

GEHALTSREPORT 2018

KLOEPFEL
GROUP

WER
LIEFERT
WAS



Auswertung DACH-Region

IMPRESSUM

Herausgeber

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

www.kloepfel-group.com

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

Autoren

Osman Cetinkaya, Doreen Schlicht,
Philipp Heymann, Carsten Reetz
André Vollstädt

Gestaltung

Michael Wenzel

Bildquellen

Titelbild: iStock.com/Pinkypills

Stand August 2018

Auch in diesem Jahr haben wir, die Kloepfel Group, gemeinsam mit unserem Partner „Wer liefert was“, Einkäufer, Einkaufsleiter und CPOs zu ihren Gehältern befragt. Der sechste Einkäufer-Gehaltsreport deckt nicht nur Gehaltsunterschiede auf, sondern gibt auch Aufschluss über aktuelle Trends und Entwicklungen im Einkauf.

Einkaufsabteilungen sehen sich in Zeiten der Digitalisierung mit einer wahren Datenflut konfrontiert. Oft wird deren Bewältigung selbst mit den besten Tools zu einer großen Herausforderung. Denn ohne angemessene Fortbildungsmaßnahmen fehlt den Mitarbeitern das Know-how, um die aufkommenden Effizienzpotenziale zu nutzen. Auch in den Einkaufsabteilungen trifft dies zu, aktuell mehr denn je. Vor diesem Hintergrund und dem Ergebnis, dass rund 50 % der befragten Einkäufer und Einkaufsleiter noch keine Fortbildung im Einkauf durchlaufen haben, sollten sich Sorgenfalten in den Gesichtern von Einkaufsentscheidern breitmachen. Der Einkauf muss die Weiterbildung seiner Mitarbeiter in Zukunft forcieren, um den Anschluss zur Digitalisierung nicht zu verlieren.

Denn eines steht fest: Die Digitalisierung wird auch vor dem Einkauf keinen Halt machen. Das unterstützen auch die Ergebnisse unseres Reports. 87 % der Befragten glauben, dass die Digitalisierung den Einkauf positiv beeinflussen wird. 50 % erwarten, dass sie sich nicht als Jobvernichter erweisen, sondern zu vielfältigeren Aufgaben führen wird. Dabei sprechen 53 % der Teilnehmer das größte Potenzial, den Einkauf nachhaltig zu verändern der Automatisierung der Supply Chain zu. Treiber der Entwicklung bleibt allerdings der Faktor Mensch. Daher bleiben Fortbildungen im Einkauf, sowohl hinsichtlich Digitalisierungs-Know-how als auch bezüglich Verhandlungsgeschick, für den Einkaufserfolg enorm wichtig.

Auch dieses Jahr verdienen Frauen in Einkaufspositionen weniger als ihre männlichen Kollegen. Die Gehaltsunterschiede belaufen sich auf durchschnittlich 14 %, während es 2016 sowie 2017 noch 20 % und 2015 sogar 25 % waren. Ob es sich dabei um eine stetige Entwicklung oder lediglich einen kurzatmigen Trend handelt, bleibt abzuwarten. Welche Entwicklung erwarten Sie für die kommenden Jahre? Lassen Sie es uns wissen!

Im Namen der Kloepfel Group bedanke ich mich ganz herzlich bei allen Teilnehmern des Einkäufer-Gehaltsreports 2018 für die Unterstützung und das damit verbundene Vertrauen. Wir hoffen, Ihnen auch dieses Jahr aufschlussreiche Einblicke mit auf den Weg geben zu können.

Nun wünsche ich Ihnen eine spannende Lektüre des Einkäufer-Gehaltsreports 2018!

Osman Cetinkaya
Leiter Human Resources



VORWORT „WER LIEFERT WAS?“

Die Digitalisierung hält in allen Unternehmensbereichen Einzug und ist teilweise schon fest verankert. Im Einkauf schreitet die digitale Transformation voran, auch wenn sie hier besonders komplex ist, da sie mit vielen Bereichen innerhalb des Unternehmens verknüpft ist. Entsprechend optimistisch blickt ein Großteil der Einkäufer in die Zukunft und glaubt, dass die Fortschritte der Digitalisierung den Einkauf verbessern werden. Nur wenige zweifeln daran. Mit Blick auf das eigene Stellenprofil geht sogar die Hälfte der Befragten davon aus, dass sich die Digitalisierung nicht als Jobvernichter erweisen wird, sondern stattdessen zu vielfältigeren Rollen, Aufgaben und Verantwortungen führt. Sie sehen den Menschen als zentralen Faktor für die Zukunft des Einkaufs.

Vor diesem Hintergrund ist es allerdings verwunderlich, dass die Hälfte der Befragten angab, keine berufliche Fortbildung im Einkauf durchlaufen zu haben – obwohl der Report deutlich macht, dass Einkäufer und Einkaufsleiter, die das getan haben, grundsätzlich mehr als ihre Kollegen ohne Fortbildung verdienen. Dies wirft die Frage auf: Wie wollen sich Einkäufer den Herausforderungen der Digitalisierung stellen, wenn sie keine Zeit in den Ausbau ihrer Fähigkeiten investieren?

Daher kann ich nur an die Verantwortlichen appellieren, in die Weiterbildung der Mitarbeiter zu investieren. Dies ist auch ein Zeichen von Wertschätzung, was in Zeiten eines Arbeitnehmermarktes ein wichtiger Motivationsfaktor ist.



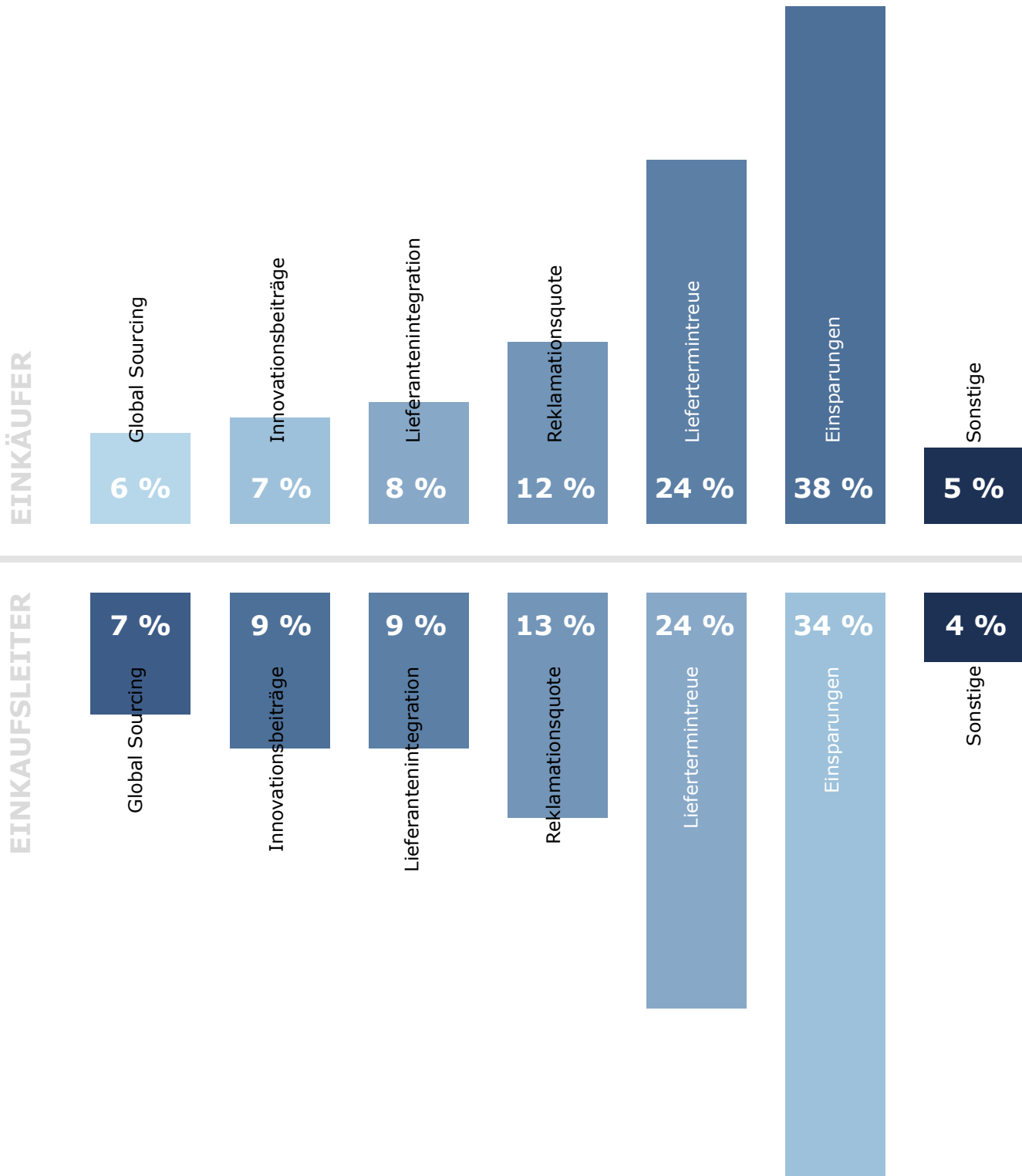
Impressum	2
Vorwort Kloepfel Consulting	3
Vorwort „Wer liefert was?“	4
Kennzahlen für die Leistungsmessung im Einkauf	6
Berufliche Fortbildung im Einkauf	8
Berufserfahrung im Einkauf	10
Lohnkostenoptimierung des Gehalts	12
Position im Unternehmen	13
Art des Einkaufs	14
Tätigkeit nach Einkaufsbereichen	16
Höhe des Einkaufsvolumens	18
Höchster Bildungsabschluss	20
Geschlecht	22
Alter	24
Umsatzklasse des Unternehmens	26
Mitarbeiterzahl des Unternehmens	28
Branche des Unternehmens	30
Standort des Unternehmens	32
Kloepfel Recruiting	33
Kloepfel HR Solutions	34
Zum Report	35

Alle Gehälter des Einkäufer-Gehaltsreports 2018 sind in Brutto angegeben. Die Verbreitung und Veröffentlichung des Einkäufer-Gehaltsreports 2018 ist nur nach ausdrücklicher Erlaubnis durch die Kloepfel Consulting GmbH gestattet.

KENNZAHLEN FÜR DIE LEISTUNGSMESSUNG IM EINKAUF

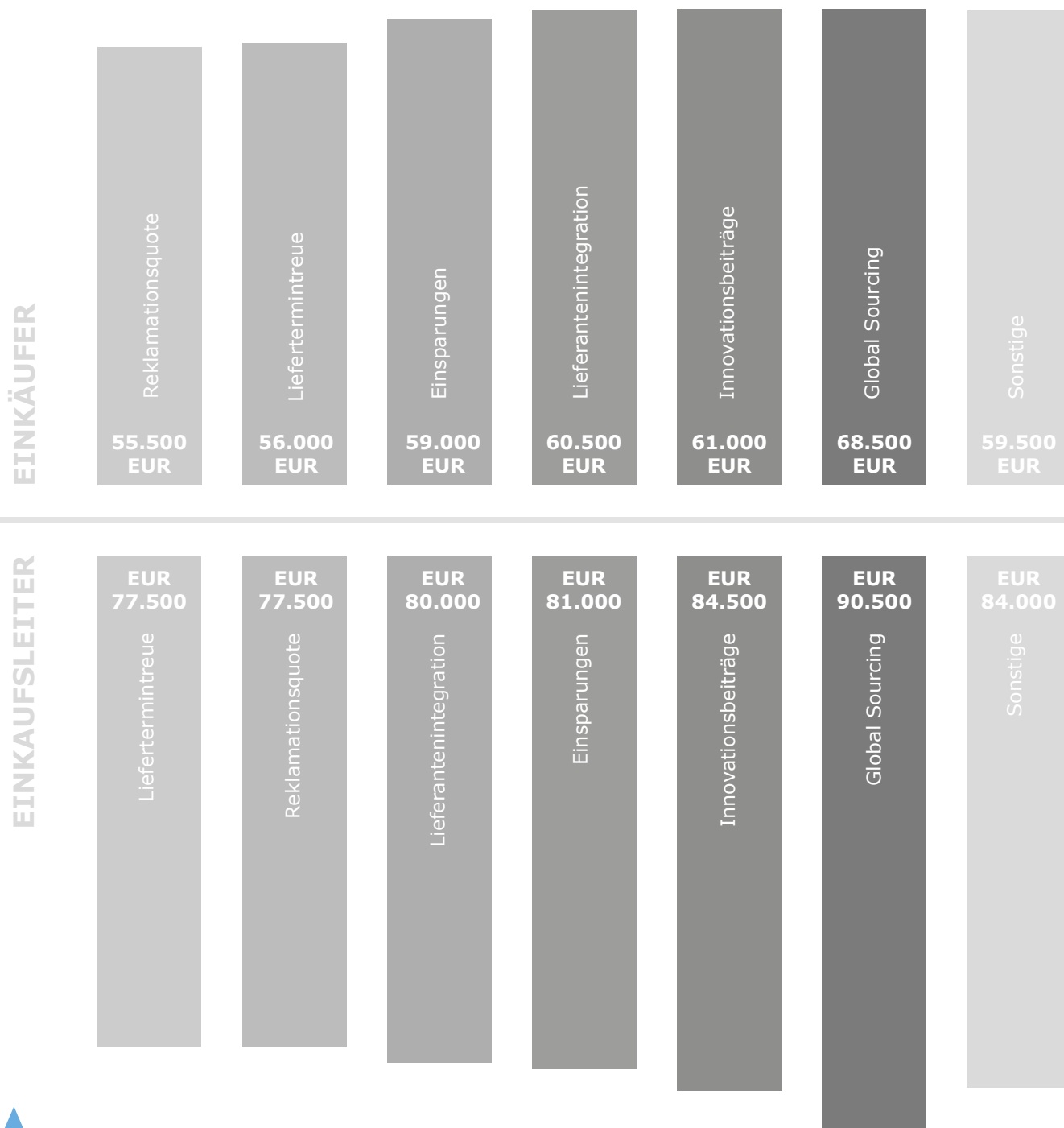
Zwei Kennzahlen scheinen die befragten Einkaufsabteilungen klar zu dominieren. Über 30 % der Einkäufer und Einkaufsleiter geben an, dass die Höhe der realisierten Einsparungen als Bemessungsgrundlage genutzt wird. Weitere 24 % beider Gruppen nutzen die Liefertermintreue als Kennzahl.

Am wenigsten verbreitet ist mit rund 6 % der Global-Sourcing-Anteil. Weitere Kennzahlen, welche die Teilnehmer unter „Sonstige“ aufführten, waren unter anderem die Budgeteinhaltung, die Warenverfügbarkeit oder der Automatisierungsgrad.



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH KENNZAHL

Top-Verdiener sind sowohl bei den Einkäufern (68.400 €) als auch bei den Einkaufsleitern (90.700 €) diejenigen, deren Arbeit am Global-Sourcing-Anteil gemessen wird.

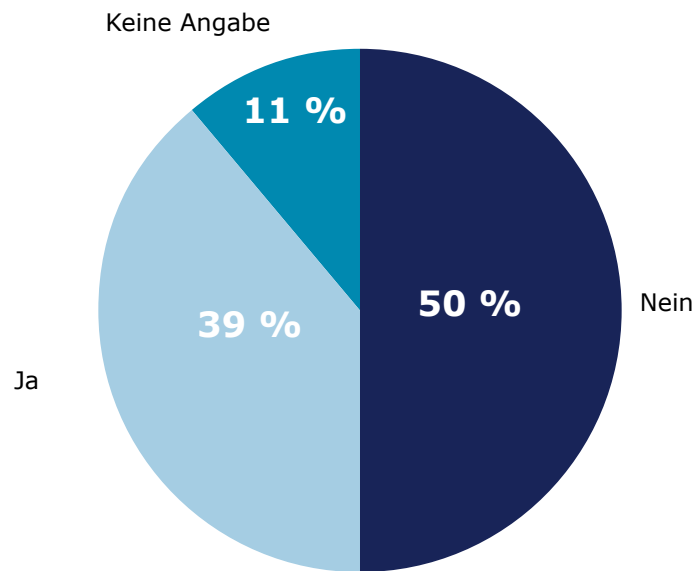


Für einen erfolgreichen Einkauf ist ein zielführendes Kennzahlensystem unerlässlich. Die Wahl der einzelnen Kennzahlen muss jede Einkaufsabteilung individuell treffen. Aus den Unternehmens- und Einkaufszielen lassen sich diejenigen Kennzahlen ableiten, welche Aufschluss über den Erfolg des Einkaufs geben. Wer diese Kennzahlen regelmäßig prüft, kann die Leistung und Effizienz seiner Abteilung nachhaltig verbessern.

