



GEHALTSREPORT 2017

KLOEPFEL  
GROUP

WER  
LIEFERT  
WAS



**PRAXISSTUDIE:**

**DER EINKÄUFER-GEHALTSREPORT 2017**

**ÖSTERREICH – AUSWERTUNG NACH**

**EINKAUFSLITERN UND EINKÄUFERN**

**Erhebungszeitraum**

04. April bis 04. Mai 2017

**Erhebungsmethode**

Online-Befragung

**Teilnehmer**

173 Teilnehmer aus Österreich

**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
Kloeppel Recruiting . . . . .	26
Kloeppel Personalmanagement . . . . .	27
Kloeppel Digital Transformation. . . . .	28
Über „Wer liefert was“ . . . . .	29
Impressum . . . . .	30

## GELEITWORT KLOEPFEL GROUP

Liebe Einkaufsmanagerinnen und Einkaufsmanager,

Die Klopffel 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 173 beteiligten EinkaufsmanagerInnen deckt deutliche Gehaltsunterschiede nach Alter, 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 (35%) als auch bei den Einkaufsleitern (40%) 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 acht von zehn Einkaufsleitern 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  
Klopffel  
Recruiting GmbH

#### Carsten Reetz

Geschäftsführer  
Klopffel Personal-  
management GmbH

#### Sebastian Thelen

Geschäftsführer  
Klopffel Digital  
Transformation GmbH

## GELEITWORT „WER LIEFERT WAS“

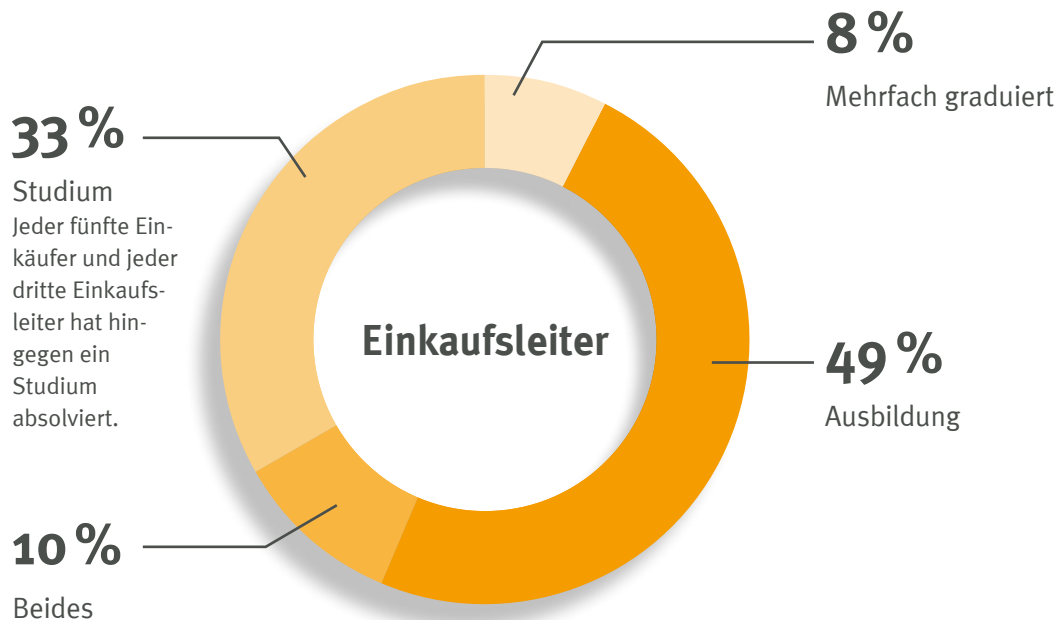
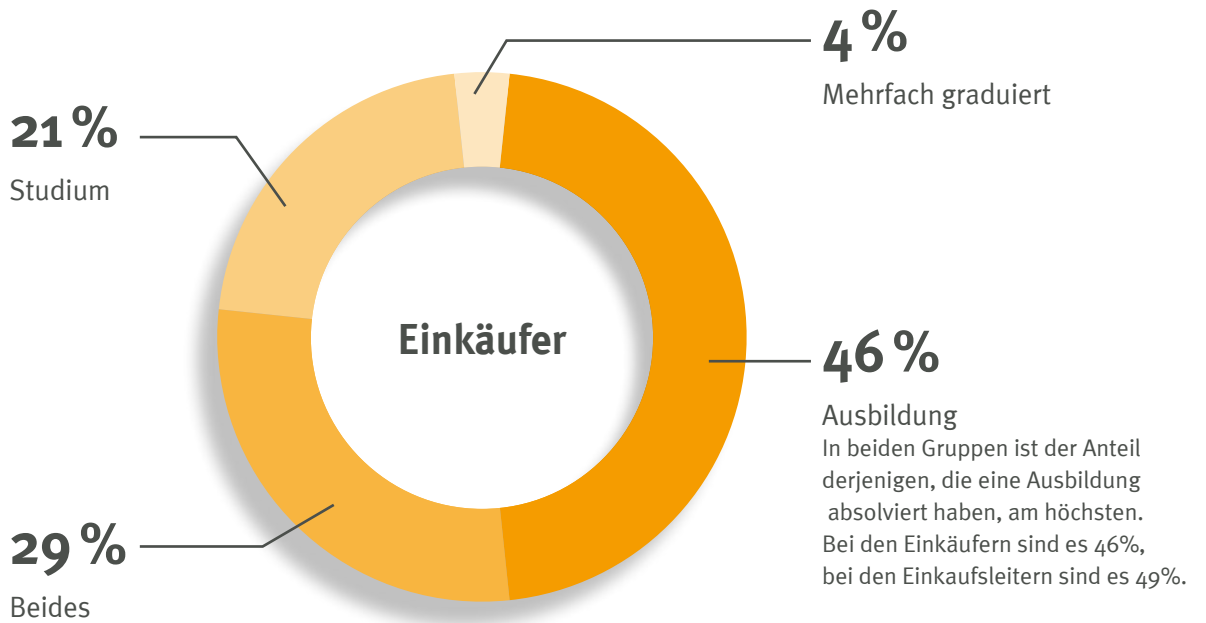


Doreen Schlicht  
CMO & Human Resources „Wer liefert was“

„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



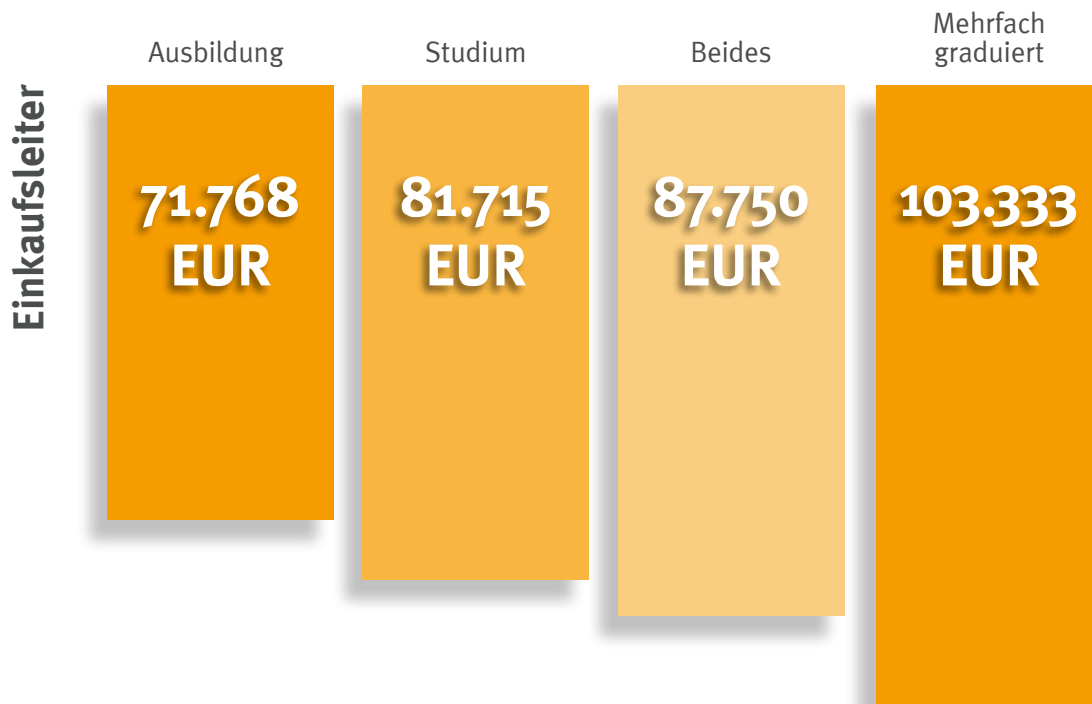
## DURCHSCHNITTSGEHALT

## NACH AUSBILDUNGSGRAD

Einkäufer mit einem Studienabschluss verdienen im Schnitt 56.116 EUR, Einkaufsleiter 81.715 EUR.

