

Kienbaum

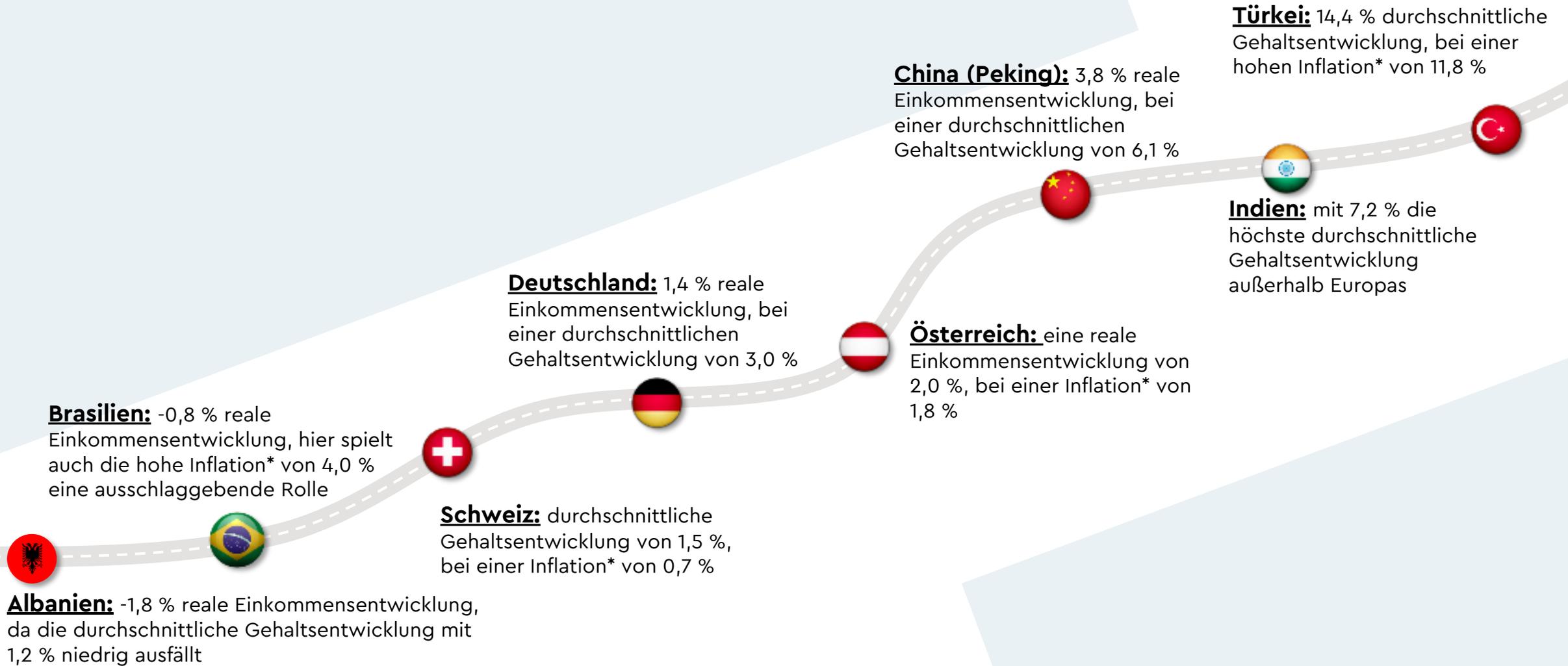


**Kienbaum**

Gehaltsentwicklungsprognose 2022

**Auszug**

# Spannende Details und Kernergebnisse



# Details zur Datenbasis der Gehaltsentwicklungsprognose

## STUDIENDESIGN UND UMFANG

Stichprobe	601
Art der Erhebung	Onlinebefragung
Studienart	Quantitativ
Zeitraum	02.08.2021 bis 27.08.2021

In den meisten teilnehmenden Ländern wird es trotz der aktuellen Situation nominale Gehaltssteigerungen geben. Durch hohe Inflationsraten in einigen Ländern wird die reale Gehaltssteigerung in diesen Ländern niedrig ausfallen, teilweise wird es sogar keine Erhöhungen bis hin zu Negativeffekten geben. Außer der Inflation ist ein weiterer wichtiger Treiber für Gehaltserhöhungen weltweit die Unternehmensperformance, sowie die wirtschaftliche Situation eines Landes.

