung eines Dienstwagens nach Hierarchieebene	14
Gesamtvergütung nach Branche	14
Aktuelle Vergütungssituation nach Branchen	15
Automotive	15
Chemie/ Pharma	17
Elektrotechnik/ Elektronik	19
Maschinenbau.....	21
Handel.....	23
Fazit	25
Glossar	26
Anhang	29
Literaturhinweise	30

Das Wichtigste in Kürze

Die **BME-Gehaltsstudie 2016** erscheint nun **zum 9. Mal** und analysiert die **aktuelle Vergütungssituation im Einkauf** von in Deutschland angesiedelten Unternehmen aller Unternehmensgrößen und einiger ausgewählter Branchen. Dabei wird vor allem die **Gesamtvergütung**, dessen prozentuale und absolute Zusammensetzung (**Vergütungsstruktur**) sowie die Zusatzleistung in Form von **vermögenswirksamen Leistungen (VL)** und **Bereitstellung eines Dienstwagens** betrachtet.

Die Ergebnisse sind im Folgenden kurz dargestellt:

- Die **Gesamtvergütung** in der Automobil-, Chemie/Pharma- und Maschinenbau-Industrie sind am Höchsten
- Die **Spannweite der durchschnittlichen branchenübergreifenden Gesamtvergütung** in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße und Hierarchieebene reicht von **37.750 Euro** (niedrigster Wert) bis **136.723 Euro** (höchster Wert).
- Die **Vergütungsstruktur** unterscheidet sich graduell je nach **Branchenzugehörigkeit**, dabei verfügt die **Automobil-Branche** über den **niedrigsten Anteil an Grundgehalt** mit gleichzeitig **dem höchsten Anteil an variabler Vergütung**
- Eine eher **strategische Aufgabenausrichtung** führt vergleichsweise zu einem **höheren Anteil an variabler Vergütung**
- **Vermögenswirksame Leistungen** sind oftmals **auf allen Hierarchieebenen** Bestandteil der Entlohnung, vor allem bei **größeren Unternehmen**
- die **Bereitstellung eines Dienstwagens** ist **branchen- und hierarchieabhängig**, wird aber **eher** Personal auf der **Abteilungsleitungsebene** gewährt

Diese Ergebnisse geben **vereinfacht wieder**, was in dieser Publikation als Ganzes in den einzelnen Teilabschnitten **detaillierter analysiert** wird. In dieser Kurzfassung wurde deshalb **weitgehend** auf die Nennung **absoluter Zahlen** verzichtet, da diese abhängig von vielen Faktoren sind und nur im **Gesamtkontext** nützlich sind.

Da die zugrundeliegenden Daten aus einer freiwilligen Erhebung stammen, wird auch **kein Anspruch** auf Vollständigkeit oder Repräsentativität der Ergebnisse erhoben. Die Studie hat lediglich zum Ziel, einen **Einblick** in die Situation zu geben, so wie sie sich auf Grund der Analyse darstellt, und soll dementsprechend **einen Orientierungsrahmen** bilden.

Einleitung

Allgemeine Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Der **demografische Wandel** ist eine der Entwicklungen mit dem größten Einfluss auf Wirtschaft und Gesellschaft. Die 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2014 zeigt die voraussichtlichen Veränderungen auf die Bevölkerungszahl und -struktur auf: die Zahl der Bundesbürger von derzeit **rund 80 Mio. Menschen** wird bis 2060 auf schätzungsweise **67,7 bzw. 73,1 Mio. Menschen** zurückgehen¹.

Vor diesem Hintergrund macht ein Blick auf die Bevölkerungsstruktur deutlich, wie sich die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter, also der derzeitigen und zukünftigen ArbeitnehmerInnen, verändern wird. So wird der **Anteil der zwischen 20- und 64-Jährigen** voraussichtlich ab 2020 bis 2060 um **rund 23 bis 30 Prozent** gegenüber 2013 sinken. Insgesamt wird ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung nur noch **51 Prozent** betragen. Im gleichen Zeitraum wird sich auch der Anteil der unter 20-Jährigen, also der ArbeitnehmerInnen von morgen, von zurzeit 18 Prozent auf **16 Prozent** vermindern². Infolgedessen werden bis 2060 wesentlich weniger Arbeitnehmer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen als heute (siehe auch Abbildung 1).

Allein der demografische Wandel wird sich gravierend auf den Arbeitsmarkt auswirken. Die ersten Anzeichen dafür sind bereits zu spüren: die **Arbeitslosenquote ist rückläufig**, während die Personalsuche allgemein und speziell für Fachkräfte und Spezialisten **mehr Zeit in Anspruch** nimmt³. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) identifiziert in ihrer Arbeitsmarktberichterstattung vom Juni 2016 einen Fachkräftemangel in bestimmten Berufsgruppen, wie bspw. bei Ingenieuren in verschiedenen Wirtschaftszweigen, Fachkräften in der Energietechnik oder Spezialisten in der Elektrotechnik⁴.