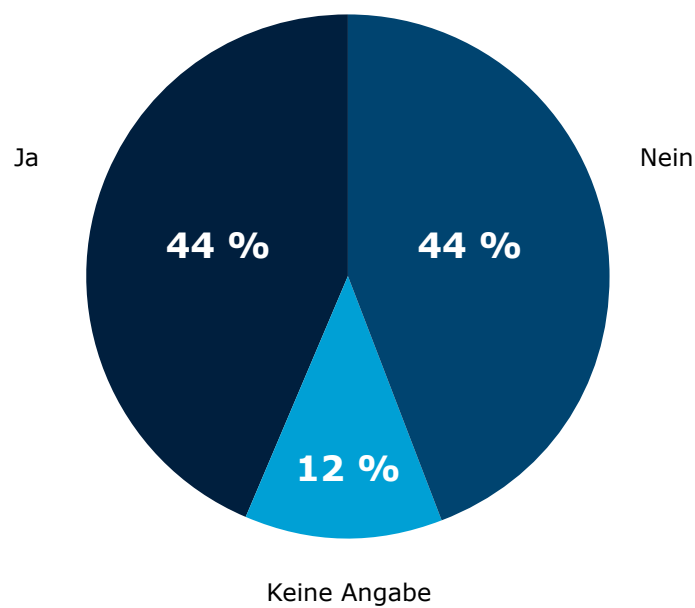
BERUFLICHE FORTBILDUNG IM EINKAUF

50 % der befragten Einkäufer geben an, keine berufliche Fortbildung im Einkauf durchlaufen zu haben. Nur 39 % haben sich fortgebildet. 44 % der Einkaufsleiter haben an einer Fortbildung teilgenommen, während 43 % bis jetzt davon abgesehen haben.

EINKÄUFER

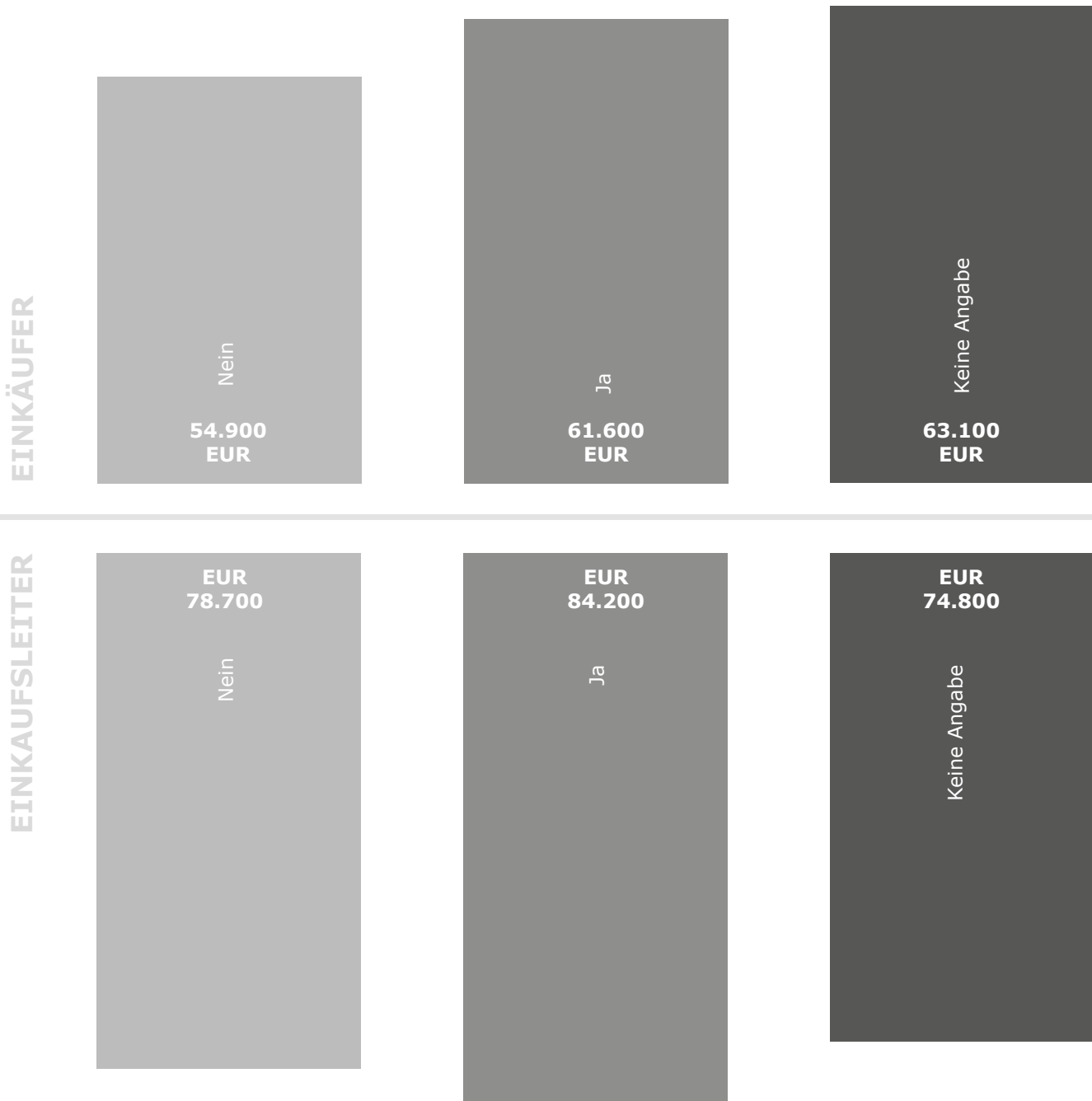


EINKAUFSLIETER



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH FORTBILDUNG

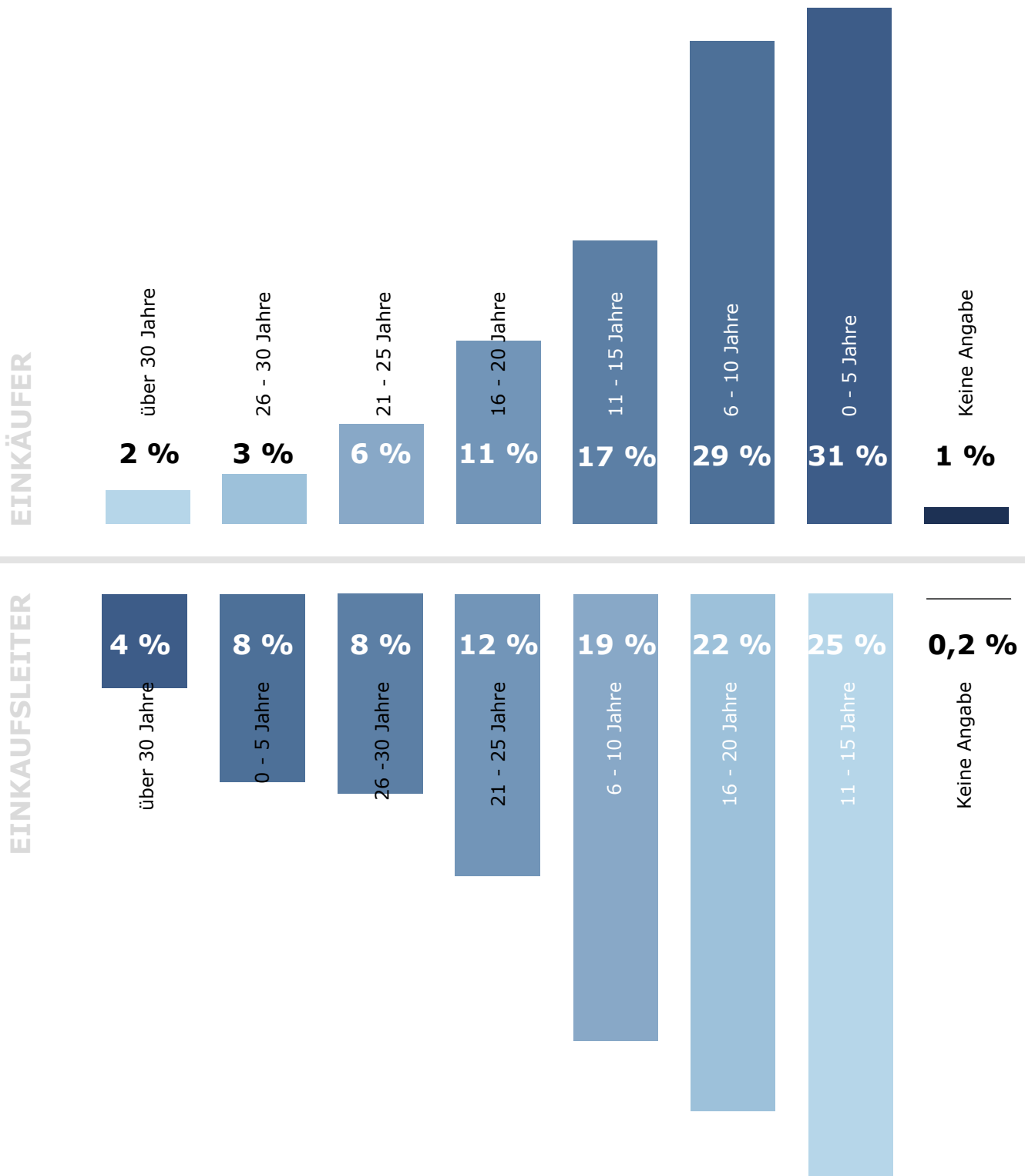
Einkäufer und Einkaufsleiter, welche eine Fortbildung durchlaufen haben, verdienen grundsätzlich mehr als ihre Kollegen ohne Fortbildung. Bei den befragten Einkäufern beläuft sich das Gehalts-Plus auf rund 7.000 €. Einkaufsleiter mit Fortbildung erhalten circa 5.000 € mehr.



Mit den praxisorientierten Seminaren der Kloepfel Academy heben Sie Ihre Einkaufsperformance auf ein neues Level. Eine im Zuge des Seminars individuell erarbeitete Roadmap erlaubt es Ihnen, Chancen im Einkauf nachhaltig zu realisieren. Mehr Informationen finden Sie unter www.kloepfel-academy.com

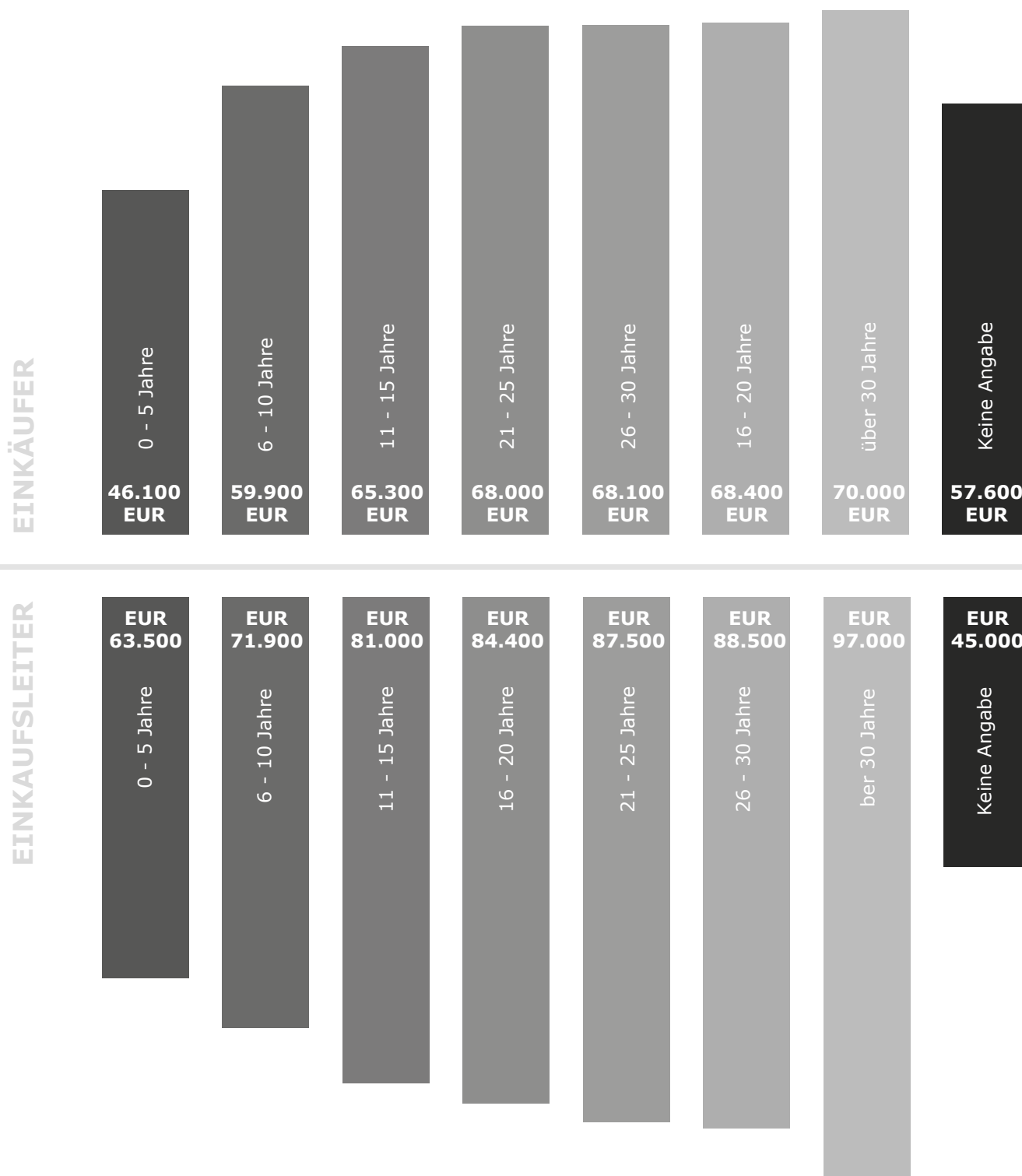
BERUFSERFAHRUNG IM EINKAUF

31 % der befragten Einkäufer haben eniger als fünf Jahre Berufserfahrung auf ihrem Gebiet. 29 % blicken auf 6 bis 10 Jahre Einkaufspraxis zurück, während zusammengefasst nur rund 10 % mehr als 20 Jahre Erfahrung im Einkauf haben. Die meisten Einkaufsleiter (rund 25 %) können 11 bis 15 Jahre Erfahrung im Einkauf vorweisen. 22 % arbeiten bereits seit 16 bis 20 Jahren im Einkauf und 25 % haben mehr als 20 Jahre Erfahrung, 4 % davon sogar mehr als 30 Jahre.



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH BERUFSERFAHRUNG IM EINKAUF

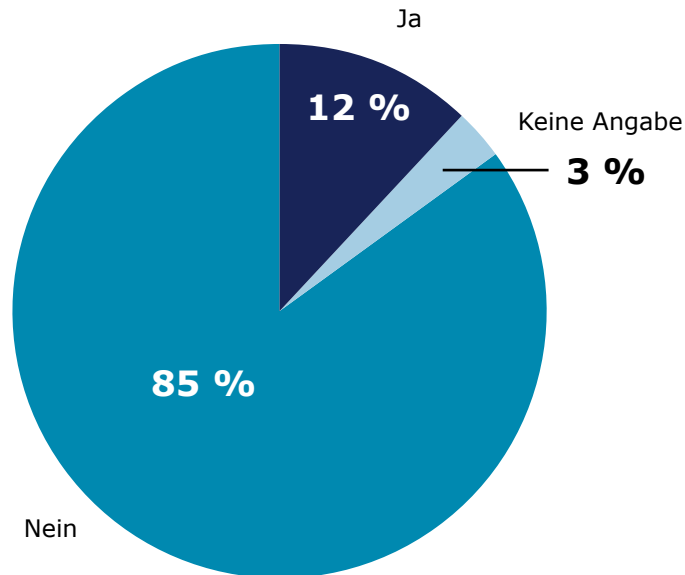
Mit zunehmender Berufserfahrung steigt erwartungsgemäß, sowohl bei Einkäufern als auch bei Einkaufsleitern das durchschnittliche Gehalt. Verdienen Berufseinsteiger als Einkäufer noch rund 46.100 €, liegt das Durchschnittsgehalt mit 20 Jahren Berufserfahrung schon fast bei 70.000 €. Die befragten Einkaufsleiter wiederum beginnen bei 63.500 € und erreichen mit über 30 Jahren Berufserfahrung sogar ein Gehalt von über 90.000 €.



