



PRAXISSTUDIE:

DER EINKÄUFER-GEHALTSREPORT 2017

DEUTSCHLAND – AUSWERTUNG NACH

EINKAUFSLITERN UND EINKÄUFERN

Erhebungszeitraum

04. April bis 04. Mai 2017

Erhebungsmethode

Online-Befragung

Teilnehmer

1.712 Teilnehmer aus Deutschland

521 strategische Einkäufer

389 Einkaufsleiter

802 Teilnehmer aus anderen Einkaufsbereichen

Autoren

Philipp Heymann, Carsten Reetz,
Sebastian Thelen, Doreen Schlicht



INHALTSANGABE

Geleitwort Kloeppel Group	3
Geleitwort „Wer liefert was“	4
Detaillierte Ergebnisse.	5
Teilnehmerstruktur nach Ausbildungsgrad	5
Durchschnittsgehalt nach Ausbildungsgrad	6
Verteilung der Berufserfahrungen nach Jahren	7
Durchschnittsgehalt nach Berufserfahrung	8
Durchschnittsgehalt nach Position	9
Kennzahlen zur Leistungsmessung im Einkauf	10
Durchschnittsgehalt nach Kennzahl	11
Teilnehmerstruktur nach Geschlecht	12
Durchschnittsgehalt nach Geschlecht	13
Teilnehmerstruktur nach Art des Einkaufs	14
Durchschnittsgehalt nach Art des Einkaufs	15
Art der Aufgaben im Einkauf.	16
Durchschnittsgehalt nach Art der Aufgabe im Einkauf	17
Alter der Teilnehmer	18
Durchschnittsgehalt nach Alter	19
Verteilung der Teilnehmer nach Jahresumsatz	20
Durchschnittsgehalt nach Jahresumsatz	21
Verteilung nach Branchen	22
Durchschnittsgehalt nach Branche	23
Teilnahme an Fortbildungen.	24
Gehalt nach Teilnahme an Fortbildungen	25
Durchschnittsgehalt nach Bundesland – Einkäufer	26
Durchschnittsgehalt nach Bundesland – Einkaufsleiter	27
Kloeppel Recruiting	28
Kloeppel Personalmanagement	29
Kloeppel Digital Transformation.	30
Über „Wer liefert was“.	31
Impressum	32

GELEITWORT KLOEPFEL GROUP

Liebe Einkaufsmanagerinnen und Einkaufsmanager,

Die Kloeppel Group, der Dienstleister für den Einkauf im Mittelstand, hat 2017 zusammen mit ihrem Partner „Wer liefert was“ Einkaufsleiter und Einkäufer zum fünften Mal nach ihren Gehältern befragt. Die Erhebung mit 1.712 beteiligten EinkaufsmanagerInnen deckt deutliche Gehaltsunterschiede nach Bundesländern, Geschlecht und anderen Faktoren auf:

Frauen werden benachteiligt

So sind Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern, wie in vielen Bereichen der Wirtschaft, auch im Einkauf deutlich zu spüren und haben sich mit Blick auf die letzten Jahre in keiner Weise gebessert. Hier sind neben der Politik auch die Unternehmen und Verbände gefordert, diese Ungleichheiten abuschaffen.

Einkauf muss sich neu positionieren

Sowohl bei den Einkäufern (37%) als auch bei den Einkaufsleitern (33%) wird die Einkaufsleistung überwiegend an den Einsparungen gemessen. Nur bei rund jedem zehnten Einkäufer und Einkaufsleiter werden Innovationen als Kennzahlbestand herangezogen. Diese Zahlen sind insofern erschreckend, als dass der Einkauf mit seinen zahlreichen Schnittstellen im Unternehmen und mit den Lieferanten im Rahmen der Digitalen Transformation große Chancen hat, als Innovator eine Schlüsselrolle zu besetzen. Viele Umfragen belegen, dass der Einkauf 4.0 für die Unternehmen als Innovationsmotor und Prozessoptimierer gegenüber dem Kostendrücker an Bedeutung gewinnt.

Fortbildungen im Einkauf rar gesät

Bei der Erhebung fällt auf, dass nur jeder zweite Einkäufer und nur sechs von zehn Einkaufsleitern 2016 mindestens eine Fortbildung besucht haben. Doch gerade durch den digitalen Umbruch der Wirtschaft, sind Fortbildungen beispielsweise zum Umgang und zur Deutung von Big Data unerlässlich und tragen damit automatisch zu Gehaltsverbesserungen bei.

Einkäufer die beispielsweise lernen wie sie ihre Einkaufs- und Lieferantendaten und alle anderen Daten der angrenzenden Abteilungen analysieren und interpretieren können, gewinnen in den Unternehmen an Deutungshoheit und damit an Wert. Die digitale Revolution bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gerade heute große Chancen wie nie zuvor, die Karriere- und Gehaltsleiter durch Qualifizierungen weit nach oben zu klettern.

Wir sagen Danke!

Wir bedanken uns bei allen Teilnehmern herzlichst für Ihr Interesse und Vertrauen. Mit Ihren Antworten helfen Sie, die Einkäufer-Gehaltsstrukturen im deutschsprachigen Raum zu untersuchen und Ungerechtigkeiten zu identifizieren.

Nun wünschen wir Ihnen eine spannende Lektüre des diesjährigen Einkäufer-Gehaltsreports!

Philipp Heymann

Geschäftsführer
Kloeppel
Recruiting GmbH

Carsten Reetz

Geschäftsführer
Kloeppel Personal-
management GmbH

Sebastian Thelen

Geschäftsführer
Kloeppel Digital
Transformation GmbH

GELEITWORT „WER LIEFERT WAS“

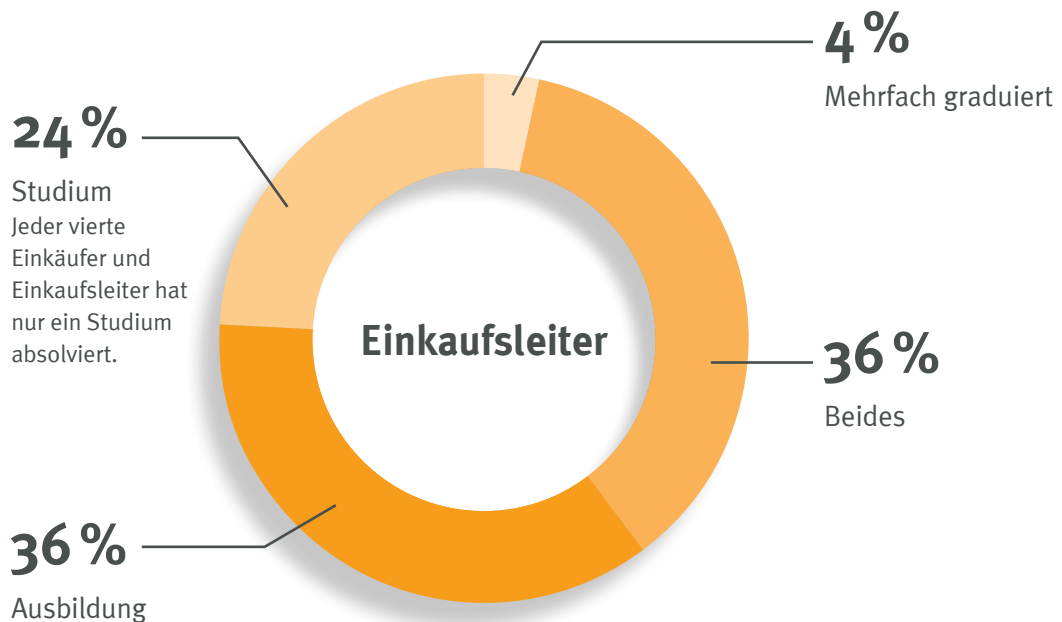
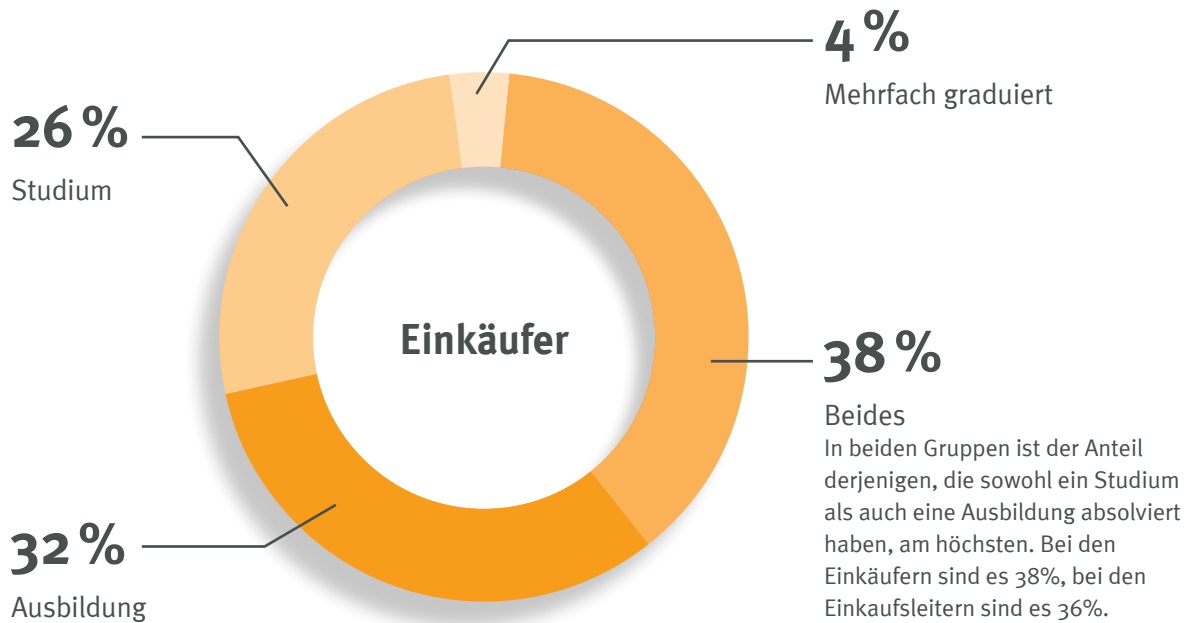


Doreen Schlicht
CMO & Human Resources „Wer liefert was“

„Die Digitalisierung führt dazu, dass sich das Anforderungsprofil der klassischen Einkaufsfunktion verändert. Der Einkäufer übernimmt in Zukunft als Prozess-Manager eine deutlich strategischere Funktion. Das wirkt sich positiv auf das Gehalt aus: Einkäufer die strategisch arbeiten, können mit einem deutlich höheren Einkommen rechnen, als Kolleginnen und Kollegen, die operative Projektarbeit leisten. Ausbildung, Berufserfahrung und verantwortungsvolle Positionen treiben das Gehalt außerdem in die Höhe. Nach wie vor wird der Einkauf von Männern dominiert. Nicht einmal 15 Prozent der Teilnehmer des Gehaltsreports sind Frauen. Hier liegen Chancen sowohl für Einkäuferinnen, die einen Job suchen als auch für Unternehmen, die freie Stellen mit Frauen besetzen und gleichzeitig den Anteil an qualifizierten weiblichen Fach- und Führungskräften erhöhen können. Wichtig für die Bewerberinnen dabei ist: sich nicht unter Wert zu verkaufen. Noch immer verdienen Frauen im Einkauf in vergleichbaren Positionen bis zu 25 Prozent weniger.“

TEILNEHMERSTRUKTUR

NACH AUSBILDUNGSGRAD



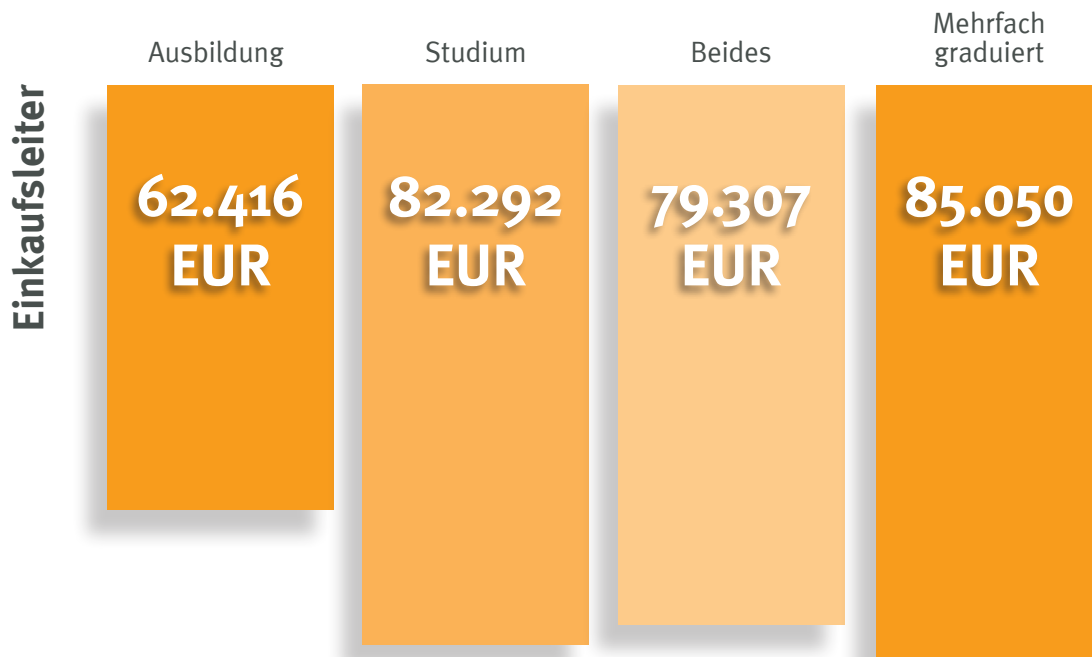
DURCHSCHNITTSGEHALT

NACH AUSBILDUNGSGRAD

Einkäufer mit einem Studienabschluss verdienen im Schnitt 65.393 EUR, Einkaufsleiter 82.292 EUR.