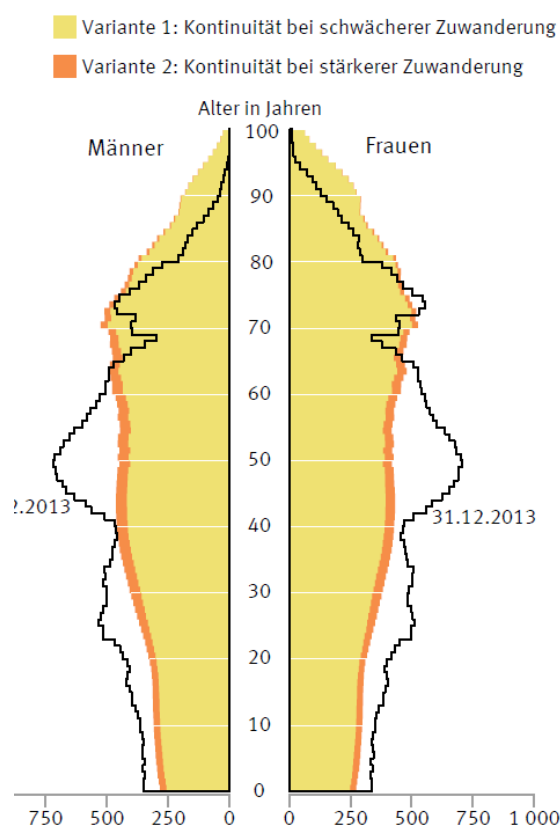


Abbildung 1: Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland (*Quelle:* Statistisches Bundesamt (2015a): S. 18).

¹ Je nachdem, wie sich die Zu- und Abwanderung entwickelt. Dabei wird angenommen, dass die Lebenserwartung nur moderat steigt und die Geburtenrate konstant bleibt (vgl. Destatis (2015): S. 2015).

² Vgl. Statistisches Bundesamt (2015a).

³ Vgl. BA (2016): S. 6f.. Fachkräfte sind Personen mit einer abgeschlossenen mindestens 2-jährigen Berufsausbildung oder einer vergleichbaren Qualifikation. Spezialisten sind dagegen Personen mit einer Meister- oder Techniker Ausbildung, einem Fach-/Hochschulabschluss oder einer vergleichbaren Qualifikation (vgl. BA (2016): S. 6).

⁴ Vgl. BA (2016): S. 6.

Zurzeit gibt es keine Erkenntnisse darüber, ob ein Fachkräfteengpass bzw. -mangel⁵ in der Berufsgruppe „Einkauf“ vorhanden ist. Allerdings gibt es einige Faktoren, die zumindest für einen derzeitigen Engpass sprechen.

Die **Unternehmensfunktion Einkauf** hat in den letzten Jahren **stark an Bedeutung gewonnen**. Dies liegt u.a. an allgemeinen Veränderungen der Umweltbedingungen:

- gestiegener Wettbewerb auf den Weltmärkten durch die Globalisierung
- Herausforderungen aus dem technologischen Wandel, insbesondere der Digitalisierung⁶,
- Volatilität an den Rohstoff- und Beschaffungsmärkten,
- Verkürzung der Produktlebenszyklen auf Grund der gestiegenen Individualisierung der Produkte,
- zunehmend sinkende eigene Wertschöpfung durch Outsourcing sowie
- gestiegene Anforderungen an die Nachhaltigkeit der Wertschöpfung eines Unternehmens⁷

Dies wirkt sich sowohl auf die Einkaufsorganisation, als auch auf die **Aufgaben** und somit auf das **Anforderungsprofil** einer Stelle innerhalb einer Einkaufsabteilung aus. Allein dadurch kann es bereits zu einer Engpasssituation kommen, da die **nachgefragten Kompetenzen und Fähigkeiten** von den ArbeitnehmerInnen erst erlernt werden müssen und dadurch eine zeitliche Verzögerung entsteht.

Generell kommt jedoch hinzu, dass es keine **direkten Ausbildungswege** für EinkäuferInnen gibt: nach bspw. einer Ausbildung zum/ zur Industriekaufmann/ -frau oder Außenhandelskaufmann/ -frau ist **eine Weiterbildung** zum Fachkaufmann/ -frau Einkauf und Logistik (IHK)⁸ sinnvoll, in der die Grundlagen des Einkaufs vermittelt werden. Auch die akademischen Ausbildungswege sind nicht zwingend vorgegeben, es gibt jedoch eine größere Bandbreite an Möglichkeiten: einige Universitäten und Hochschulen bieten fachspezifische Studiengänge oder zumindest Lehrstühle⁹ an, allerdings ist auch ein akademischer Grad in Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaften, Elektrotechnik oder Maschinenbau sowie deren Mischformen (bspw. Wirtschaftsingenieurwesen) ein guter Ausgangspunkt. Diese Gruppe ist auf dem Arbeitsmarkt knapp und somit stark umkämpft, aber auch hier sind Weiterbildungen notwendig, um die Aufgaben im Einkauf gut bewältigen zu können.

In letzter Konsequenz führt ein Fachkräfteengpass bzw. -mangel zu steigenden Gehältern. Dementsprechend kommt der Vergütung und der Vergütungsstruktur eines Unternehmens als Signal für die Arbeitgeberattraktivität und als Anreiz das Interesse bei potentiellen Mitarbeitern zu wecken und diese langfristig an das Unternehmen zu binden, eine entscheidende Rolle zu.

⁵ Beide Begriffe haben gemein, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften höher ist als das Angebot auf einem (Teil)Arbeitsmarkt. Ein Engpass ist jedoch nur temporär, während ein Mangel eine langfristige Unterdeckung ausdrückt.

⁶ Siehe hierzu die Vorstudie „Einkauf 4.0 – Digitalisierung des Einkaufs“, die gemeinsam vom Fraunhofer IML und dem BME e.V. im April 2016 herausgebracht wurde.

⁷ Vgl. Gabath, Ch. (2011): S. 9.

⁸ Diese Weiterbildung wird durch die Weiterbildung zum Geprüfte/n Fachwirt/in für Einkauf abgelöst. Die BME Akademie bietet diese Weiterbildung in Kooperation mit der DIHK an. Weitere Informationen finden Sie auf www.bme.de.