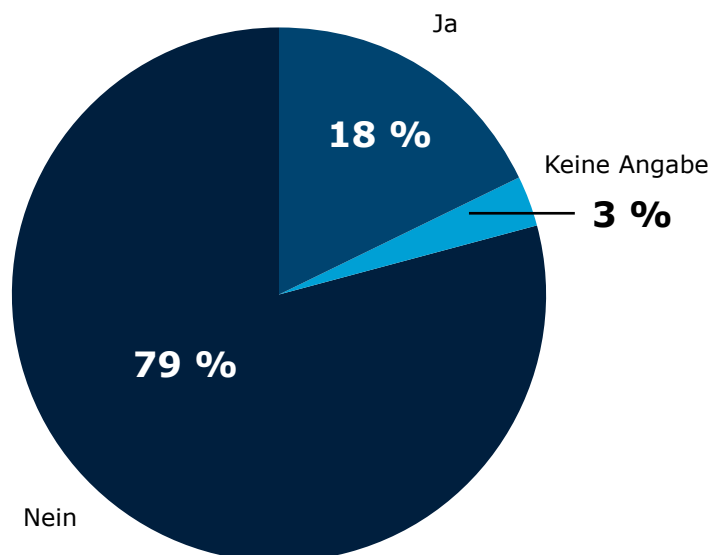
LOHNKOSTENOPTIMIERUNG DES GEHALTS

Nur 12 % aller befragten Einkäufer und 18 % der Einkaufsleiter geben an, dass ihr Gehalt lohnkostenoptimiert ist.

EINKÄUFER



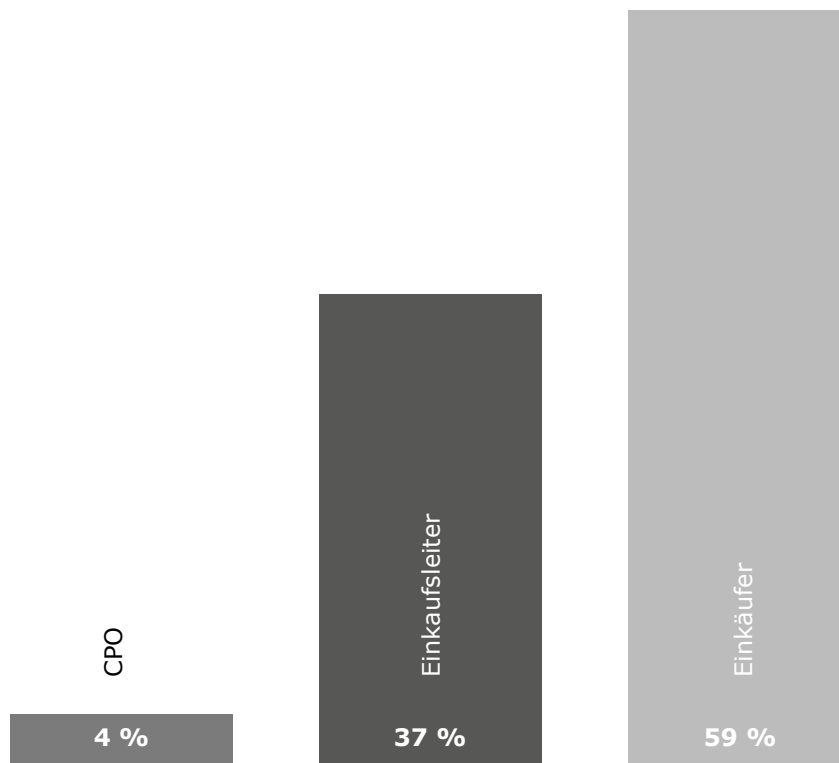
EINKAUFLEITER



Mit Hilfe einer Lohnkostenoptimierung können Sie die Lohnkosten im Unternehmen erheblich reduzieren und gleichzeitig Ihre Arbeitgeberattraktivität sowie die Mitarbeiterbindung verstärken. Kloepfel HR Solutions untersucht Ihre Lohnkostenstrukturen auf Potenziale und kennt die richtigen Maßnahmen, um Einspareffekte zu realisieren. Mehr Informationen finden Sie unter www.kloepfel-hrs.com

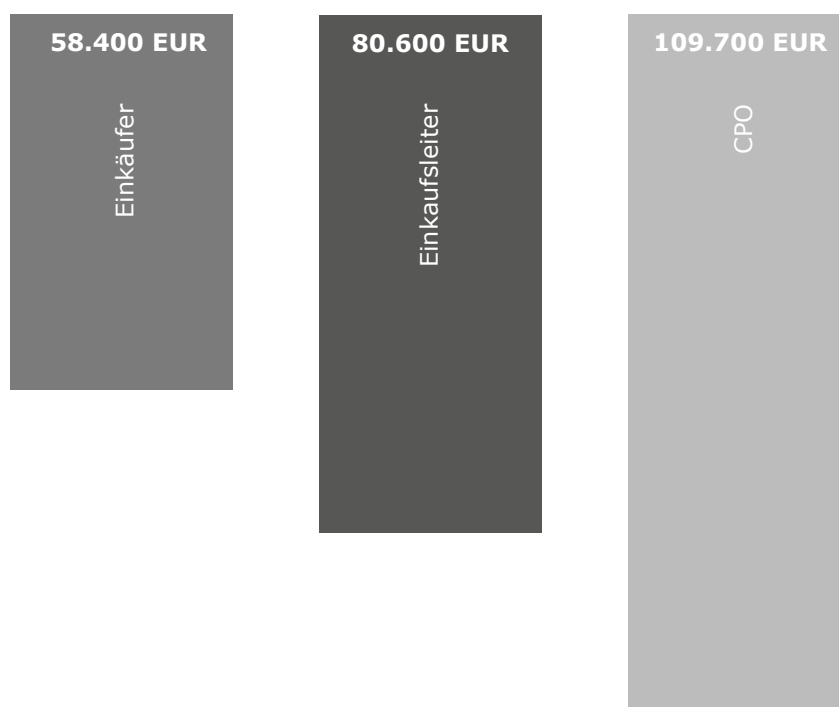
POSITION IM UNTERNEHMEN

Mit 59 % haben überwiegend Einkäufer an der Befragung teilgenommen. 37 % der Teilnehmer sind Einkaufsleiter und lediglich 4 % haben einen CPO-Posten.



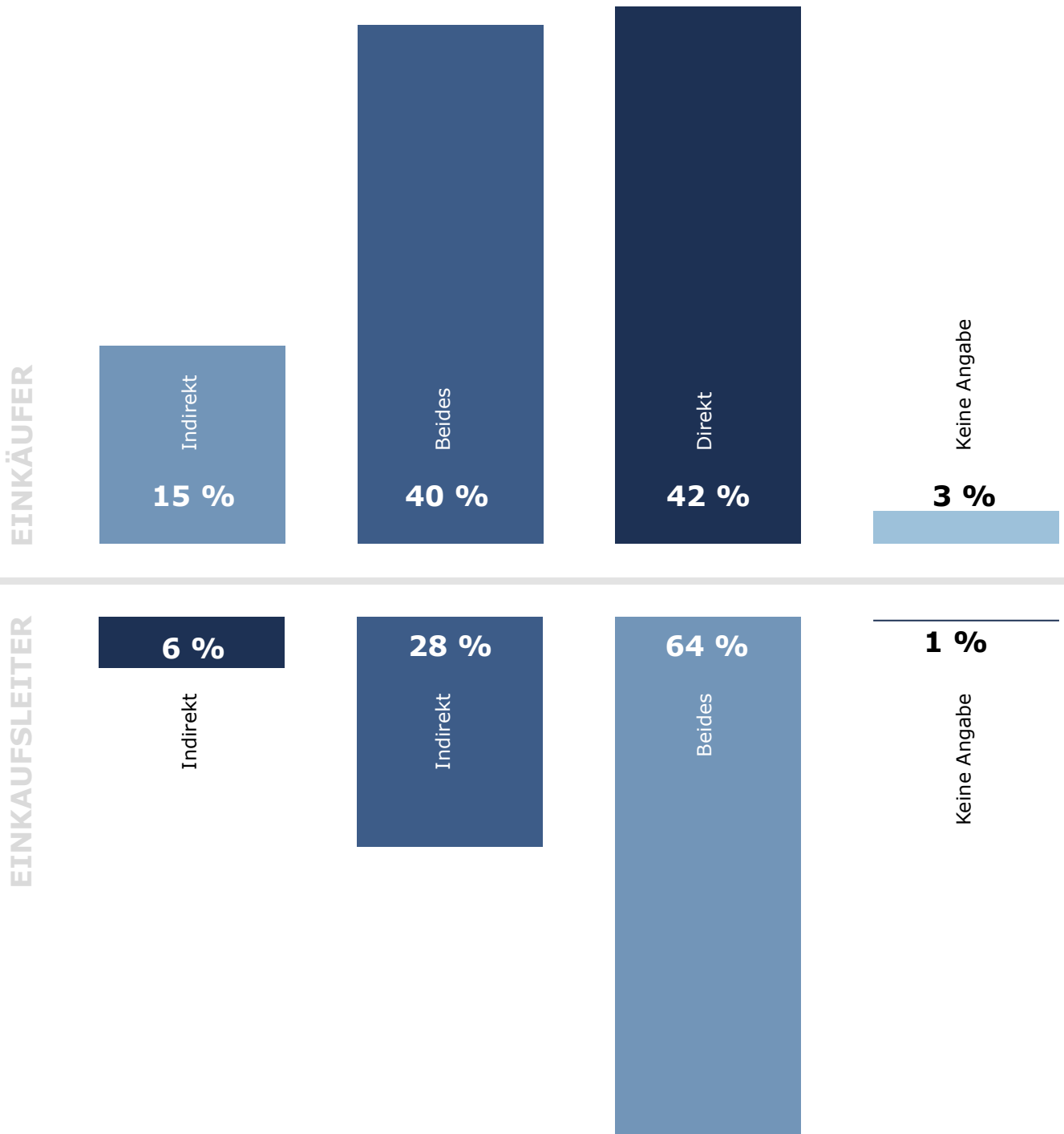
DURCHSCHNITTSGEHALT NACH POSITION

Die befragten Einkäufer im deutschsprachigen Raum verdienen durchschnittlich 58.400 €. Einkaufsleiter erhalten ein durchschnittliches Jahresgehalt von 80.600 €. Das Gehalts-Ranking wird angeführt von der Position des Chief Procurement Officers (CPO), welche mit einem Spitzengehalt von 109.700 € vergütet wird.



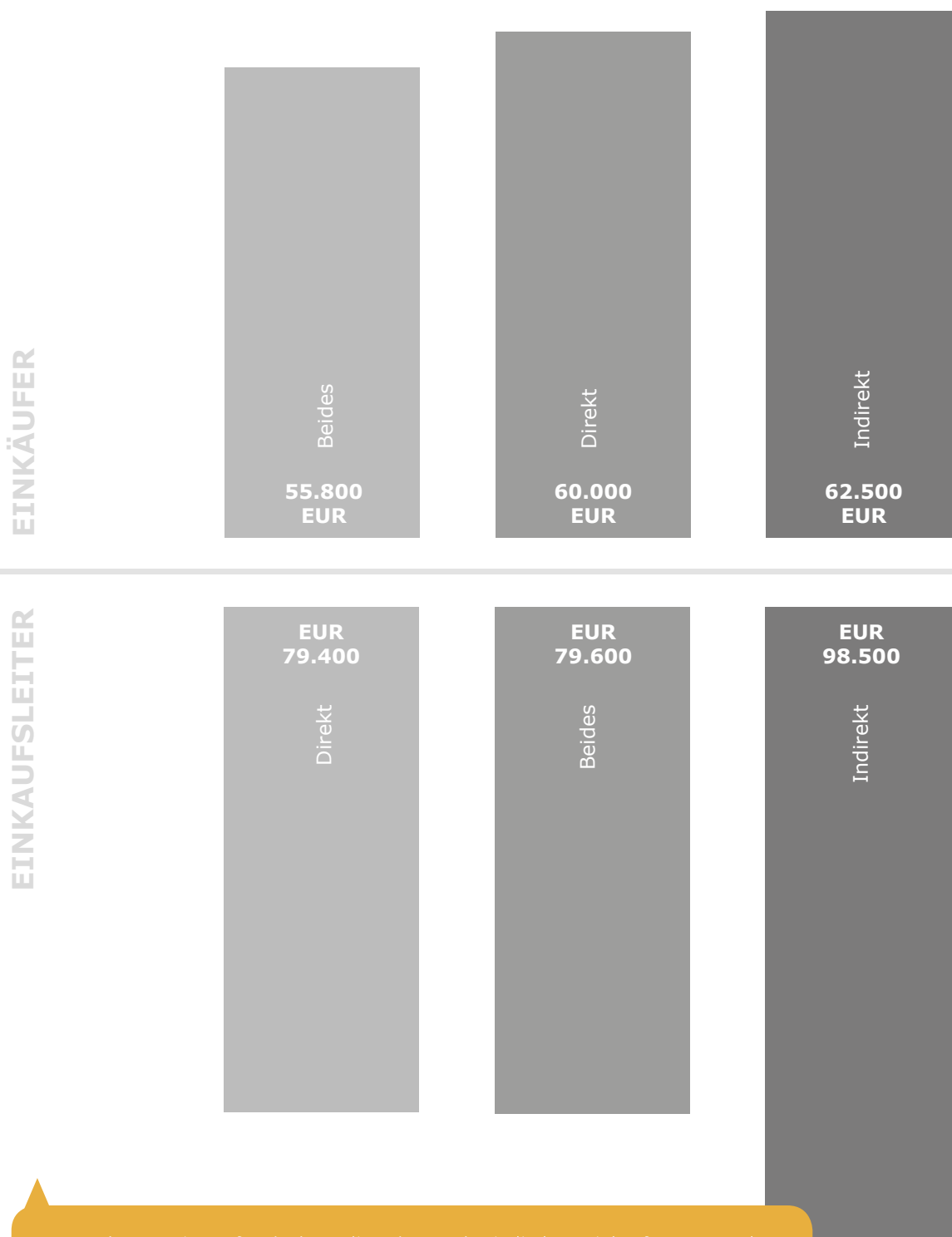
ART DES EINKAUFES

Ein Großteil der befragten Einkäufer (42 %) ist im direkten Einkauf tätig. Knapp dahinter liegen mit 40 % die Einkäufer, die sowohl im direkten als auch im indirekten Einkauf arbeiten. 15 % der Befragten sind nur im indirekten Einkauf beschäftigt. Bei den Einkaufsleitern überwiegen mit 64 % deutlich diejenigen, die sowohl den direkten als auch den indirekten Einkauf bearbeiten. 28 % verantworten nur den direkten, 6 % den indirekten Einkauf. 28 % verantworten nur den direkten, 6 % den indirekten Einkauf. 28 % verantworten nur den direkten, 6 % den indirekten Einkauf. 28 % verantworten nur den direkten, 6 % den indirekten Einkauf.