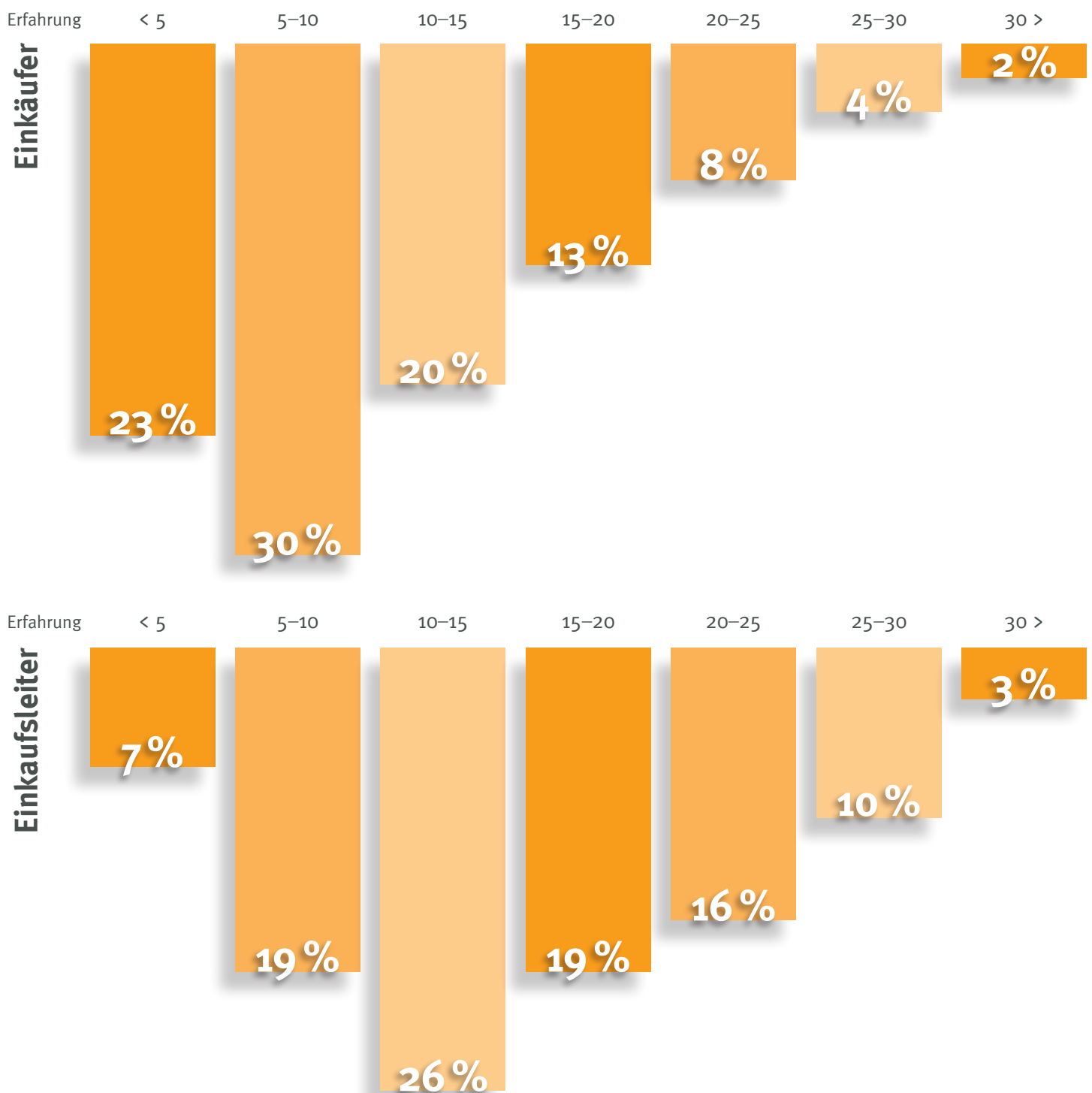
Einkäufer mit lediglich einer Ausbildung verdienen 53.081 EUR, Einkaufsleiter 62.416 EUR. Mehrfach graduierte Einkäufer sind mit 73.665 EUR Top-Verdiener, gleiches gilt für mehrfach graduierte Einkaufsleiter mit 85.050 EUR.



VERTEILUNG DER BERUFSERFAHRUNG

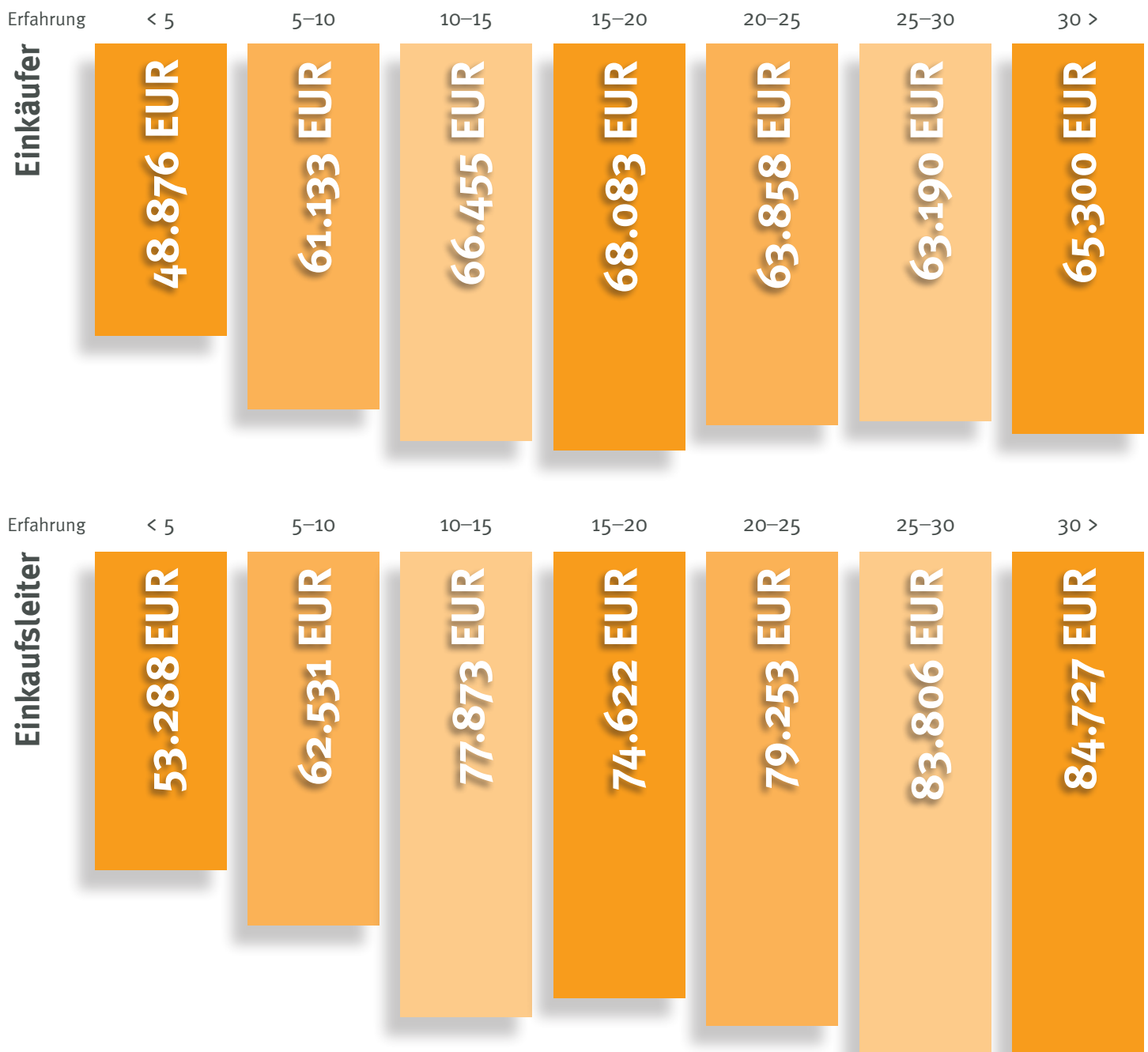
NACH JAHREN

Ein Großteil der Einkäufer (30%) gibt eine Berufserfahrung von 5-10 Jahren an, bei Einkaufsleitern sind 10-15 Jahre Berufserfahrung am häufigsten vertreten (26%). Nur 2% der Einkäufer und 3% der Einkaufsleiter geben mehr als 30 Jahre Berufserfahrung an.



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH BERUFSERFAHRUNG

Einkäufer mit weniger als 5 Jahren Berufserfahrung verdienen im Schnitt 48.876 EUR, Einkaufsleiter dagegen 53.288 EUR. Die Einkäufer-Gehälter sind mit 15 bis 20 Jahren Erfahrung am höchsten (68.083 EUR). Top-Verdiener sind Einkaufsleiter mit mehr als 30 Jahren Berufserfahrung (84.727 EUR).



DURCHSCHNITTSGEHALT

NACH POSITION

Strategische Einkäufer verdienen im Schnitt 61.070 EUR jährlich. Lead Buyer / Commodity Manager erhalten durchschnittlich 77.799 EUR. Einkaufsleiter hingegen verdienen 74.144 EUR. CPOs verdienen mit 141.777 EUR am besten.

