



# Gehalt im Einkauf und Supply Chain Management 2023

## **Autoren**

Dominic Käslin, Zentrum für Betriebswirtschaftslehre  
Fachhochschule Graubünden  
Comercialstrasse 22  
7000 Chur

Tel. +41 81 286 37 52  
dominic.kaeslin@fhgr.ch  
www.fhgr.ch/dsc

Mathias Siegenthaler, Inhaber und Geschäftsführer  
Logjob AG  
Kronenplatz 14  
8953 Dietikon

Tel. +41 44 745 10 55  
info@logjob.ch  
www.logjob.ch

## **Herausgeber**

procure.ch – Fachverband für Einkauf und Supply Management  
5001 Aarau  
Tel. +41 62 837 57 00  
www.procure.ch

Andreas Kyburz  
kyburz@procure.ch

## **Projektleitung**

Elisabeth Frey  
procure.ch  
5001 Aarau  
frey@procure.ch

Frauen und Männer sind in allen Texten gleichermaßen angesprochen,  
auch wenn aufgrund der besseren Lesbarkeit auf die weibliche Form verzichtet wurde.

Angaben zu Löhnen, Boni und Zusatzvergütungen sind in Schweizer Franken und teilweise in Tausend Franken (kCHF) angegeben.

Aarau, im Juni 2023



**Dominic Käslin**

Zentrum für Betriebswirtschaftslehre  
Fachhochschule Graubünden



**Andreas Kyburz**

Geschäftsführer  
procure.ch

# Vorwort und Inhalt

Liebe Leserin, lieber Leser,

Wir freuen uns, Ihnen die aktualisierte 2023-Ausgabe unserer Studie zu präsentieren. Nach der weitreichenden Resonanz auf unsere Ausgabe 2018, stellen wir uns erneut die Frage: Wie hat sich die Rolle des Einkaufs in schweizerischen Unternehmen im Zuge der rasant fortschreitenden Digitalisierung verändert?

In den letzten Jahren haben sich IT-Kompetenzen und analytisches Denken als Kernelemente im Anforderungsprofil der Einkäufer etabliert. Angesichts der Digitalisierung ist der Fachbereich Einkauf mehr denn je ein attraktives, zukunftsorientiertes Berufsfeld – sowohl für Berufseinsteiger als auch für erfahrene Fachleute.

In dieser Ausgabe haben wir zudem besonderes Augenmerk auf den Aussenhandel gerichtet, einen weiteren Schlüsselfaktor im modernen Einkauf.

Unsere Studie 2023 legt besonderen Fokus auf die fortlaufenden Veränderungen in den Gehalts- und Mitarbeiterstrukturen und zeigt, wie die Digitalisierung die Landschaft des Einkaufs nachhaltig prägt. Dank der Beiträge aus der Unternehmenspraxis können wir ein realitätsnahes Bild der aktuellen Situation im Einkauf zeichnen und wichtige Entwicklungstendenzen hervorheben.

Wir danken allen Teilnehmenden für ihren wichtigen Beitrag und hoffen, dass die Ergebnisse unserer Studie für Sie ebenso aufschlussreich sind wie für uns.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!

Dominic Käslin  
Andreas Kyburz

## STUDIENDESIGN

- 4** Studiendesign und Summary
- 5** Teilnehmende

## EINKAUF UND SUPPLY CHAIN MANAGEMENT ALS KARRIEREWahl

- 6** Karrieresprungbrett

## GRUNDGEHÄLTER, BONI UND ZUSATZVERGÜTUNGEN

- 7** Grundgehälter, Boni, Zusatzvergütungen
- 8** Alter und Berufserfahrung
- 9** Gender-Pay-Gap
- 10** Ausbildung
- 10** Regionen und Städte
- 11** Unternehmensgrösse und Sektoren

## GEHALT NACH FUNKTION

- 12** Funktionsstufe, Berufserfahrung
- 13** Lebensalter, Boni, Tätigkeiten, Grundgehalt
- 14** Oberes Kader
- 16** Mittleres Kader
- 18** Unteres Kader
- 20** FachspezialistIn ohne Kaderfunktion
- 22** SachbearbeiterIn
- 24** Aussenhandel

## FACHKRÄFTEMANGEL

- 26** Wie gehen Unternehmen mit dem Fachkräftemangel um?
- 26** Kompetenzentwicklung, Unterstützung durch Arbeitgeber
- 27** Weiterbildung, Arbeitsumfeld

## «JOB SHARING NOCH IMMER EIN RANDPHÄNOMEN»

- 28** Bericht von Mathias Siegenthaler

## PROCURE.CH UND PARTNER

- 29** Partner
- 30** Der Fachverband und seine Leistungen

# Studiendesign und Summary

Bereiche des Supply Chain Managements wie Einkauf, Logistik und Aussenhandel wachsen zunehmend zusammen und werden integriert, um das Potenzial aus dem unterbrechungsfreien Fluss von Waren und Informationen maximieren zu können. Unterbrüche von Supply Chains während der Pandemie, dem Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine und makroökonomische Entwicklungen haben die Anforderungen an das Supply Chain Management stark verändert. Die Digitalisierung und der steigende Fachkräftemangel sind weitere Treiber der Veränderungen im Supply Chain Management. Deshalb geht die Studie den Fragen nach, wie sich das Arbeitsumfeld verändert hat und ob Unternehmen für die anstehenden Veränderungen, ausgelöst besonders auch durch die Pensionierungswelle der Baby-Boomer-Generation, vorbereitet sind.