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH ART DES EINKAUFES

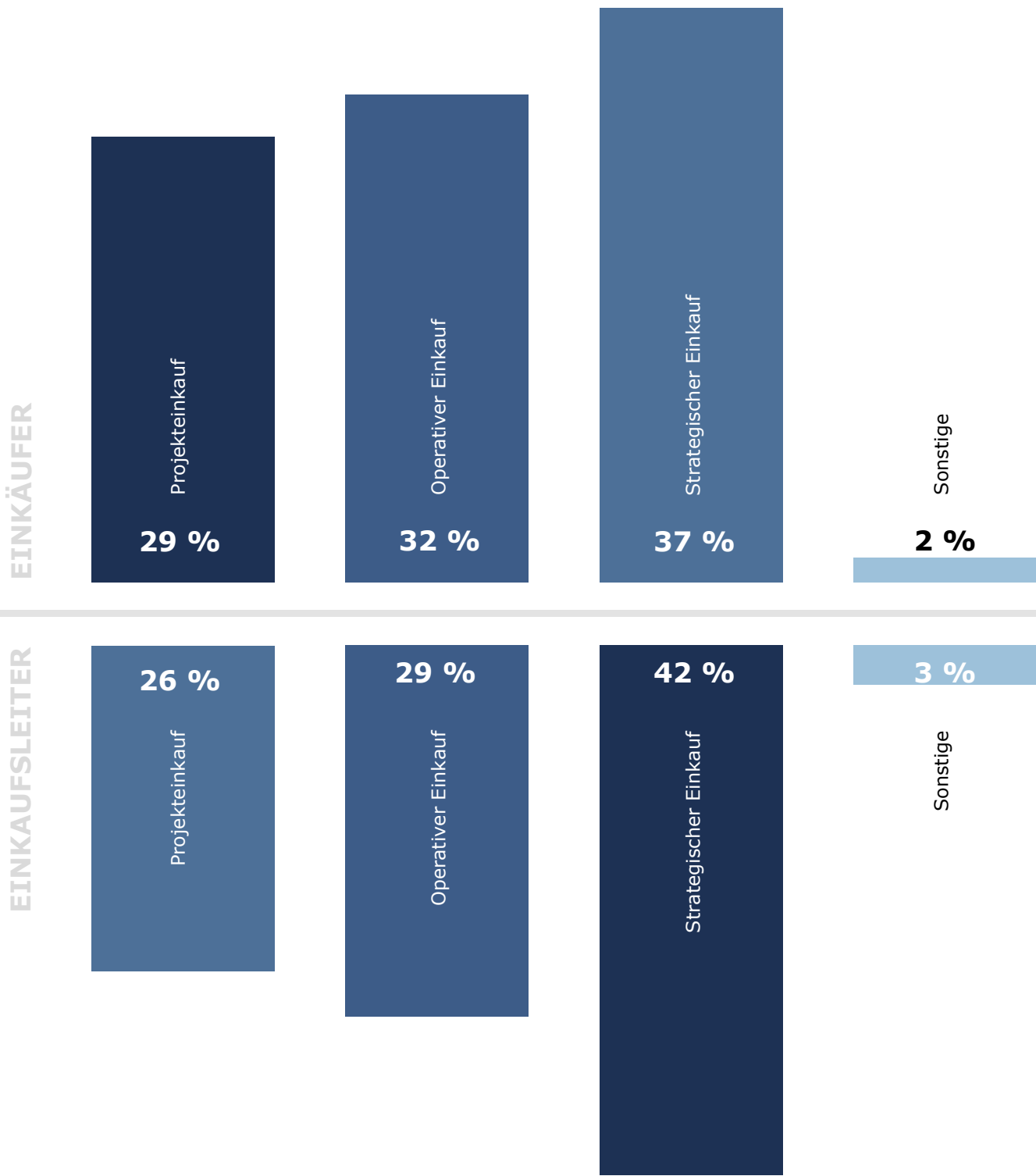
Spitzengehälter erreichen unter den befragten Einkäufern diejenigen, die im indirekten Einkauf tätig sind (62.500 €). Gleiches gilt für die befragten Einkaufsleiter, welche im indirekten Einkauf auf ein durchschnittliches Gehalt von 98.500 € kommen.



Unternehmen neigen oftmals dazu, die Relevanz des indirekten Einkaufs zu unterschätzen. Dies führt zu Maverick Buying, was wiederum überflüssige Mehrkosten zur Folge hat. Wer seinen indirekten Einkauf professionell aufstellt, erlangt Transparenz und kann somit, durch langfristige Verträge, Kosten sparen.

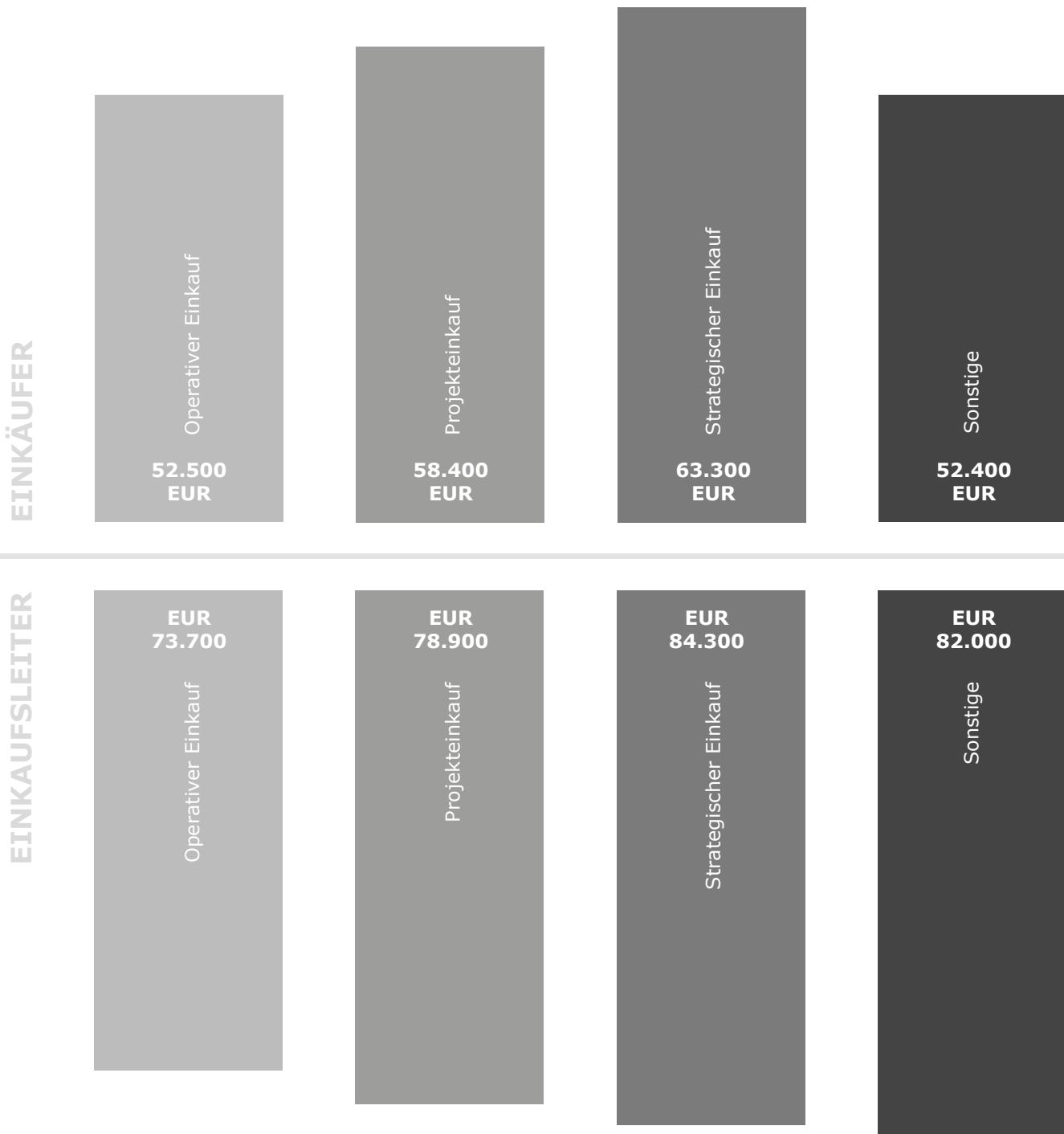
TÄTIGKEIT NACH EINKAUFBEREICH

Sowohl die befragten Einkäufer (37 %) als auch die Einkaufsleiter (42 %) arbeiten überwiegend im strategischen Einkauf. Rund 30 % der Befragten beider Positionen geben an, jeweils im operativen Einkauf oder im Projekteinkauf beschäftigt zu sein.



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH EINKAUFBEREICHEN

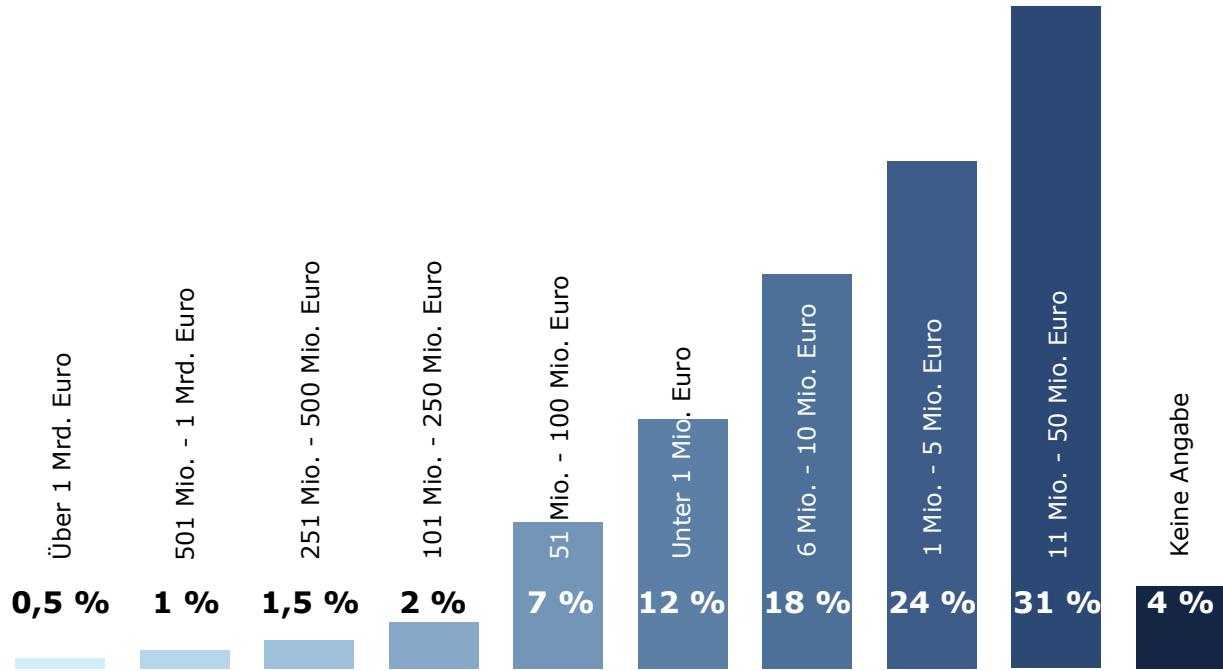
Einkäufer, welche im strategischen Bereich tätig sind, erhalten mit 63.300 € das höchste Gehalt. Operative Einkäufer hingegen erhalten nur 52.500 €. Mit 84.300 € im Jahr führen Einkaufsleiter, welche den strategischen Einkauf verantworten das Gehalts-Ranking an.



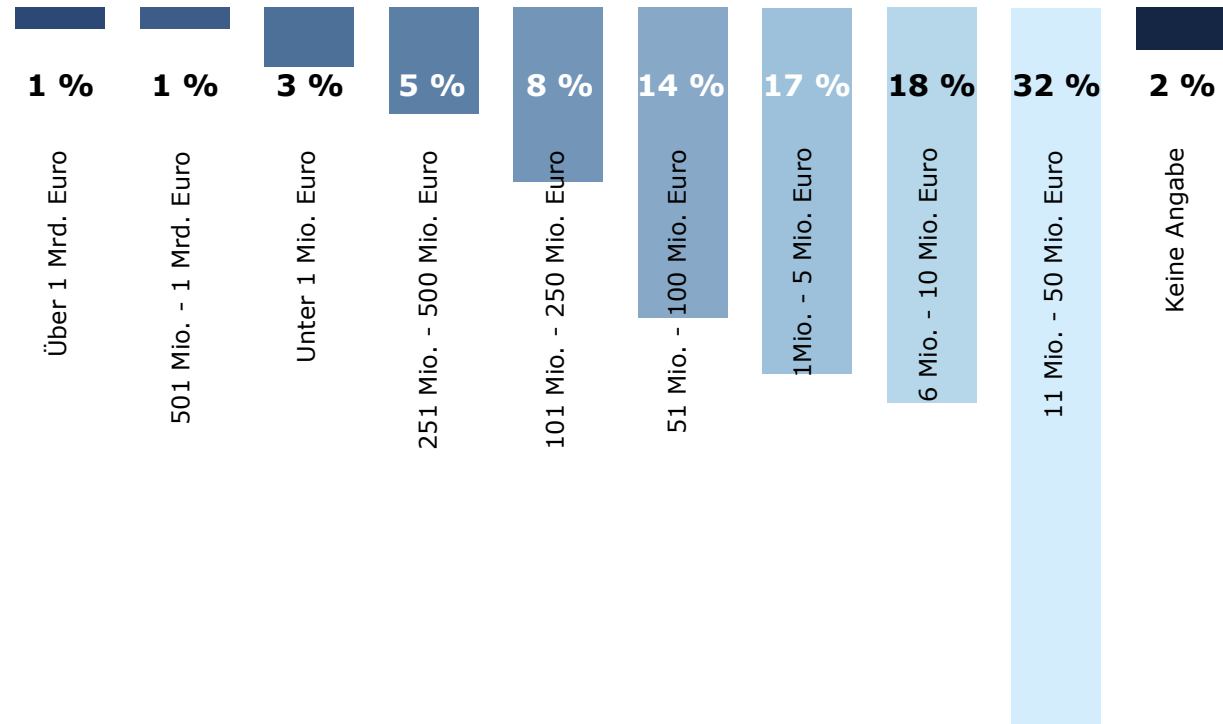
HÖHE DES EINKAUFSVOLUMENS

Die meisten befragten Einkäufer (31 %) und Einkaufsleiter (32 %) verantworten ein Einkaufsvolumen zwischen 11 und 50 Millionen €. 24 % der Einkäufer bearbeiten Volumina von 1 bis 5 Millionen € und 18 % der Einkaufsleiter kommen auf ein Einkaufsvolumen von 6 bis 10 Millionen €. Nur 0,5 % der Einkäufer und 1 % der Einkaufsleiter verwalten ein Volumen von über einer Milliarde €.