61.070 EUR

Strategischer Einkäufer

51.584 EUR

Operativer Beschaffer

77.799 EUR

Leader Buyer / Commodity Manager

58.279 EUR

Projekteinkäufer

74.144 EUR

Einkaufsleiter

119.097 EUR

Leiter Zentraleinkauf

141.777 EUR

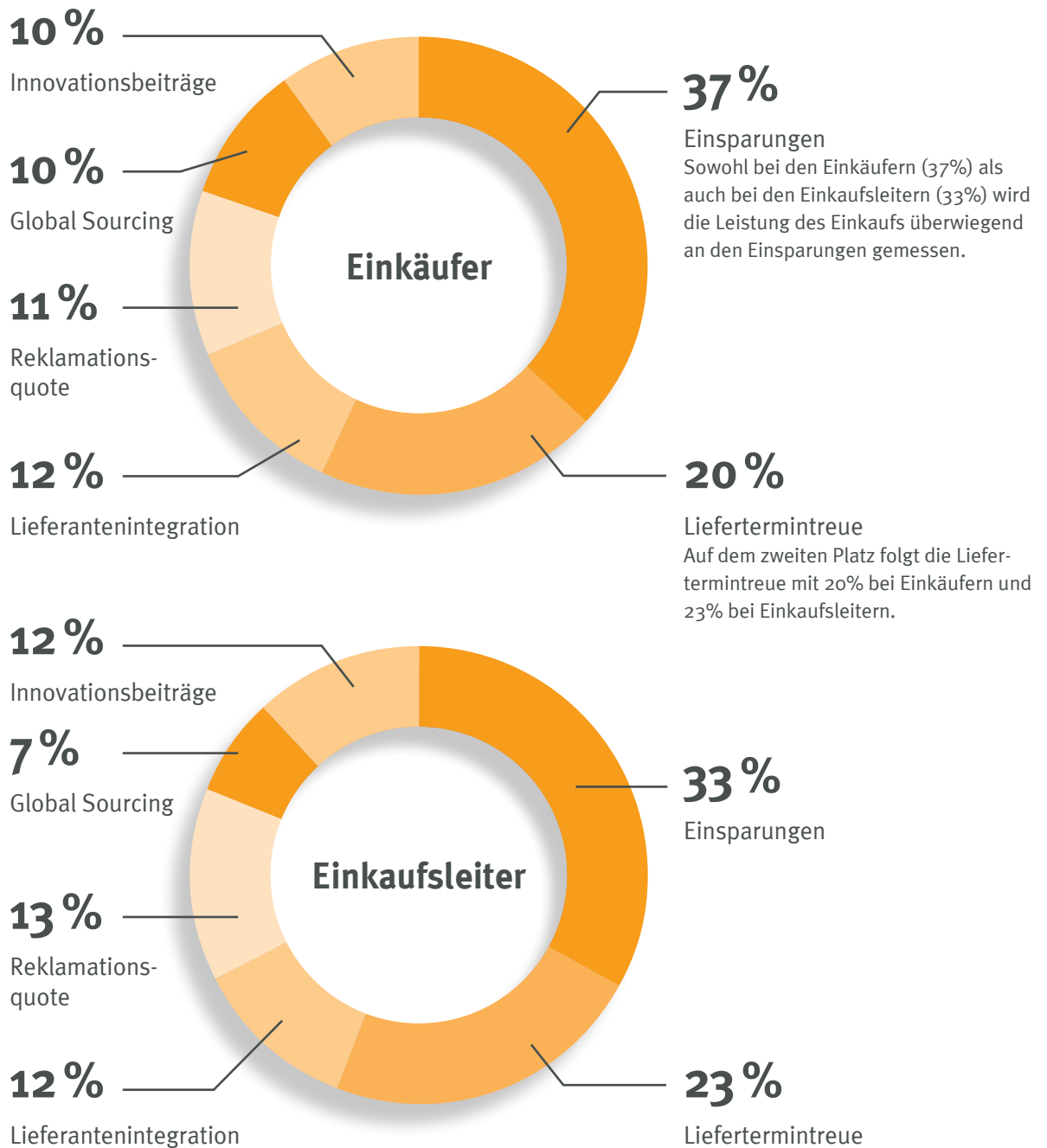
CPO

71.989 EUR

Supply Chain Manager

KENNZAHLEN ZUR LEISTUNGSMESSUNG

IM EINKAUF

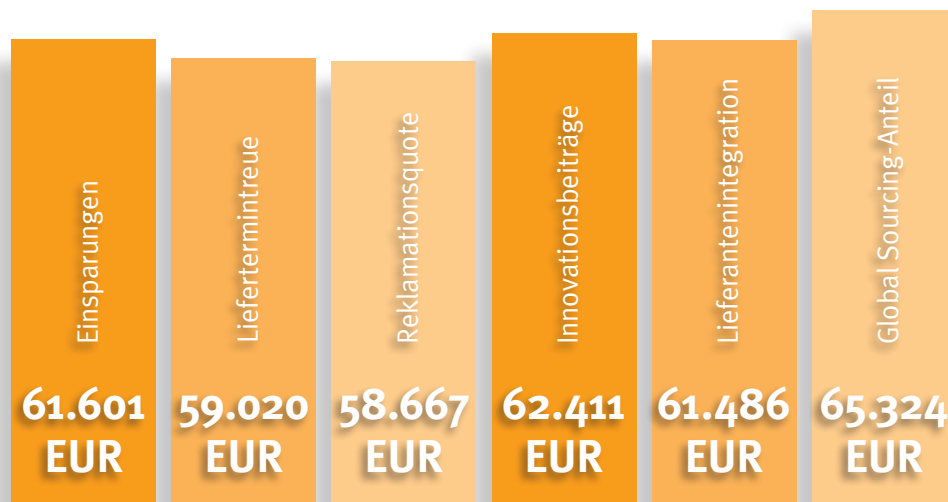


DURCHSCHNITTSGEHALT

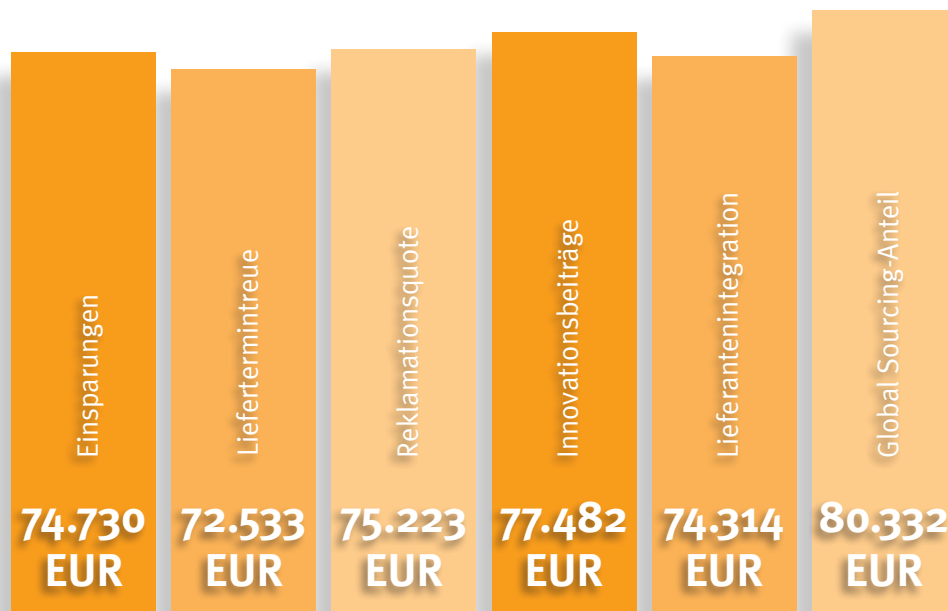
NACH KENNZAHL

Einkäufer und Einkaufsleiter deren Leistung am Global-Sourcing-Anteil gemessen wird, verdienen mit 65.324 EUR, beziehungsweise 80.332 EUR, am meisten.

Einkäufer

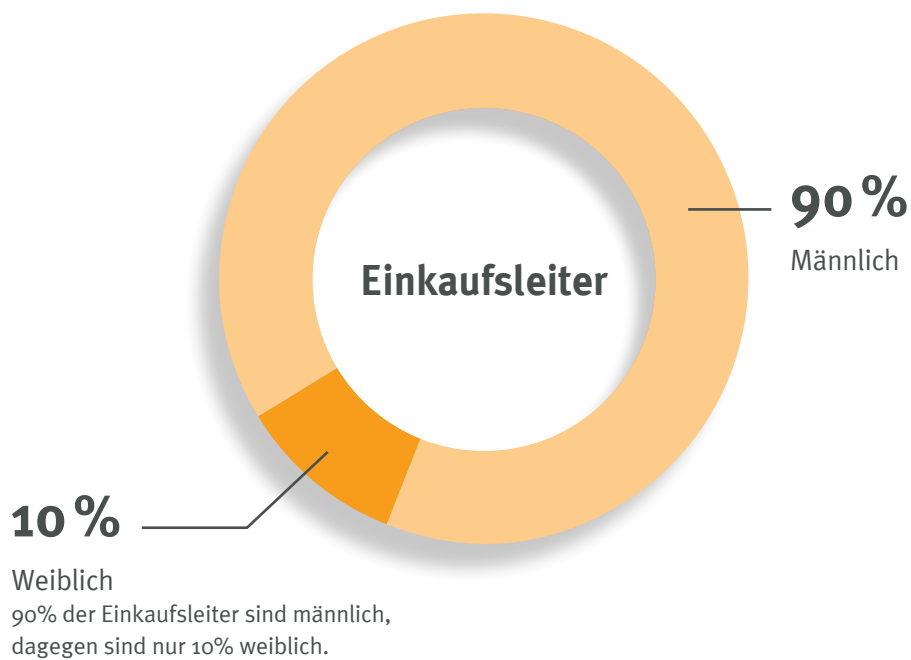
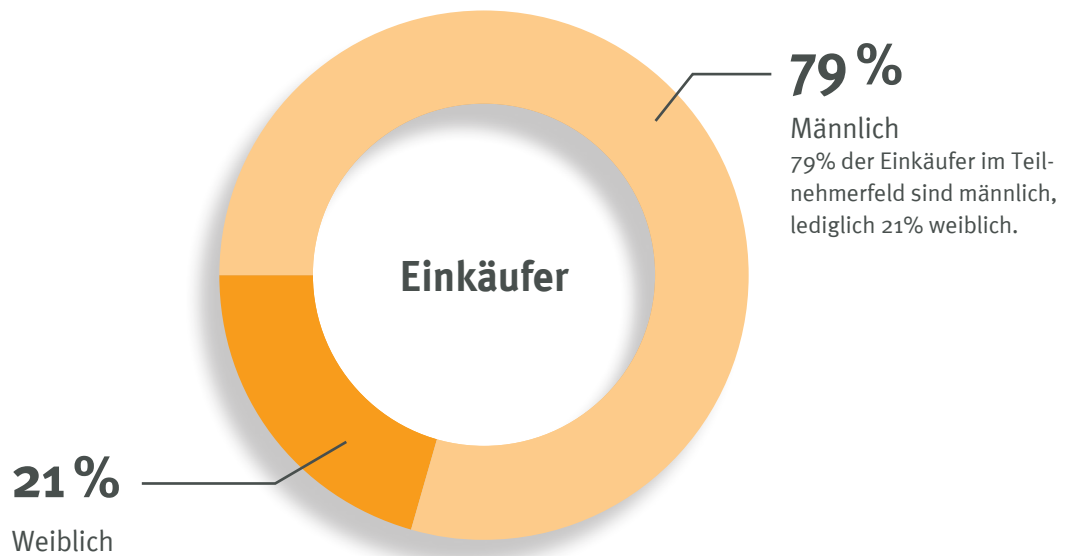


Einkaufsleiter



TEILNEHMERSTRUKTUR

NACH GESCHLECHT



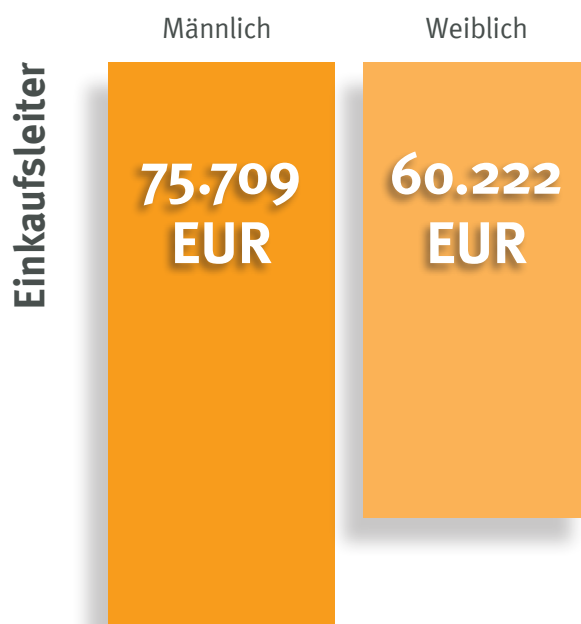
DURCHSCHNITTSGEHALT

NACH GESCHLECHT

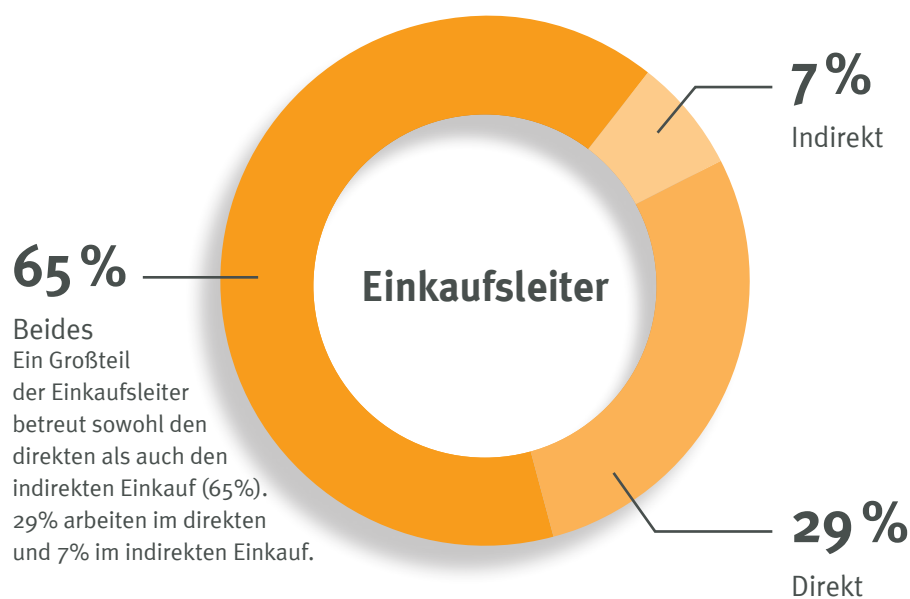
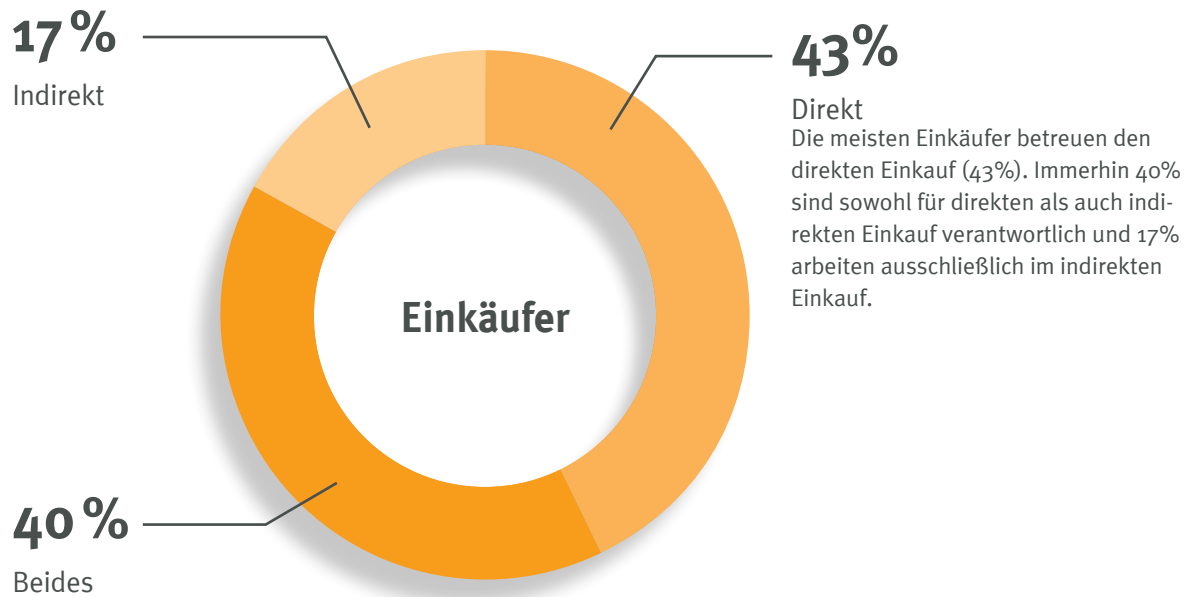
Grundsätzlich verdienen Einkäufer und Einkaufsleiter auch dieses Jahr mehr als ihre Kolleginnen. Während Einkäuferinnen durchschnittlich 53.158 EUR verdienen, erhalten Einkäufer 63.120 EUR, rund 19% mehr.



