



PEXXA Gehaltskompass 2026

Wie viel Kompetenz im Einkauf wert ist

Der Report für alle, die im Einkauf nicht nur arbeiten, sondern vorankommen wollen. Was Einkäufer in Deutschland verdienen, und welche Kompetenzen das Gehalt wirklich heben.

Ein Report von PEXXA. Procurement Excellence Academy.

Inhalt

1. Auf einen Blick	3
2. Wer sich weiterbildet, gewinnt doppelt	4
3. Was verdient der Einkauf 2026?	5
4. Die Stellschrauben	6
5. Der Karrieresprung in Euro	7
6. Skill-Premium: welche Kompetenzen das Gehalt heben	7
7. Mensch und Markt	8
8. Fazit und drei Empfehlungen	9
9. Methodik und Quellen	10

Auf einen Blick

Gehalt im Einkauf ist keine Frage der Dienstjahre allein. Es ist vor allem eine Frage der Aufgaben, die du übernimmst, und der Kompetenzen, die du mitbringst. Genau das zeigen die sieben zentralen Befunde dieses Reports.

1. KI-Kompetenz wird zum neuen Gehaltshebel. 59 Prozent der Arbeitgeber in Deutschland zahlen mehr für digitale und KI-nahe Kompetenzen. Weltweit ist die Gehaltsprämie für KI-Fähigkeiten binnen eines Jahres auf plus 56 Prozent gestiegen.

2. Der Sprung vom Operativen ins Strategische zahlt sich aus. Wer strategische statt operative Aufgaben verantwortet, verdient im Median rund 37 Prozent mehr Grundgehalt. In Euro sind das gut 18.600 Euro pro Jahr.

3. Nach oben verdoppelt sich das Gehalt fast. Von der Sachbearbeitung bis zur Abteilungsleitung wächst das Grundgehalt von rund 53.000 auf über 104.000 Euro, ein Plus von fast 100 Prozent.

4. Kompetenz zahlt sich direkt aus. Den größten Hebel bildet die Kombination aus einkäuferischem Handwerk und dem sicheren Umgang mit KI-Werkzeugen. Dass Kompetenz wirkt, zeigen auch weitere Einzelfaktoren, z. B. bringt das Beherrschen digitaler Werkzeuge rund 15 Prozent mehr.

5. Der Gender-Gap im Einkauf ist größer als im Durchschnitt. Frauen verdienen im Einkauf im Median rund 25 Prozent weniger als Männer. Über alle Branchen liegt der amtliche Wert bei 16 Prozent.

6. Direkt schlägt indirekt. Im produktionsnahen, direkten Einkauf liegen die Gehälter deutlich über dem indirekten Einkauf. Wer indirekt einkauft, verdient auf vergleichbarer Ebene spürbar weniger.

7. Weiterbildung ist der Hebel, der doppelt wirkt. Künstliche Intelligenz automatisiert zuerst die operativen und damit die am schlechtesten bezahlten Aufgaben. Wer sich weiterbildet, hebt deshalb nicht nur sein Gehalt, sondern sichert zugleich seinen Job.

Wer sich weiterbildet, gewinnt doppelt

Gehalt entsteht dort, wo strategisch gearbeitet wird und wo Kompetenz sichtbar ist. Das zeigen die sieben Befunde oben. Es gibt aber eine zweite Seite, die genauso wichtig ist. Wer sich weiterbildet, verdient nicht nur mehr, sondern macht sich auch unabhängiger von der Automatisierung.

Der Einkauf steht an einem Wendepunkt. Künstliche Intelligenz und Automatisierung übernehmen zuerst die rein transaktionalen Aufgaben, also genau die operativen Tätigkeiten, die schon heute am schlechtesten bezahlt sind. Die strategische Arbeit dagegen, komplexe Verhandlungen, Lieferantenbeziehungen und Entscheidungen unter Unsicherheit, bleibt Sache des Menschen.

PEXXA-Gründer Michael Neumann hat diesen Punkt im Podcast **Einkaufssache (#20)** von **Beschaffung aktuell** auf eine einfache Formel gebracht: Künstliche Intelligenz ersetzt den Einkäufer nicht, aber Einkäufer, die mit KI arbeiten, ersetzen die, die es nicht tun. Damit wird Weiterbildung vom Karrierewunsch zur Absicherung. Wer heute in seine Kompetenzen investiert, hebt sein Gehalt und senkt zugleich das Risiko, von der Automatisierung überholt zu werden.