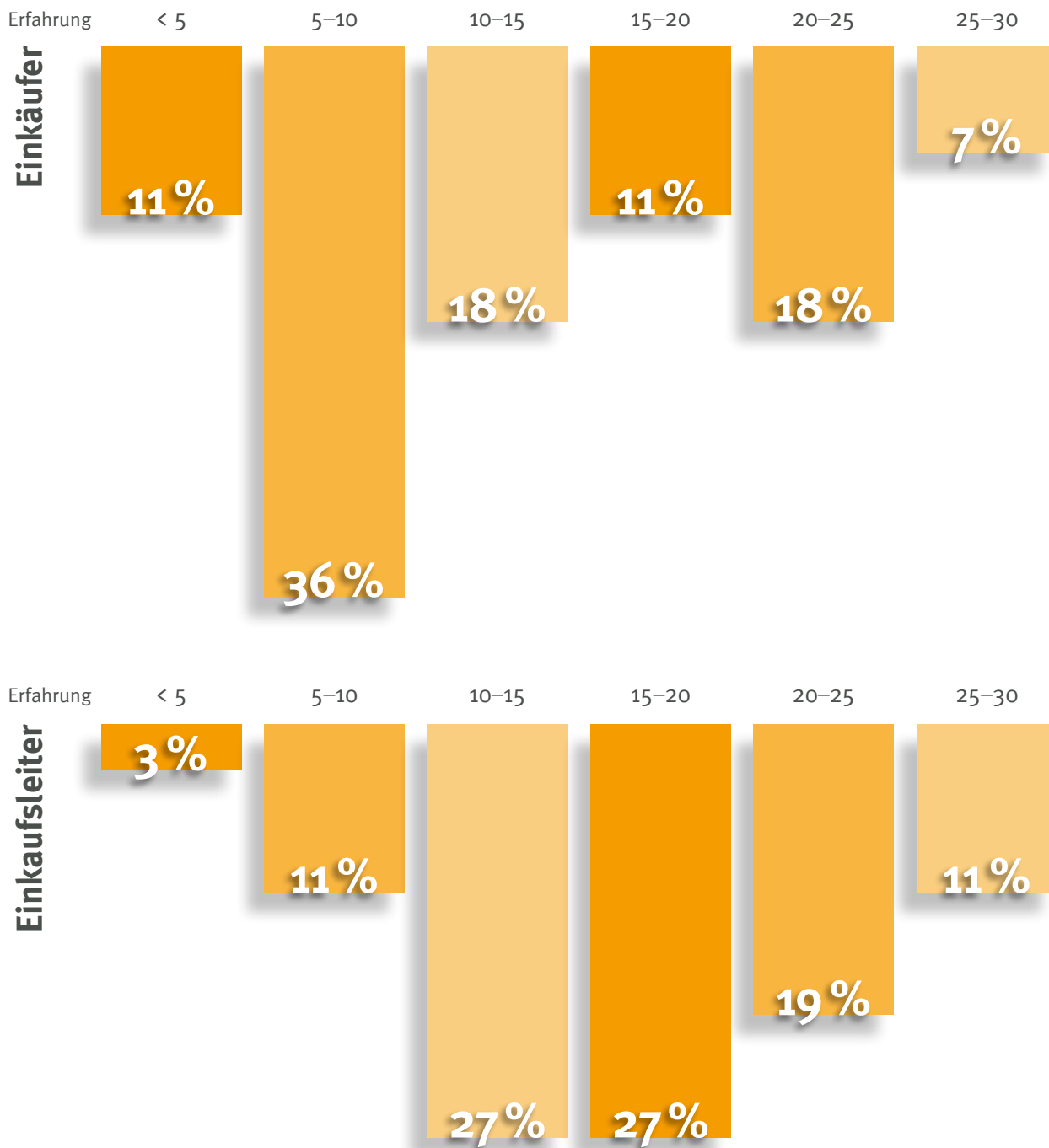


Einkäufer mit lediglich einer Ausbildung verdienen 49.000 EUR, Einkaufsleiter 71.768 EUR. Das Gehalt für mehrfach graduierte Einkäufer liegt bei 82.845 EUR, während mehrfach graduierte Einkaufsleiter mit 103.333 EUR Top-Verdiener sind.



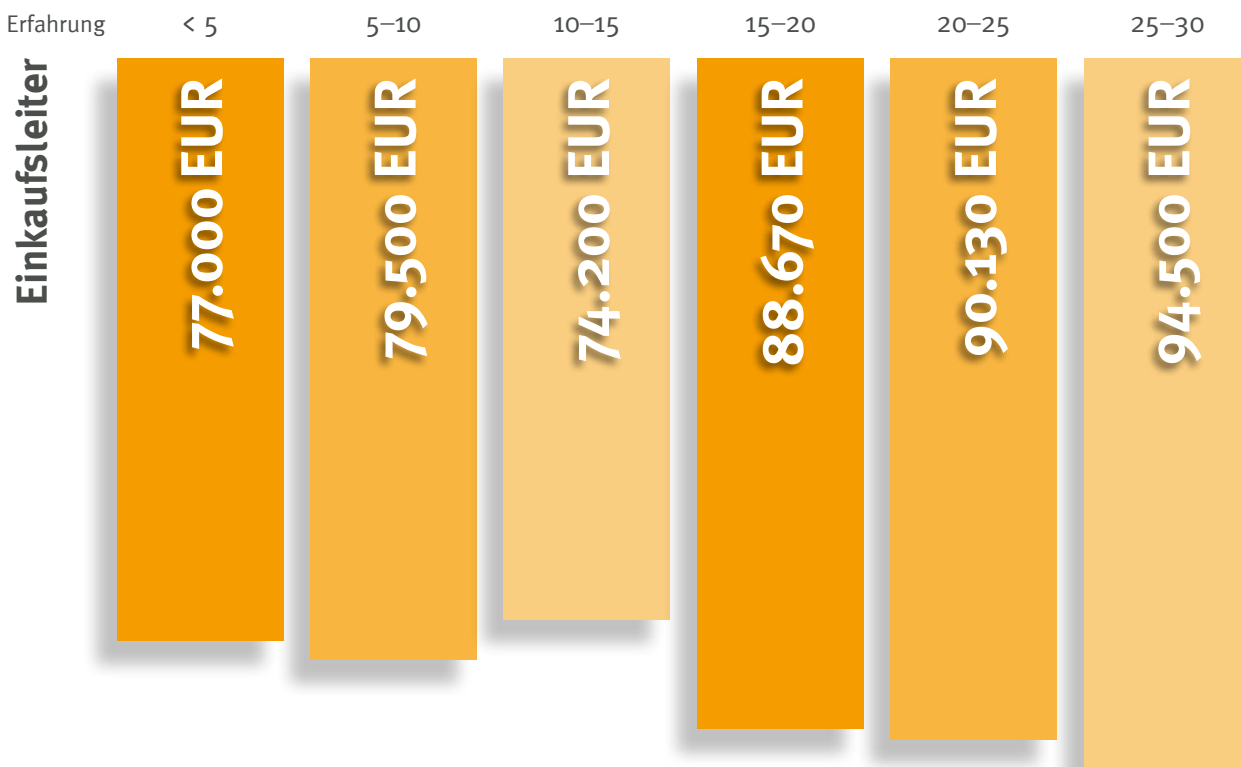
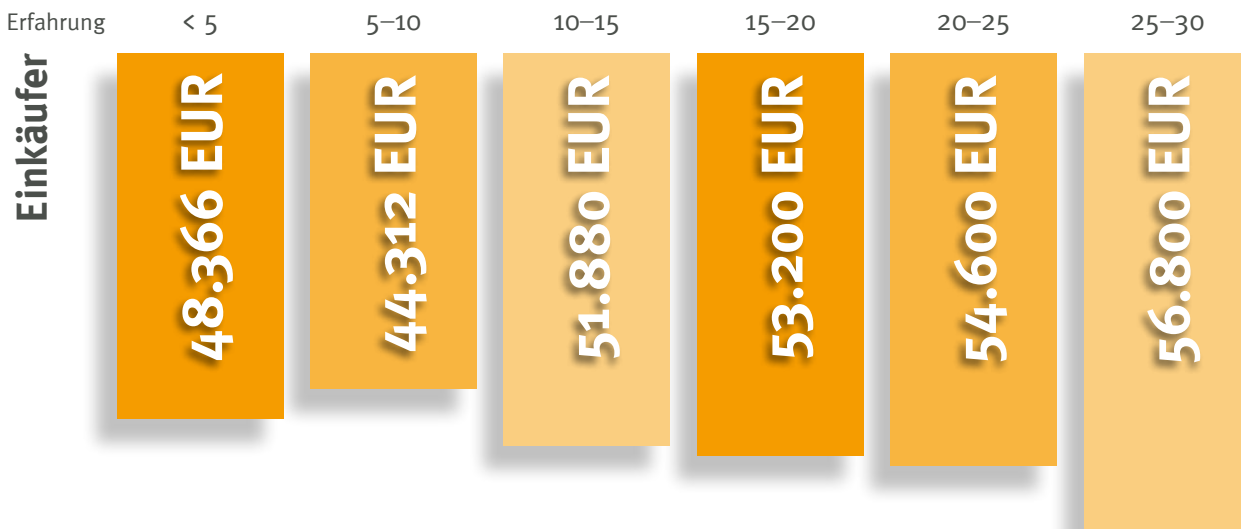
## VERTEILUNG DER BERUFSERFAHRUNG NACH JAHREN

Ein Großteil der Einkäufer (36%) gibt eine Berufserfahrung von 5–10 Jahren an, bei Einkaufsleitern sind entweder 10–15 Jahre Berufserfahrung oder 15–20 Jahre am häufigsten vertreten (27%). Nur 7% 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 48.366 EUR, Einkaufsleiter dagegen 77.000 EUR. Die Einkäufer-Gehälter sind mit 25 bis 30 Jahren Erfahrung am höchsten (56.800 EUR). Top-Verdiener sind Einkaufsleiter mit über 30 Jahren Berufserfahrung (94.500 EUR).





## DURCHSCHNITTSGEHALT

### NACH POSITION

Strategische Einkäufer verdienen im Schnitt 69.043 EUR jährlich. Lead Buyer / Commodity Manager erhalten durchschnittlich 84.240 EUR. Einkaufsleiter hingegen verdienen 79.151 EUR. CPOs (137.375 EUR) und Zentraleinkaufsleiter (106.296 EUR) verdienen am besten.