⁹ Eine Übersicht findet sich auf www.bme.de.

Grundlagen der Vergütung

Die Entlohnung, also die finanzielle Vergütung der geleisteten Arbeitszeit, erfüllt mittlerweile wichtige **Motivations- und Anreizfunktionen** und ist somit Bestandteil der **betrieblichen Vergütungspolitik**. Dementsprechend gibt es verschiedene Bemessungsgrundlagen (BMG), die dieser zu Grunde gelegt werden können.

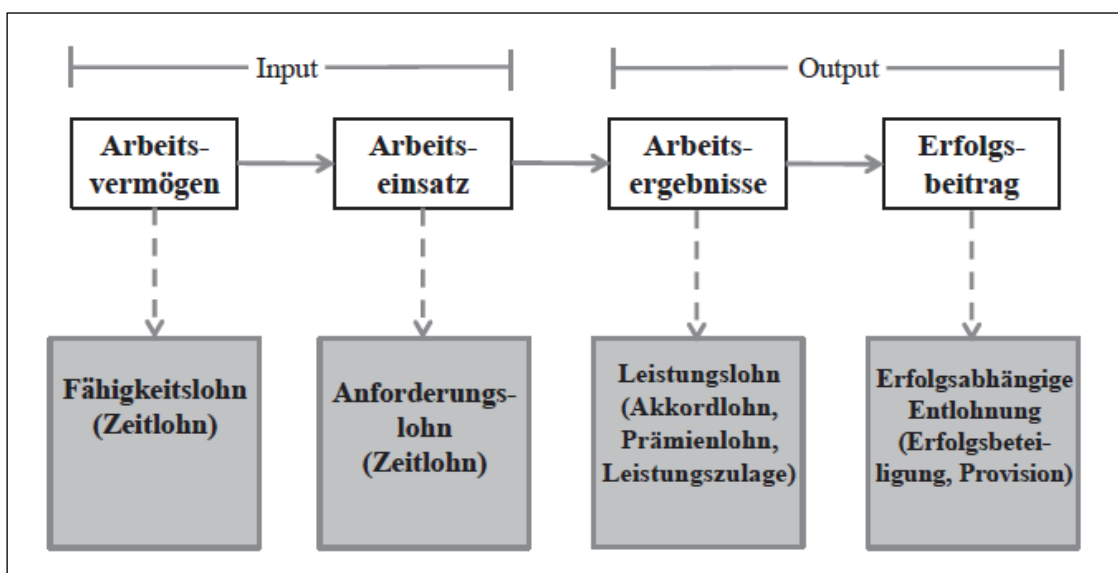


Abbildung 2: Bemessungsgrundlage für Löhne (Quelle: Bormann, K. C. (2015): S. 74 aus Kosbiel (1994): S. 79).

Die Höhe der Entlohnung kann demnach an die **Qualifikation** (Fähigkeitslohn), die **Stellenanforderungen** (Anforderungslohn) oder an die **Leistung** (Leistungslohn bzw. erfolgsabhängige Entlohnung) gekoppelt sein, wobei nur letztere eine Motivations- und/ Anreizwirkung entfaltet. Heutzutage ist eine **Mischung aus Input- und Outputseite** üblich:

- **Grundgehalt:** bildet die Grundlage der Vergütung, die sich entweder nach der Qualifikation oder den Anforderungen an die Stelle bemisst (Zeitlohn).
- **Variable Vergütung:** bei Erreichen bestimmter vorab festgelegter Leistungsziele werden Gratifikationen (bspw. Prämien) oder Beteiligungsformen (bspw. Gewinnbeteiligung) gewährt (Leistungslohn bzw. erfolgsabh. Entlohnung).
- **Zusatzleistungen** (oder Sozialleistungen): Zahlungen auf Grund des persönlichen, individuellen Sozialstatus des Beschäftigten, bspw. Urlaubs- und Weihnachtsgeld und vermögenswirksame Leistungen¹⁰.

Der Anteil der variablen Vergütung steigt üblicherweise mit der Hierarchiestufe, während der Anteil des Grundgehalts zeitgleich abnimmt. Dementsprechend werden Mitarbeiter mit Fachaufgaben weniger leistungsabhängig vergütet, aber sobald mit der Position Führungsverantwortung verbunden ist, steigt der Anteil der variablen Vergütung. Das heißt, dass bereits Bereichs- und Gruppen- bzw. TeamleiterInnen stärker leistungsorientiert vergütet werden.

¹⁰ Vgl. Bormann, K. C. (2015): S. 75f..

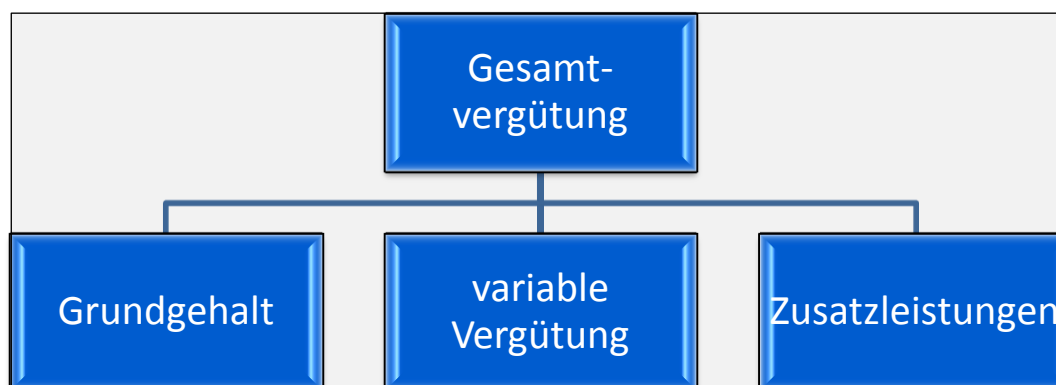


Abbildung 3: Vergütungsbestandteile (Quelle: eigene Darstellung).