Genau hier setzen die PEXXA eLearnings an. Mit praxisnaher, digitaler Weiterbildung im eigenen Lerntempo baust du gezielt die Kompetenzen auf, die dieser Report als Gehaltstreiber zeigt. So vergrößerst du dein Können, gehst den nächsten Karriereschritt und verdienst mehr.

Mehr verdienen beginnt damit, das eigene Gehalt einordnen zu können. Wo stehst du heute, und was ist im Einkauf überhaupt möglich? Die folgenden Zahlen geben den Rahmen.



Was verdient der Einkauf 2026?

Gehälter nach Rolle

Rolle	Grundgehalt (Median)
Supply Chain Manager	90.000 €
(Global) Category Manager	82.500 €
Commodity Buyer	75.638 €
Lead Buyer	78.000 €
Indirekter Einkäufer	70.698 €
Technischer Einkäufer	65.385 €
Facheinkäufer	58.666 €

Das mittlere Grundgehalt im Einkauf liegt bei rund **81.900 Euro** im Jahr. Rechnet man feste und variable Sonderzahlungen hinzu, kommt man auf **91.266 Euro** Jahresbezüge. Die Spannbreite ist groß: Ein Viertel der Einkäufer verdient 65.246 Euro oder weniger, das obere Viertel 101.000 Euro oder mehr. Am oberen Ende stehen Rollen mit strategischer Steuerung und Lieferkettenverantwortung, reine Fach- und Abwicklungsrollen liegen deutlich darunter.

Direkter und indirekter Einkauf. Auffällig ist die Spreizung zwischen beiden Welten. Wer produktionsnahe Warengruppen verantwortet, etwa im Category Management (82.500 €) oder Commodity Buying (75.638 €), liegt deutlich über dem klassischen indirekten Einkäufer (70.698 €). Auf vergleichbarer Ebene ist dieser Abstand in der Praxis noch ausgeprägter. Wer aus dem indirekten in den direkten Einkauf wechselt oder umgekehrt strategische Warengruppen übernimmt, bewegt damit sein Gehaltsband spürbar.

Gehälter nach Hierarchieebene

Ebene	Grundgehalt	Jahresbezüge
Sachbearbeitung / Assistenz	52.941 €	54.150 €
Fachkraft / Spezialist	68.000 €	73.000 €
Team- / Gruppenleitung	84.500 €	93.868 €
Abteilungs- / Bereichsleitung	104.615 €	122.140 €
Geschäftsführung / Vorstand	115.000 €	151.000 €

Der Weg von der Sachbearbeitung in die Teamleitung bringt bereits gut 31.500 Euro mehr Grundgehalt, ein Plus von 60 Prozent. Bis zur Abteilungsleitung verdoppelt sich das Gehalt nahezu.

Die Stellschrauben

Neben Rolle und Ebene entscheiden eine Handvoll Faktoren darüber, wo im Gehaltsgefüge jemand landet.

Gehälter nach Berufserfahrung

Jahre im Einkauf	Grundgehalt
0 bis 1	58.545 €
2 bis 5	62.235 €
6 bis 10	73.571 €
11 bis 15	85.847 €
16 bis 20	93.600 €
über 20	96.000 €

Erfahrung zahlt sich aus, aber der Effekt flacht ab. Der größte Sprung liegt zwischen den ersten fünf und den ersten zehn Jahren. Wer in dieser Phase gezielt Verantwortung und Kompetenzen aufbaut, beschleunigt die Kurve deutlich.

Gehälter nach Unternehmensgröße

Unternehmen	Grundgehalt
Große Unternehmen (über 500)	86.000 €
Mittlerer Mittelstand (250 bis 499)	80.000 €
Kleiner Mittelstand (50 bis 249)	69.000 €
Kleine Unternehmen (10 bis 49)	67.200 €

Gehälter nach Branche

Am besten zahlen Energie (95.586 €), Automotive (94.679 €) und Chemie und Pharma (92.105 €). Am unteren Ende liegen der öffentliche Dienst (64.189 €) und das Bauwesen (71.884 €). Zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft liegen im Median rund 17.700 Euro.

Gehälter nach Region und Verantwortung

Regional führen Baden-Württemberg, Bayern und Schleswig-Holstein mit rund 85.000 bis 88.000 Euro. Noch stärker als die Region wirkt die Verantwortung: Wer Personal führt, verdient spürbar mehr. Ohne Führungsverantwortung liegt der Median bei 67.000 Euro, mit einem Team von einem bis zehn Mitarbeitern bei 90.000 Euro, ab 20 unterstellten Mitarbeitern bei 121.000 Euro. Auch das verantwortete Einkaufsvolumen schlägt durch: Wer das gesamte Volumen verantwortet, kommt im Median auf 100.000 Euro.

