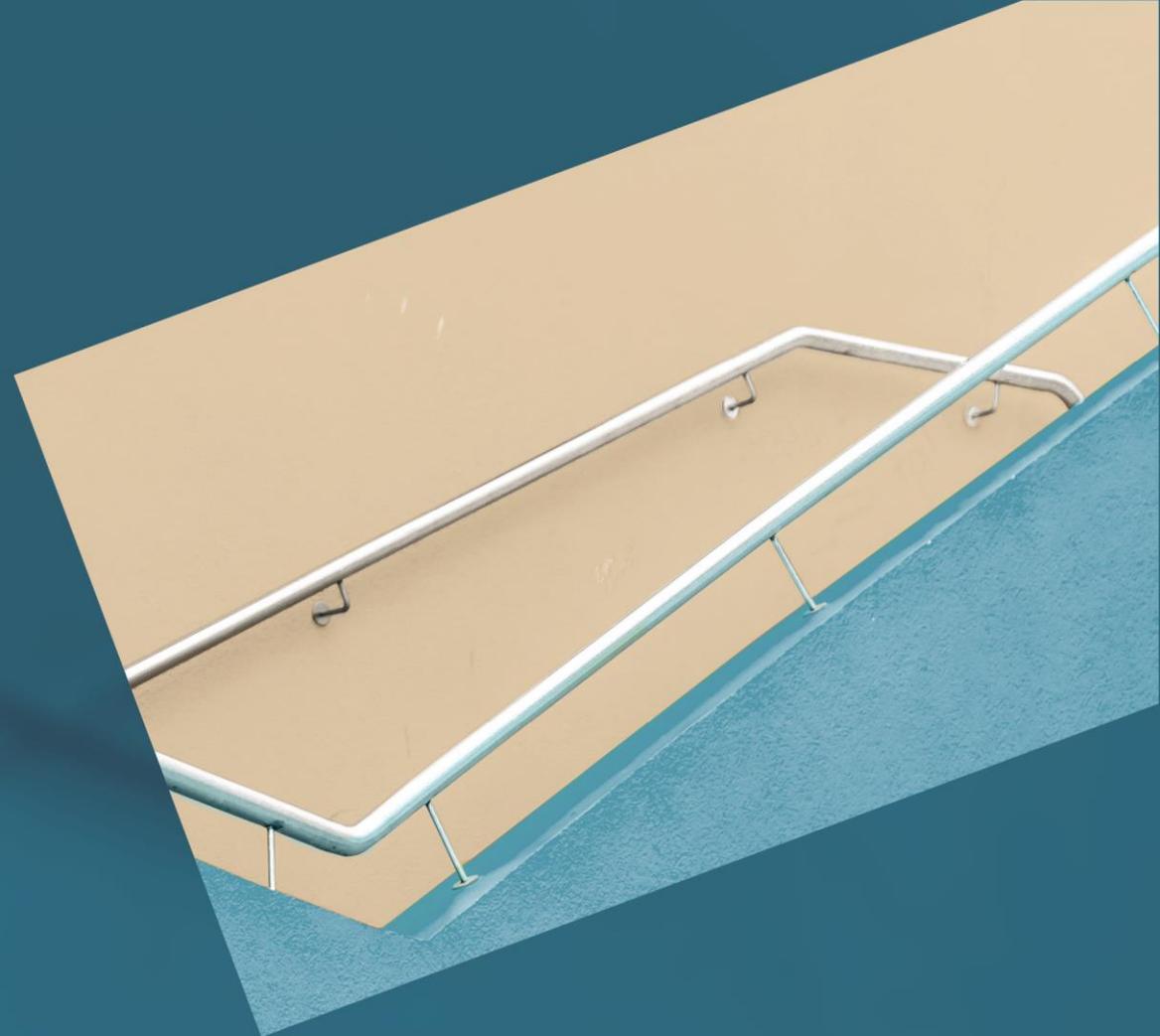


 Studie | Oktober 2024

Prognose zur Gehalts- entwicklung 2025

- Fokus Schweiz

Kienbaum



Inhalt

01	Editorial	3
02	Einordnung der aktuellen Situation	5
03	Fokus DACH-Raum	8
04	Gehaltsentwicklungsprognose	
	EU-Länder	11
	Nicht-EU-Länder	15
05	Kompensationsstrategien	19
06	Exkurs: Equal Pay	21
07	Datenbasis	23
08	Kontakt	25
09	Glossar	28