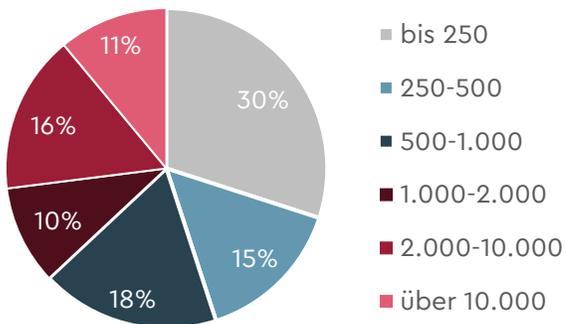
Das Clustering der Verantwortungsgrade im Unternehmen ist wie folgt:

Top Management (Geschäftsführung), Senior Management (Obere Führungsebene, z.B. Director, Bereichsleitung), Middle Management (Mittlere Führungsebene, z.B. Abteilungsleitung), Lower Management (Operative Führungsebene, z.B. Team-/ Projektleitung).

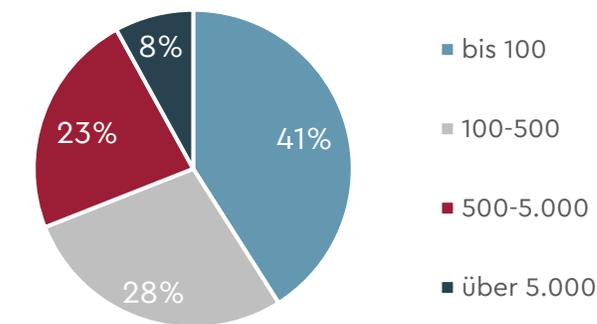
Die Kategorie Spezialist:innen & Fachkräfte umfasst alle Funktionen ohne Führungsverantwortung.

Grundlage der Studie bildet eine weltweite Umfrage mit unseren Kund:innen und Partner:innen mit Ergebnissen aus 48 Ländern. Über 600 Teilnehmende aus Unternehmen unterschiedlicher Größe und unterschiedlichen Branchen haben sich dieses Jahr an der Studie beteiligt und Informationen zur Gehaltsentwicklung preisgegeben, die Sie im Sinne von gezielten Benchmarks für die anstehenden Gehaltsrunden als Informationsgrundlage nutzen können.