EINKÄUFER



EINKAUFSLIETTER



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH EINKAUFSVOLUMEN

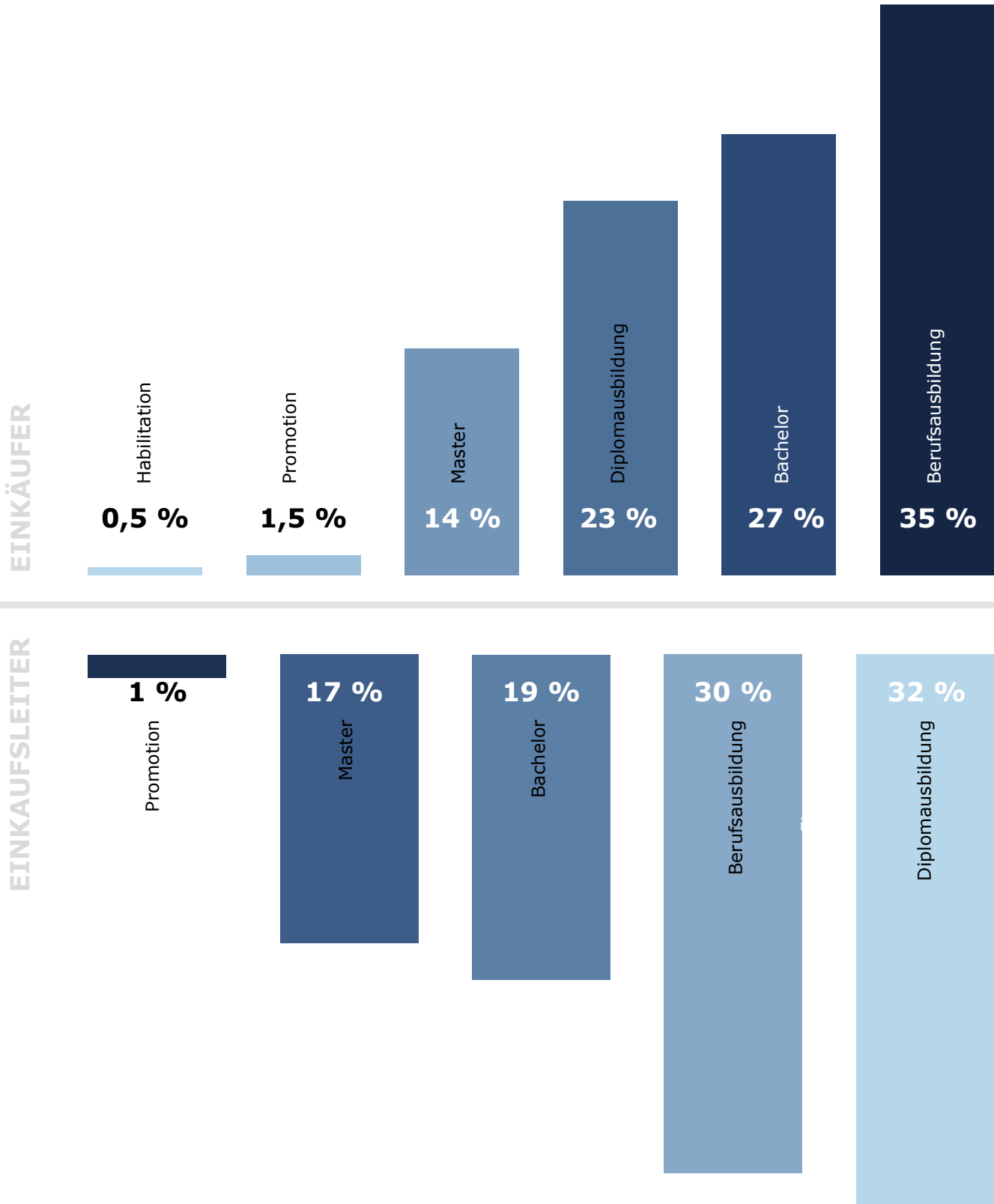
Mit steigendem Einkaufsvolumen nehmen auch die Gehälter der befragten Einkäufer und Einkaufsleiter zu. So erhalten Einkäufer, welche ein Einkaufsvolumen von weniger als 1 Millionen € verantworten, ein Jahresgehalt von 40.900 €, Einkaufsleiter erhalten 56.400 €. Wem Einkaufsvolumina zwischen 501 Millionen € und 1 Milliarde € anvertraut werden, kann als Einkäufer auf ein Gehalt von 89.700 € und als Einkaufsleiter auf 130.000 € kommen.



HÖCHSTER BILDUNGSABSCHLUSS

Mit 35 % gibt ein Großteil der befragten Einkäufer eine Berufsausbildung als höchsten Bildungsabschluss an. Dahinter folgt mit 27 % der Bachelor-Abschluss, während 23 % angeben, eine Diplombildung durchlaufen zu haben.

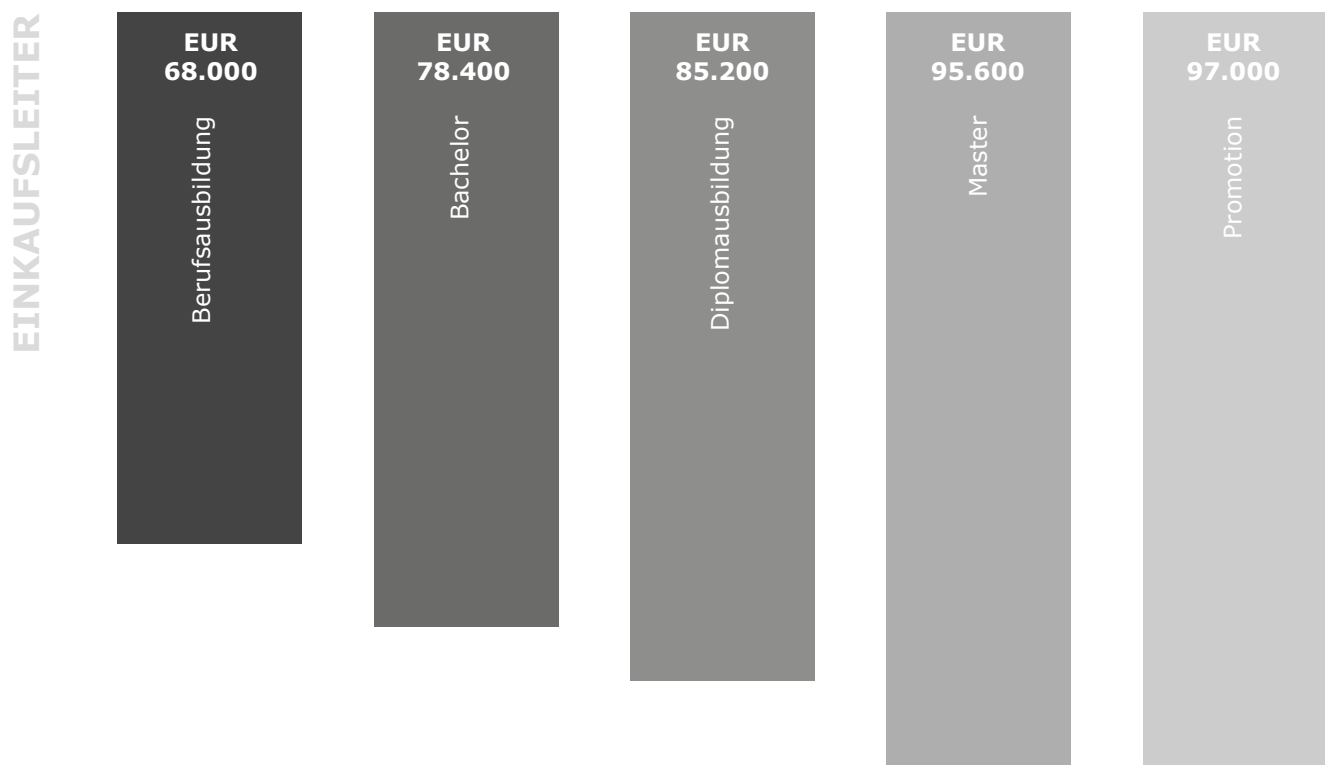
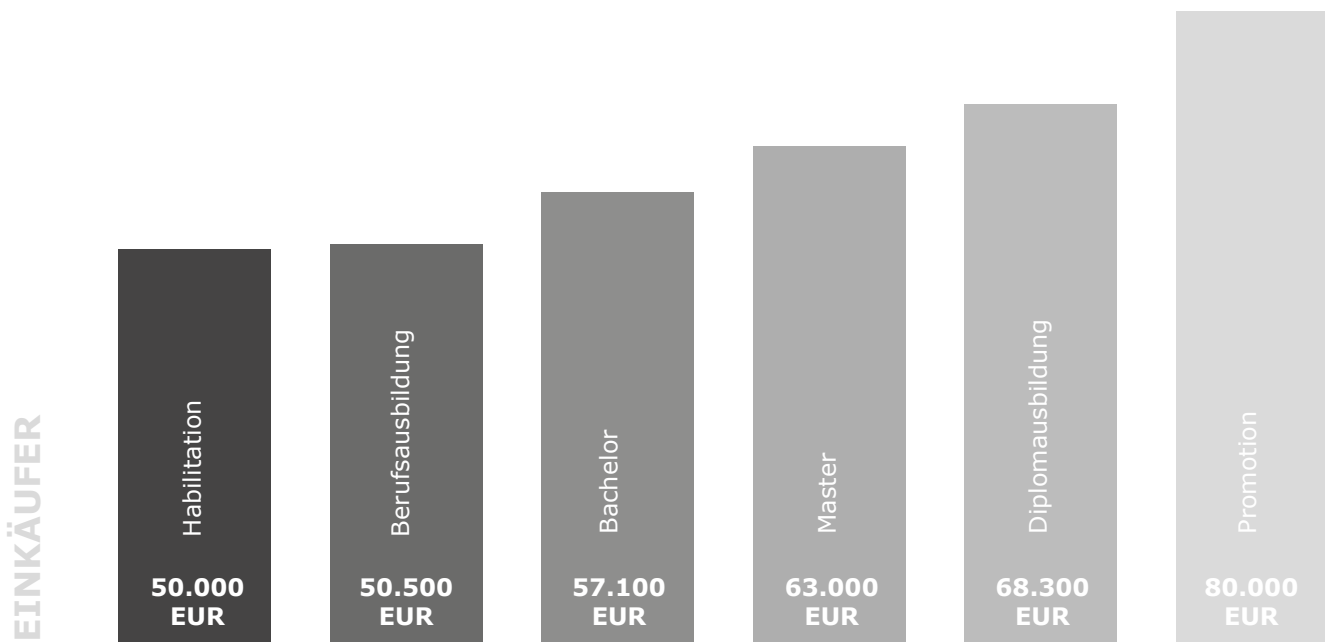
Der höchste Bildungsabschluss des Großteils der Einkaufsleiter ist mit 32 % die Diplombildung. Eine Berufsausbildung geben 30 % an, promoviert hat lediglich 1 %.



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH BILDUNGSABSCHLUSS

Die befragten Einkäufer mit Promotion erhalten ein Durchschnittsgehalt von 80.000 €. Einkäufer mit Bachelor-Abschluss verdienen 57.100 €, nach einem Master-Studium sind es sogar 63.000 €.

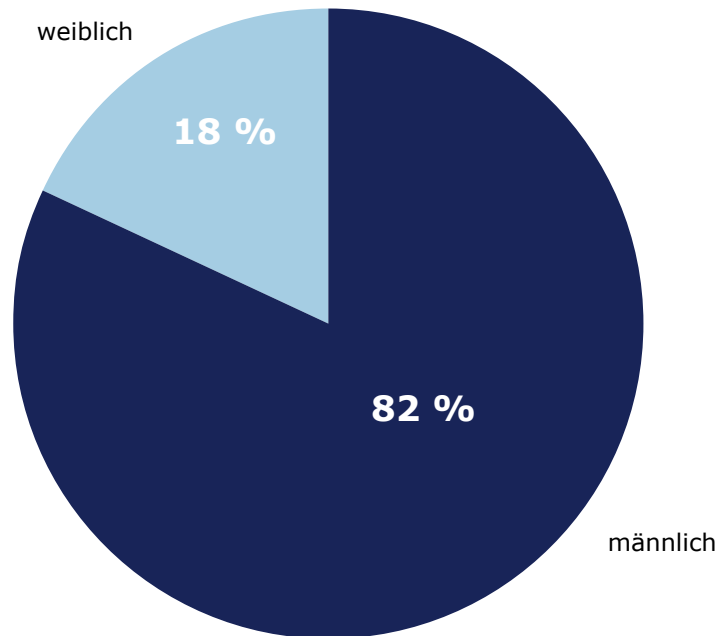
Top-Verdiener sind Einkaufsleiter mit Promotion (97.000 €). Doch auch Einkaufsleiter mit einem Master-Abschluss können sich über ein ordentliches Durchschnittsgehalt von 95.600 € freuen. Wer lediglich eine Berufsausbildung abgeschlossen hat, erhält 68.000 €.



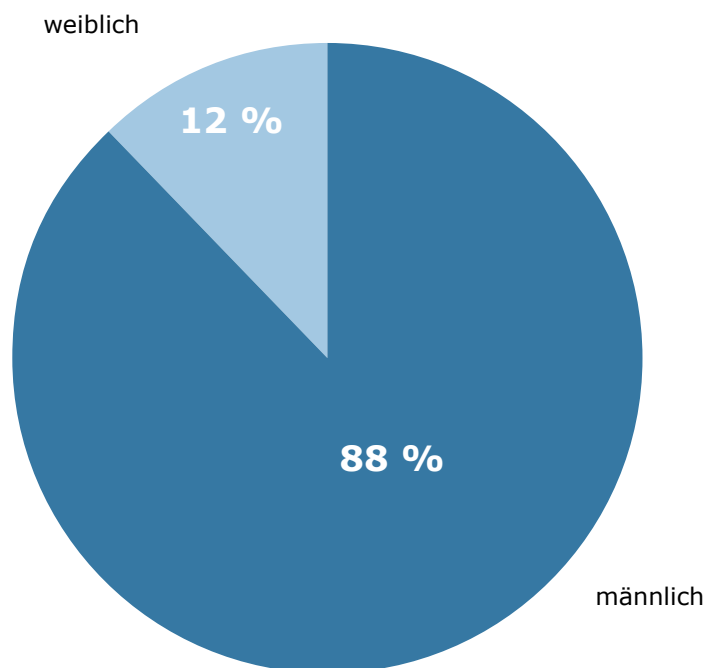
GESCHLECHT

82 % der Teilnehmer in einer Einkäufer-Position sind männlich, während nur 18 % weiblich sind. Zwischen den Einkaufsleiterinnen und Einkaufsleitern ist die Differenz sogar noch größer. Hier sind 88 % der Teilnehmer männlich und nur 12 % weiblich.

EINKÄUFER

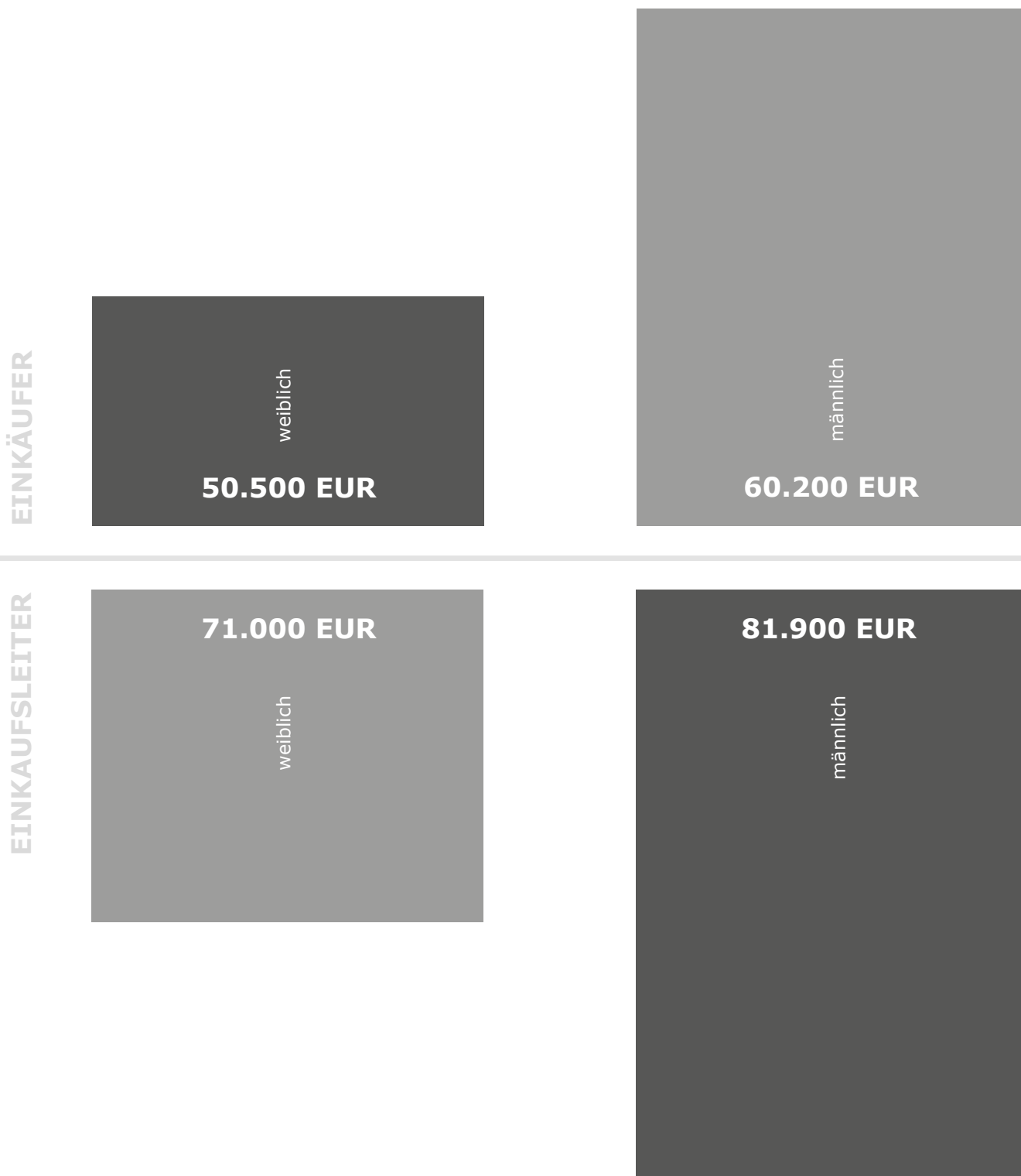


EINKAUFLEITER



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH GESCHLECHT

Nach wie vor bestehen enorme Gehaltsunterschiede zwischen Einkäuferinnen und Einkäufern. Während Einkäufer 60.200 € erhalten, liegen Einkäuferinnen mit 50.500 € rund 16 % niedriger. Einkaufsleiter (81.900 €) verdienen 12 % mehr als ihre Kolleginnen in gleicher Position (71.000 €).