**69.043 EUR**

Strategischer Einkäufer

**43.308 EUR**

Operativer Beschaffer

**84.240 EUR**

Leader Buyer / Commodity Manager

**53.653 EUR**

Projekteinkäufer

**79.151 EUR**

Einkaufsleiter

**106.296 EUR**

Leiter Zentraleinkauf

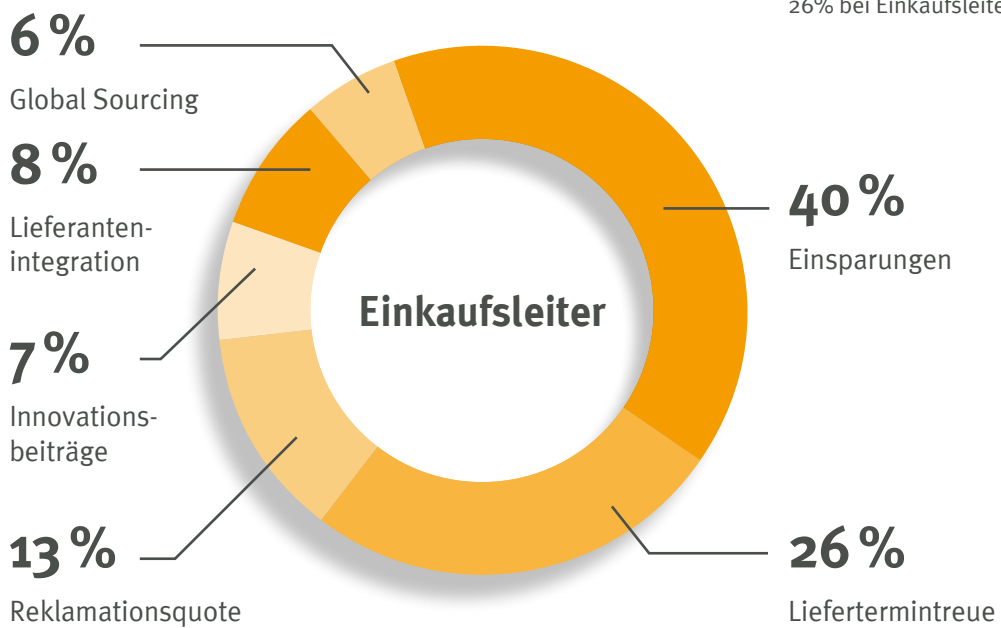
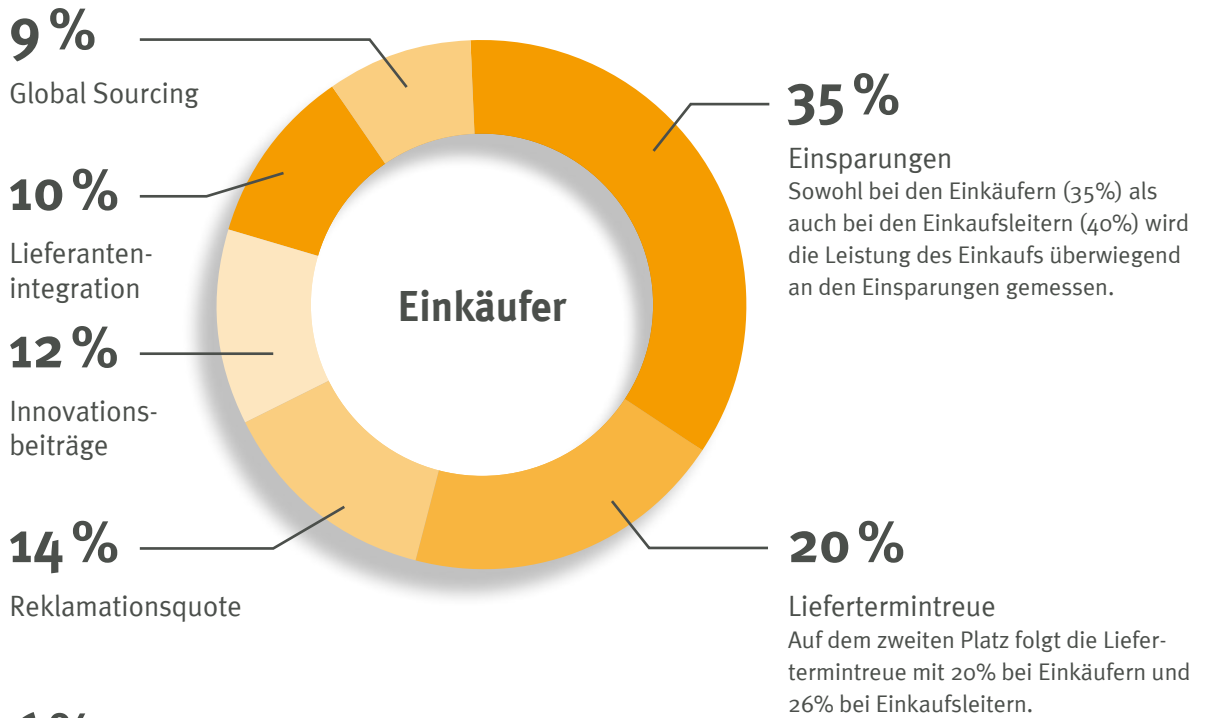
**137.375 EUR**

CPO

**75.866 EUR**

Supply Chain Manager

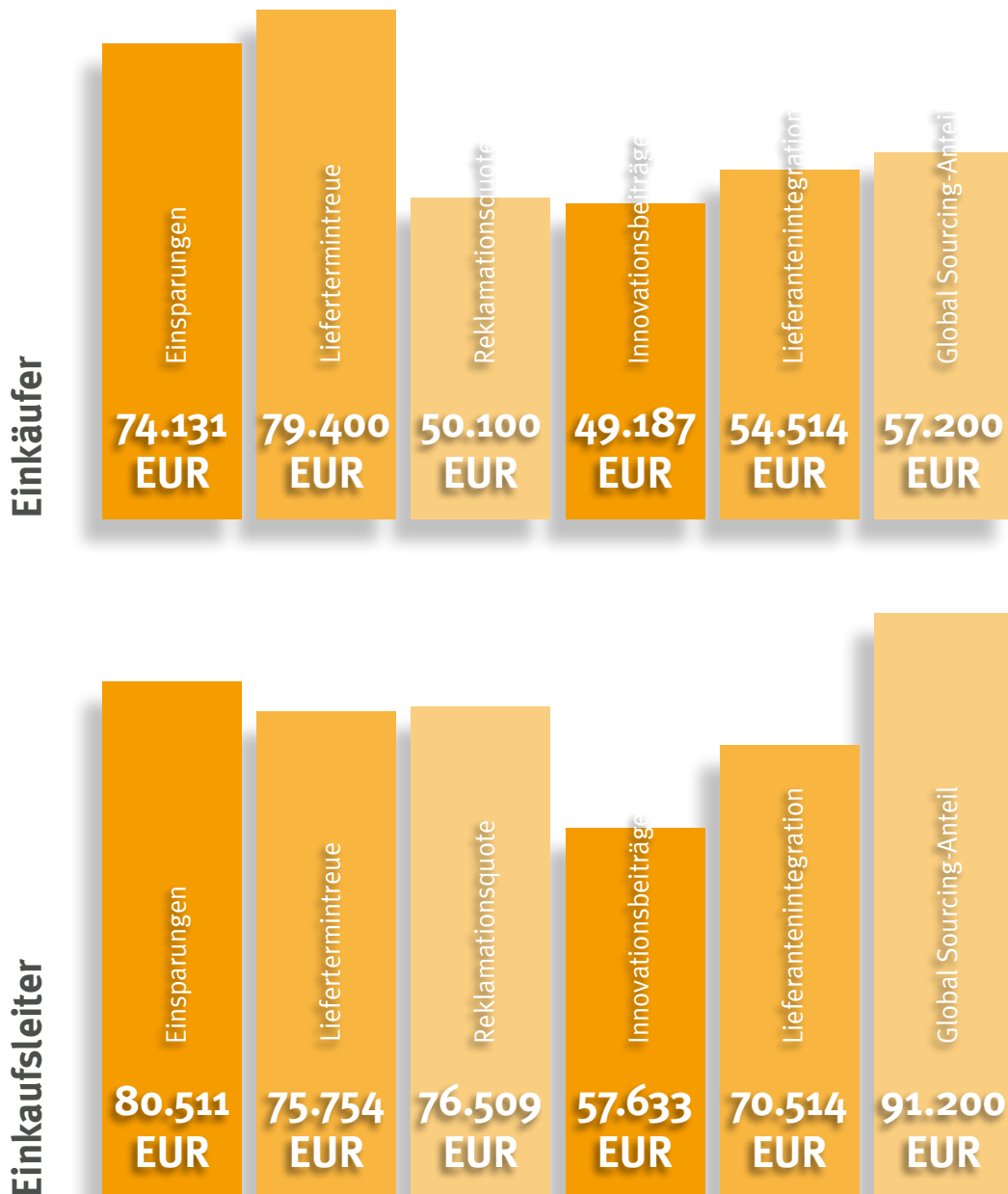
## KENNZAHLEN ZUR LEISTUNGSMESSUNG IM EINKAUF



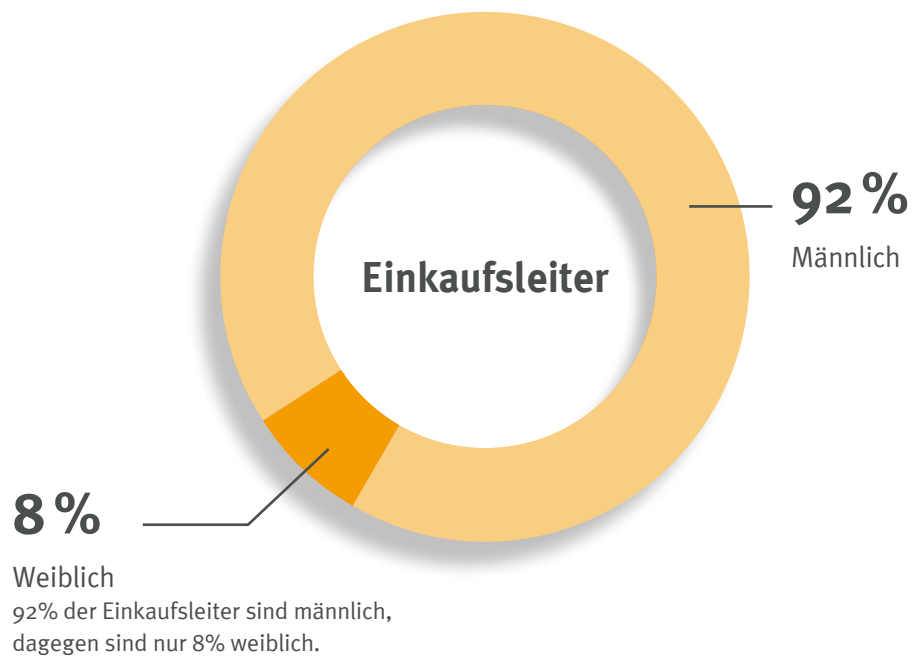
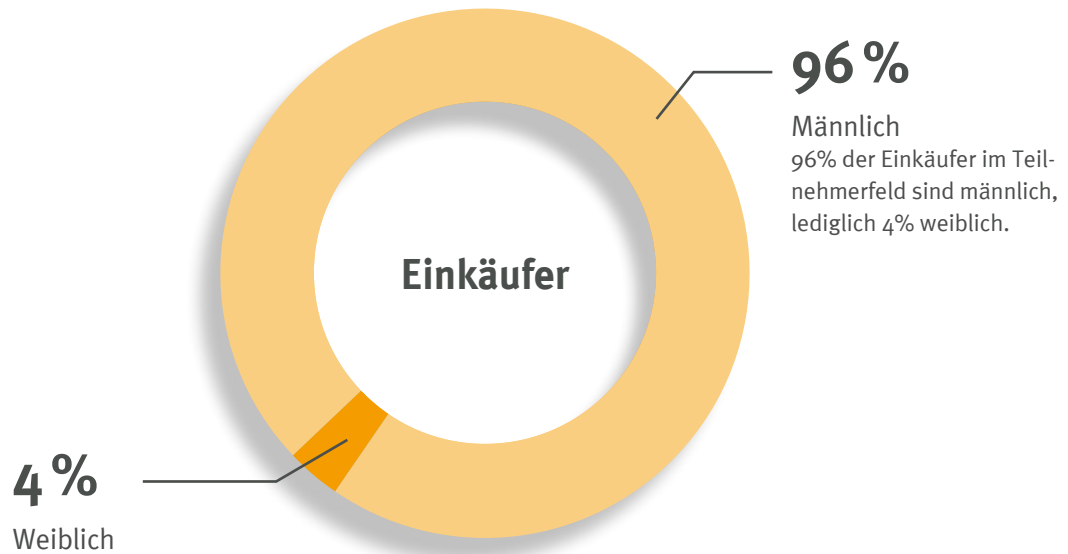
## DURCHSCHNITTSGEHALT

### NACH KENNZAHL

Einkäufer, deren Leistung an der Liefertermintreue gemessen wird, verdienen mit 79.400 EUR am besten. Einkaufsleiter, deren Leistung am Global Sourcing-Anteil gemessen wird, verdienen mit 91.200 EUR, am besten.