Editorial

Dank der über **1'250 teilnehmenden Unternehmen** präsentieren wir Ihnen auch in diesem Jahr wieder unsere Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose und informieren Sie über die erwartete Entwicklung der Vergütung in insgesamt **38 Ländern**.

Der Themenkomplex Vergütung reagiert nicht nur auf **politische und wirtschaftliche Strömungen**, sondern auch auf die **gesellschaftlichen Diskussionen** zu Vergütungsthemen. Dabei werden Unternehmensentscheidungen mitunter stark beeinflusst von den öffentlich intensiv diskutierten Themen wie **Transparenz, faire Entlohnung, Wirtschaftswachstum, globale Handelsbeziehungen** oder **Vereinfachung und Verschlankung** von Vergütungssystemen.

Ziel dieser Studie ist es, Sie bestmöglich bei der anstehenden Budgetierung und den Gehaltsrunden zu unterstützen. Neben aktuellen Zahlen zur Gehaltsentwicklung berücksichtigt die Erhebung überdies die **erwarteten Inflationsdaten für 2025**, um Ihnen neben der durchschnittlichen nominalen Gehaltsentwicklung auch die **reale Gehaltsentwicklung landesbezogen** auszuweisen.

Wir bedanken uns bei allen Teilnehmenden und wünschen Ihnen eine interessante Lektüre unserer Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2025.

Ihr
Kienbaum
Compensation & Performance Management Team



Die globale Perspektive



Einordnung der aktuellen Situation

Der Druck auf die Gehälter bleibt hoch. Stellenbesetzungen scheinen in der Schweiz sogar noch anspruchsvoller zu werden.

80% (DACH-Raum)

der befragten Unternehmen gehen davon aus, dass der **Druck auf steigende Gehälter** bestehen bleibt.



34% (DACH-Raum)

der befragten Unternehmen geben an, dass es aktuell **leichter als im Vorjahr** ist, offene Stellen zu besetzen.



9% (DACH-Raum)

der befragten Unternehmen berichten, dass die **Erwartungen von Bewerbenden an Einstiegsgehälter** gesunken sind.



In vielen unserer Beratungsprojekte beobachten wir, dass unsere Klienten teils überhöhte Gehaltsforderungen der Bewerbenden wahrnehmen. Viele Unternehmen geben diesen nach, da es mitunter schwer fällt, frei gewordene Stellen wieder zu besetzen.

Unsere Daten zeigen, dass die Forderungen der Bewerbenden, trotz teils unsicherer ökonomischer Zeiten, nicht spürbar zurückgehen.

Im Vergleich zu Deutschland und Österreich, wo die angespannte wirtschaftliche Situation dafür zu sorgen scheint, dass es zunehmend leichter fällt offene Stellen zu besetzen (7% mehr Unternehmen stimmen der Aussage zu, dass es leichter als im Vorjahr gelingt Stellen zu besetzen) ist in der **Schweiz nach wie vor Druck auf dem Arbeitsmarkt. Es fällt den Unternehmen eher schwerer, offene Stellen zu besetzen** (Reduktion der Zustimmung von 31% auf 28% der Teilnehmenden).



Gehalt bleibt **Schlüsselfaktor** für die **Mitarbeiterbindung**.