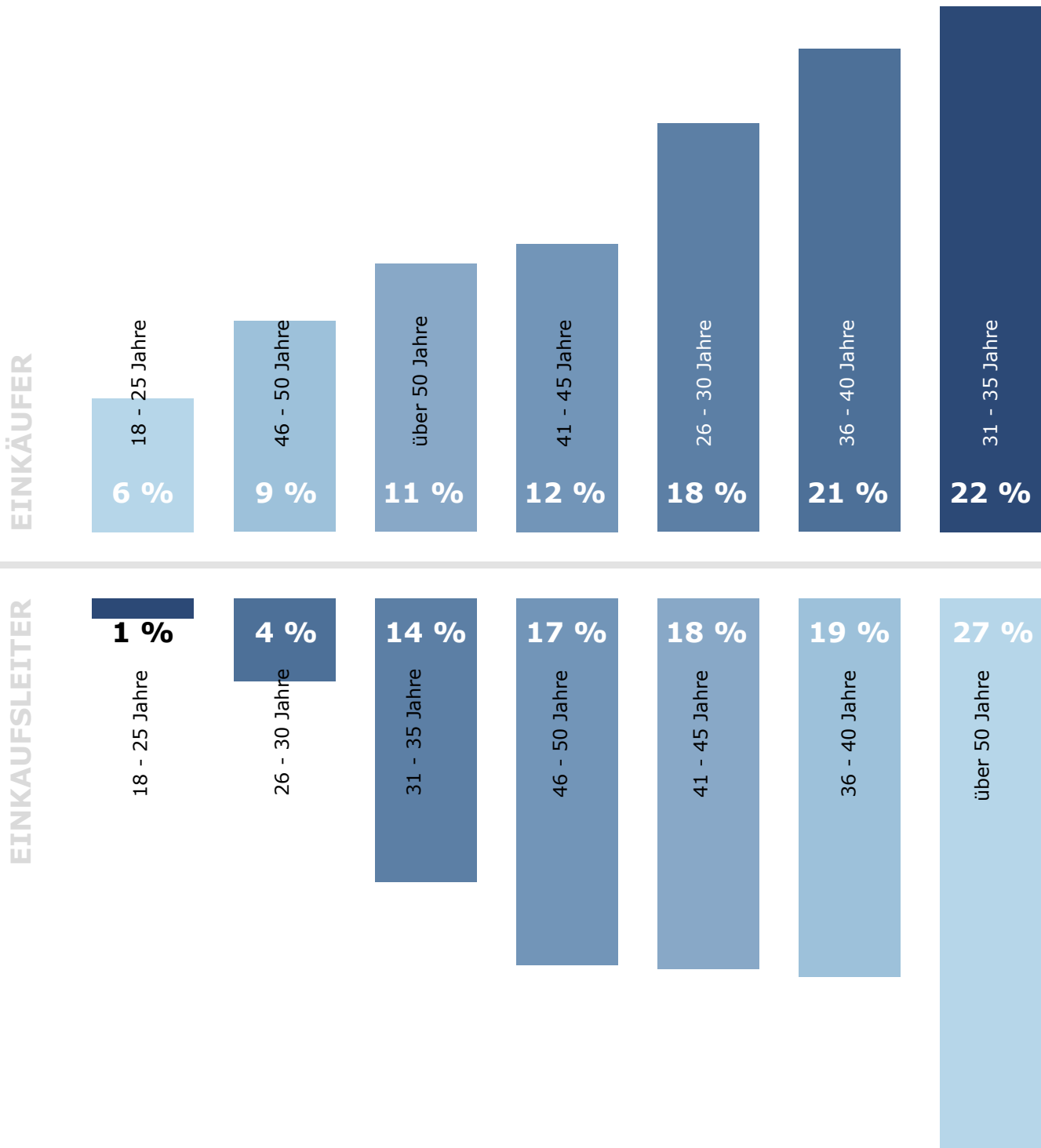


Schon seit mehreren Jahren zeichnen sich Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern im Einkauf ab. 2014 verdienten Frauen noch rund 20 % weniger als ihre Kollegen, 2015 waren es 25 %. In den Jahren 2016 und 2017 verdienten Männer wieder rund 20 % mehr und in diesem Jahr sind es im Durchschnitt nur noch 14 %. Ob sich dieser positive Trend zur fairen Lohnverteilung fortsetzt, bleibt abzuwarten.

ALTER

Mit 22 % ist ein Großteil der befragten Einkäufer zwischen 31 und 35 Jahre alt. 21 % sind 36 bis 40 Jahre alt und 18 % kommen auf 26 bis 30 Jahre.

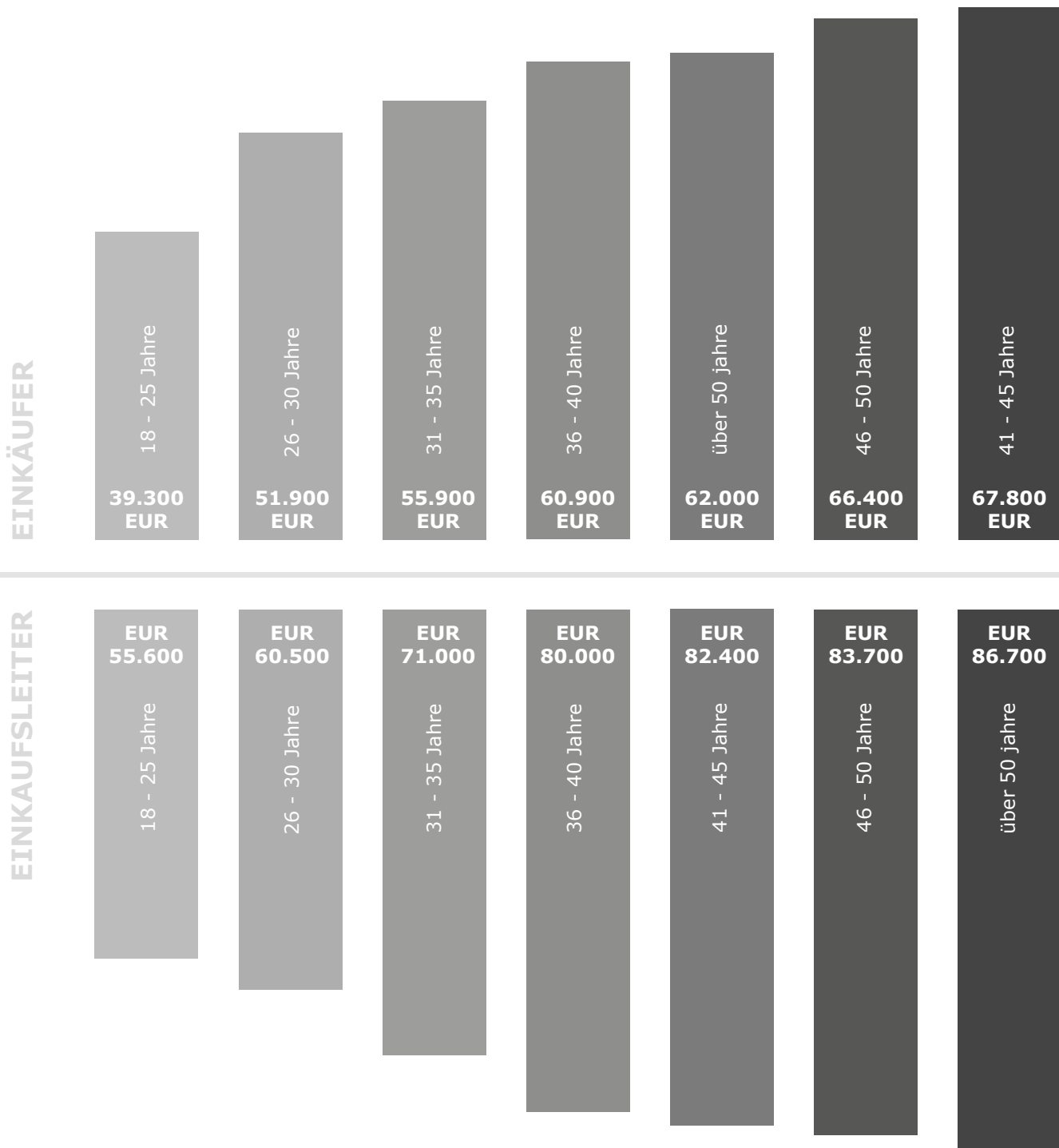
Die befragten Einkaufsleiter sind grundsätzlich älter als die Einkäufer. So sind mit 27 % die meisten Einkaufsleiter über 50 Jahre alt. 18- bis 25-jährige Einkaufsleiter machen lediglich 1 % der Befragten aus, während rund 18 % zwischen 36 und 40 Jahren liegen.



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH ALTER

Mit steigendem Alter geht in der Regel auch das durchschnittliche Gehalt der Einkäufer und Einkaufsleiter in die Höhe. Junge Berufseinsteiger beginnen bei 39.300 € und kommen mit 41 bis 45 Jahren auf ein Gehalt von 67.800 €.

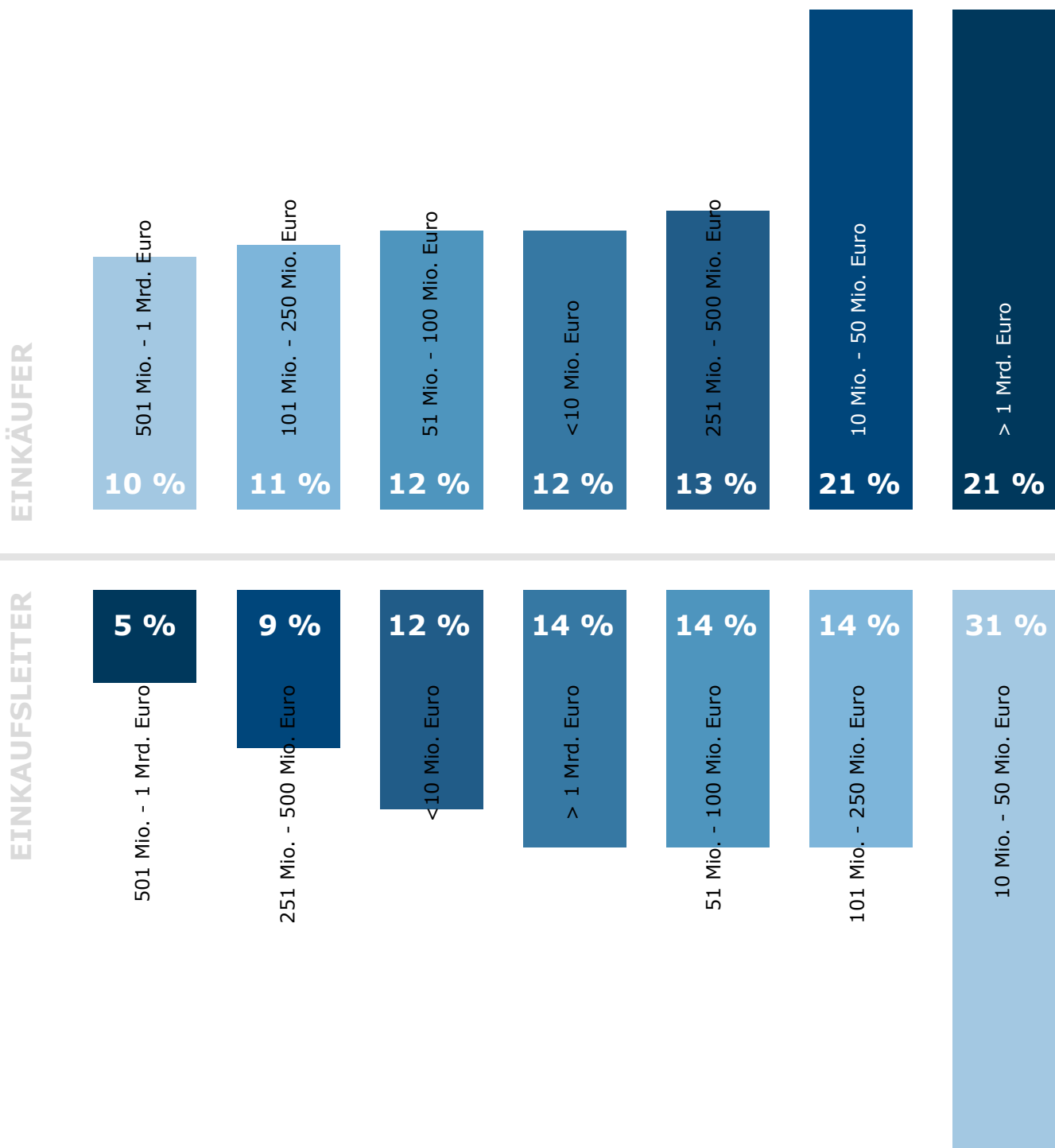
Junge Einkaufsleiter erhalten bereits 55.600 €, während ihre älteren Kollegen auf 80.000 € mit 36 bis 40 Jahren und sogar auf 86.700 € mit über 50 Jahren kommen.



UMSATZKLASSE DES UNTERNEHMENS

21 % der befragten Einkäufer arbeiten in Unternehmen mit mehr als einer Milliarde € Umsatz. Ebenfalls 21 % geben an, in Unternehmen mit 10 bis 50 Millionen € Umsatz zu arbeiten.