Methodik: Datengewinnung und -auswertung

Die hier verwendeten Daten basieren auf einer Online-Umfrage, die ganzjährig EinkäuferInnen aller Branchen zur Verfügung steht. Die dabei ausgefüllten Fragebögen bilden die Grundlage für die hier gewonnenen Erkenntnisse.

Im Zeitraum von August 2015 bis August 2016 haben dieses Angebot 1390 TeilnehmerInnen genutzt¹¹.

Zur Anwendung kommen im Wesentlichen deskriptive statistische Verfahren, vor allem die Lagemaße Minimum, Mittelwert (auch arithmetisches Mittel oder Durchschnitt) und Maximalwert, die im Folgenden näher definiert werden:

- **Minimum:** der kleinste Wert in einer Stichprobe, der hier als **Einstiegsgehalt** interpretiert wird.
- **Mittelwert:** wird in der Statistik auch **arithmetisches Mittel** genannt und gibt den **Durchschnittswert** einer Stichprobe an. Hier wird er des Weiteren als **Durchschnittsgehalt** bezeichnet.
- **Maximalwert:** der größte Wert in einer Stichprobe, der hier als **Top-Gehalt** interpretiert wird.

Gemäß des Hauptinteresses dieser Publikation wird die Vergütung mit anderen Variablen kombiniert ausgewertet. Dabei spielt vor allem die **durchschnittliche Höhe der Gesamtvergütung**¹² und des **Grundgehalts** eine wesentliche Rolle. Des Weiteren wird auch die **Vergütungsstruktur** prozentual und in absoluten Werten betrachtet, um Aufschluss über die **Zusammensetzung der Gesamtvergütung** zu erhalten. Außerdem wird die **Bandbreite der Gesamtvergütung bzw. des Grundgehalts** ermittelt, d.h. die minimalen, durchschnittlichen und maximalen Werte.

Die Gewährung von **vermögenswirksamen Leistungen (VL)** und die Bereitstellung eines **Dienstwagens** wird dagegen in Form einer Häufigkeitsverteilung angegeben¹³.

¹¹ Für weitere Informationen zu den TeilnehmerInnen siehe im Abschnitt *Teilnehmerstruktur*.

¹² Vgl. Abschnitt *Definitionen*.

¹³ Diese und andere Begriffe werden im *Glossar* näher erläutert.

Definitionen

Die folgende Analyse der Vergütung im Einkauf hält sich an das in **Abbildung 3** dargestellte Vergütungsmodell. Alle Werte werden auf eine 40 Stunden-Woche normiert.

- Als **Grundgehalt** wird das Bruttojahresgehalt verstanden, damit die Vergleichbarkeit über Branchen und Hierarchieebenen hinweg gewährleistet werden kann.
- Die **variable Vergütung** setzt sich weiterhin aus Prämien und Gewinnbeteiligungen zusammen.
- Unter **Zusatzleistungen** subsumieren sich Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Sonderzahlungen.

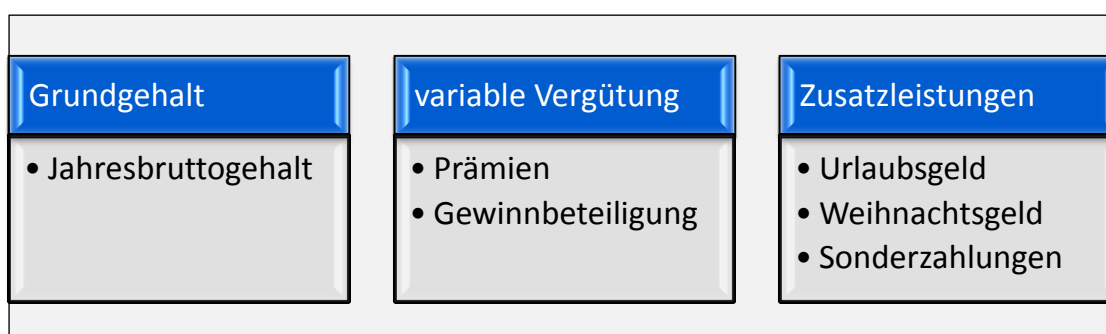


Abbildung 4: Elemente der einzelnen Vergütungsbestandteile (*Quelle: eigene Darstellung*). .

Die Summe aller Vergütungsbestandteile ergibt die **Gesamtvergütung**, dessen Zusammensetzung ebenfalls Bestandteil der Analyse ist und als **Vergütungsstruktur** bezeichnet wird¹⁴.

Von den hier betrachteten **Wirtschaftszweigen** (auch Branchen) sind vier¹⁵ im **Verarbeitenden Gewerbe** angesiedelt, während der **Handel** einen eigenen Wirtschaftszweig darstellt¹⁶. Letzterer hat mit fast **6 Millionen Beschäftigten** in über **550.000 Betrieben** im Jahr 2014 einen Umsatz von **über 1,8 Billionen Euro** erwirtschaftet. Das **Verarbeitende Gewerbe** erreichte mit seinen etwas über **6 Mio. ArbeitnehmerInnen** im gleichen Zeitraum einen etwas geringeren Umsatz von **1,7 Billionen Euro**. Auffallend ist, dass die Anzahl der Betriebe mit **über 45.000** deutlich geringer ist als im Handel, was u.a. auf das Filialsystem im Einzelhandel zurückzuführen ist.