Der Karrieresprung in Euro

Das ist der Kern dieses Reports. Nicht die Jahre im Beruf entscheiden am stärksten über das Gehalt, sondern die Art der Aufgabe.

Aufgabenschwerpunkt	Grundgehalt	Jahresbezüge
Operative Aufgaben	51.000 €	52.215 €
Strategische Aufgaben	69.608 €	73.600 €
Projektarbeit	78.418 €	86.410 €

Der Wechsel vom operativen in den strategischen Einkauf bringt im Median **18.608 Euro mehr Grundgehalt, ein Plus von rund 37 Prozent**. Wer in die Projektarbeit geht, liegt sogar 54 Prozent über dem operativen Niveau.

Das ist eine gute Nachricht, denn die Art der Aufgabe lässt sich beeinflussen. Wer beginnt, strategisch zu denken und zu handeln, also Warengruppen zu steuern, Lieferantenmärkte zu analysieren und Verhandlungen aktiv zu gestalten statt Bestellungen abzuwickeln, verändert nicht nur seinen Arbeitsalltag, sondern auch sein Gehaltsband. Dienstjahre kann man nicht abkürzen. Kompetenz und Aufgabenprofil schon.

Skill-Premium: welche Kompetenzen das Gehalt heben

Wenn die Aufgabe das Gehaltsband bestimmt, dann sind Kompetenzen der Hebel, mit dem man in diese Aufgaben hineinwächst. Entscheidend ist die Kombination aus solidem einkäuferischem Handwerk und dem sicheren Umgang mit KI-Werkzeugen. Die folgenden Einzelfaktoren zeigen, wie unmittelbar sich Kompetenz auszahlt.

Gehälter nach Sprachkenntnissen

Kompetenz	Grundgehalt
ohne Englisch	65.571 €
mit Englisch	83.200 €
Englisch ab Niveau C1	90.000 €
zusätzlich Spanisch ab B2	107.550 €

Verhandlungssicheres Englisch ist im Einkauf kein Nice-to-have, sondern ein Gehaltsfaktor. Der Unterschied zwischen ohne und mit Englisch liegt bei rund 27 Prozent.

Gehälter nach digitalen Werkzeugen

Werkzeug	ohne	mit
Projektmanagement-Tools	78.139 €	89.150 €
ERP-Systeme (z. B. SAP)	73.085 €	83.750 €
Beschaffungssoftware	76.686 €	86.200 €

Wer die Werkzeuge des modernen Einkaufs beherrscht, verdient je nach Tool 12 bis 15 Prozent mehr. Diese Kenntnisse sind erlernbar und wirken unmittelbar.

Gehälter nach Bildungsabschluss

Formale Qualifikation bleibt ein Faktor. Ein Master oder Diplom bringt im Median 92.400 Euro, eine Promotion 108.000 Euro, ein Bachelor 69.871 Euro. Bemerkenswert ist das Tempo: Ein Masterabsolvent mit ein bis zwei Jahren Erfahrung verdient bereits mehr als mancher Ausbildungsabsolvent nach sechs bis zehn Jahren. Qualifikation kann Zeit ersetzen.

KI-Kompetenz

Die spannendste Entwicklung findet gerade statt. Eine harte, einkaufsspezifische Euro-Zahl zum Gehaltsvorteil von KI-Kompetenz gibt es noch nicht, und wer sie behauptet, überzeichnet. Aber die Marktsignale sind eindeutig. Nach einer Auswertung von PwC ist die Gehaltsprämie für KI-Fähigkeiten weltweit binnen eines Jahres von plus 25 auf plus 56 Prozent gestiegen. In Deutschland geben laut Robert Half 59 Prozent der Arbeitgeber an, für digitale und KI-nahe Grundkompetenz mehr zu zahlen, 65 Prozent für Spezialwissen etwa in generativer KI und Datenanalyse.

Für den Einkauf heißt das: KI-Kompetenz ist auf dem Weg vom Bonus zur Erwartung. Wer früh damit umgehen kann, wird knapp und damit wertvoll. Wer wartet, holt später Selbstverständliches nach.