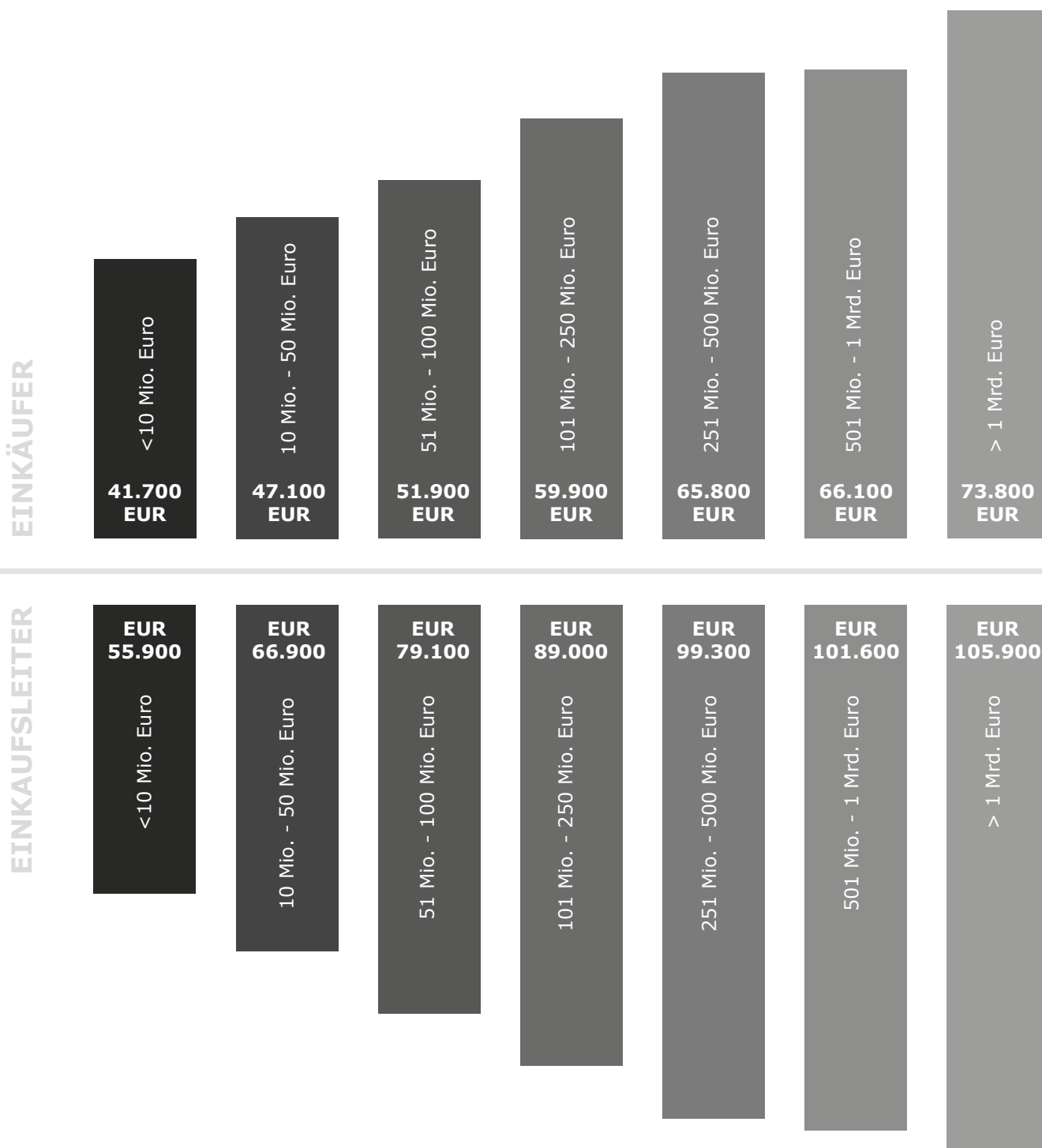
Die Einkaufsleiter unter den Teilnehmern arbeiten größtenteils in Unternehmen mit 10 bis 50 Millionen € Umsatz (31 %). 14 % arbeiten für Unternehmen mit über eine Milliarde € Umsatz und nur 5 % für Unternehmen mit 501 Millionen bis 1 Milliarde € Umsatz.



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH UMSATZ

Je höher der Umsatz des Unternehmens, desto höher fallen auch die Gehälter der Einkäufer und Einkaufsleiter aus. Einkäufer in Unternehmen der niedrigsten Umsatzstufe erhalten 41.700 €. Diejenigen Teilnehmer, welche in Unternehmen mit über einer Milliarde € Umsatz arbeiten, verdienen durchschnittlich 73.800 €.

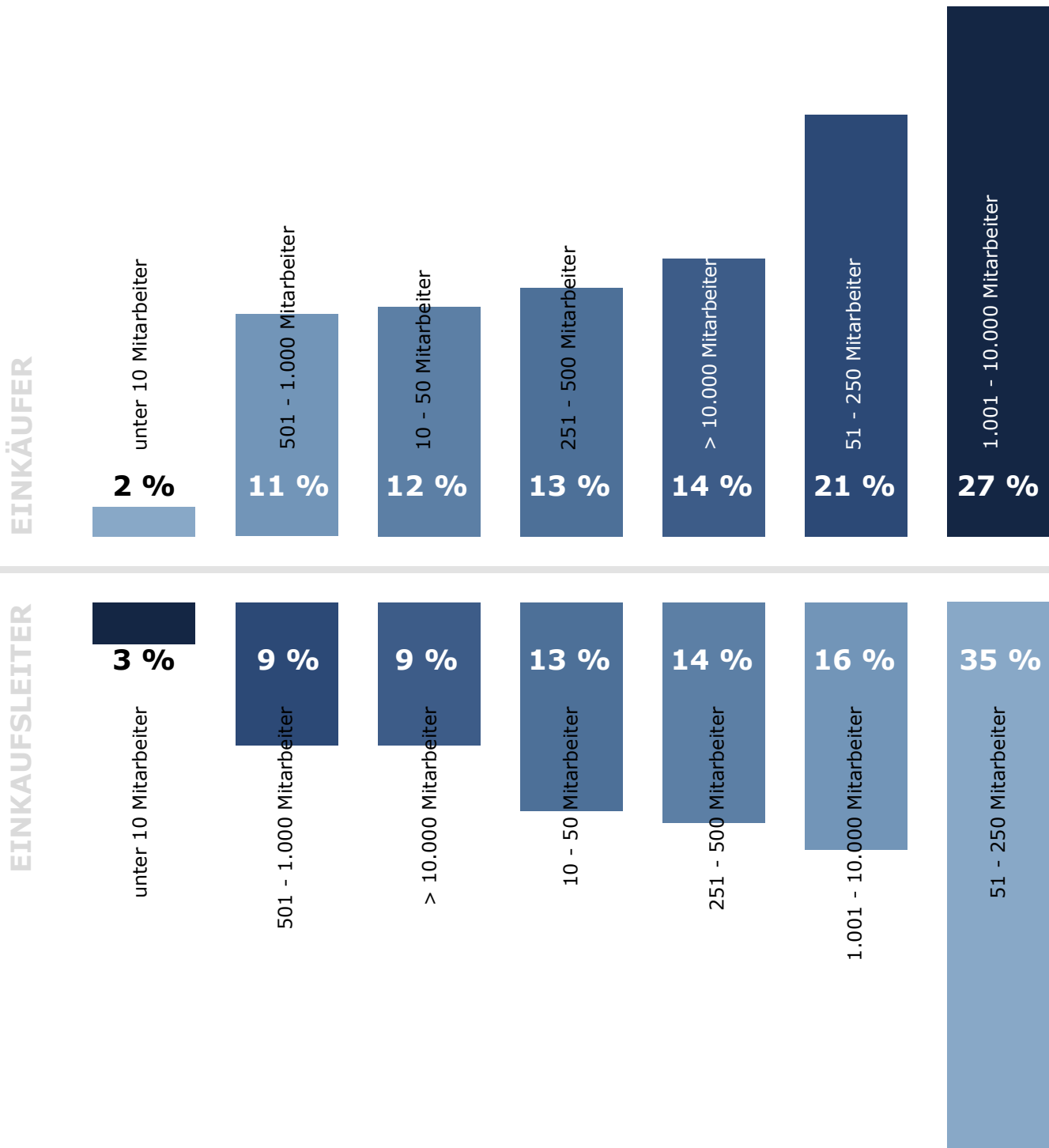
Erhalten Einkaufsleiter in Unternehmen mit weniger als 10 Millionen € Umsatz lediglich 55.900 €, so können sie mit stolzen 105.900 € rechnen, wenn ihr Arbeitgeber über eine Milliarde € Umsatz macht.



MITARBEITERZAHL DES UNTERNEHMENS

27 % der befragten Einkäufer arbeiten in Unternehmen mit 1.001 bis 10.000 Mitarbeitern. 21 % sind bei mittelgroßen Unternehmen mit 51 bis 250 Mitarbeitern beschäftigt und 14 % bei Großunternehmen mit über 10.000 Mitarbeitern.

Mit 35 % arbeitet ein großer Teil der befragten Einkaufsleiter in Unternehmen mit 51 bis 250 Mitarbeitern. Nur 9 % haben einen Arbeitgeber mit mehr als 10.000 Mitarbeitern.



DURCHSCHNITTSGEHALT NACH MITARBEITERZAHL

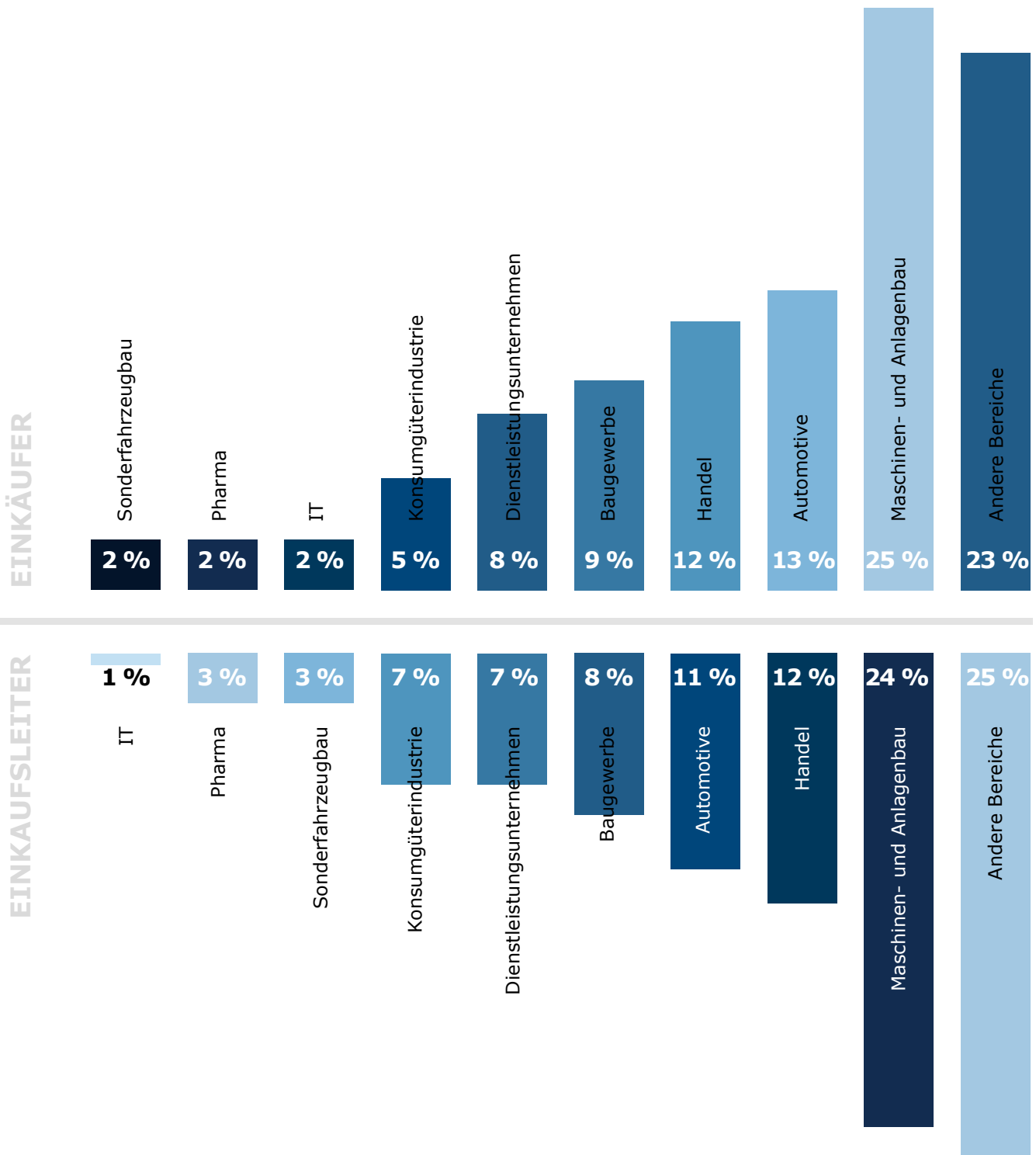
Mit 75.200 € verdienen Einkäufer in Unternehmen mit über 10.000 Mitarbeitern das höchste durchschnittliche Gehalt. Wer in Unternehmen mit 10 bis 50 Mitarbeitern als Einkäufer tätig ist, erhält lediglich 42.100 €.

Auch Einkaufsleiter verdienen in Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern Spitzengehälter (106.600 €). Wer in kleineren Unternehmen (10 bis 50 Mitarbeiter) den Einkauf verantwortet, verdient nur 62.000 €.



BRANCHE DES UNTERNEHMENS

Die meisten befragten Einkäufer kommen mit 25 % aus dem Maschinen- und Anlagenbau, bei den Einkaufsleitern sind es 24 %. 13 % sind im Bereich Automotive tätig und 12 % im Handel (11 % und 12 % bei Einkaufsleitern).

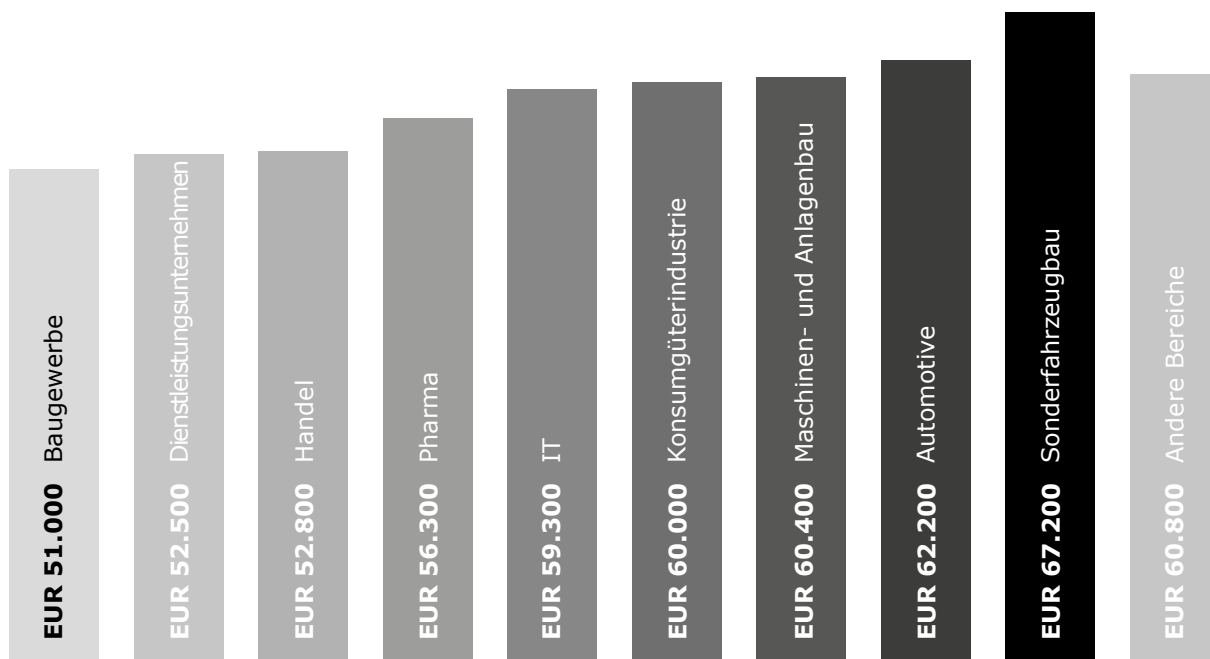


DURCHSCHNITTSGEHALT NACH BRANCHE

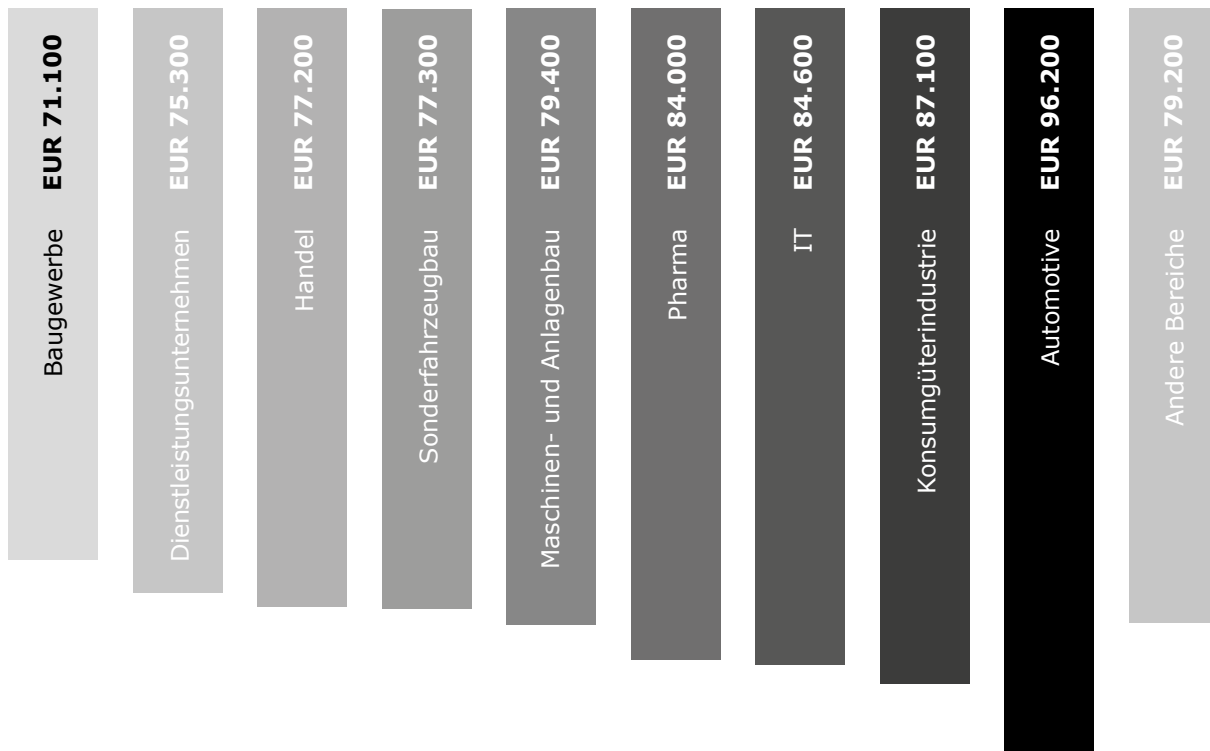
Top-Verdiener unter den befragten Einkäufern sind die Fahrzeugbauer. Mit durchschnittlich 67.200 € im Sonderfahrzeugbau und 62.200 € in der Branche Automotive schneiden sie im diesjährigen Report am besten ab. Mit 51.000 € stellt das Baugewerbe das Schlusslicht unter den befragten Branchen dar.