Einkaufsleiterinnen erhalten im Schnitt 60.222 EUR, Einkaufsleiter hingegen 75.709 EUR, fast 25% mehr.

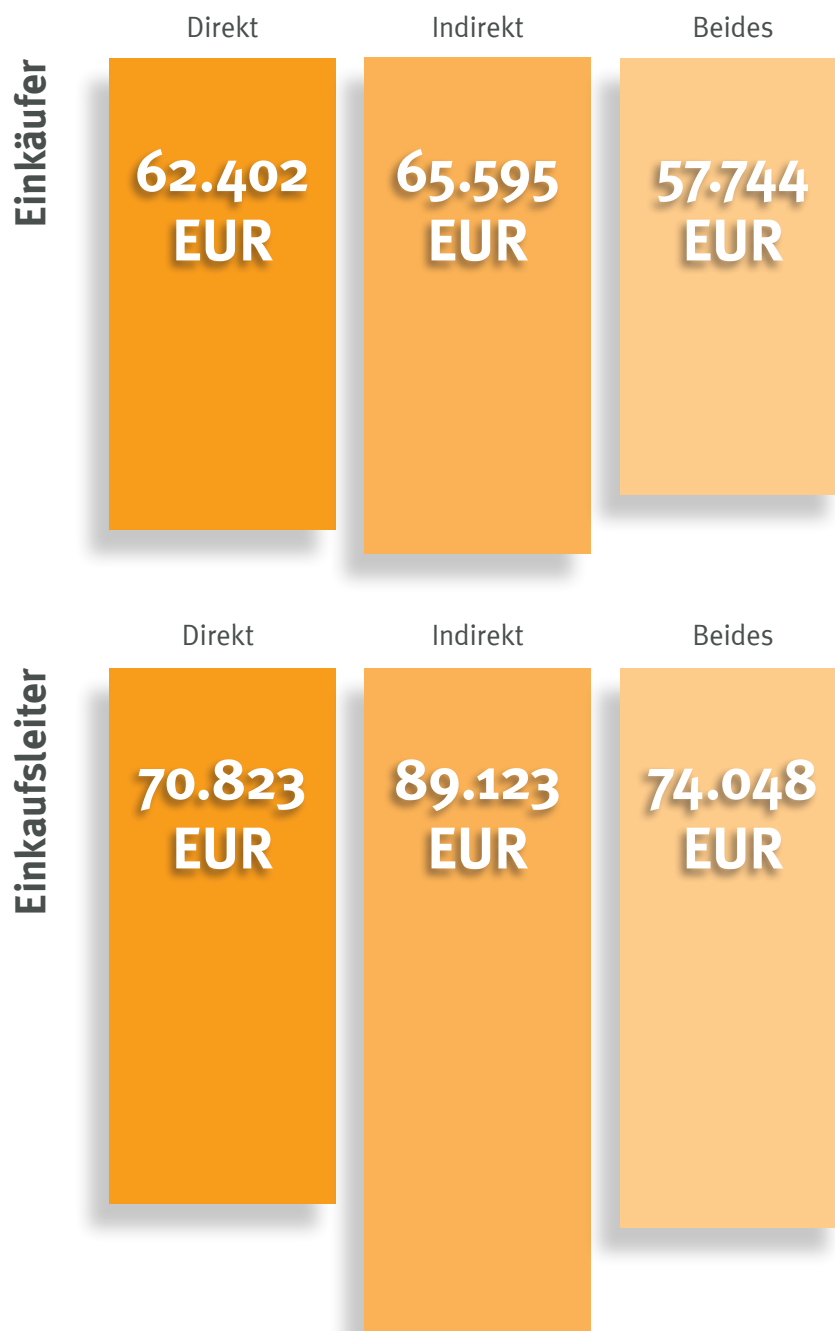


TEILNEHMERSTRUKTUR NACH ART DES EINKAUFES

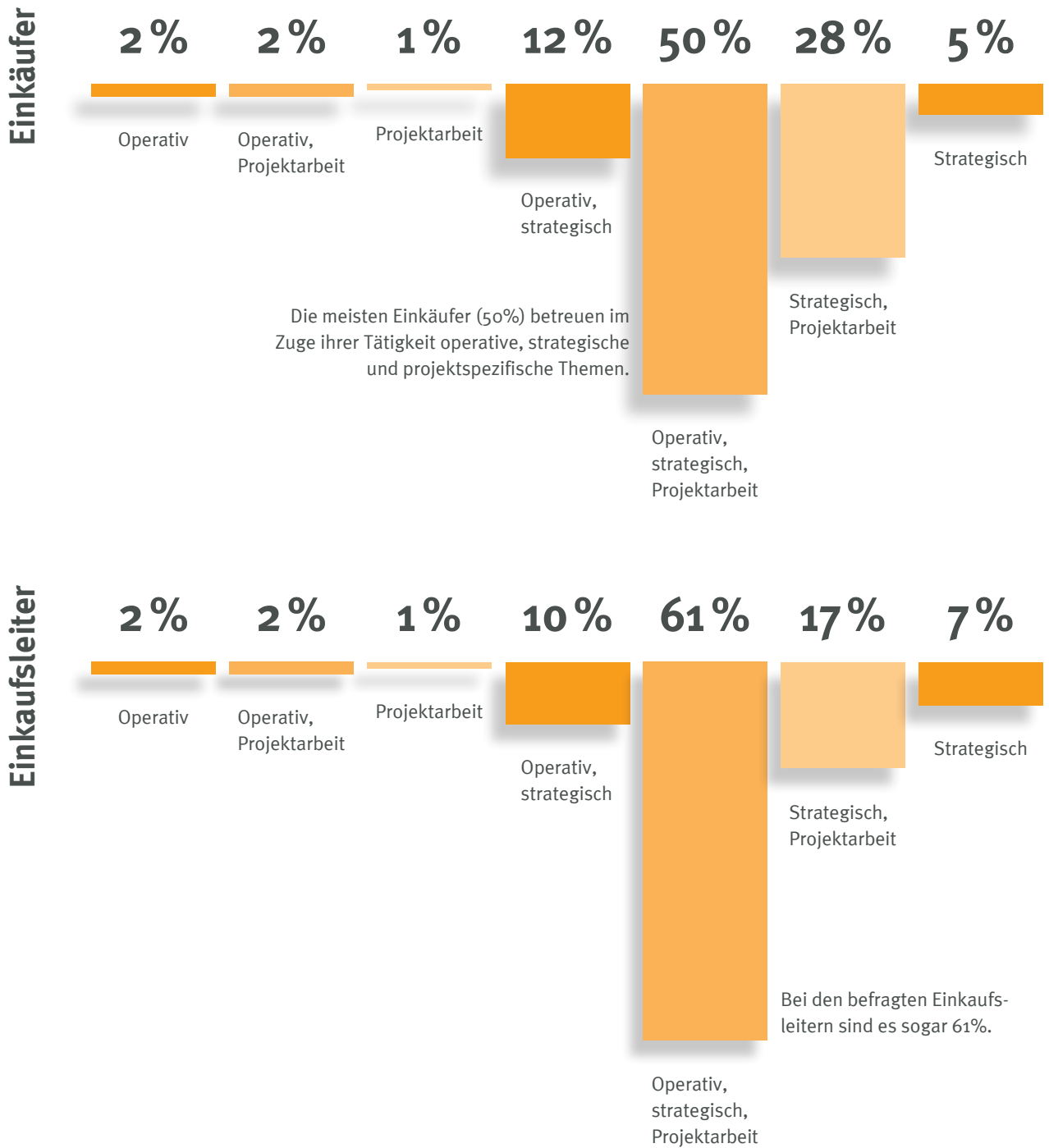


DURCHSCHNITTSGEHALT**NACH ART DES EINKAUFES**

Mit 65.595 EUR verdienen Einkäufer im indirekten Einkauf am meisten. Einkaufsleiter die lediglich den indirekten Einkauf betreuen sind mit 89.123 EUR Top-Verdiener.



ART DER AUFGABEN IM EINKAUF



DURCHSCHNITTSGEHALT

NACH ART DER AUFGABE IM EINKAUF

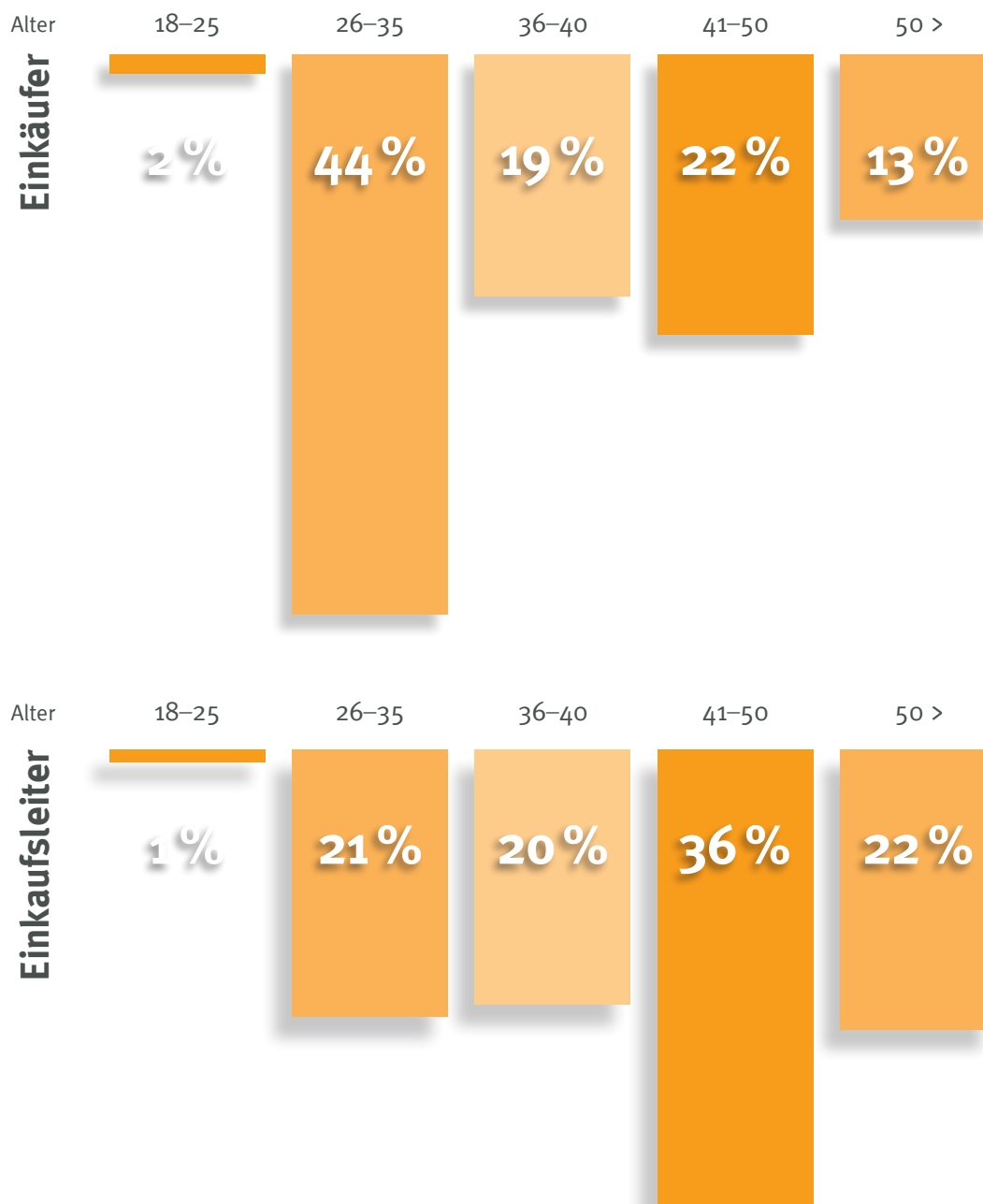
Einkäufer, welche im strategischen Bereich und in der Projektarbeit tätig sind, verdienen mit 67.747 EUR am meisten. Ein Einkaufsleiter darf sich im gleichen Tätigkeitsbereich durchschnittlich auf 91.320 EUR einstellen. Wer lediglich im operativen Bereich arbeitet, verdient mit 36.875 EUR bei Einkäufern und 45.525 EUR bei Einkaufsleitern am wenigsten.