Markant ist auch, dass die **Summe der gezahlten Entgelte bzw. der Personalaufwendungen**¹⁷ deutlich voneinander abweichen: bei ähnlich hoher Beschäftigtenzahl werden im Handel über **160 Mio. Euro**¹⁸ an Entgelten bezahlt (Personalaufwendungen: 8,7 Prozent), während das Verarbeitende Gewerbe **277,5 Mio. Euro** (Personalaufwendungen: 15,8 Prozent) liegt¹⁹.

¹⁴ Weitere Definitionen zu einzelnen Vergütungsbestandteilen u.v.m. finden Sie im Glossar.

¹⁵ Dabei handelt es sich um die Branchen Automotive, Chemie/Pharma, Elektrotechnik/ Elektronik und Maschinenbau.

¹⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (2007).

¹⁷ Die Entgelte sind als Bruttoentgelte ohne Arbeitgeberaufwendungen definiert, während in den Personalaufwendungen diese enthalten sind und als prozentualer Anteil des Umsatzes angegeben sind (vgl. Statistisches Bundesamt (2015b)).

¹⁸ Dies ist ein errechneter Annäherungswert basierend auf den Zahlen vom Statistischen Bundesamt (2015b), die für den Handel lediglich die Personalaufwendungen ausgeben.

¹⁹ Eine Auflistung dieser Zahlen befinden sich in Tabelle 1 im *Anhang*.

Teilnehmerstruktur

Persönliche Merkmale

Wie in den Vorjahren auch haben überwiegend männliche Arbeitnehmer an der Gehaltsstudie teilgenommen. Der Anteil liegt mit **über 80 Prozent** deutlich über dem der weiblichen Teilnehmerinnen, wobei dieser Umstand keinen Rückschluss auf die tatsächliche Verteilung in der Wirtschaft zulässt.

Diese Beobachtung lässt sich aber auch für die Vorjahre (2014 bis 2015) machen (**Abbildung 5**).

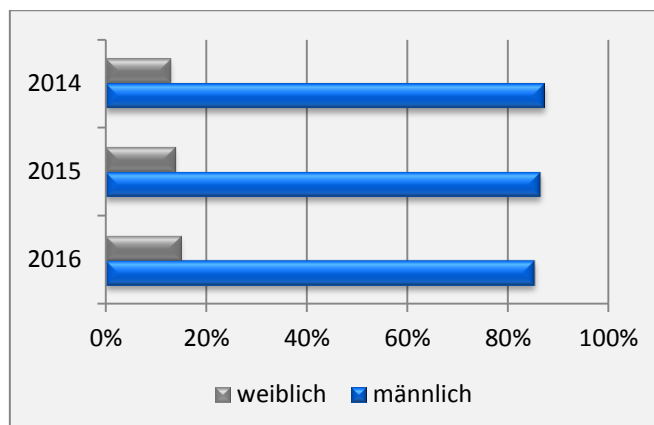


Abbildung 5: Verteilung nach Geschlecht (2014 bis 2016).

Die größte Gruppe der befragten TeilnehmerInnen (rund 38 Prozent) ist zwischen 26 und 35 Jahren, also **Young Professionals mit ersten einschlägigen Berufserfahrungen** im Einkauf. Ein nicht-unwesentlicher Anteil **von 42 Prozent** verteilt sich auf die Altersgruppen **zwischen 36 und 50 Jahren** – sie sind die erfahrenen Fach- und Führungskräfte in der Beschaffung von heute.

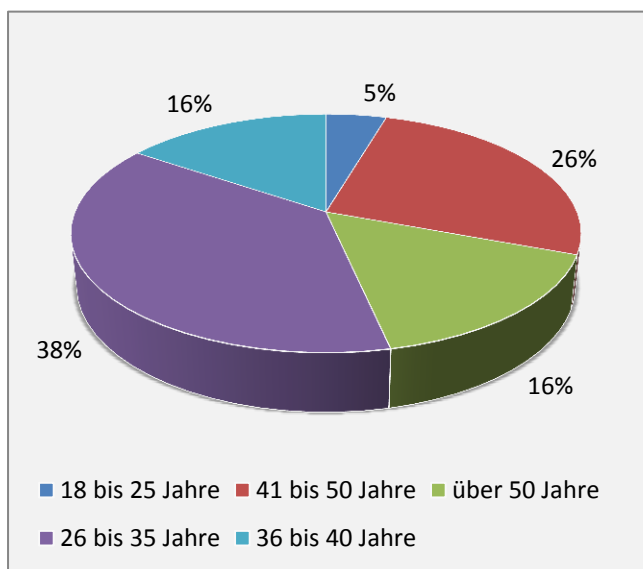


Abbildung 6: Verteilung nach Alter (in Jahren).

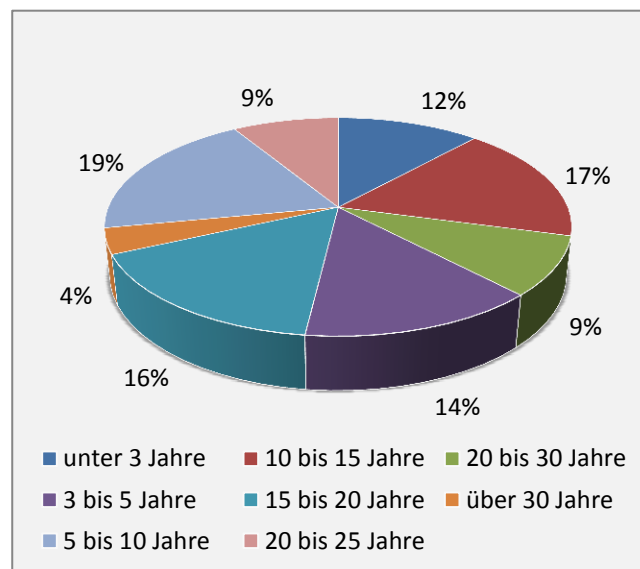


Abbildung 7: Verteilung nach Berufserfahrung (in Jahren).