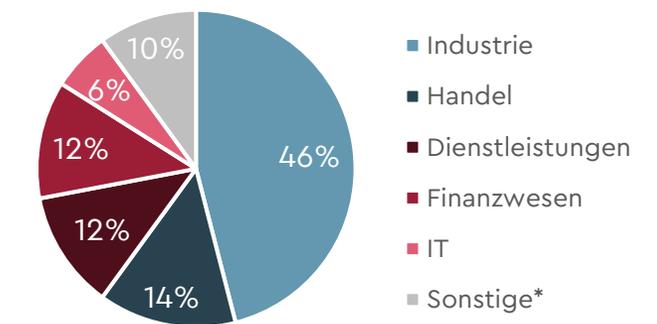
### BESCHÄFTIGTE



### UNTERNEHMENSGRÖSSE (MIO. EUR)

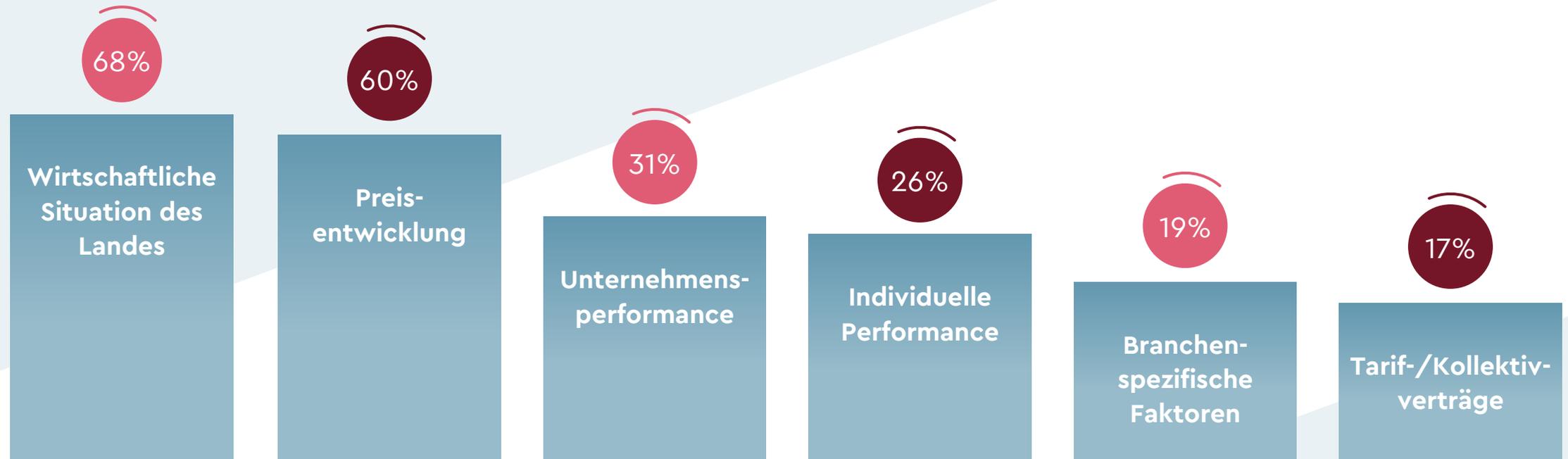


### AUFTEILUNG NACH BRANCHEN



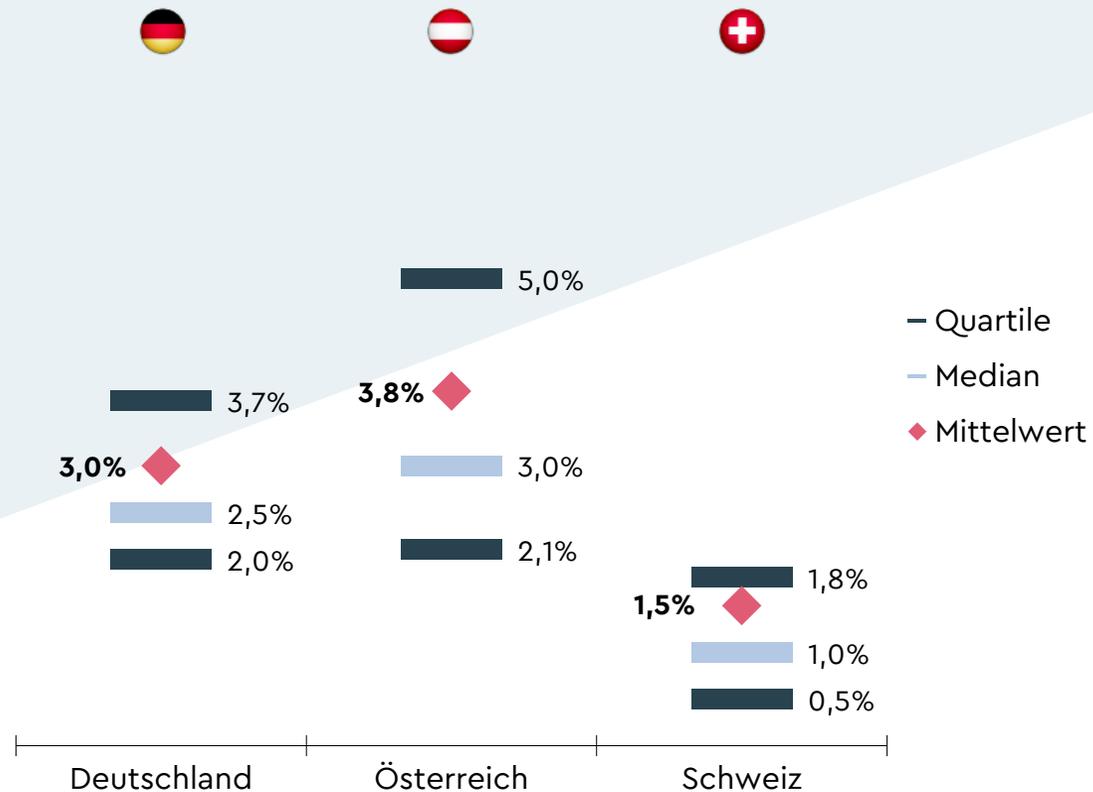
\* Tourismus, Kreativwirtschaft, Logistik, Handwerk

# Überblick über die sechs Einflussfaktoren der Gehaltsentwicklung und ihre Bedeutung in der EU



Von den abgefragten Faktoren wurde für die EU die wirtschaftliche Situation des Landes als bedeutsam für die Gehaltsentwicklung gewertet. In Deutschland und in Österreich sind Tarif- und Kollektivverträge von hoher Bedeutung, welche in der EU im Durchschnitt den geringsten Einfluss auf die Gehaltsentwicklung haben.