ALTER

DER TEILNEHMER

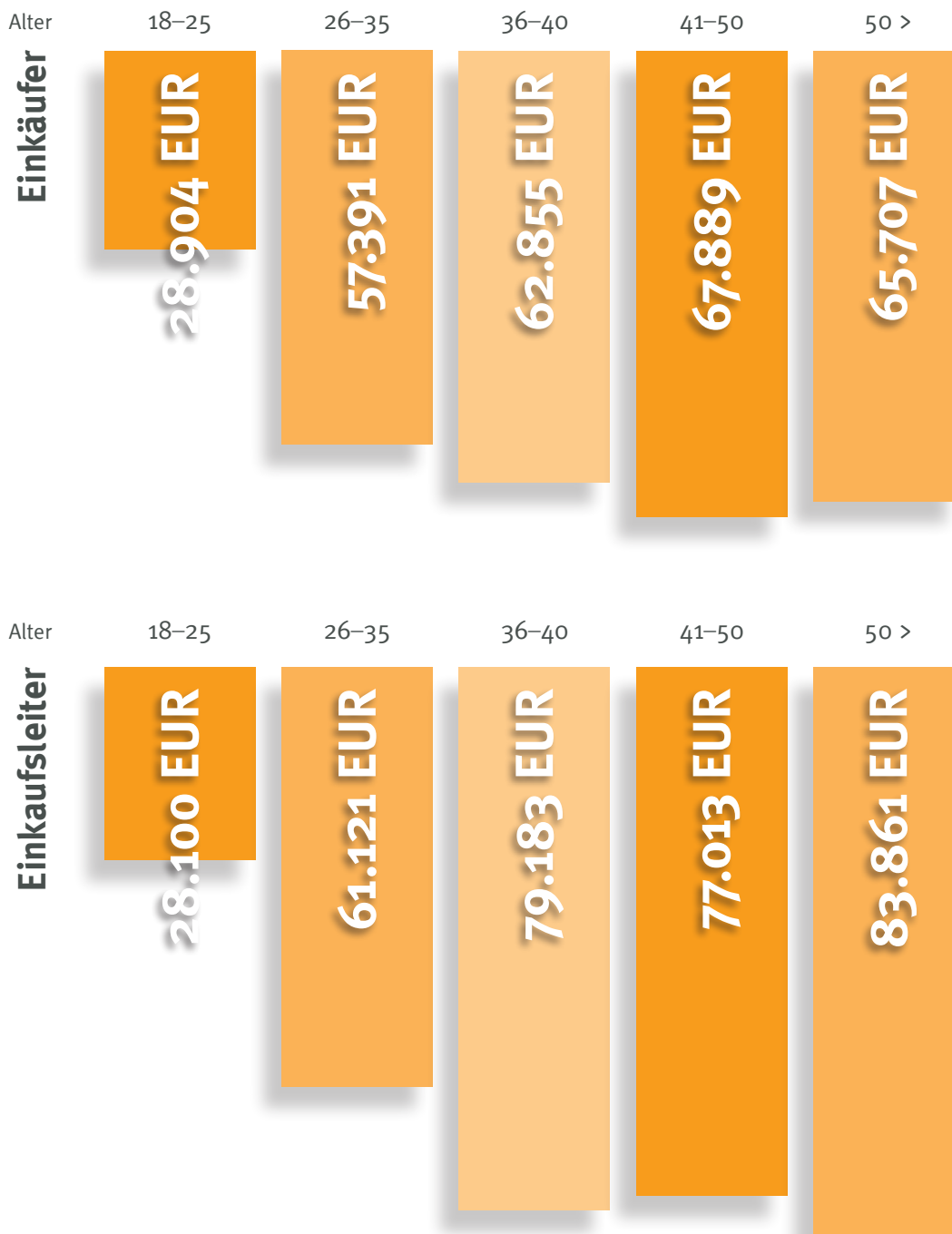
Ein Großteil der Einkäufer (44%) ist zwischen 26 und 35 Jahre alt. Die Mehrheit (36%) der Einkaufsleiter ist zwischen 41 und 50 Jahre alt.



DURCHSCHNITTSGEHALT

NACH ALTER

Top-Verdiener unter den befragten Einkäufern sind mit 67.889 EUR die 41 bis 50-jährigen. Einkaufsleiter die 50 Jahre oder älter sind, können mit einem durchschnittlichen Gehalt von 83.861 EUR rechnen.



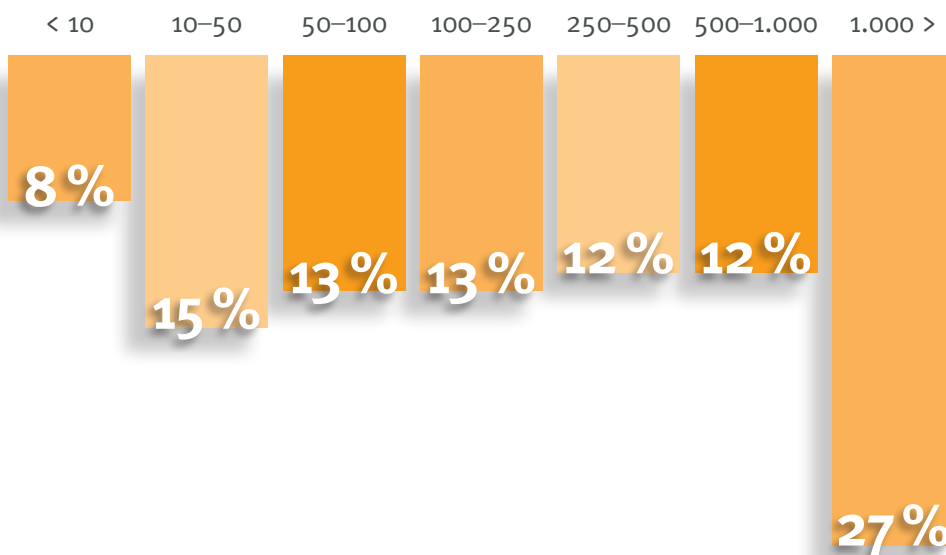
VERTEILUNG DER TEILNEHMER

NACH JAHRESUMSATZ

Die meisten Einkäufer (27%) sind für Firmen mit einem Jahresumsatz von über einer Milliarde Euro tätig. Nur 8% der Teilnehmer arbeiten in Unternehmen mit weniger als 10 Millionen EUR Umsatz. 34% der Einkaufsleiter arbeiten für Unternehmen mit einem Umsatz von 10 bis 50 Millionen EUR. In Unternehmen mit einer Milliarde Euro Umsatz oder mehr arbeiten nur 13%.

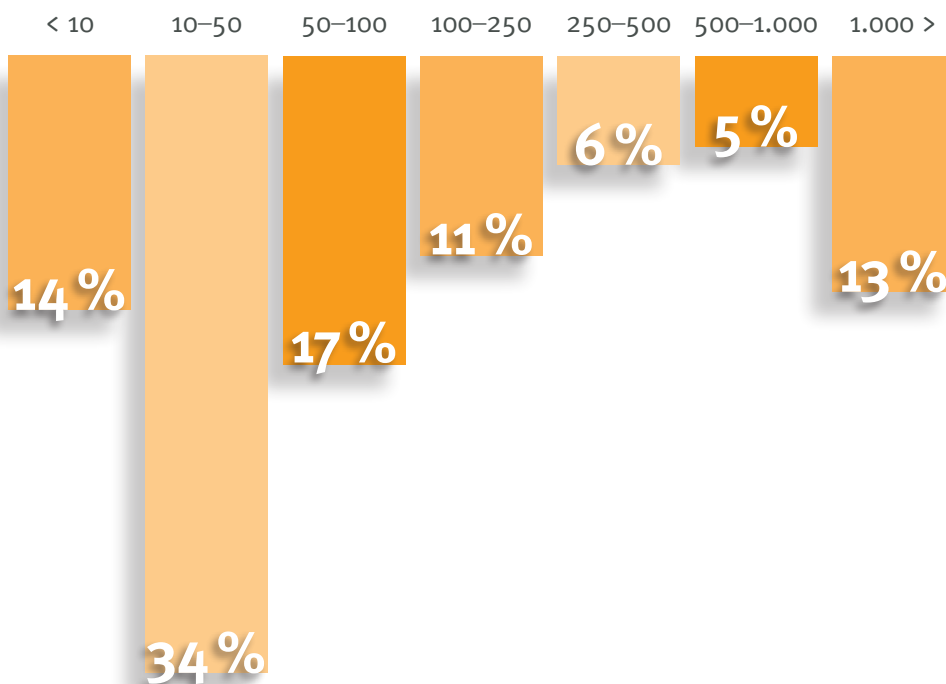
Jahres-
umsatz
in Mio.

Einkäufer



Jahres-
umsatz
in Mio.

Einkaufsleiter



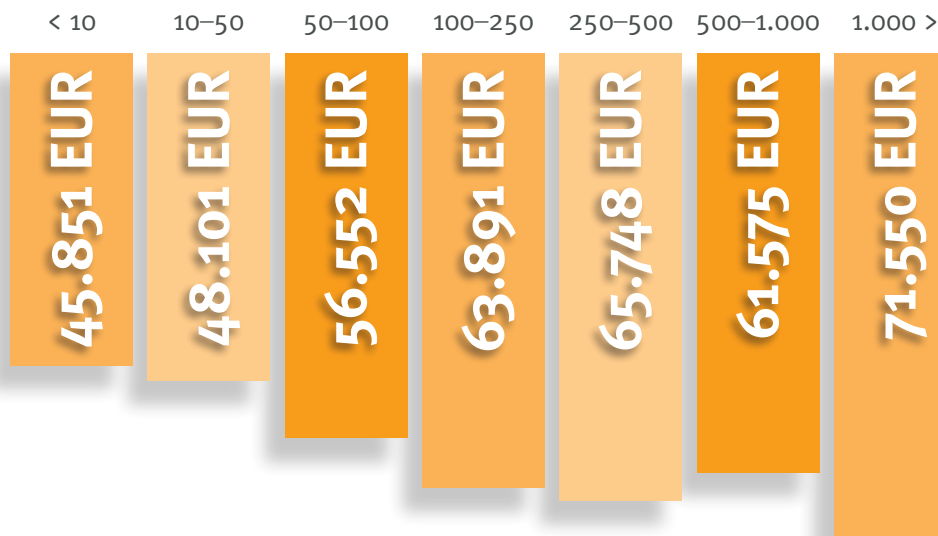
DURCHSCHNITTSGEHALT

NACH JAHRESUMSATZ

Einkäufer verdienen in Unternehmen der höchsten Umsatzklasse am besten (71.550 EUR). Das niedrigste durchschnittliche Gehalt erhalten Einkäufer in Unternehmen mit weniger als 10 Millionen EUR Umsatz (45.851 EUR). Die Studienteilnehmer, die als Einkaufsleiter in Unternehmen mit 500 bis 1.000 Millionen EUR Umsatz arbeiten, erhalten ein Spitzengehalt von 106.163 EUR.

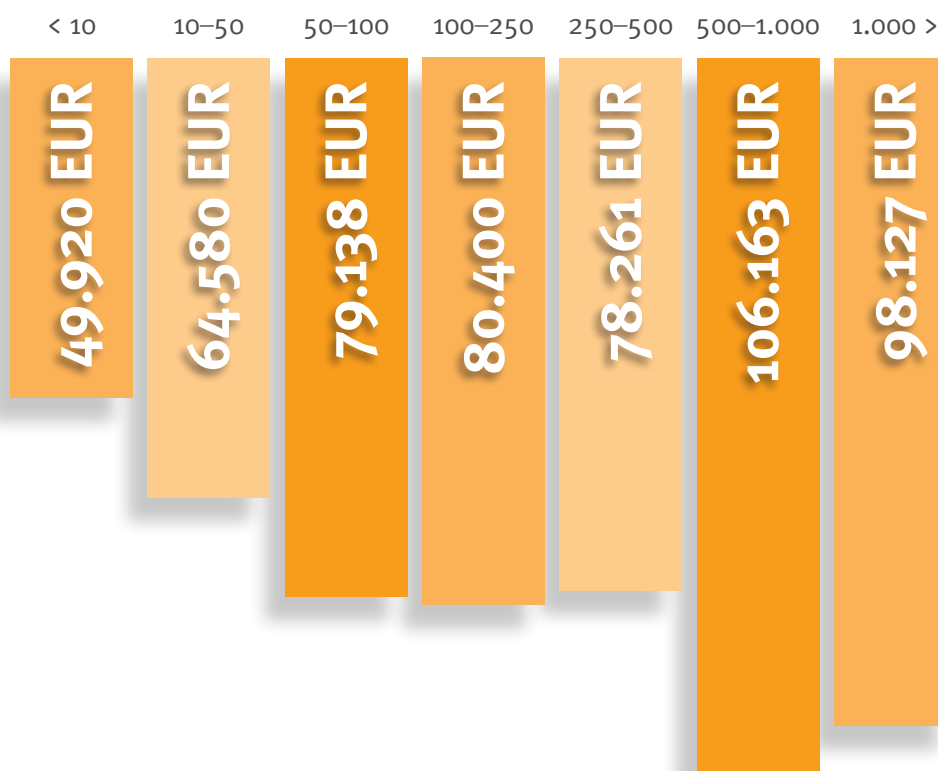
Jahres-
umsatz
in Mio.