Mit unseren

Vergütungsstudien

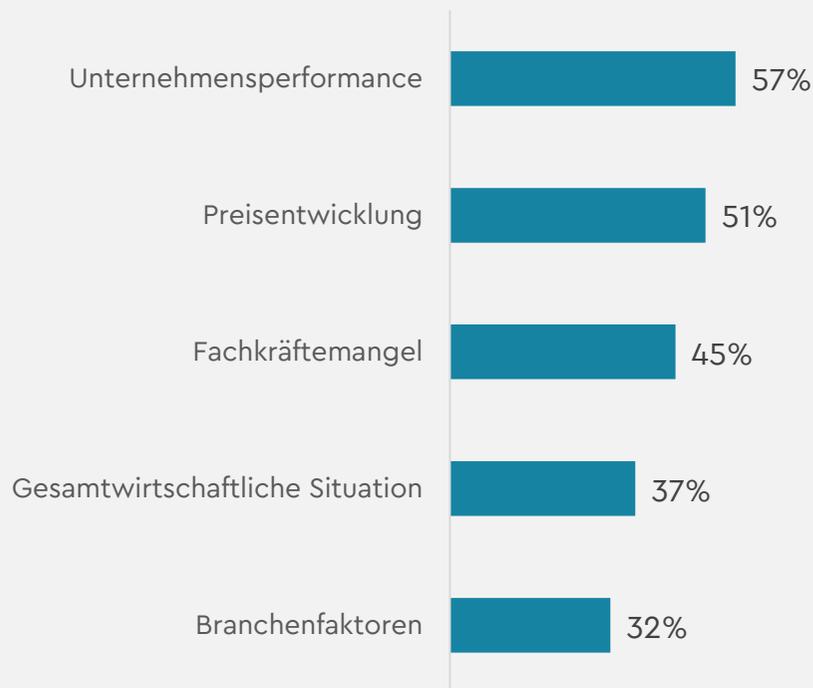
für zahlreiche Funktionen und Bereiche sind Sie immer bestens informiert.

Hier erfahren Sie mehr. 

<https://shop.kienbaum.com/produkt-kategorie/neu/>

Die Unternehmensperformance als Treiber der Gehaltsentwicklung. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländern.

Treiber der Gehaltsentwicklung in der Schweiz



Mehrfachnennung war möglich.

Die gesamtwirtschaftliche Situation wird in vielen Ländern zunehmend herausfordernder. Daher erscheint es plausibel, dass in diesem Jahr die **Unternehmensperformance** länderübergreifend mit 45% als **wichtigster Treiber der Gehaltsentwicklung** angesehen wird. Als zweitwichtigster Treiber mit 41% wird länderübergreifend die **Gesamtwirtschaftliche Situation** genannt. Die Preisentwicklung wird mit 37% gegenüber dem Vorjahr nur noch als weniger wichtiger Treiber genannt. Im vergangenen Jahr war diese mit deutlichem Abstand auf Platz 1.

Die in der Grafik dargestellten Zahlen für die Schweiz variieren jedoch deutlich von den anderen Ländern im DACH-Raum.