Dies lässt sich auch in den Angaben zur Berufserfahrung ablesen: **rund 26 Prozent** der Befragten geben an, über **bis zu 5 Jahre einschlägige Berufserfahrung** im Einkauf zu verfügen. **36 Prozent** haben **bis zu 15 Jahren Erfahrung** und **28 Prozent** liegen sogar darüber.

In der heutigen **Wissensgesellschaft** ist Bildung sehr wichtig. Unabhängig davon, über welche Grundausbildung (Schulabschluss, Ausbildung) jemand verfügt, ist es für das berufliche Weiterkommen unabdingbar, weitere Aus- und/oder Weiterbildungen zu machen. So ist es nicht verwunderlich, dass die meisten TeilnehmerInnen über **mindestens einen Bachelor-Abschluss oder sogar**

einen höheren Abschluss verfügen. Besonders spannend ist zu sehen, dass die IHK-Weiterbildung zum **Fachkaufmann/-frau Einkauf & Logistik**²⁰ ebenso häufig als höchster Bildungsabschluss angegeben wurde, wie der **Universitätsabschluss Diplom/ Master (Uni)**. Dies zeigt, dass diese Qualifikation für die Karriere von Bedeutung ist und unter den EinkäuferInnen als äquivalente Qualifikation gesehen wird.

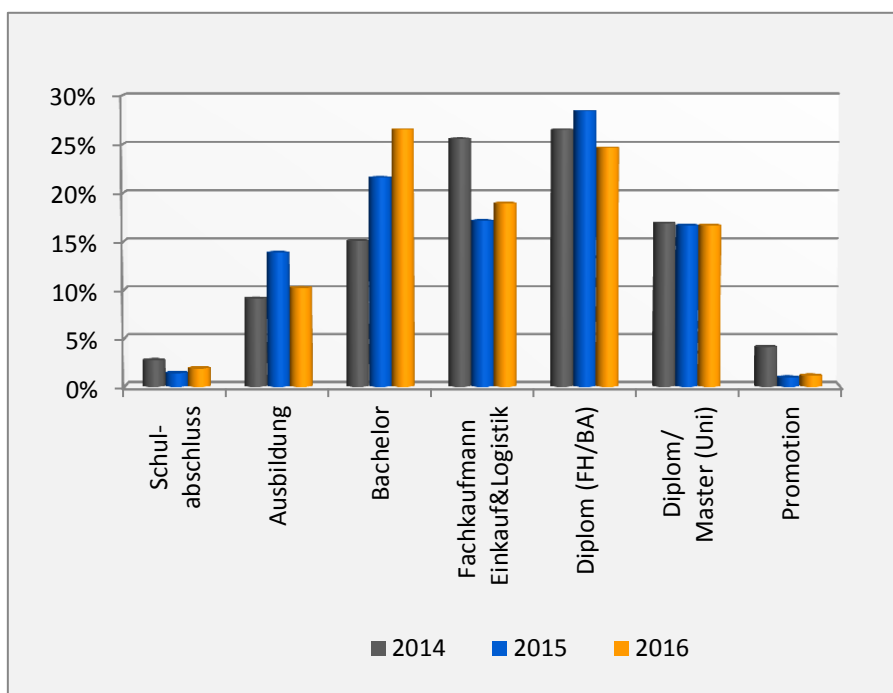


Abbildung 8: Verteilung nach Bildungsabschluss (2014 bis 2016)

Große Verschiebungen hat es in der Verteilung nach Bildungsgrad nicht gegeben (Abbildung 8), am auffälligsten ist die Zunahme der Bachelorabschlüsse, was vor dem Hintergrund des Fortschreitens des Bolongaprozesses nicht verwundert.

Stellenbezogene Merkmale

Die größte Gruppe sind **ArbeitnehmerInnen ohne Mitarbeiterverantwortung in einer Angestelltenposition**. Rund 26 Prozent sind **Gruppen-/Team- oder ProjektleiterInnen** und übernehmen somit bereits Führungsaufgaben. 34 Prozent der teilnehmenden EinkäuferInnen sind auf der **Abteilungsleitungsebene** zu finden. Auch hiermit sind Führungs- und Dispositionsaufgaben verbunden.

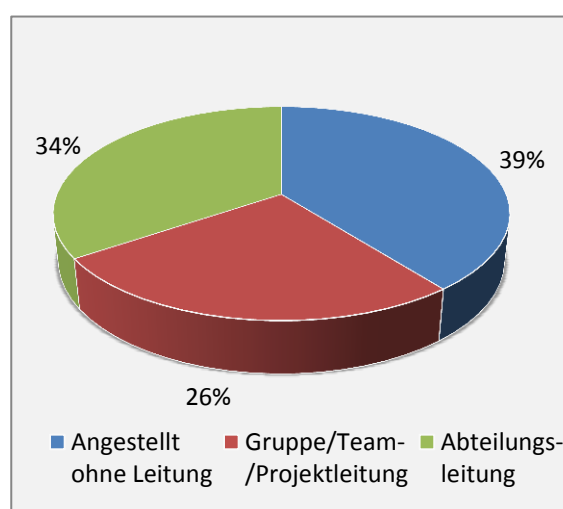


Abbildung 9: Verteilung nach Hierarchieebene.