Einkäufer



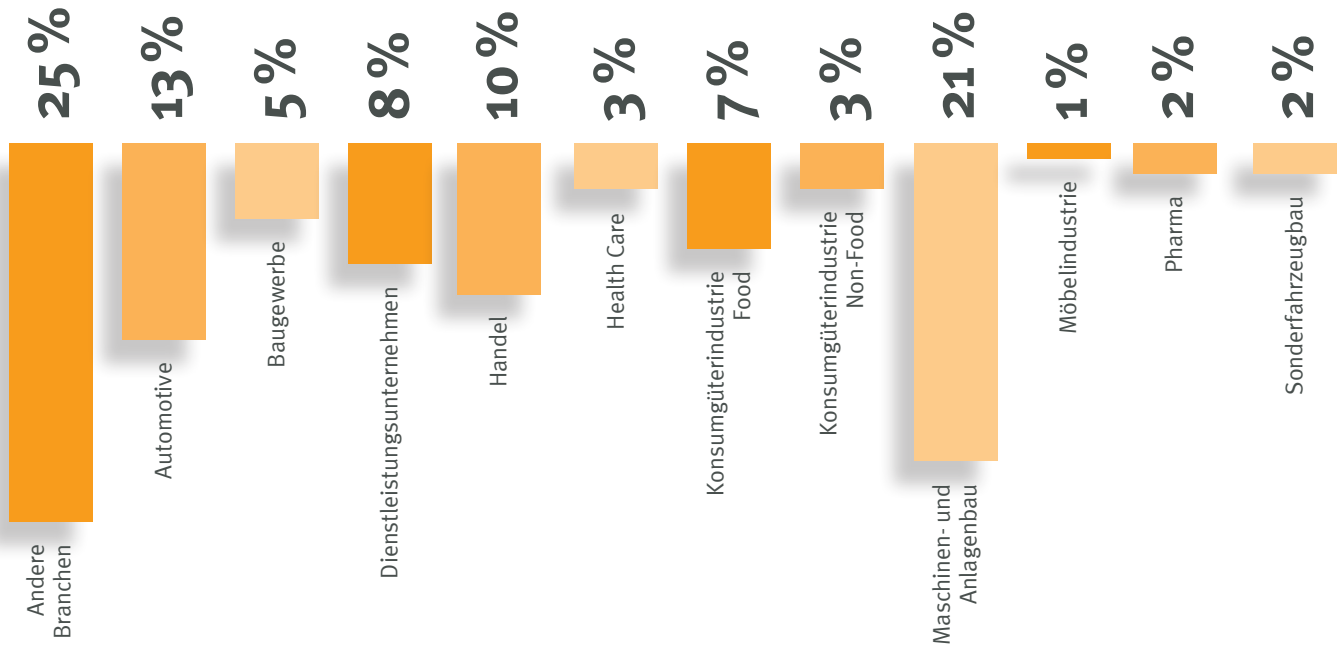
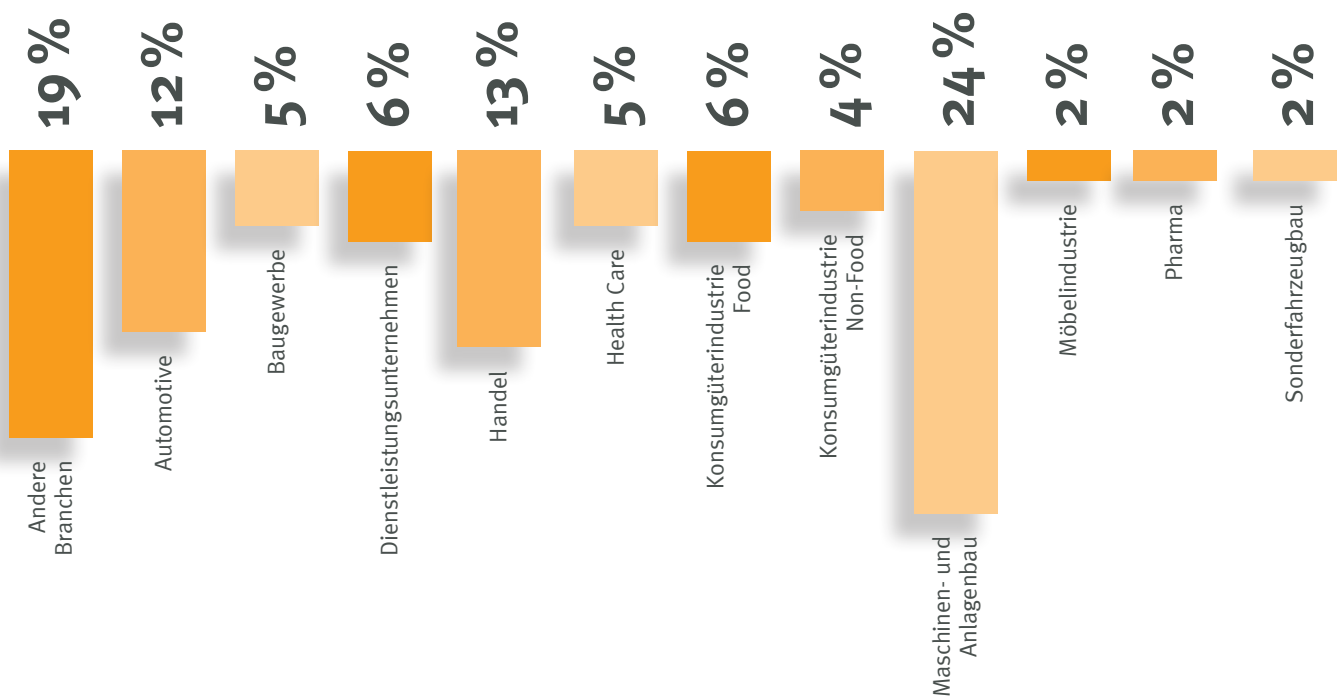
Jahres-
umsatz
in Mio.

Einkaufsleiter



VERTEILUNG
NACH BRANCHEN

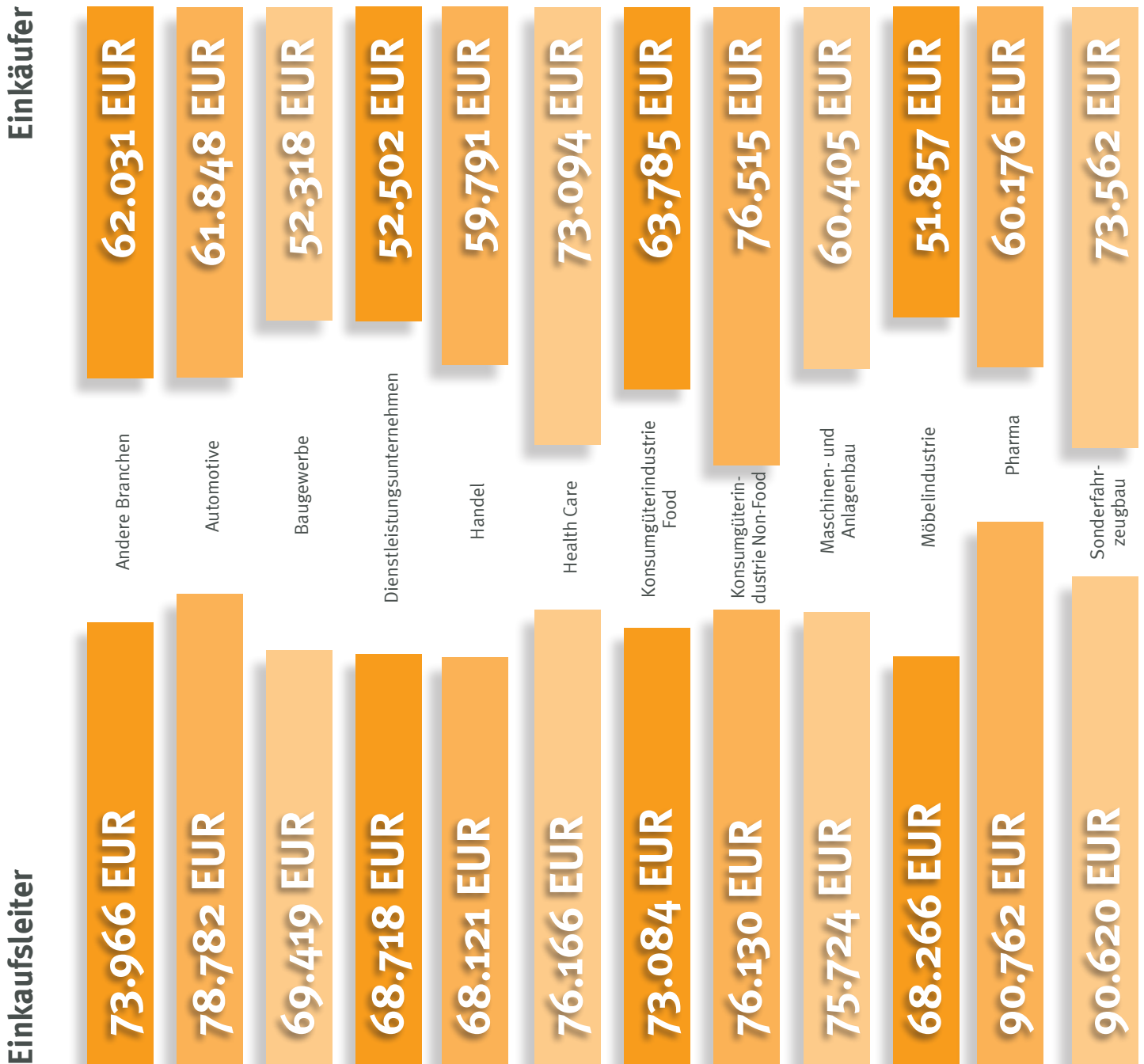
Jeder vierte Einkäufer gibt an, in einer Branche abseits der vorgeschlagenen Antwortmöglichkeiten zu arbeiten. An zweiter Stelle folgt mit 21% die Branche Maschinen- und Anlagenbau. 24% der Einkaufsleiter arbeiten in Maschinen- und Anlagenbau, 19% geben eine sonstige Branche an.

Einkäufer

Einkaufsleiter


DURCHSCHNITTSGEHALT

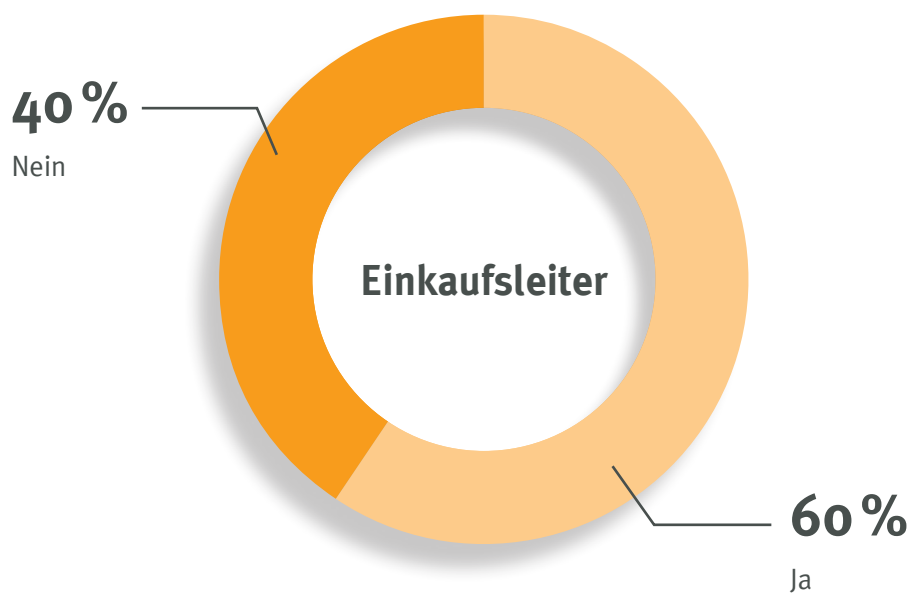
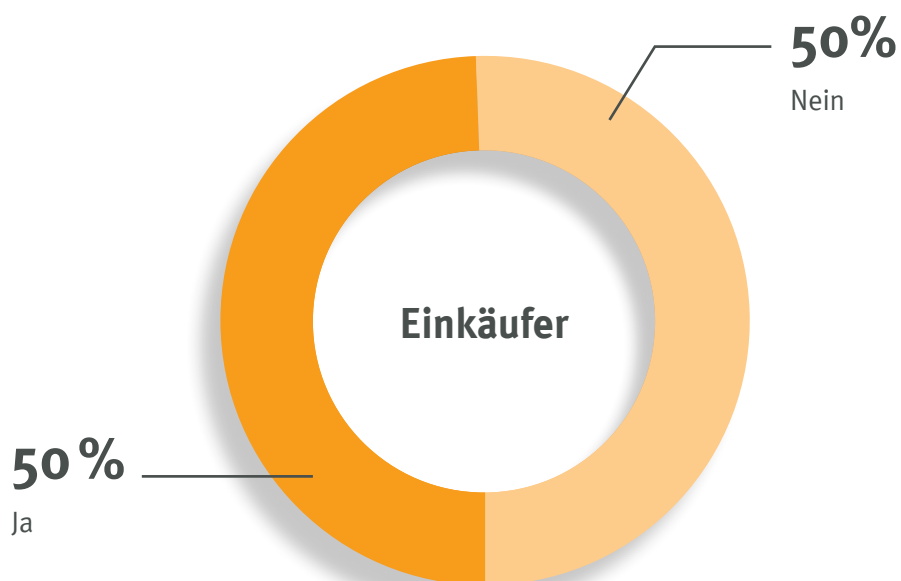
NACH BRANCHE

Einkäufer der Branche Konsumgüterindustrie Non-Food können mit einem Gehalt von durchschnittlich 76.515 EUR rechnen. Nur 51.857 EUR erhalten Einkäufer in der Möbelindustrie. Die befragten Einkaufsleiter verdienen in der Pharmabranche mit 90.762 EUR am meisten. Das niedrigste durchschnittliche Gehalt (68.266 EUR) verdienen sie in der Möbelindustrie.