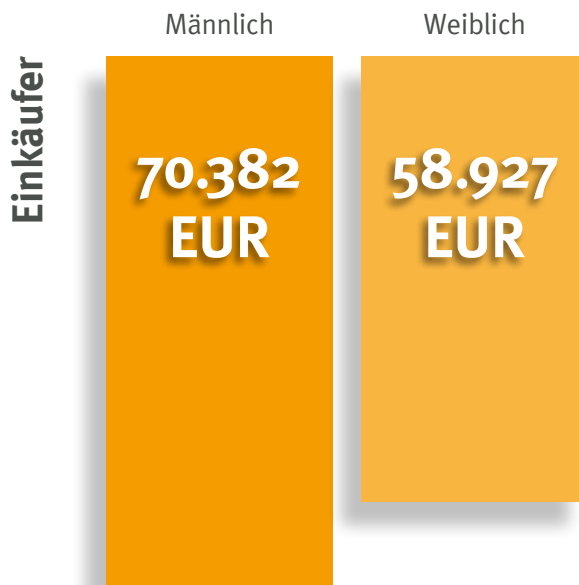
## TEILNEHMERSTRUKTUR NACH GESCHLECHT



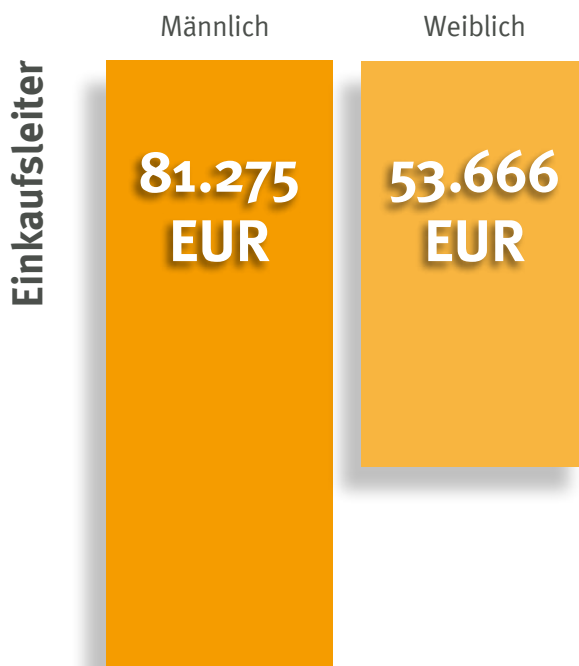
## DURCHSCHNITTSGEHALT

### NACH GESCHLECHT

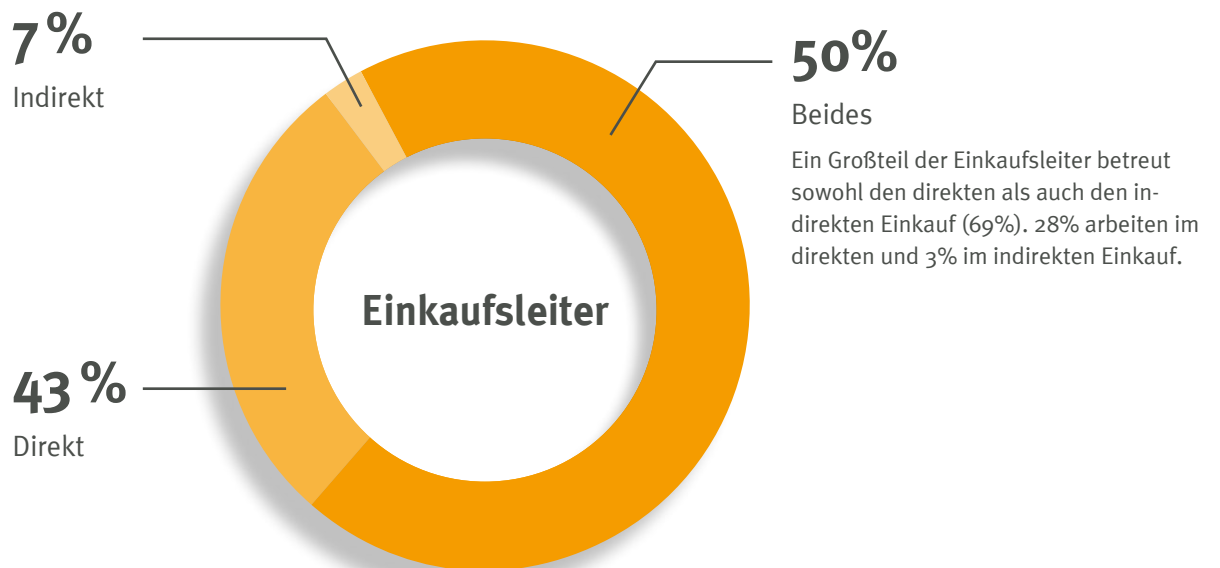
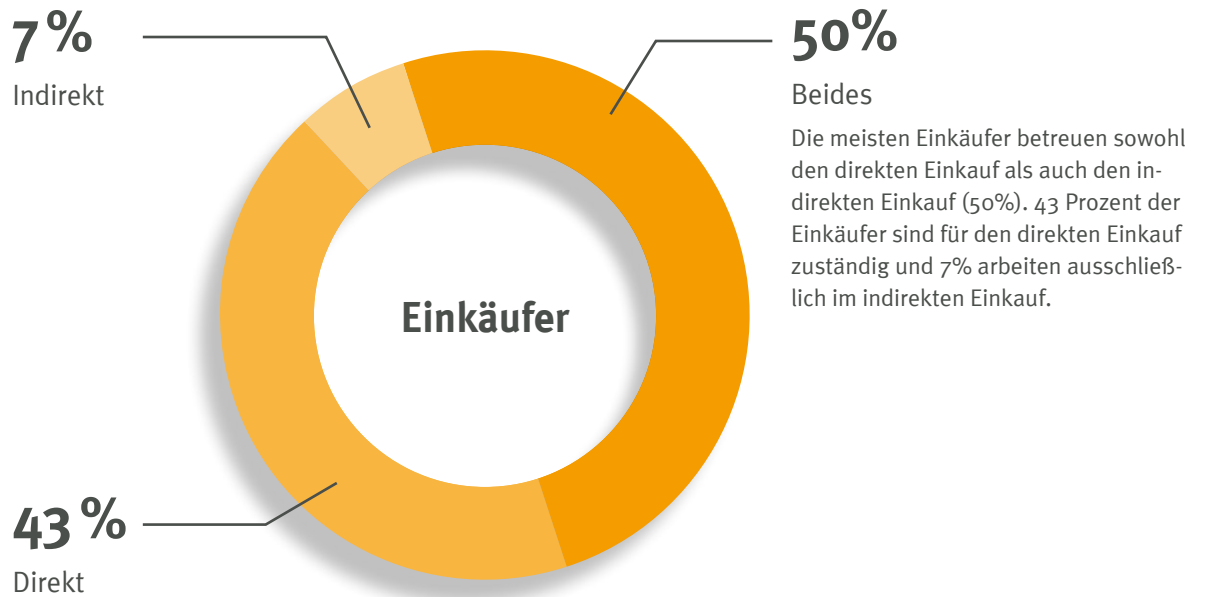
Grundsätzlich verdienen männliche Einkäufer und Einkaufsleiter auch in diesem Jahr mehr als ihre Kolleginnen. Während Einkäuferinnen durchschnittlich 58.927 EUR verdienen, erhalten Einkäufer 70.382 EUR.



Einkaufsleiterinnen erhalten im Schnitt 53.666 EUR, Einkaufsleiter hingegen 81.275 EUR.



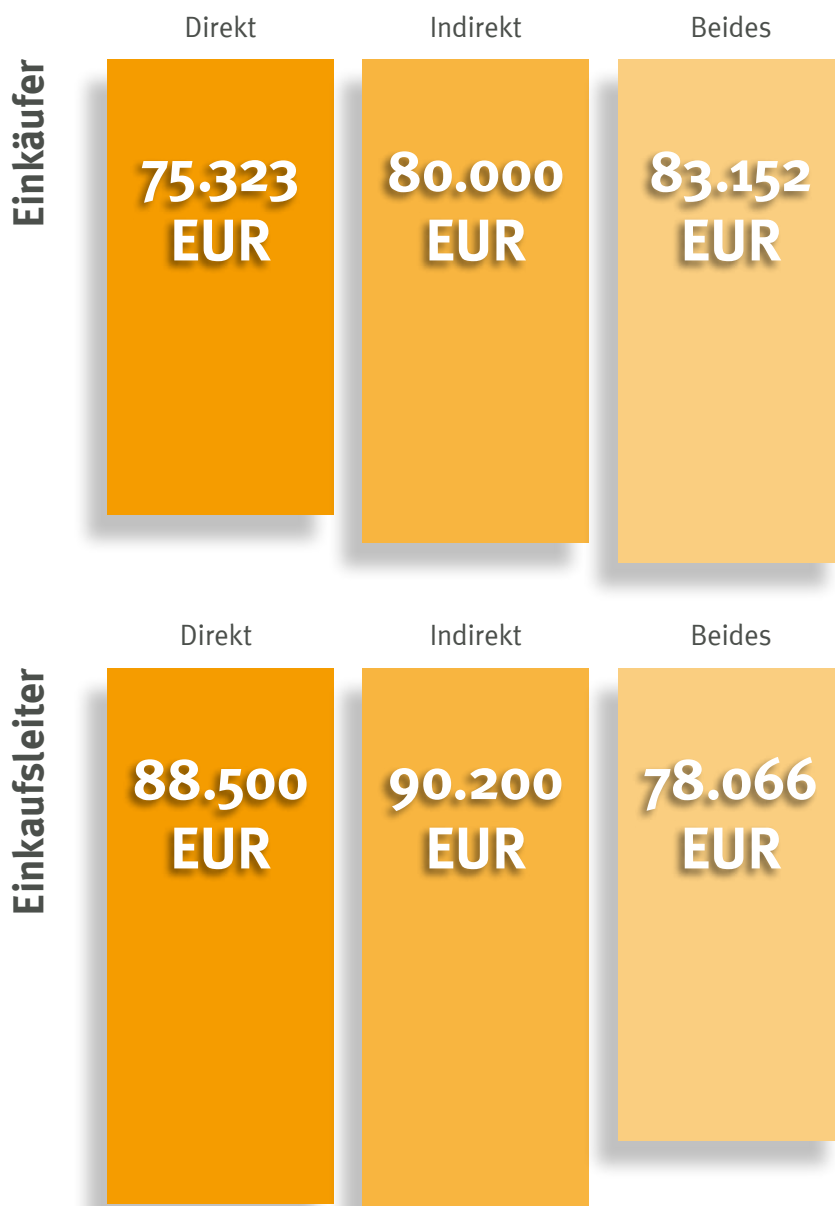
## TEILNEHMERSTRUKTUR NACH ART DES EINKAUFES