Das Ziel der Studie liegt darin, aktuelle Informationen über die Mitarbeitenden- und Gehaltsentwicklung im Supply Chain Management zu gewinnen. Die Auswertung der Grundgehälter und Boni wird nach unterschiedlichen Kriterien durchgeführt, u. a. nach Alter,

Geschlecht, Geografie und Wirtschaftssektor. Zusätzlich werden die Daten auf den unterschiedlichen Funktionsstufen im Einkauf und zusammengefasst auch für den Aussenhandel separat dargestellt.

Im Auftrag von procure.ch – Fachverband für Einkauf und Supply Management – führte die FH Graubünden eine Befragung von Expertinnen und Experten für Supply Chain Management in der Schweiz durch. Der Fokus lag bei der Befragung besonders auf die Funktionsbereiche Einkauf und Aussenhandel und hat aktuelle Themen in den Bereichen der Mitarbeitenden- und Gehaltsentwicklung abgefragt.

Die Befragung wurde online durchgeführt und richtete sich an Personen sämtlicher Funktionsbereiche und Funktionsstufen des Supply Chain Managements in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz, die zum Zeitpunkt der Befragung in einer entsprechenden Tätigkeit waren. Im Umfragezeitraum zwischen dem 16.1.2023 und dem 15.2.2023 haben 1229 Personen analysierbare Antworten eingereicht. Gegenüber der letzten Durchführung 2018 stellt dies einen Anstieg von über 27% dar.

## Summary

### Gehalt steigt leicht an

Das durchschnittliche Grundgehalt der Teilnehmenden liegt bei 116 722 CHF. Im Einkauf liegt der Durchschnitt bei 117 453 CHF und damit um 4,8% höher als 2018. Von den Befragten erhalten 54% Bonuszahlungen. Dieser Bonus liegt – wenn nur die Personen mit Boni berücksichtigt werden – bei 12 641 CHF. Nur 14% der Teilnehmenden gaben an, von keinen Zusatzleistungen profitieren zu können.

### Frauen verdienen weniger

Die Grundgehälter von Männern und Frauen sind weiterhin unterschiedlich, Frauen verdienen im Durchschnitt 21 203 CHF weniger. Dadurch hat sich die Schere gegenüber 2018 (22 350 CHF) leicht geschlossen. Vergleichbare Unterschiede sind auch bei Bonuszahlungen zu beobachten. Während auf Stufe SachbearbeiterIn 64% der Teilnehmenden weiblich sind, sind Männer bereits ab Stufe FachspezialistIn ohne Kaderfunktion in der Mehrheit und weniger als 10% der Geschäftsleistungsmitglieder sind weiblich.

### Vorbereitung auf Pensionierungswelle mangelhaft

Nur 20% der Unternehmen nutzen Optimierungen und Automatisierungen, um sich auf die anstehende Verschärfung des Fachkräftemangels vorzubereiten. Nur 21% nutzen dafür die interne Nachwuchsförderung. Mit 30% ist die externe Rekrutierung neuer Mitarbeitender der am häufigsten genannte Ansatz, dessen Nachhaltigkeit aufgrund der demographischen Entwicklung hinterfragt werden kann. Ganze 28% der Teilnehmenden sind der Meinung, dass ihre Arbeitgeber nicht ausreichend auf den Fachkräftemangel vorbereitet sind.

### Arbeitsumfeld

Trotz aller Herausforderungen der letzten Jahre sind 67% der Teilnehmenden mit ihrer Tätigkeit eher oder sehr zufrieden und sehen das Supply Chain Management als Karrieresprungbrett. Neue Kompetenzen erwerben Supply Chain Manager primär on-the-job und mehr als die Hälfte der Teilnehmenden schätzen die Unterstützung seitens Arbeitgeber durch interne und externe Ausbildungen gut bis sehr gut ein. 12% der Teilnehmenden wollen neue Anforderungen an ihre Kompetenzen abwehren und nur 1% ist davon überzeugt, dass sie bereits über die nötigen Kompetenzen verfügen. Das Angebot zu Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten hat wie die Ausstattung und Gestaltung der Arbeitsplätze Verbesserungen bzw. Steigerungen erfahren, während das Jobsharing abgenommen hat oder neutral geblieben ist.