TEILNAHME**AN FORTBILDUNGEN**

Die Hälfte der Einkäufer hat an einer Fortbildung teilgenommen. 60% der Einkaufsleiter haben sich beruflich fortgebildet.



GEHALT**NACH TEILNAHME AN FORTBILDUNGEN**

Einkäufer die eine Fortbildung durchlaufen haben verdienen im Schnitt 60.570 EUR, ohne Fortbildung sind es 61.559 EUR. Somit haben sich Fortbildungen bei den Teilnehmern nicht auf das Gehalt ausgewirkt. Einkaufsleiter mit Fortbildung verdienen rund 3.000 EUR mehr als ihre Kollegen ohne Fortbildung (72.383 EUR).

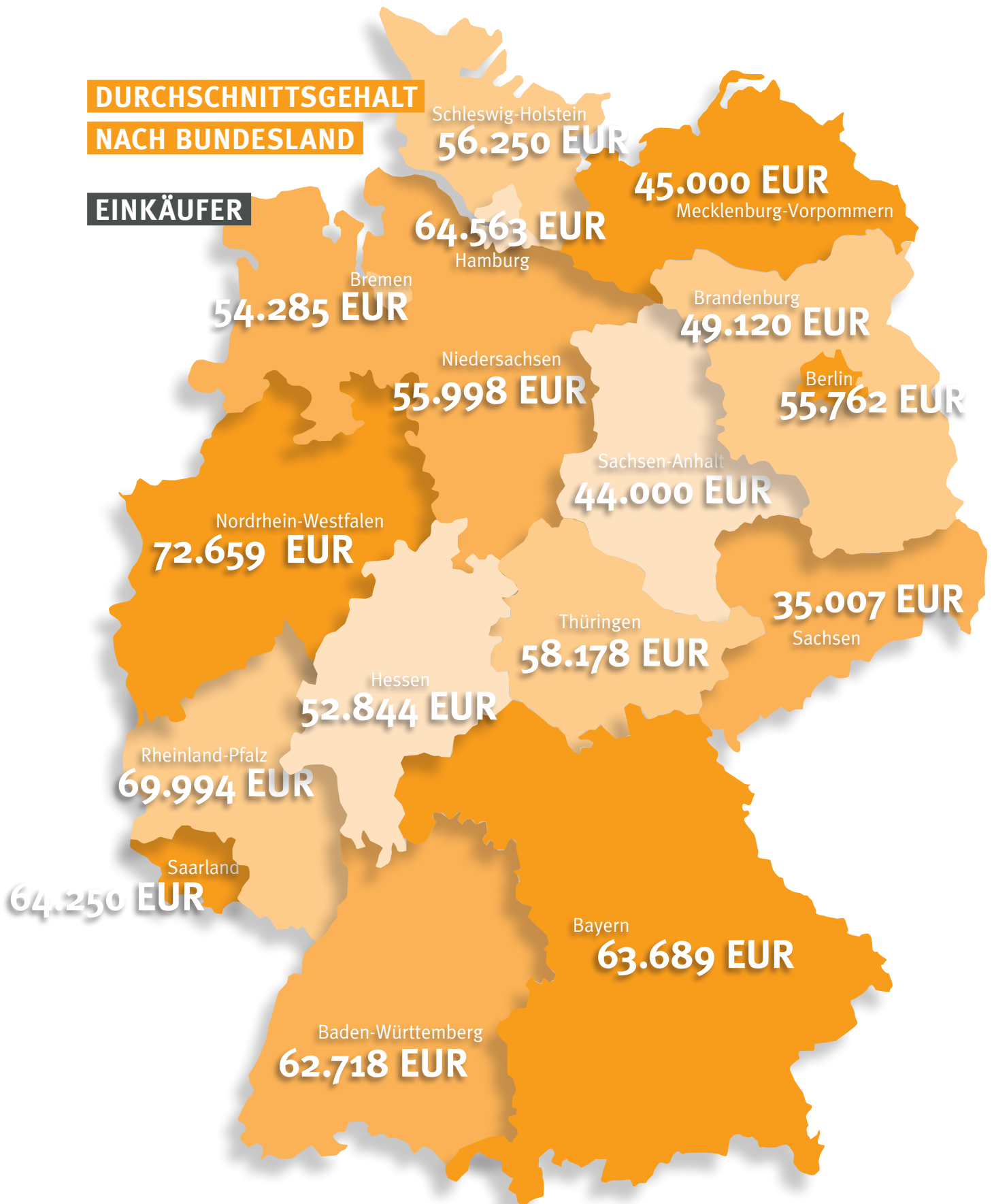




DURCHSCHNITTSGEHALT

NACH BUNDESLAND

EINKÄUFER

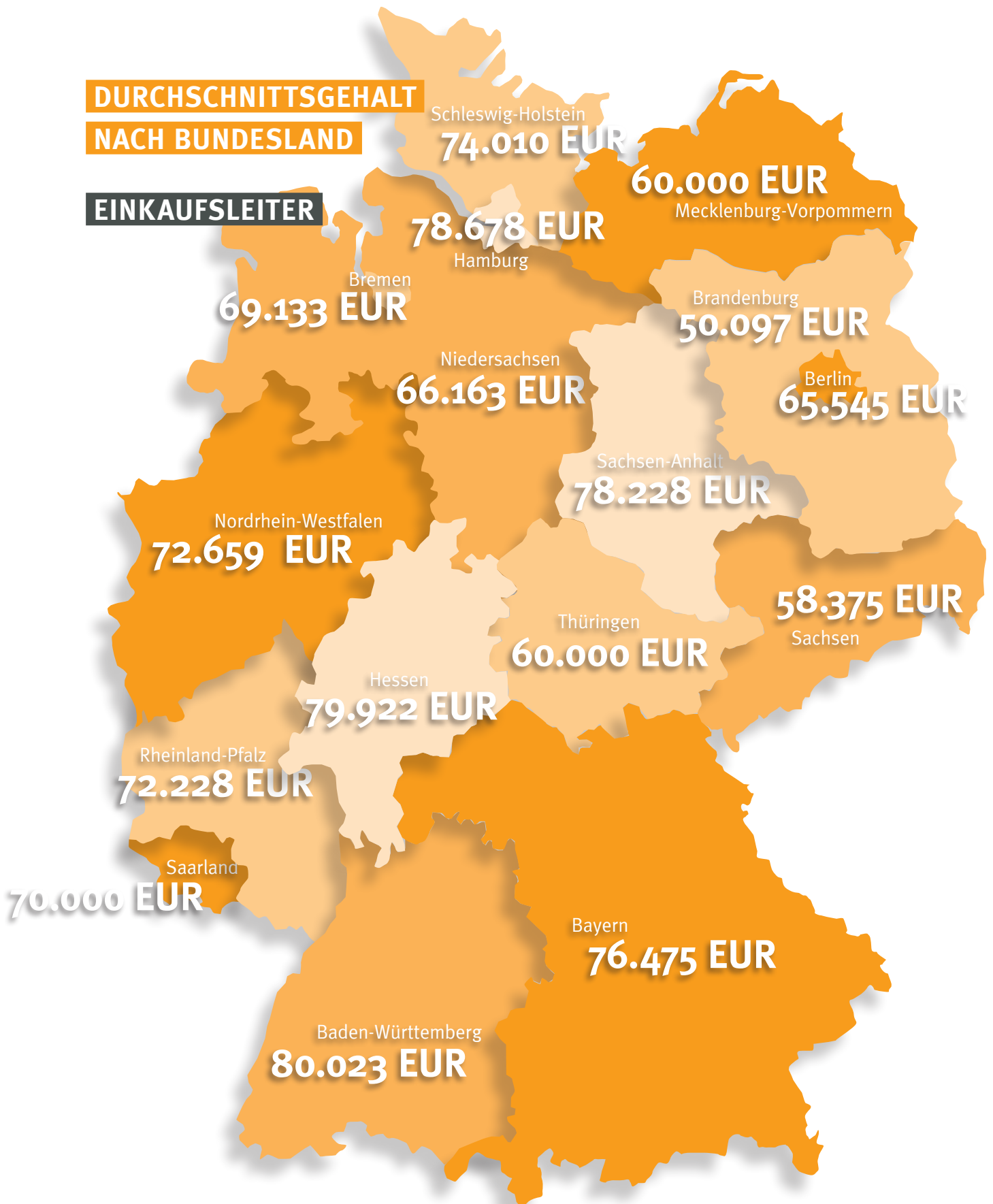


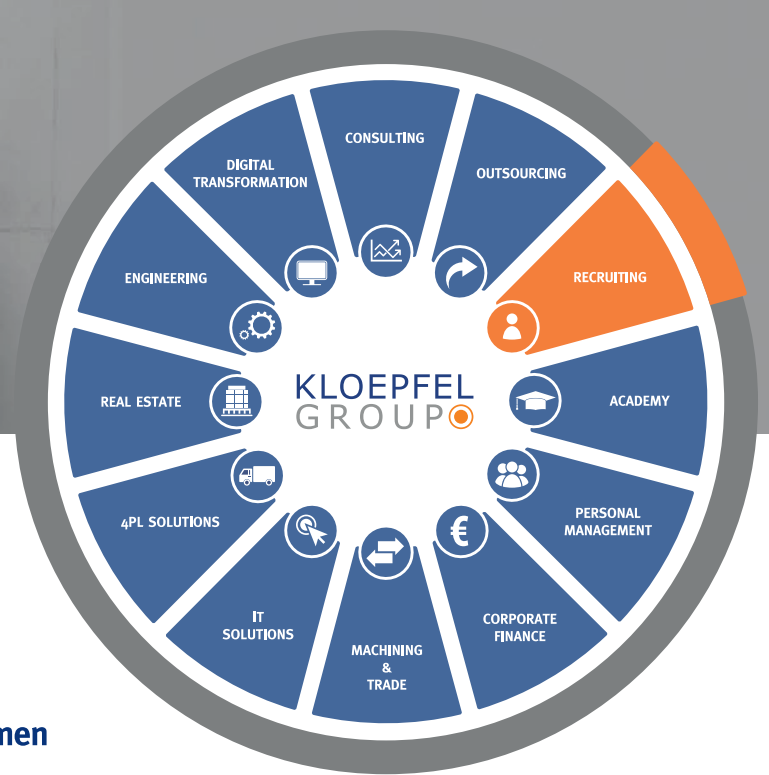


DURCHSCHNITTSGEHALT

NACH BUNDESLAND

EINKAUFSLEITER





KLOEPFEL RECRUITING

Wir finden passende Mitarbeiter für Ihr Unternehmen

Die Herausforderung

So besonders jedes Unternehmen ist, so individuell müssen seine Vakanzen besetzt werden. Um das gewährleisten zu können, sehen wir jede Branche mit exklusiven Einblicken in die relevanten Erfordernisse und Qualifikationen für folgende Gebiete:

- Supply Chain Management
- Automotive
- Logistik
- Pharma
- Interimsmanagement
- Handel
- Indirekter Einkauf
- Maschinen- & Anlagenbau
- Medizintechnik

Prozessführung

Anforderungsanalyse

Um zielgerichtet nach den passenden Kandidaten suchen zu können, setzen wir uns vorab intensiv mit Ihren Ansprüchen auseinander. Sie teilen uns Ihre Vorstellungen und Wünsche zu Ihrem neuen Mitarbeiter mit und wir garantieren Ihnen eine zielgerichtete Vorauswahl in Ihrem Sinne.

Kandidatenrecherche

Auf der Suche nach dem perfekten Bewerber für Sie, greifen wir auf unseren exklusiven Kandidatenpool zurück und sprechen darüber hinaus Kandidaten aus ausgewählten Quellen an.

Auswahlprozess

Bevor wir Ihnen einen Kandidaten vorstellen, durchläuft der Bewerber einen mehrstufigen Prozess. Wir machen aus einem Lebenslauf einen Menschen mit einer beruflichen Geschichte. Und diese erzählen wir Ihnen gerne weiter, so dass Sie schon vorab einen intensiven Vorabdruck bekommen.

Vorbereitung Ihres neuen Mitarbeiters

Nach der Vorstellung Ihrer Bewerber ist unsere Arbeit noch nicht getan. Wir begleiten die Bewerbungsprozesse Ihrer Kandidaten und halten Sie gezielt auf dem Laufenden. Damit wissen Sie immer, wo die Bewerber stehen und wie Sie diese für sich gewinnen können.