# Deep-Dive der Gehaltsentwicklung im DACH-Raum 2022



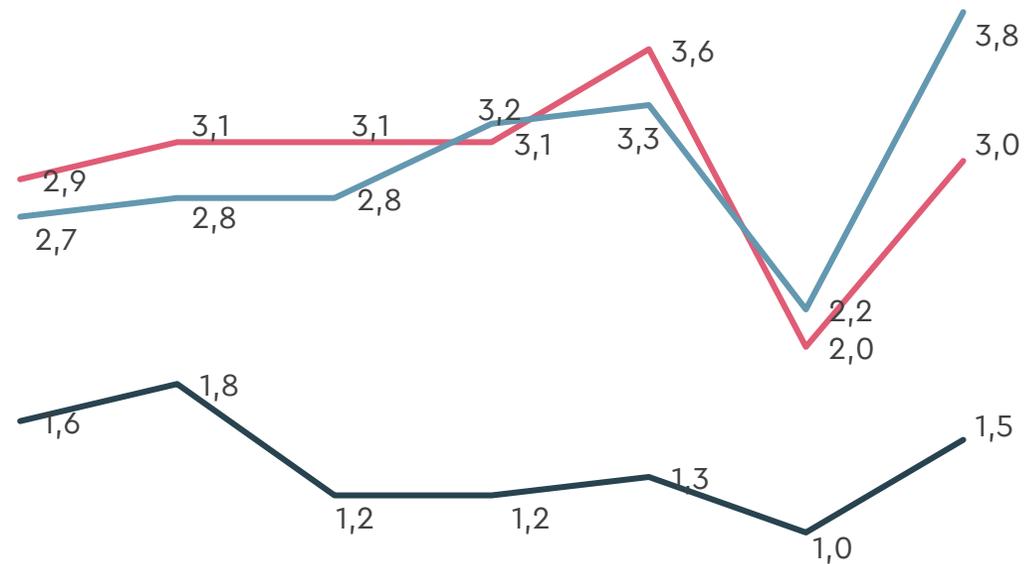
**Deutschland:** Die durchschnittliche Gehaltsentwicklung bewegt sich von 0 % bis 10 %. Der Median beträgt 2,5 % und der Mittelwert 3 %. Die Quartile gehen von 2 % (uQ) bis zu 3,7 % (oQ).

**Österreich:** Die durchschnittliche Gehaltsentwicklung in Österreich ist höher als jene in Deutschland. Die Maximalwerte werden mit bis zu 12 % höher eingeschätzt. Der Mittelwert ist mit 3,8 % auch etwas höher. Die Quartile gehen von 2,1 % (uQ) bis 5 % (oQ).

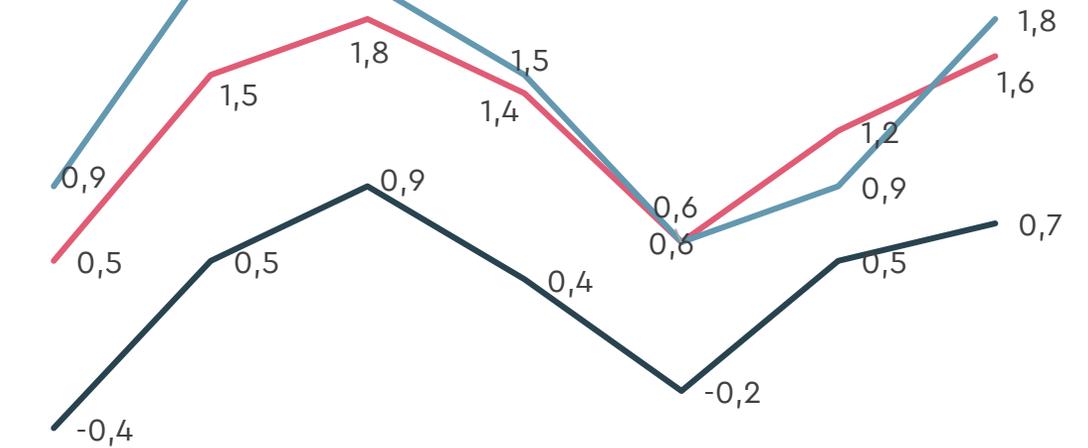
**Schweiz:** Die durchschnittliche Gehaltsentwicklung fällt in der Schweiz am geringsten aus. Die Quartile gehen von 0,5 % (uQ) bis 1,8 % (oQ). Die höchsten prognostizierten Werte liegen bei 5 %. Der Mittelwert liegt bei 1,5 %.