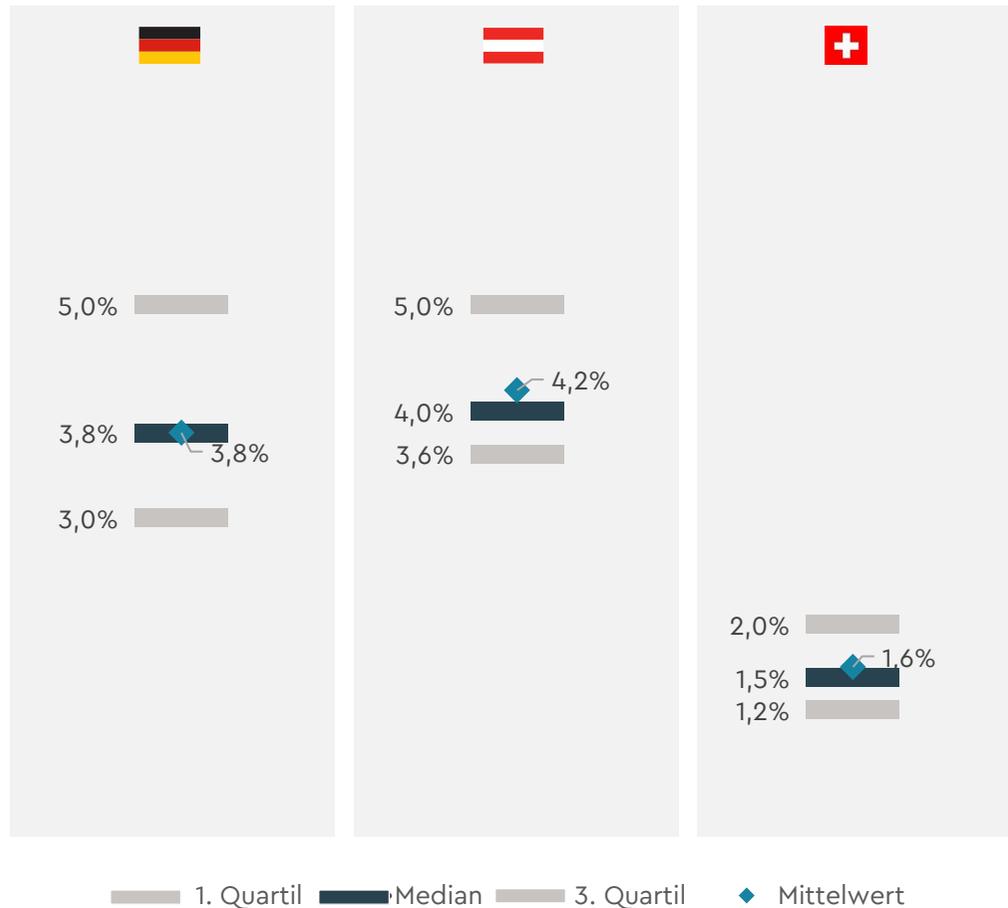
In der Schweiz dominiert, wie auch im länderübergreifenden Bild, die **Unternehmensperformance**, gefolgt von der **Preisentwicklung**. Tarif- und Kollektivverträge spielen in der Schweiz durch ihre geringe Verbreitung bekanntermassen hingegen kaum eine Rolle.

Am auffälligsten ist die Situation in **Österreich**. Mit knapp 75% Zustimmung der befragten Unternehmen, dominieren die **Erhöhungen der Kollektivverträge** als wesentlicher Treiber der Gehaltsentwicklung. Bei nahezu 100% Abdeckung, haben die dortigen Abschlüsse grosse Auswirkungen. Aus unseren Beratungsprojekten wissen wir, dass viele Unternehmen in Österreich durch die angespannte gesamtwirtschaftliche Situation und die deutlichen Erhöhungen der Kollektivverträge durchaus vor Herausforderungen stehen. Der Handlungsspielraum für die Unternehmen, ihr Budget für Gehaltsanpassungen gezielt einzusetzen, ist deutlich eingeschränkt.

In **Deutschland** wird der **Fachkräftemangel** mit 52% Zustimmung als wichtigster Treiber der Gehaltsentwicklung genannt. Auf Platz 2 folgen die **Tarif- & Kollektivverträge** mit 48% der Nennungen. Die teils mehrjährigen Abschlüsse sind damit weiterhin für viele Unternehmen in den Budgetrunden spürbar.

Fokus DACH-Raum

Übersicht der Gehaltsentwicklung für 2025 im DACH-Raum



Im Gegensatz zu Deutschland und Österreich fällt die Gehaltsentwicklung in der **Schweiz** voraussichtlich geringer aus. Die Quartile gehen von 1.2% (uQ) bis 2.0% (oQ). Bei einem Median von 1.5% und einem Mittelwert von 1.6%.