Kontakt

Kloepfel Recruiting GmbH
 Andreas Bechinger | Philipp Heymann
 Friedrichstraße 95
 D - 10117 Berlin
 Tel: +49 (0)30 46 72 60 2-0
 Fax: +49 (0)30 46 72 70 2-10
 info@kloepfel-recruiting.com
 www.kloepfel-recruiting.com

So besonders ein Unternehmen ist, so besonders müssen seine Vakanzen besetzt werden.



KLOEPFEL

PERSONALMANAGEMENT

Mehr Netto vom Brutto mit der Lohnkostenoptimierung von Kloeppel Personalmanagement

Die Herausforderung

Der Erfolg eines Unternehmens steht und fällt mit seinen Mitarbeitern. Die Personalabteilungen sind dabei für die wichtige Aufgabe der Personalrekrutierung und -bindung verantwortlich und nehmen so eine unternehmensinterne Schlüsselposition ein.

Dabei befinden sich Unternehmen aus allen Branchen heutzutage in einem schwierigen Spannungsverhältnis. Aufgrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels wächst der Bedarf die Arbeitgeberattraktivität zu steigern.

Es wird zunehmend schwerer gute Fach- und Arbeitskräfte zu finden und langfristig an das eigene Unternehmen zu binden. Andererseits fallen im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter hohe Lohn- bzw. Lohnnebenkosten an. Leider entstehen dabei auf der Arbeitgeberseite wesentlich höhere Kosten, während die Mitarbeiter generell eher die Nettoauszahlung im Fokus haben.

Unsere Leistungen

- Maßgeschneiderte HR-Lösungen für Ihr Unternehmen
- Employer Branding
- Generierung nachhaltiger Einsparungen durch Lohnkostenoptimierung: bis zu 3.000 € p.a. pro Mitarbeiter
- Optimierung der Kostenstrukturen bei bestehenden Gehältern, Sonderzahlungen, Lohnerhöhungen und Neueinstellungen
- Einsatz moderner, eigener Softwarelösungen
- Unterstützung bei der Mitarbeiterkommunikation
- Unterstützung Ihrer HR Departments bei der Implementierung
- Anpassung Ihrer Arbeitsverträge
- Langfristige und intensive Betreuung

Unsere Lösung

Mit der Erfahrung aus über 600 Kloeppel-Group Projekten im deutschen Mittelstand sind wir Ihr kompetenter Partner in den Bereichen Lohnkostenoptimierung, Employer-Branding und HR Beratung. Das deutsche Einkommenssteuerrecht bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten dem Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfreie Gehaltsbestandteile zu zahlen.

Unser Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Optimierung von Löhnen/Gehältern und Sonderzahlungen und den sich daraus ergebenden Potenzialen – sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite.

Kloeppel Personalmanagement garantiert dabei mit seinen auf Lohn und Gehalt spezialisierten Steuerexperten und Juristen eine tadellose Rechtssicherheit als Basis der HR Beratung. Dies umfasst auch eine Entlastung bei Ihrer Lohnsteuerausßen- und Sozialversicherungsprüfung.

Ebenfalls leisten wir bei der Übertragung der neuen Lohnstrukturen in Ihre Buchhaltung/Lohnbuchhaltung tatkräftige Unterstützung und stehen den leitenden Personalverantwortlichen mit Sachverstand und Manpower zur Verfügung.

Ihr Nutzen

- Reduzierung Ihrer Lohnkosten
- Gesteigerte Arbeitgeber-Attraktivität und Mitarbeiter-Bindung
- Neues Vergütungsmodell, auch für Neueinstellungen, Urlaubsgeld und Boni-Zahlungen
- Mehr Netto vom Brutto für Ihre Mitarbeiter
- Vorteile beim Wettbewerb um die besten Mitarbeiter
- Rechtssicherheit
- Flexible Vergütungsstrukturen
- Höhere Liquidität
- Steigerung des Unternehmenswertes
- Verbesserung der Umsatzrendite

BEISPIEL AUS DER PRAXIS

200 Mitarbeiter mit Ø Gehalt 31.000 Euro bei 80% Beteiligungsquote ergeben 192.000 Euro Liquiditätsgewinn* jährlich

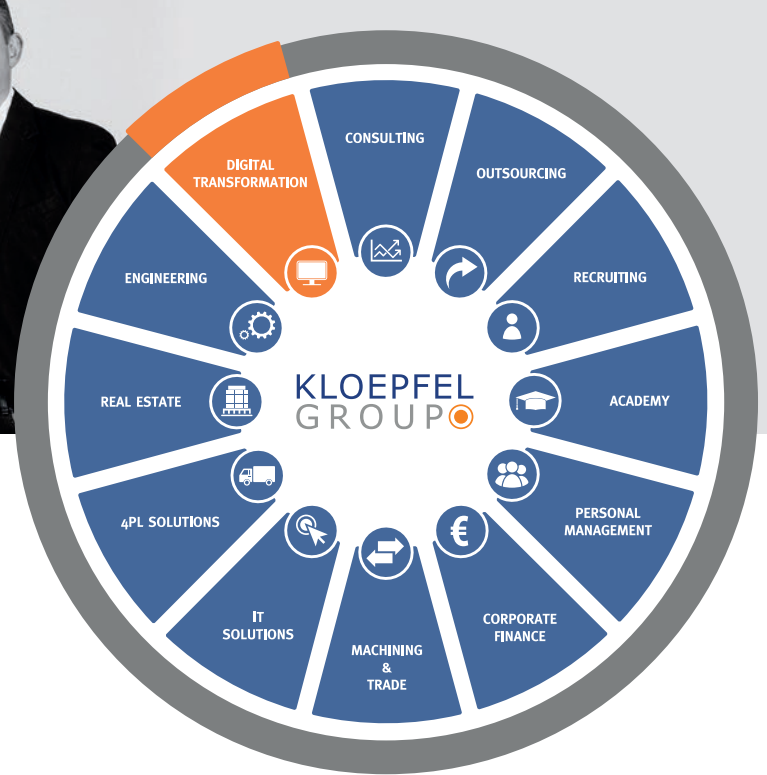
*abzgl. Beratungshonorar

Das deutsche Einkommenssteuerrecht bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten dem Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfreie Gehaltsbestandteile zu zahlen.

Wir zeigen Ihnen genau welche!

Kontakt

Kloeppel
 Personalmanagement GmbH
 Carsten Reetz
 Pempelforter Straße 50
 D - 40211 Düsseldorf
 Tel: +49 (0)211 60 10 53 70
 Fax: +49 (0)211 88 25 94 20
 info@kloeppel-pm.com
 www.kloeppel-pm.com



KLOEPFEL

DIGITAL TRANSFORMATION

Einkauf braucht Innovation – werden Sie digital!

Die Herausforderung

Investitionen in die Digitalisierung werden meist mit Fokus auf den Vertrieb, die Produktion oder die Logistik getätigt. Der Einkauf steht dabei häufig hinten an. So stellen fehlende Transparenz über vorhandene Lieferanten, Warengruppen oder Qualitätsdaten ein großes Risiko dar. Manuelles und aufwändiges Reporting von Kennzahlen kostet Zeit. Ein zentrales und interaktives Controlling auf Einzeldatenebene ist selten existent. Ebenso bindet die teils aufwändige Abwicklung von Anfragen und Bestellungen entsprechende Ressourcen und verlangsamt den operativen Beschaffungsprozess. Auch fehlen häufig ein entsprechendes Lieferantenmanagement, die Übersicht über Konditionen oder ein einheitlicher Zugriff und die Verwaltung von Lieferantenverträgen.

Viele der mittelständischen Unternehmen wissen nicht, wo und wie Sie die Prozesse im Einkauf digital und somit deutlich effizienter gestalten können. Dabei liegt hier das größte Potenzial.

Unsere Lösung

Als Teil der internationalen Kloeppel Gruppe digitalisiert Kloeppel Digital Transformation die komplette Prozesskette Ihrer Beschaffung mit pragmatischen und intuitiven Standardlösungen. Dazu bieten wir als erster ganzheitlicher Digitalisierungsberater und Lösungsanbieter entsprechende Technologien, Beratung, Coachings und Seminare für den Einkauf aus einer Hand an.

Wir verstehen uns als Partner, um für und mit unseren Kunden, neue digitale Wege zu bestreiten. Mit tiefem Verständnis über den Mehrwert aus Daten gestalten wir Ihre Beschaffungsprozesse mit. Dabei etablieren wir innovative Einkaufs- und Controllinglösungen, begleiten Ihren digitalen Wandel und steigern Ihre Effizienz und Transparenz. Als Coach und Sparringspartner agieren wir unternehmerisch und nutzenorientiert und schaffen einen Beitrag zu Ihrer langfristigen Wettbewerbsfähigkeit.

Unsere Leistungen

Tools

- Einkaufstracker für 360-Grad-Einkaufscontrolling
 - Standard-Cockpit mit Top-BME-Kennzahlen und individuellen KPI
 - Zentrales Lieferanten- und Materialgruppenmanagement (Category Management)
 - Rohstoffpreisanalysen auf Indexbasis
 - Controlling von Savings (Realcontrolling)
 - Skontopotenziale Benchmarks
- eProcurement: eRFx, eAcution, eShop & Marktplatz mit Multilieferantenkatalog
- Digitale Expressanfragen via ExprAn®
- Digitales Dokumenten- und Vertragsmanagement
- Rechnungsdigitalisierung

Methoden

- Strategische Beratung, Coachings & Seminare zur digitalen Roadmap im Einkauf
- Begleitung von ERP-Einführung: Prozessanalyse und -definition
- Business Intelligence & Data Analytics Consulting
- Stammdatenmanagement und -bereinigung
- Etablierung von No-Touch-Prozessen: EDI, VMI, RFID

Ihr Nutzen

- Einsparungen bis 15% in einzelnen Waren- und Lieferantengruppen
- 80% Zeitersparnis bei Reporting
- 360-Grad-Betrachtung der bestehenden Potenziale zur Kostenreduktion
- Effizienzsteigerung der operativen Beschaffung
- Optimale Vorbereitung von strategischen Verhandlungen
- Stärkung des Markt- und Wettbewerbsvorteils
- Zuverlässige Entscheidungen für die Zukunft leichter fällen
- Zentraler Blick auf Transaktionen durch Rechnungsdigitalisierung
- Erhöhte Transparenz im Unternehmen
- Aktuelle Daten jederzeit verfügbar
- Ablage, Zugriff und Verwaltung von Lieferantenverträgen und Bonusvereinbarungen

INNOVATIONSPREIS-IT

2016
initiative
mittelstand

MITTELSTAND

INNOVATIONSPREIS-IT

BEST OF 2017
initiative
mittelstand

BUSINESS INTELLIGENCE

Machen Sie sich auf den Weg zu „Einkauf 4.0“ und stärken Sie Ihren Wettbewerbsvorteil. Wir digitalisieren Ihren operativen und strategischen Einkauf.

Kontakt

Kloeppel
Digital Transformation GmbH
Sebastian Thelen
Pempelforter Straße 50
D - 40211 Düsseldorf

Tel: +49 (0)211 97 53 26 19
Fax: +49 (0)211 88 25 94-20
info@kloeppel-dt.com
www.kloeppel-dt.com



ÜBER „WER LIEFERT WAS“

„Wer liefert was“ ist der führende B2B-Marktplatz in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Als meistbesuchte Internetplattform für den professionellen Einkauf bietet wlv Zugriff auf Millionen von Produkten und Dienstleistungen im B2B-Segment. Auf wlv.de, wlv.at und wlv.ch treffen monatlich 1,3 Millionen Einkäufer mit echtem Bedarf auf rund 560.000 Lieferanten, Hersteller, Händler und Dienstleister in rund 47.000 Kategorien. Die präzise und einfache Suche liefert Einkäufern jeden Monat verlässliche Informationen zu Unternehmen und ihren Produktportfolios – inklusive aktueller Kontaktdaten. Das Angebot von wlv ist für Einkäufer und als Standardprofil für Inserenten kostenfrei. „Wer liefert was“ hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt 200 Mitarbeiter. Das Unternehmen wurde 1932 gegründet und gab als erster Anbieter gedruckte Nachschlagewerke für gewerbliche Einkäufer heraus. Seit 1995 bietet wlv seine Services ausschließlich online an. Weitere Artikel, Informationen, Pressemitteilungen sowie Downloads finden Sie [hier](#) und im [wlv Blog](#).

Der führende B2B-Marktplatz wlv.de

Wer liefert was? GmbH ABC-Straße 21 D-20354 Hamburg
Tel. +49 (0)40 2 54 40-0 info@wlv.de





IMPRESSUM

Herausgeber

Kloeppel Holding GmbH
Wagramer Straße 4 / Top 6
1220 Wien
Österreich

www.kloeppel-group.com

Firmenbuchnr. 425573v
OeNB Identnummer 18015689 Quelle: Oesterreichische Nationalbank
Gericht: Handelsgericht Wien

Autoren

Doreen Schlicht, Philipp Heymann,
Carsten Reetz, Sebastian Thelen

Gestaltung

Ricarda Emschermann
mail@ricardafrenzel.de
+49 163 60 366 62

Bildquellen

Alle Bilder von www.istockphoto.com wurden
rechtmäßig erworben und werden von der
Kloeppel Consulting GmbH gemäß dem
Lizenzrecht für redaktionelle Zwecke
verwendet.

Coverbild: iStock © Staras

Stand August 2017