Die befragten Einkaufsleiter verdienen im Bereich Automotive am meisten (96.200 €). Auch hier schneidet das Baugewerbe mit 71.100 € am schlechtesten ab.

EINKÄUFER



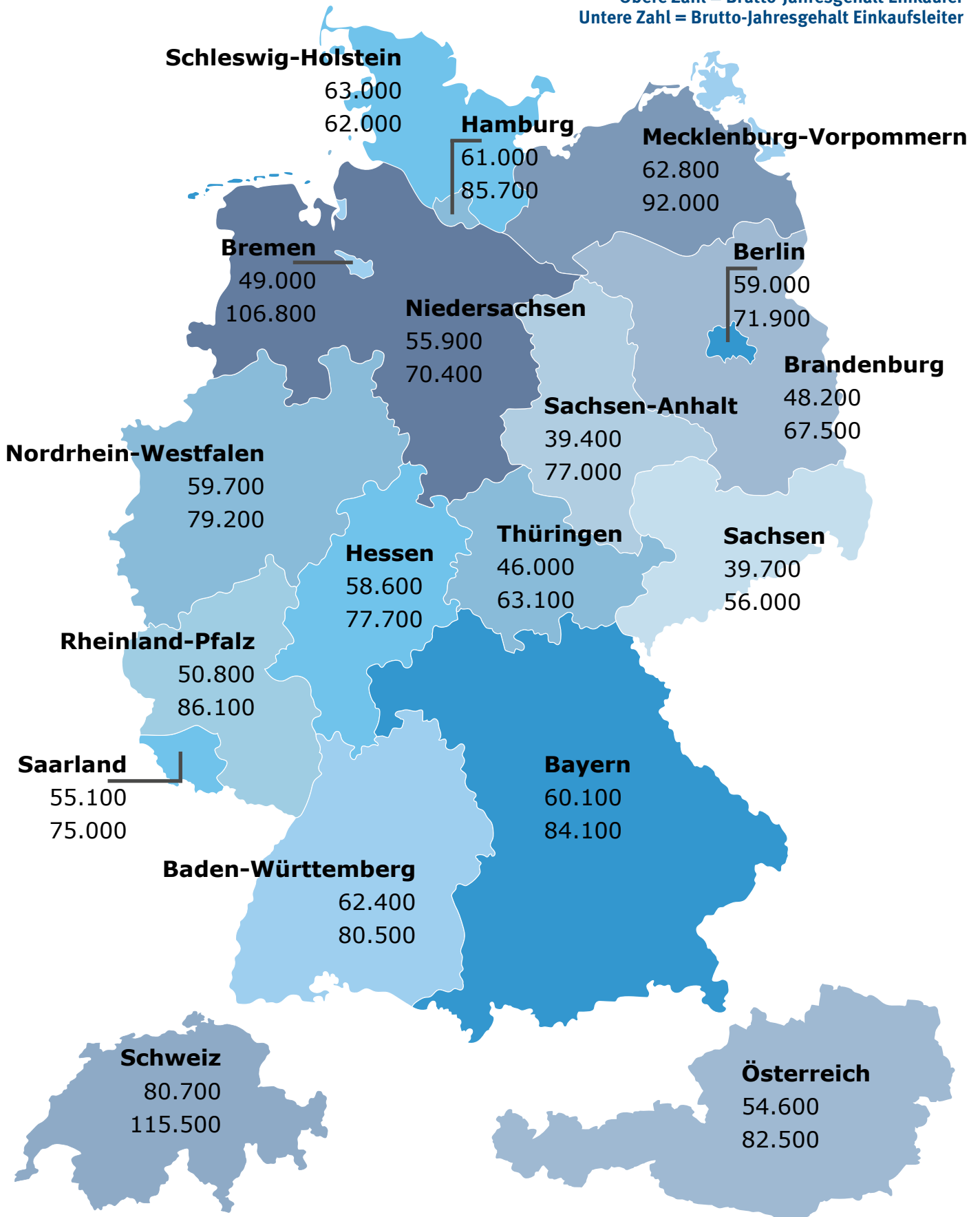
EINKAUFSLEITER

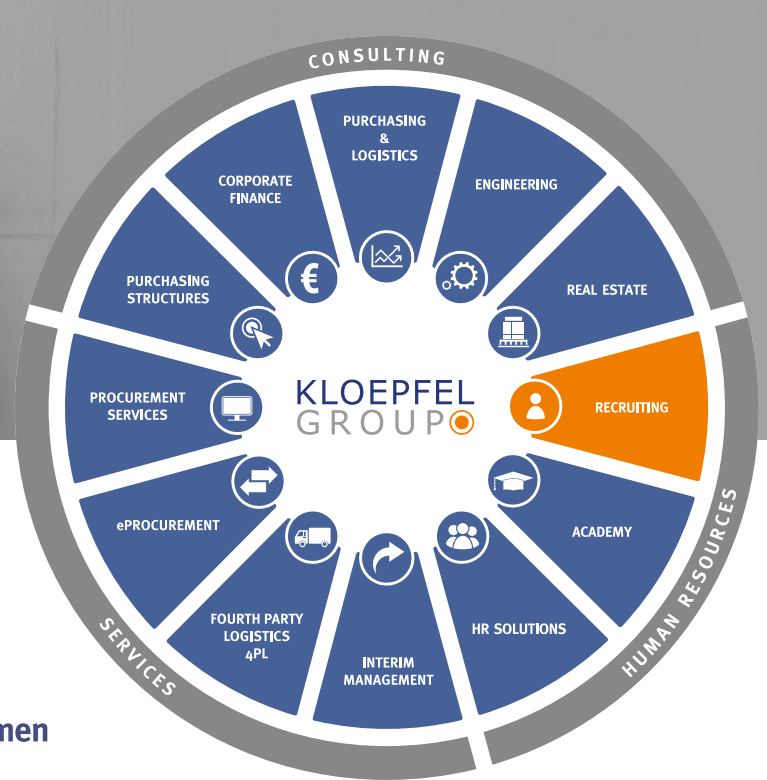


DURCHSCHNITTSGEHALT NACH STANDORT

In den drei Ballungsgebieten Baden-Württemberg, Bayern und NRW sind die Gehälter verhältnismäßig ausgeglichen. Die befragten Einkäufer aus Baden-Württemberg erhalten 62.400 €, Bayern kommt auf 60.100 € und in NRW verdienen Einkäufer 59.700 €. Einkaufsleiter erhalten 84.100 € in Bayern, 80.500 € in Baden-Württemberg und 79.200 € in Nordrhein-Westfalen.

Obere Zahl = Brutto-Jahresgehalt Einkäufer
Untere Zahl = Brutto-Jahresgehalt 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 Eindruck bekommen.

Vorbereitung Ihres neuen Mitarbeiters

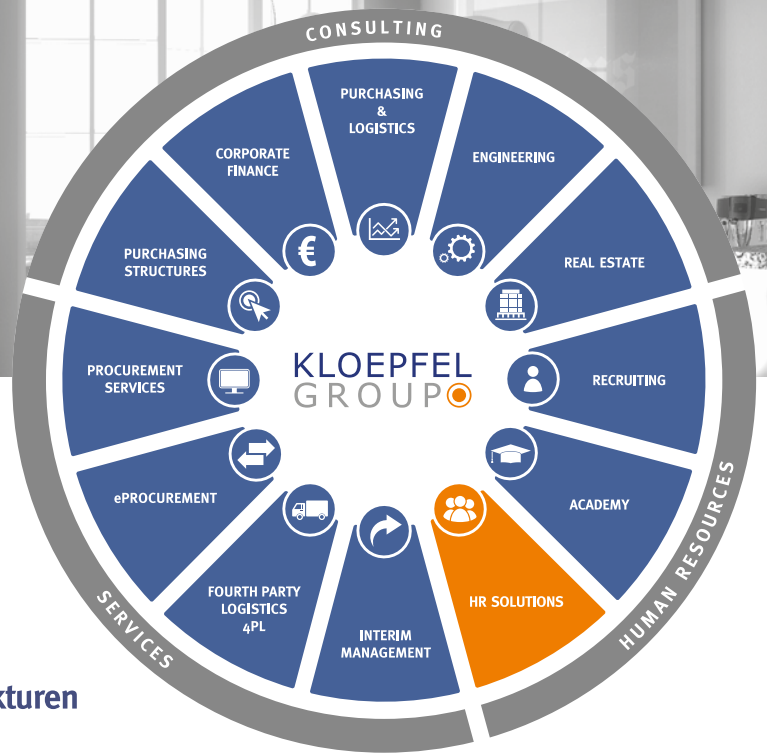
Nach der Vorstellung Ihrer Bewerber ist unsere Arbeit noch nicht getan. Wir begleiten die Bewerbungsprozesse Ihrer Kandidaten und halten Sie gezielt auf dem Laufenden. Damit wissen Sie immer, wo die Bewerber stehen und wie Sie diese für sich gewinnen können.



Kontakt

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

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



KLOEPFEL HR SOLUTIONS

Stärkung Ihrer Arbeitgeberattraktivität mithilfe nachhaltiger Optimierungen Ihrer Lohnkostenstrukturen

Die Herausforderung

Der Erfolg eines Unternehmens steht und fällt mit seinen **Mitarbeitern**. Schon heute haben Unternehmen verschiedenster Branchen und Größen Schwierigkeiten qualifizierte Angestellte zu finden und befinden sich in einem stetigen Wettbewerb mit der Konkurrenz. Da eine Entspannung dieser Situation nicht zu erwarten ist, sehen sich Unternehmen gezwungen neue Wege zu gehen.

Gleichzeitig dürfen die dadurch entstehenden **Lohnkosten** nicht die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt gefährden und müssen daher fokussiert und kontrolliert werden.

Zudem stellt die Digitalisierung alle Branchen vor weitere Herausforderungen – bietet darüber hinaus aber auch weitreichende Chancen, beispielsweise bei der Digitalisierung des Lohnabrechnungsprozesses, der Zeiterfassung und Reisekosten-Themen. Auch sensible Fragen des **Datenschutzes**, welche künftig noch weiter an Bedeutung gewinnen werden, können so nach geltendem Recht gehandhabt werden.

Ihr Nutzen

- Individuell abgestimmte **HR-Lösungen** für ihr Unternehmen
- Generierung **nachhaltiger Einsparungen** Ihrer Lohnkosten (bis zu 3.000€ p.a. pro Mitarbeiter)
- Stärkung Ihrer **Arbeitgeberattraktivität** und **Mitarbeiter-Bindung**
- Implementierung moderner Softwarelösungen zur HR **Digitalisierung**
- Unterstützung Ihrer HR Departments bei der Implementierung und Kommunikation der angedachten Maßnahmen
- **Tadellose Rechtssicherheit** durch spezialisierte Steuerexperten und Juristen der Kloeppel HR Solutions GmbH

Unsere Lösung

Kloeppel HR Solutions ist Ihr 360° Grad Sparringspartner bei der Lösung dieser Herausforderungen. Mit unseren innovativen Beratungsansätzen nehmen wir eine Sonderrolle in der HR-Beraterbranche ein. Durch unsere langjährige Erfahrung und Synergieeffekte aus mehr als 1.000 Wertschöpfungsprojekten der **Kloeppel Group** kennen wir die Details und Fallstricke.

Mit dem individuellen Einsatz steuerlich begünstigter **Lohnkomponenten** sind wir in der Lage, Ihr Unternehmen für die Herausforderungen der Zukunft strategisch neu aufzustellen.

Als Experten für Lohnkostenstrukturen analysieren wir Ihre spezifischen Bedürfnisse und entwickeln so **individuelle Lösungen**. Dabei sparen Sie einerseits Lohnkosten und können andererseits Ihre **Arbeitgeberattraktivität** steigern. Dies schafft für Sie Kapazitäten, um mehr Zeit für die strategische HR-Arbeit investieren zu können.

Der HR Solutions-Ansatz



Kloeppel HR Solutions – Ihre Spezialisten für langfristige Einsparungen Ihrer Lohnkosten und Ansprechpartner für digitale HR Herausforderungen.

Kontakt

Kloeppel HR Solutions 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-hrs.com
www.kloeppel-hrs.com

ZUM REPORT

Die Ergebnisse des Einkäufer-Gehaltsreports 2018 basieren auf einer unter 1.413 Einkäufern, Einkaufsleitern und CPOs durchgeführten Online-Befragung der Kloepfel Group und „Wer liefert was“. Vom 12. April bis zum 29. Mai konnten Angestellte aus dem Einkauf an der Erhebung teilnehmen. Der Einkäufer-Gehaltsreport der Kloepfel Group und „Wer liefert was“ erscheint dieses Jahr bereits zum sechsten Mal und gilt als eine der populärsten Studien der Branche.

ÜBER DIE KLOEPFEL GROUP

Seit nunmehr über 10 Jahren steht der Name Kloepfel als Garant für die schnelle und pragmatische Kostenoptimierung im Unternehmen. Der einzigartige erfolgsabhängige Ansatz der Kloepfel Group vereint heute über 250 Mitarbeiter in 12 Business Divisionen. Die Kloepfel Kostenoptimierer entwickeln smarte individuelle Lösungen rund um Einkauf und Supply Chain für alle Industriebereiche. Ihr Partner für die Kostensenkung und Prozessoptimierung im Mittelstand ist gleichsam die One-Stop-Lösung für Digitalisierung, Produktkostenkalkulation, Fachpersonalrekrutierung, Business Process Outsourcing und Interim Management.

Kloepfel Group im Dialog bei



Facebook



Kloepfel
Magazin



Instagram



Xing



LinkedIn



Twitter

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 wlw Zugriff auf Millionen von Produkten und Dienstleistungen im B2B-Segment. Auf wlw.de, wlw.at und wlw.ch treffen monatlich 1,3 Millionen Einkäufer mit echtem Bedarf auf rund 570.000 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 und Preisen.

Das Angebot von wlw ist für Einkäufer und als Standardprofil für Inserenten kostenfrei. „Wer liefert was“ hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt 250 Mitarbeiter. Das Unternehmen wurde 1932 gegründet und gab als erster Anbieter gedruckte Nachschlagewerke für gewerbliche Einkäufer heraus. Seit 1995 bietet wlw seine Services online an. Weitere Artikel, Informationen, Pressemitteilungen sowie Downloads finden Sie hier und im wlw Blog.

„Wer liefert was“ im Dialog bei



Facebook



YouTube



Google+



Xing



LinkedIn



Twitter