## DURCHSCHNITTSGEHALT

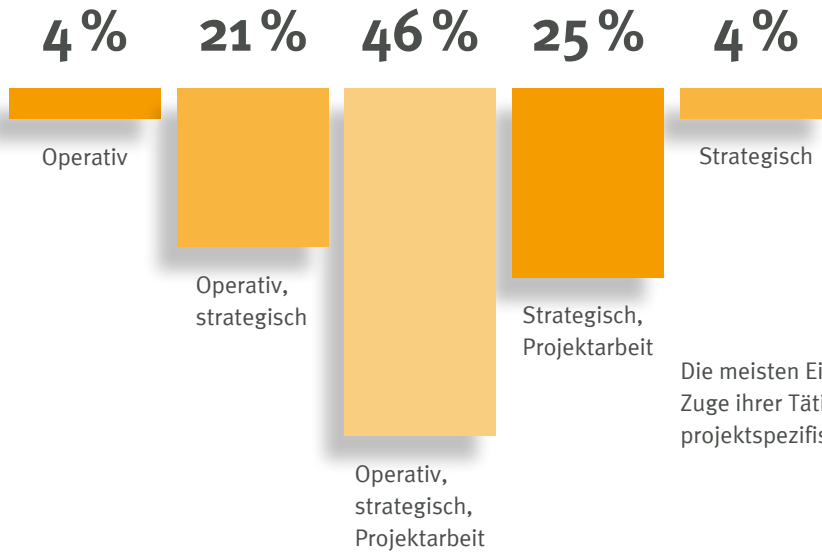
## NACH ART DES EINKAUFES

Mit 83.152 EUR verdienen Einkäufer, die sowohl im direkten als auch im indirekten Einkauf tätig sind, am meisten. Einkaufsleiter die lediglich den indirekten Einkauf betreuen sind mit 90.200 EUR Top-Verdiener.



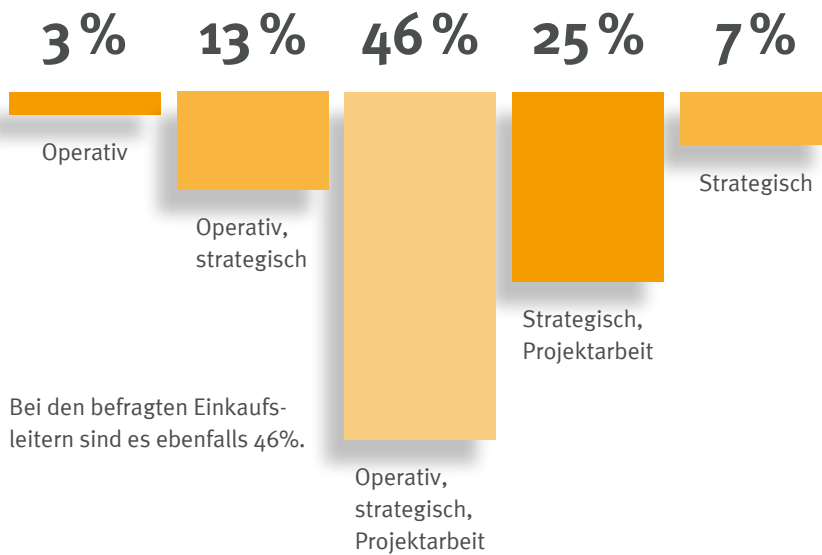
## ART DER AUFGABEN IM EINKAUF

Einkäufer



Die meisten Einkäufer (46%) betreuen im Zuge ihrer Tätigkeit operative, strategische und projektspezifische Themen.

Einkaufsleiter



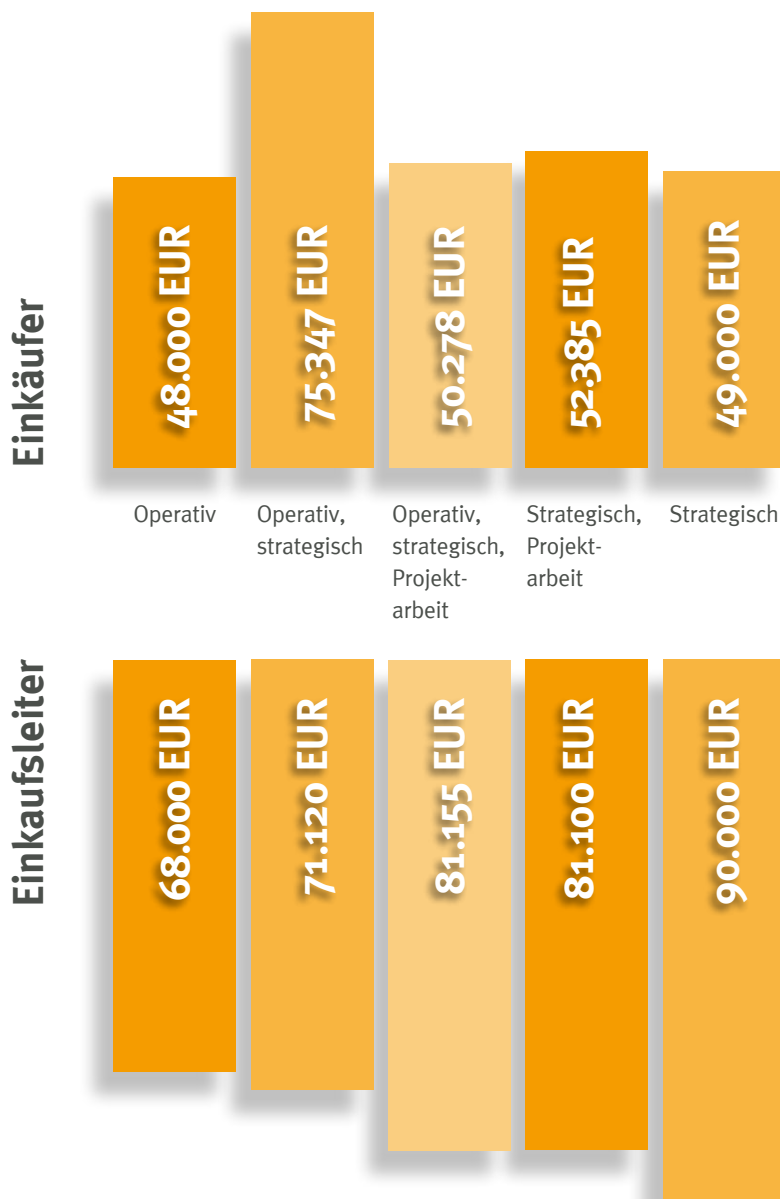
Bei den befragten Einkaufsleitern sind es ebenfalls 46%.



## DURCHSCHNITTSGEHALT

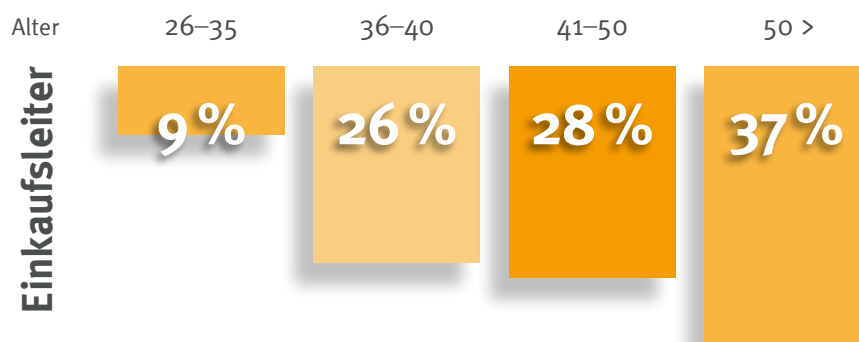
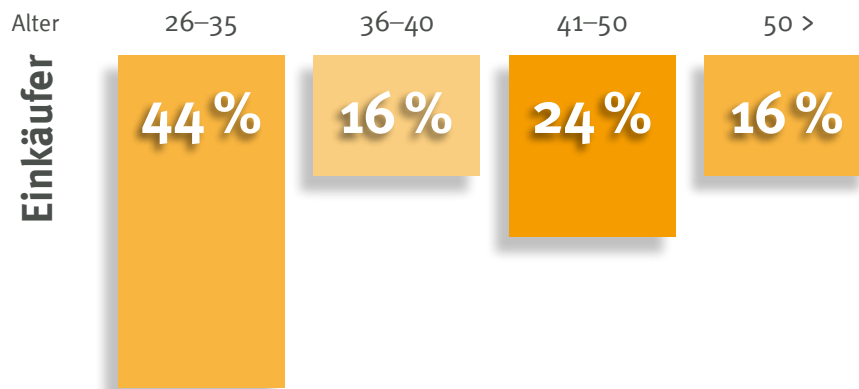
### NACH ART DER AUFGABE IM EINKAUF

Einkäufer, welche im strategischen und operativen Bereich tätig sind, verdienen mit 75.347 EUR am meisten. Ein Einkaufsleiter darf sich im strategischen Tätigkeitsbereich durchschnittlich auf 90.000 EUR einstellen. Wer lediglich im operativen Bereich arbeitet, verdient mit 48.000 EUR bei Einkäufern und 68.000 EUR bei Einkaufsleitern am wenigsten.