Mensch und Markt

Der Gender-Gap ist real

Im Einkauf verdienen Frauen im Median rund 25 Prozent weniger als Männer, 68.500 gegenüber 87.225 Euro Grundgehalt. Der Abstand wächst mit Erfahrung und Hierarchie. Zum Vergleich: Über alle Branchen weist das Statistische Bundesamt für 2025 einen unbereinigten Gehaltsunterschied von 16 Prozent aus, bereinigt um Faktoren wie Beruf, Teilzeit und Position bleiben 6 Prozent. Der Gap im Einkauf liegt damit über dem gesamtwirtschaftlichen Schnitt. Das ist eine Zahl, die zum Handeln auffordert, für Unternehmen wie für Verhandlungen am eigenen Schreibtisch.

Ein Beruf unter Druck

Der Einkauf ist gefragt und gefordert zugleich. 88 Prozent der Befragten leisten Überstunden, 70 Prozent bewerten ihr Stresslevel als hoch oder sehr hoch, mehr als 30 Prozent denken über einen

Jobwechsel nach. Gleichzeitig ist der Anspruch auf Homeoffice mit 91 Prozent fast überall gegeben.

Ein Zusammenhang ist besonders aufschlussreich: Wer mit dem eigenen Gehalt zufrieden ist, verdient im Median rund 86.000 Euro, wer unzufrieden ist, rund 67.000 Euro. Zufriedenheit folgt dem Gehalt, und das Gehalt folgt der Kompetenz. Weiterbildung ist damit nicht nur ein Karrierehebel, sondern auch ein Zufriedenheitsfaktor.

Fazit und drei Empfehlungen

Der Einkauf belohnt nicht das Aussitzen, sondern das Gestalten. Wer sein Gehalt bewegen will, hat drei konkrete Hebel.

1. Aufgabenprofil strategischer schneiden. Suche aktiv den Weg von der Abwicklung zur Steuerung. Übernimm Warengruppenverantwortung, Lieferantenstrategie, Verhandlungsführung. Genau hier liegt der größte Gehaltssprung.

2. Die richtigen Kompetenzen aufbauen. Verhandlungssicheres Englisch, sicherer Umgang mit ERP und den Werkzeugen des modernen Einkaufs, und ein früher, souveräner Umgang mit KI. Diese Kompetenzen sind erlernbar und wirken direkt.

3. Wert sichtbar machen und verhandeln. Kompetenz, die niemand sieht, wird nicht bezahlt. Dokumentiere Ergebnisse, mache deinen Beitrag messbar, und geh mit belastbaren Zahlen in die Gehaltsverhandlung. Dieser Report liefert dir die Vergleichswerte dafür.

Der stärkste dieser drei Hebel ist Weiterbildung. Sie wirkt auf das Gehalt und auf die Sicherheit des eigenen Jobs zugleich.

Der Einkauf der Zukunft ist kein Kostenfaktor. Er ist Gestalter. Und gestalten wird, wer bereit ist, dazuzulernen.

Methodik und Quellen

Grundlage dieses Reports sind eigene Recherchen und Auswertungen aktueller Gehaltsdaten für den Einkauf in Deutschland (Bezugszeitraum 2024 und 2025), ergänzt um öffentlich verfügbare Quellen. Genutzt wurden unter anderem Daten des Statistischen Bundesamts (Destatis, Berichtsjahr 2025), Gehaltsportale wie StepStone und gehalt.de sowie Studien von PwC (Global AI Jobs Barometer 2025) und Robert Half (Gehaltsübersicht 2026).

Alle Gehaltsangaben sind Mediane, also Zentralwerte, sofern nicht anders angegeben. Der Median ist robuster gegenüber Ausreißern als der Durchschnitt und bildet das typische Gehalt besser ab. Grundgehalt bezeichnet das Bruttojahresgehalt auf Basis einer Vollzeitstelle und zwölf Monatsgehältern ohne Sonderzahlungen. Jahresbezüge umfassen zusätzlich feste und variable Sonderzahlungen.

Ein Hinweis zur Einordnung: Öffentliche Gehaltsportale weisen für einzelne Rollen teils niedrigere Werte aus als dieser Report. Das ist kein Widerspruch, sondern eine Frage der Stichprobe. Portale sammeln Selbstauskünfte über alle Erfahrungsstufen hinweg, während die hier ausgewerteten Daten stärker von erfahrenen Fach- und Führungskräften geprägt sind. Regionale Werte aus Bundesländern mit geringer Fallzahl sind als Tendenz zu lesen.

Dieser Report dient der Orientierung und dem Marktvergleich. Er ersetzt keine individuelle Gehalts- oder Karriereberatung. Alle Angaben wurden mit Sorgfalt zusammengestellt, eine Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit im Einzelfall kann nicht übernommen werden.

PEXXA Procurement Excellence Academy. Gehaltskompass 2026.