²⁰ Diese Weiterbildung wird durch die Weiterbildung zum Geprüfte/n Fachwirt/in für Einkauf abgelöst. Die BME Akademie bietet diese Weiterbildung in Kooperation mit der DIHK an. Weitere Informationen finden Sie auf www.bme.de.

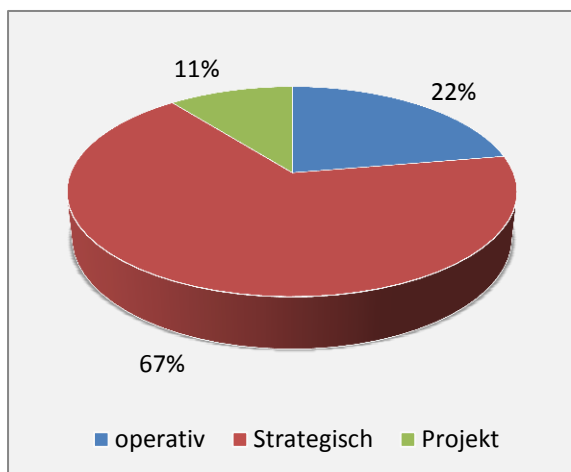


Abbildung 10: Verteilung nach Aufgabenorientierung.

Interessant vor diesem Hintergrund ist auch die Verteilung der Aufgabe, d.h. der Ausrichtung der Tätigkeiten der TeilnehmerInnen. Etwas weniger als **ein Viertel** ist **überwiegend mit operativen Tätigkeiten** beschäftigt, während eine große Mehrheit von **67 Prozent weitaus strategischere Aufgaben** wahrnehmen. Immerhin 11 Prozent sind größtenteils im Rahmen von Projekten tätig.

Ein Großteil (rund 47 Prozent) der teilnehmenden EinkäuferInnen sind für den **gesamten Einkauf** zuständig. Der Rest beschäftigt sich ausschließlich mit bestimmten Bereichen der Beschaffungsstruktur: **36 Prozent** kümmern sich um den **Einkauf von Produktionsmaterial**, während sich lediglich **9 Prozent** um die **Beschaffung von Dienstleistungen** kümmern. Weitere **9 Prozent** decken den Bedarf an **Maschinen/ Anlagen** ab.

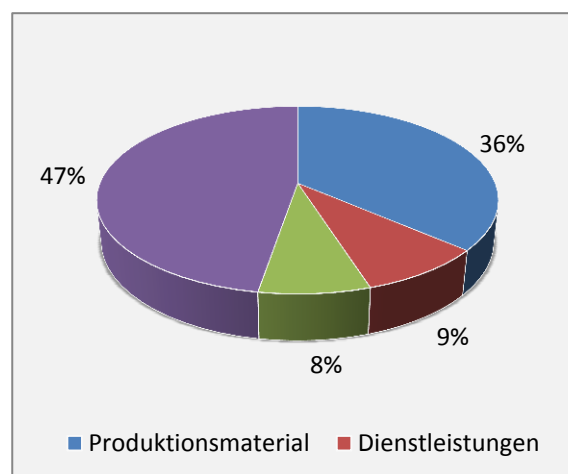


Abbildung 11: Verteilung nach Zuständigkeit.

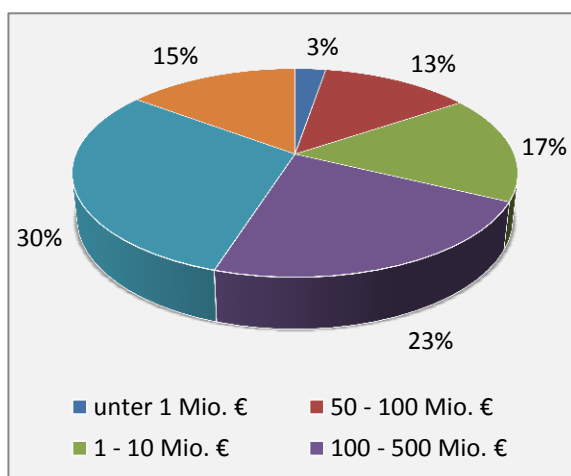


Abbildung 12: Anteil am Gesamt-Einkaufsvolumen (in Prozent).

Rund **50 Prozent** der EinkäuferInnen sind für bis zu **50 Prozent des Gesamteinkaufsvolumens** des Unternehmens verantwortlich - **22 Prozent** sogar **über 50 bis 75 Prozent**.

Die Bandbreite des Einkaufsvolumens der Unternehmen gehen von **unter 1 Mio. Euro** bis zu **über 1000 Mio. Euro**. **30 Prozent** des Einkaufspersonals beschaffen für Unternehmen mit einem Volumen von **10 bis 50 Mio. Euro**. **36 Prozent** sind in Unternehmen mit einem Einkaufsvolumen von **bis zu 500 Mio. Euro** tätig.²¹

²¹ Siehe Abbildung 13 im Anhang.

Unternehmensbezogene Merkmale

Die Branchenzugehörigkeit der Unternehmen ist auf 5 Wirtschaftszweige verteilt: über ein Drittel sind im Bereich **Maschinenbau** tätig, während **21 Prozent** das **Automotive-Segment** bearbeiten. Weitere **20 Prozent** sind in der **Elektrotechnik bzw. Elektronik-Branche** aktiv und **10 Prozent** im **Handel**.