**ALTER****DER TEILNEHMER**

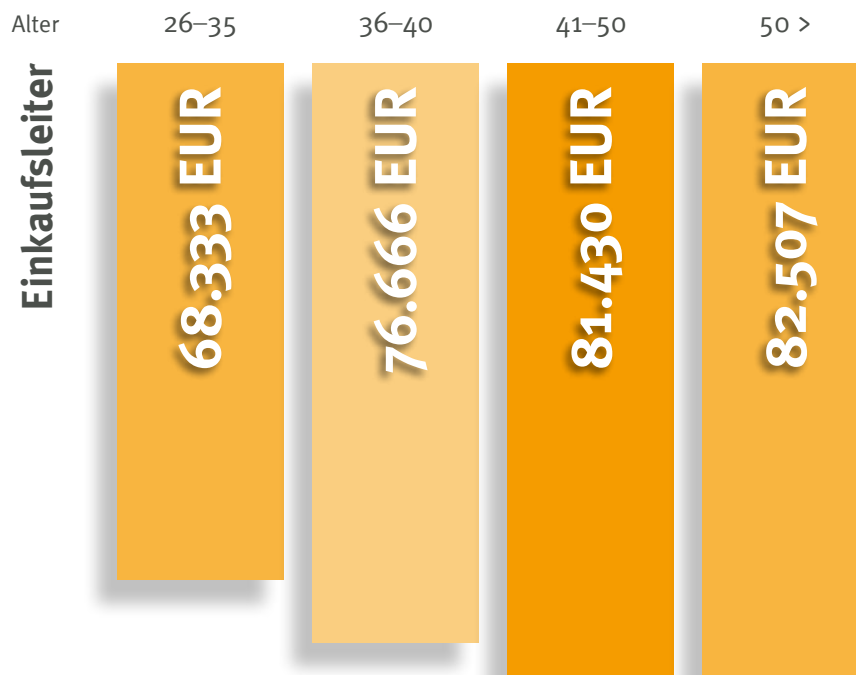
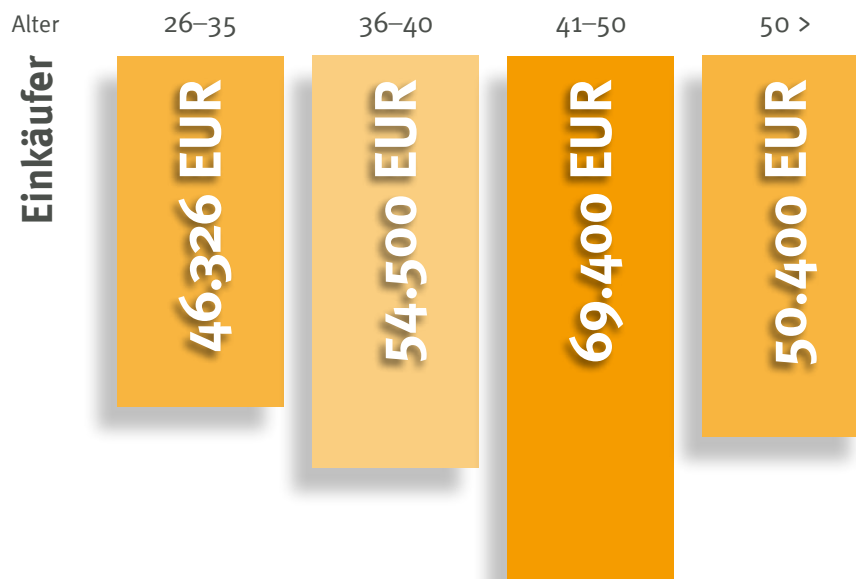
Ein Großteil der Einkäufer (44%) ist zwischen 26 und 35 Jahre alt. Die Mehrheit (37%) der Einkaufsleiter ist zwischen 41 und 50 Jahre alt.



## DURCHSCHNITTSGEHALT

### NACH ALTER

Top-Verdiener unter den befragten Einkäufern sind mit 69.400 EUR die 41 bis 50-jährigen Einkaufsleiter die 50 Jahre oder älter sind, können mit einem durchschnittlichen Gehalt von 82.507 EUR rechnen.

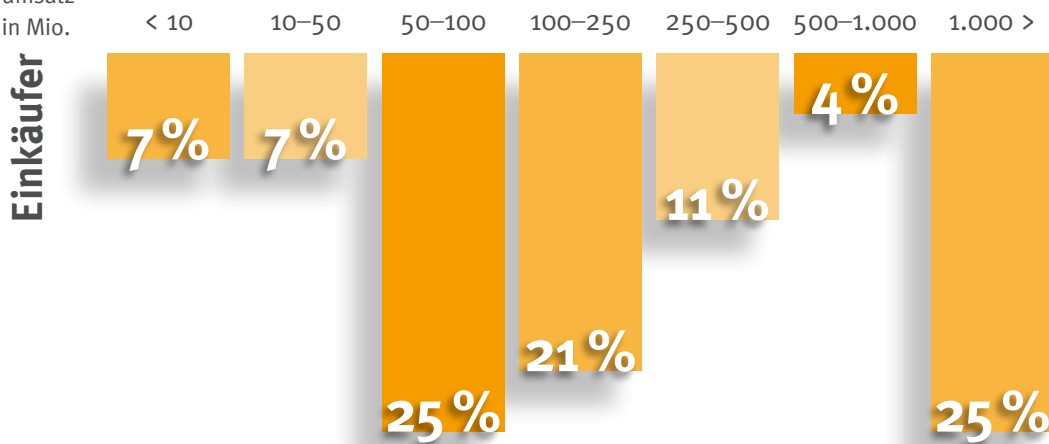


## VERTEILUNG DER TEILNEHMER

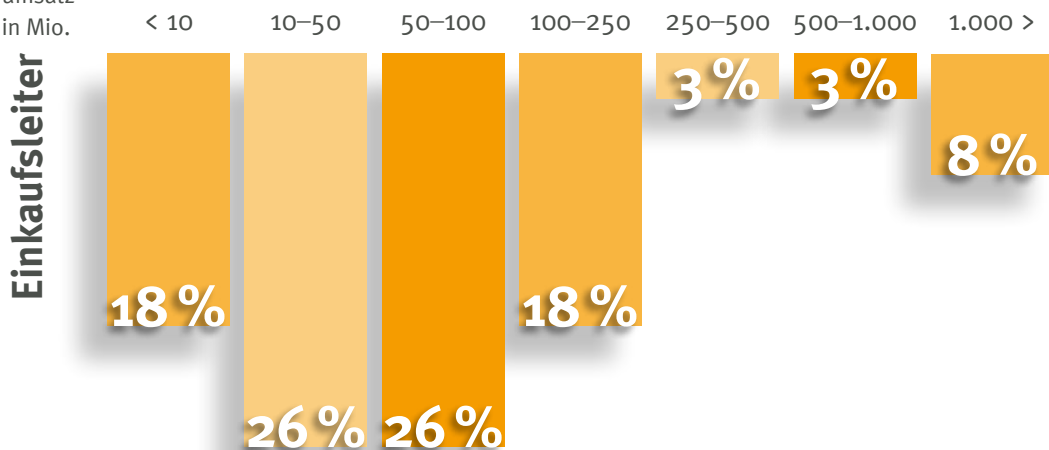
### NACH JAHRESUMSATZ

Die meisten Einkäufer (25%) sind für Firmen mit einem Jahresumsatz von über einer Milliarde Euro und 50-100 Millionen tätig. Nur 7% der Teilnehmer arbeiten in Unternehmen mit weniger als 10 Millionen EUR Umsatz. 26% der Einkaufsleiter arbeiten für Unternehmen mit einem Umsatz von 10-50 Millionen, sowie 50 bis 100 Millionen EUR. In Unternehmen mit einer Milliarde Euro Umsatz oder mehr arbeiten nur 8%.

Jahresumsatz  
in Mio.



Jahresumsatz  
in Mio.



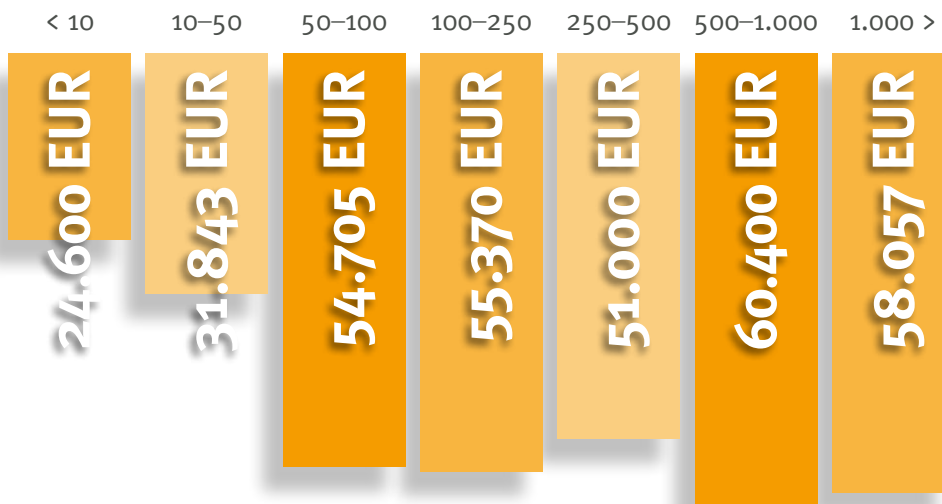
## DURCHSCHNITTSGEHALT

## NACH JAHRESUMSATZ

Einkäufer verdienen in Unternehmen der Umsatzklasse 500 – 1.000 Millionen EUR am besten (60.400 EUR). Das niedrigste durchschnittliche Gehalt erhalten Einkäufer in Unternehmen mit weniger als 10 Millionen EUR Umsatz (24.600 EUR). Die Studienteilnehmer, die als Einkaufsleiter in Unternehmen mit über einer Milliarde EUR Umsatz arbeiten, erhalten ein Spitzengehalt von 85.212 EUR.

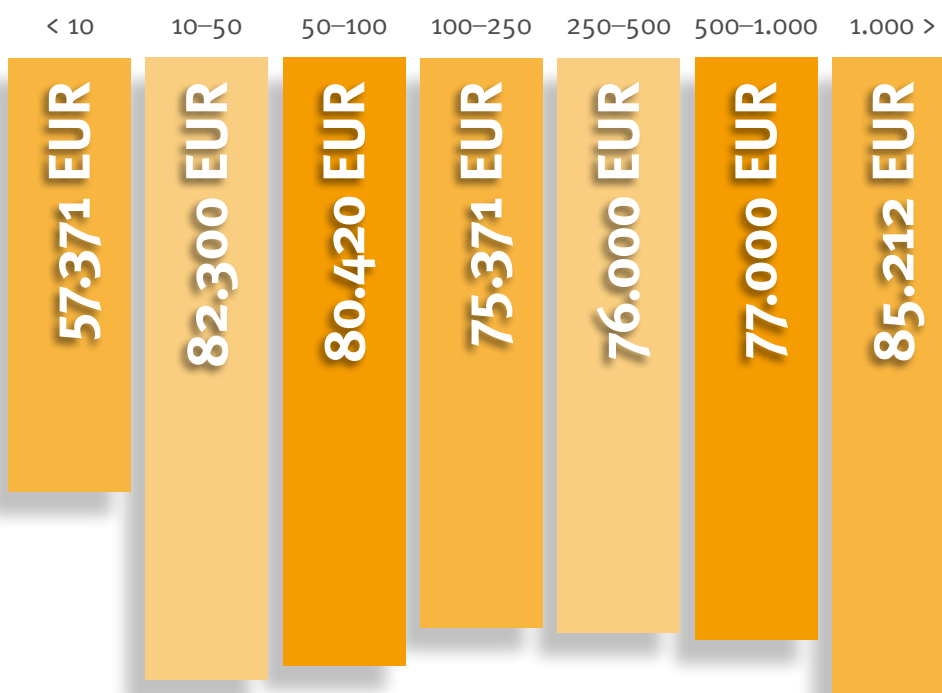
Jahres-  
umsatz  
in Mio.

**Einkäufer**



Jahres-  
umsatz  
in Mio.