# Historische Entwicklung der Gehälter und der Inflation im DACH-Raum

## Durchschnittliche Gehaltsentwicklung



## Inflation



2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

— Deutschland — Österreich — Schweiz

2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

— Deutschland — Österreich — Schweiz

# Glossar

## Erläuterungen zur Studie

**Inflation\*:** Die fortwährende Entwertung des Geldes (der Kaufkraft) durch veränderte Verhältnisse der umlaufenden Geldmenge und der Gütermenge in einer Volkswirtschaft. Sie wird für Verbraucher:innen durch Preiserhöhungen spürbar.

**Durchschnittliche Gehaltsentwicklung:** Die von den Studienteilnehmenden angegebene Einschätzung zur Veränderung der Gehälter im Jahr 2022.

**Reale Einkommensentwicklung:** Die um die Inflation bereinigte durchschnittliche Gehaltsentwicklung.

**Mittelwert:** Statistischer Kennwert für den Durchschnittswert, bei dem die Summe aller Werte durch die Anzahl der Werte geteilt wird.

**Median:** Statistischer Kennwert, der die gesamte Datenmenge in zwei gleichgroße Hälften teilt, sodass 50% der Werte kleiner oder gleich diesem Wert sind und 50% größer oder gleich diesem Wert sind.

**Quartile:** Ähnlich wie der Median teilen die Quartile die Daten in gleich große Stücke. Quartile teilen die Daten in vier Anteile, die jeweils 25% der Daten beinhalten. Entsprechend sind 25% der Daten kleiner oder gleich dem unteren Quartil (uQ). Der Median entspricht exakt dem mittleren Quartil während das obere Quartil (oQ) die Daten in die unteren 75% und die oberen 25% aufteilt.

**\*Quelle sämtlicher Inflationsdaten der Studie:**

OECD (2021), Inflation forecast (indicator). doi: 10.1787/598f4aa4-en (abgerufen am 03. September 2021)

# Kontakt

Für Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung!

## Ansprechpartner:innen



**Alfred Berger**

**Senior Manager | Mitglied der Geschäftsleitung**

Fon: +43 1 533 51 88-21  
Mobil: +43 676 930 22 85

[alfred.berger@kienbaum.com](mailto:alfred.berger@kienbaum.com)



**Alexander Bayer**

**Consultant**

Fon: +43 1 533 51 88-34  
Mobil: +43 664 88 25 37 12

[alexander.bayer@kienbaum.com](mailto:alexander.bayer@kienbaum.com)



**Carolin Katzera**

**Consultant**

Fon: +49 221 801 72-871  
Mobil: +49 173 560 03 77

[carolin.katzera@kienbaum.de](mailto:carolin.katzera@kienbaum.de)

## Studententeam



**Sophie Petz**

Projektassistentin  
Compensation &  
Performance Management



**Emma Seidl**

Werkstudentin  
Compensation &  
Performance Management



**Maximilian Schmidt**

Praktikant  
People Analytics &  
HR Transformation



**Tom Dunshirn**

Werkstudent  
Compensation &  
Performance Management



**Dustin Detering**

Praktikant  
Compensation &  
Performance Management



# Kienbaum



© Copyright 2021

Kienbaum Consultants International GmbH

**Bitte beachten Sie:** Die Kienbaum-Vergütungsstudien sind ausschließlich für den Empfänger:innen bestimmt. Eine Weitergabe an Dritte oder die Nutzung für Dritte (z. B. im Rahmen von Beratungsprojekten) sind – auch auszugsweise – nicht gestattet.

**Das erweiterte Nutzungsrecht** gestattet die Weiterverwertung durch Dritte, sofern dies im Zusammenhang mit Zuarbeiten für den Empfänger steht. Die erweiterte Nutzung berechtigt auch, Reportdaten für Dritte zu verwenden. Sollten Sie sich für das erweiterte Nutzungsrecht interessieren, wenden Sie sich bitte an uns.

**Haftungsausschluss:** Die in diesem Report enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für eventuelle Schäden, die sich aus ihrer Verwendung ergeben, übernehmen wir keine Haftung.

Kienbaum Consultants International GmbH

Edmund-Rumpler-Straße 5

51149 Köln

[www.kienbaum.com](http://www.kienbaum.com)

Leading by #WePowerment