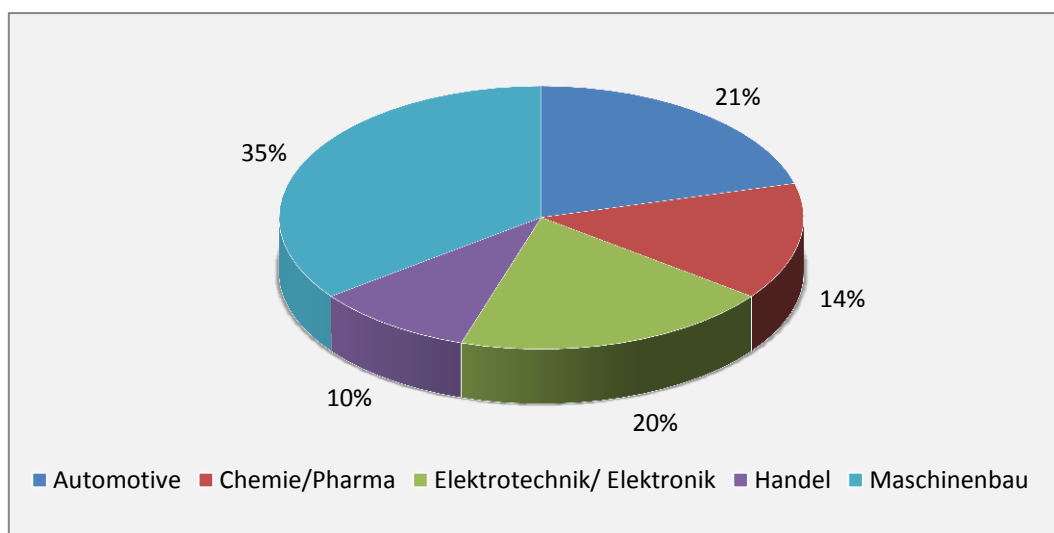


Abbildung 14: Branchenzugehörigkeit der Unternehmen.

Die TeilnehmerInnen kommen zum Großteil aus **mittleren und großen Unternehmen** (33 Prozent mit 100 bis 500 Mitarbeitern; 53 Prozent mit mehr als 500 Mitarbeitern). Unternehmen mit **weniger als 100 Mitarbeitern** sind lediglich mit **13 Prozent** vertreten.

Ebenso nahmen eine **breite Mehrheit** an EinkäuferInnen aus den Regionen **Baden-Württemberg** (28 Prozent), **Bayern** (22 Prozent) und **Nordrhein-Westfalen** (19 Prozent) teil. In **Hessen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein** und **Niedersachsen** sind immerhin noch **über 5 bis 9 Prozent** der EinkäuferInnen tätig.

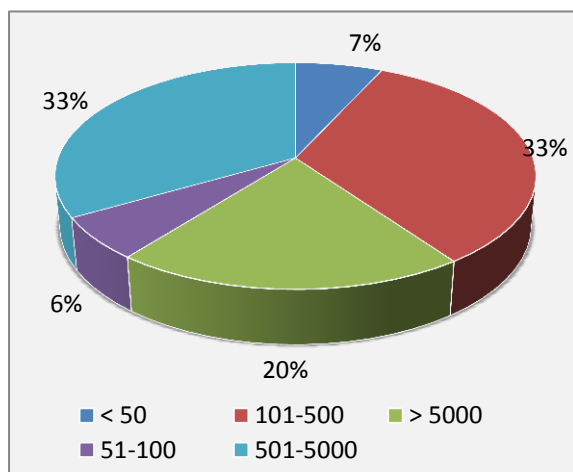


Abbildung 15: Verteilung nach Unternehmensgröße.

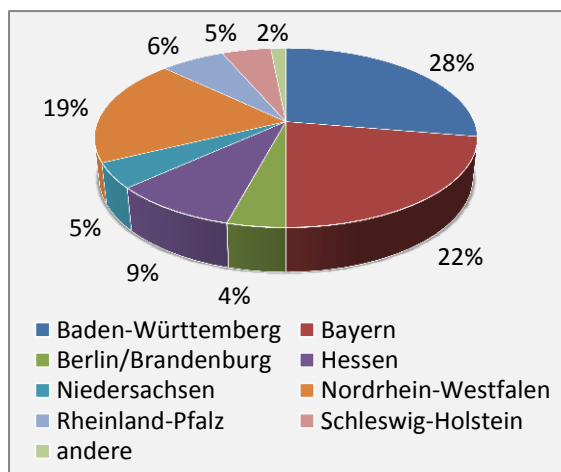


Abbildung 16: Verteilung auf die Regionen in Deutschland.

Bestellformular

BME-Gehaltsstudie 2016

Hiermit fordern wir verbindlich die BME-Gehaltsstudie 2016 als pdf-Dokument an:

Preis (zzgl. MwSt.): 390 €

Anrede: Frau Herr

Name:	
Vorname:	
Funktion:	
Unternehmen:	
Rechnungsadresse:	
E-Mail:	
Telefon:	
Auftrags-/ Bestellnummer:	
UID (falls auf der Rechnung benötigt):	

Datum und Unterschrift: _____

Wie sind Sie auf die Gehaltsstudie aufmerksam geworden?

- www.bme.de
- www.karriere.bme.de
- Persönliches Anschreiben (E-Mail)
- BME weekly-Newsletter
- Google
- BIP
- Beschaffung Aktuell
- Sonstiges: _____

Ansprechpartnerin

Jutta Ohrnberger

Referentin Service Personal & Karriere

Tel.: +49 (0)69 30838-146

Fax: +49 (0)69 30838-199

E-Mail: jutta.ohrnberger@bme.de

Internet: www.karriere.bme.de

Bundesverband Materialwirtschaft,
Einkauf und Logistik e.V. (BME)
Bolongarostr. 82, 65929 Frankfurt/M.