**Einkaufsleiter**

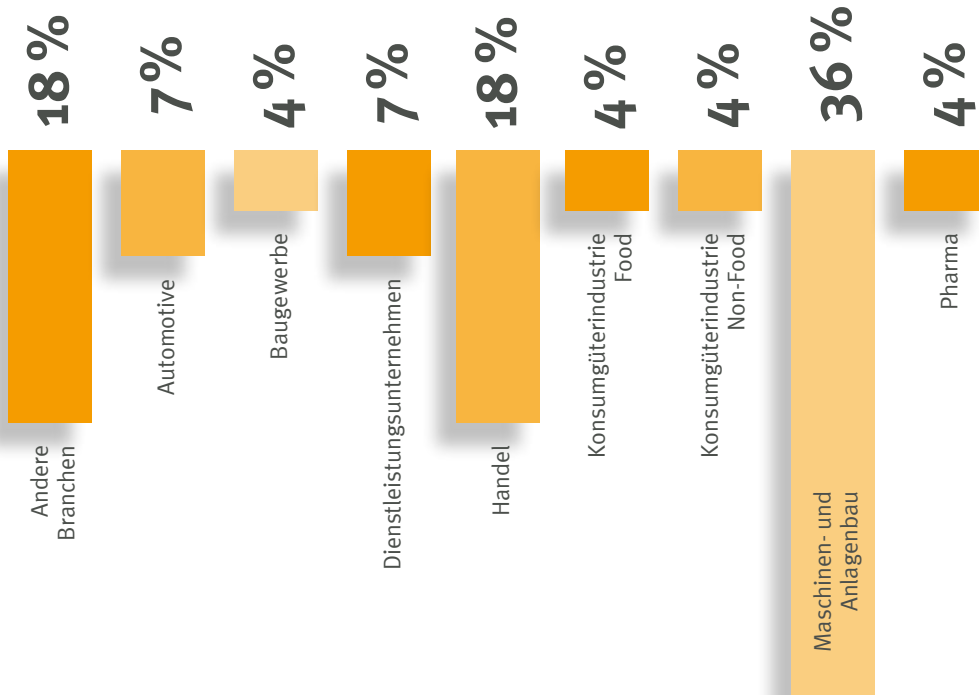


**VERTEILUNG**

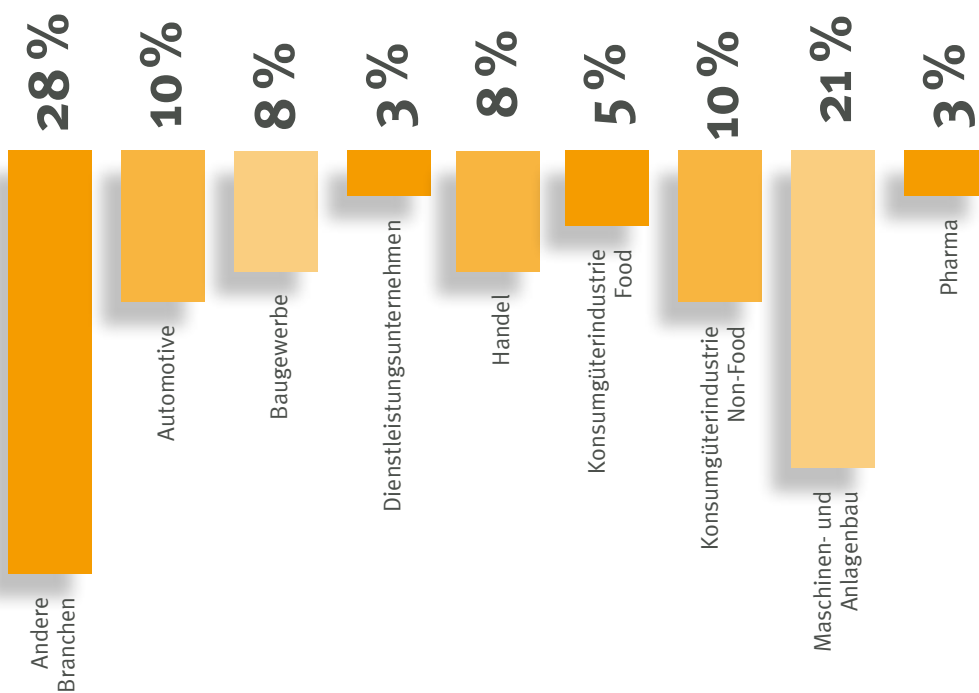
**NACH BRANCHEN**

36% der Einkäufer sind in der Branche Maschinen- und Anlagenbau tätig. Jeweils 18 % sind im Handel, sowie in sonstigen Branchen tätig. 21% der Einkaufsleiter arbeiten im Maschinen- und Anlagenbau, 28% geben eine sonstige Branche an.

**Einkäufer**



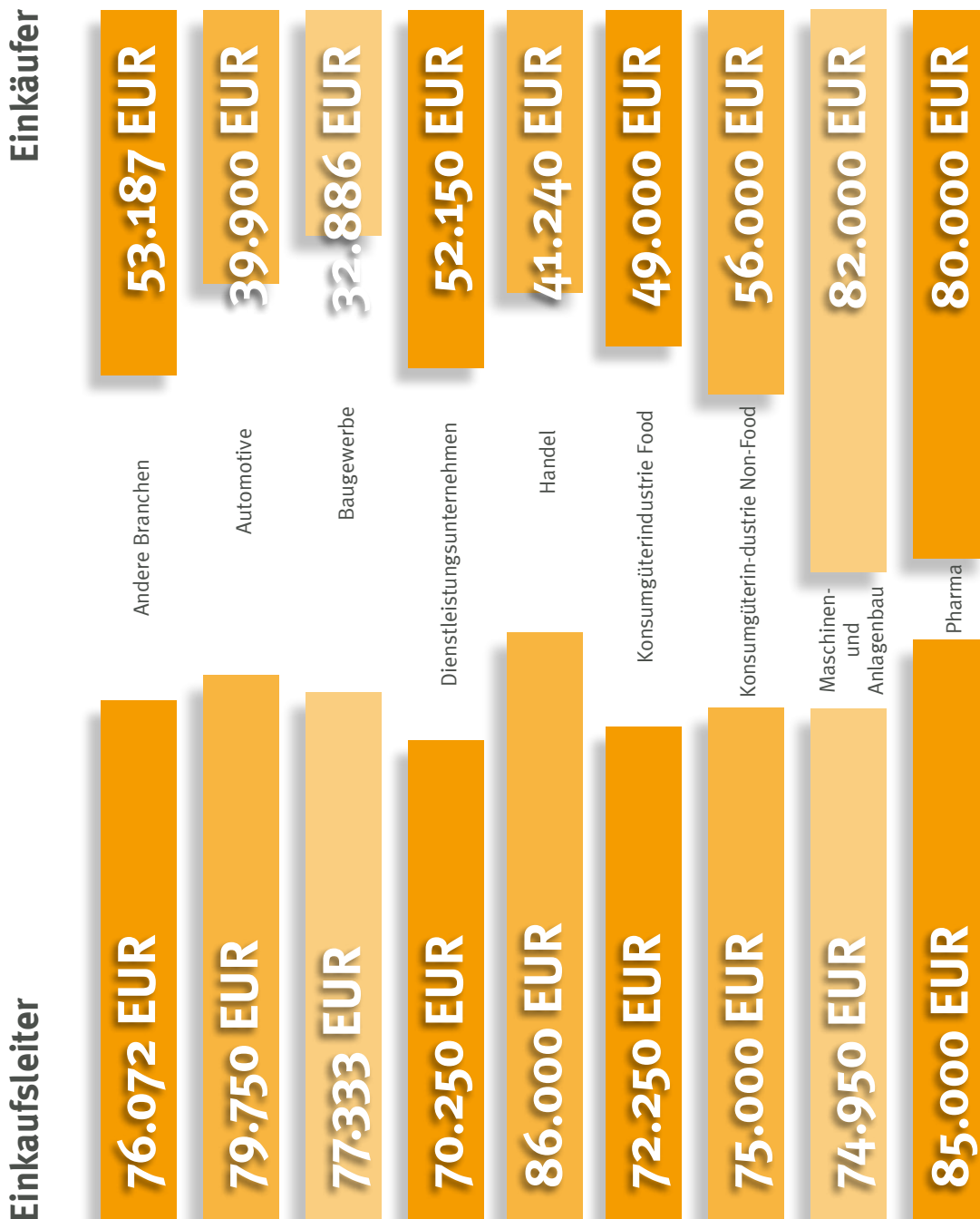
**Einkaufsleiter**



## DURCHSCHNITTSGEHALT

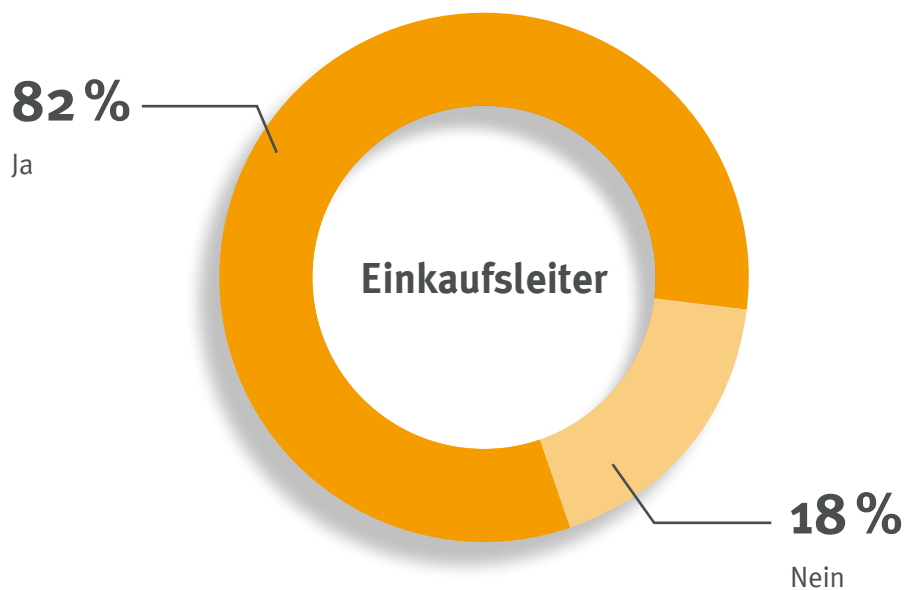
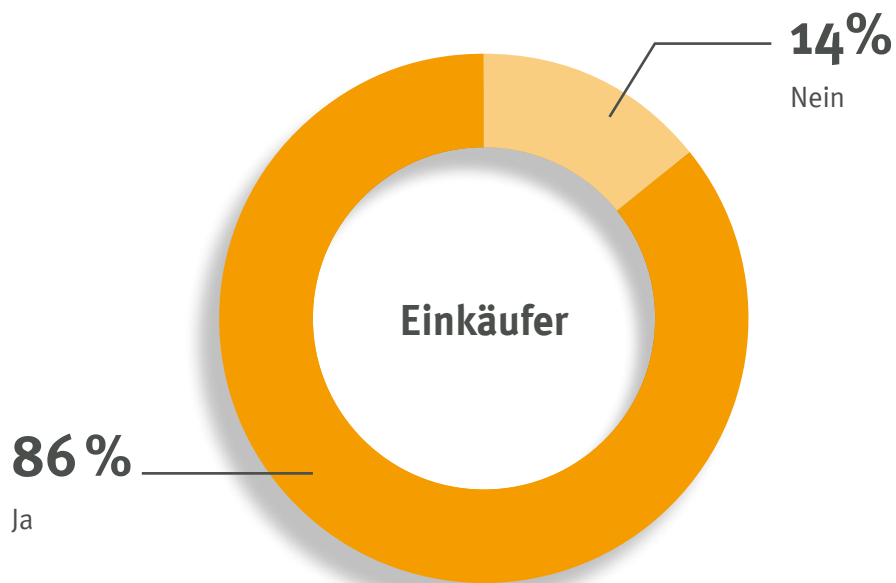
### NACH BRANCHE

Einkäufer der Branche Maschinen- und Anlagenbau können mit einem Gehalt von durchschnittlich 82.000 EUR rechnen. Nur 32.886 EUR erhalten Einkäufer im Baugewerbe. Die befragten Einkaufsleiter verdienen im Bereich Handel mit 86.000 EUR am meisten. Das niedrigste durchschnittliche Gehalt (70.250 EUR) verdienen sie bei Dienstleistungsunternehmen.



**TEILNAHME****AN FORTBILDUNGEN**

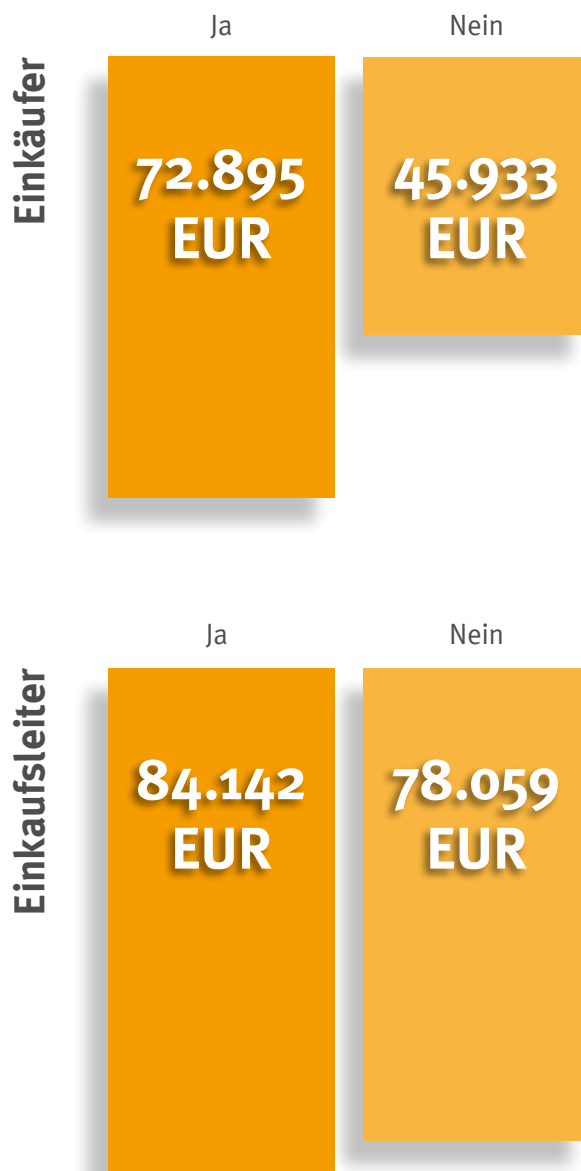
86 % der Einkäufer haben an einer Fortbildung teilgenommen.  
82% der Einkaufsleiter haben sich beruflich fortgebildet.

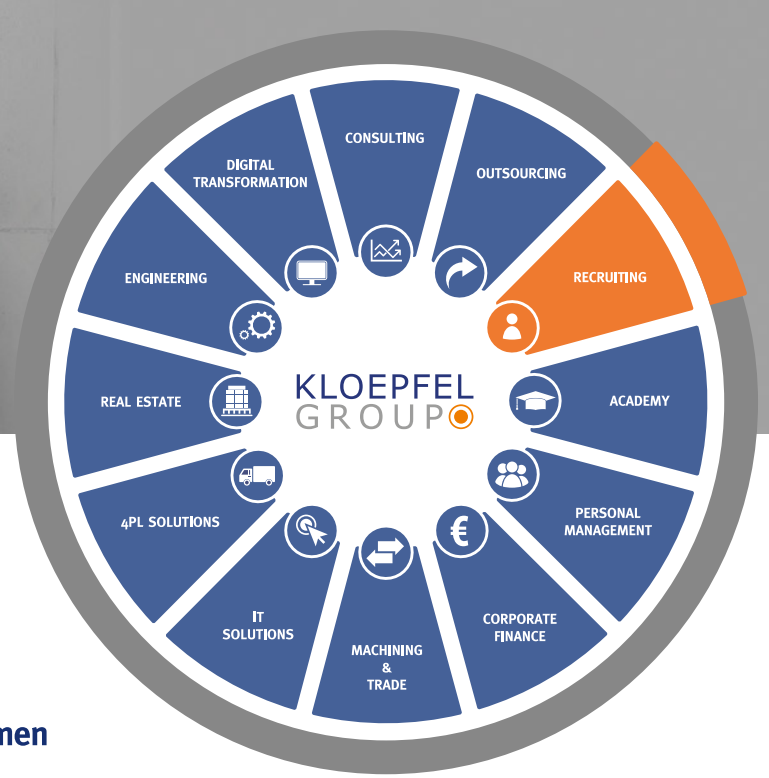




**GEHALT****NACH TEILNAHME AN FORTBILDUNGEN**

Einkäufer die eine Fortbildung durchlaufen haben, verdienen im Schnitt 72.895 EUR, ohne Fortbildung sind es 45.933 EUR. Somit haben sich Fortbildungen bei den Teilnehmern auf das Gehalt ausgewirkt. Einkaufsleiter mit Fortbildung verdienen 84.142 EUR. Diejenigen ohne Fortbildung verdienen etwa 6.000 EUR weniger.





# 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

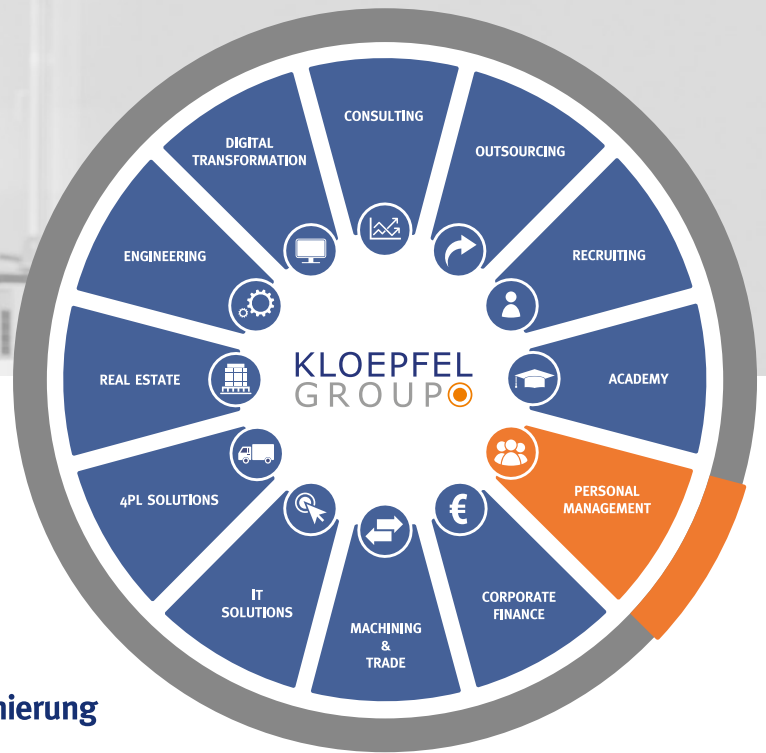
Nach der Vorstellung Ihrer Bewerber ist unsere Arbeit noch nicht getan. Wir begleiten die Bewerbungsprozesse Ihrer Kandidaten und halten Sie gezielt auf dem Laufenden. Damit wissen Sie immer, wo die Bewerber stehen und wie Sie diese für sich gewinnen können.



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

## 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



# 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 Lohnsteueraus- 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**

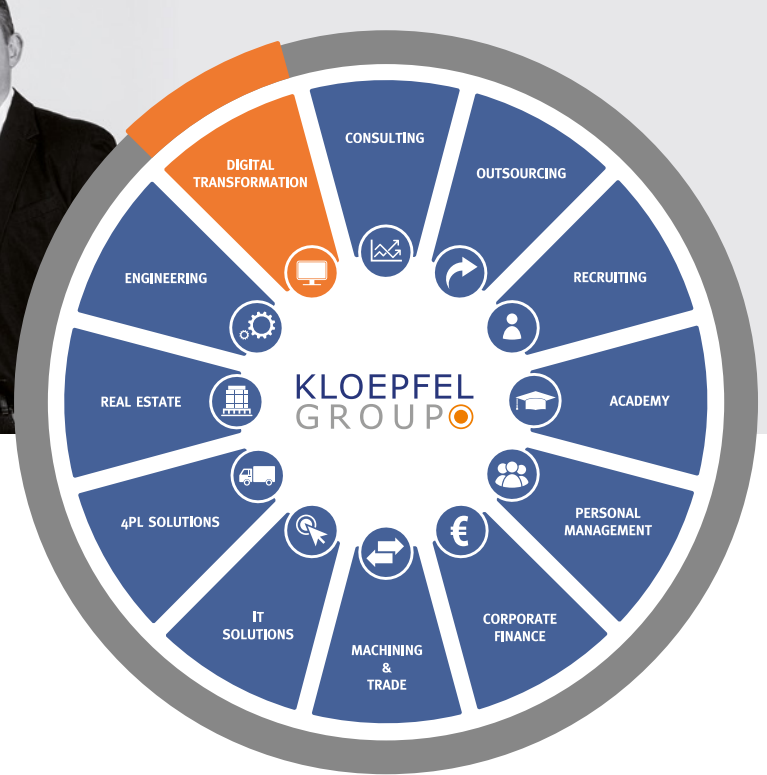
\*abzgl. Beratungshonorar

**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



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](http://wlv.de), [wlv.at](http://wlv.at) und [wlv.ch](http://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](http://wlv.de)

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



## IMPRESSUM

### Herausgeber

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

[www.kloepfel-group.com](http://www.kloepfel-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](mailto:mail@ricardafrenzel.de)  
+49 163 60 366 62

### Bildquellen

Alle Bilder von [www.istockphoto.com](http://www.istockphoto.com) wurden  
rechtmäßig erworben und werden von der  
Kloepfel Consulting GmbH gemäß dem  
Lizenzrecht für redaktionelle Zwecke  
verwendet.

Coverbild: iStock © Staras

Stand Oktober 2017