Es ist zu beachten, dass es sich bei den Werten der Studie jeweils um Prognosen der Unternehmen zum durchgeführten Zeitpunkt (September) handelt. Die effektiven Lohnerhöhungen werden im Zeitpunkt der Festlegung regelmässig aufgrund von neuen Konjunkturerwartungen und den aktuellen Inflationsentwicklungen korrigiert.

So folgt gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) auf die Prognose von 1.8% Lohnentwicklung in der Gehaltsentwicklungsprognose 2024 in der Schweiz eine effektive Lohnanpassung von geschätzt nur 1.1% (Veröffentlichung der exakten Daten erst in April 2025).



Schritt halten

mit diesen Marktentwicklungen!

Das passende Vergütungsniveau für Ihre Positionen finden Sie mit unserem **Compensation Portal**.

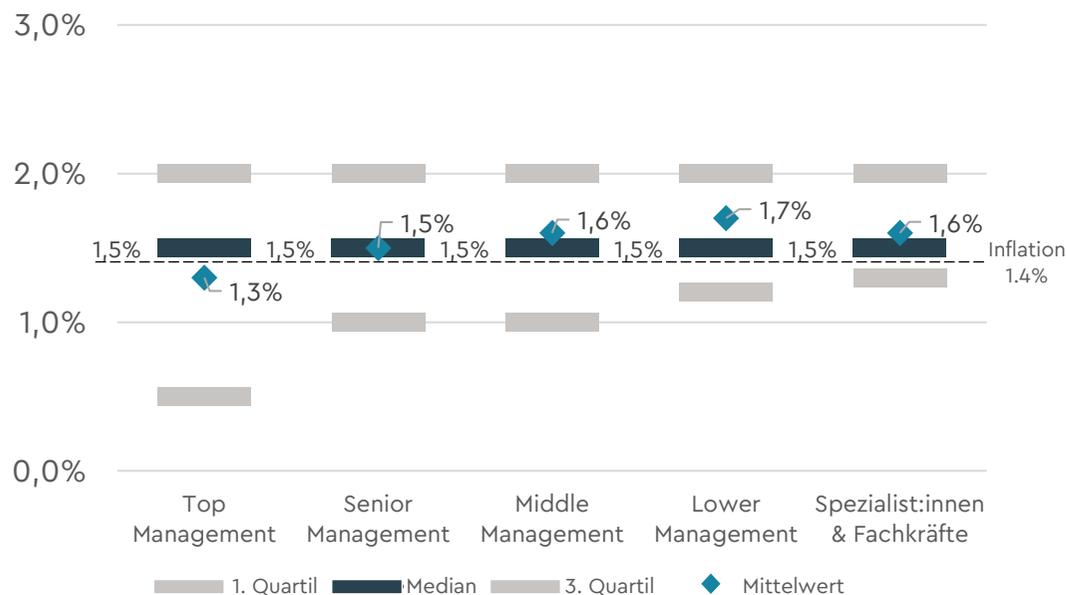
Hier erfahren Sie mehr.



<https://compensationportal.kienbaum.com/de/>

Spezialist:innen & Fachkräfte sind in der Schweiz nicht mehr die „Gewinner“ der Gehaltsentwicklung.

Prognostizierte Gehaltsentwicklung nach Hierarchieebene für 2025 - Schweiz



In diesem Jahr zeigt sich eine **Veränderung in der Gehaltsentwicklung** auf den verschiedenen **Ebenen** der Unternehmenshierarchie.

Während in den vergangenen Jahren die Fachspezialist:innen häufig die höchsten Gehaltssteigerungen erhielten, zeichnet sich 2025 ein veränderter Trend ab: Das **Lower Management profitiert** gemäss Prognose von höheren Gehaltszuwächsen als die Spezialist:innen.

Diese Entwicklung deckt sich mit den Erfahrungen von Executive-Search-Spezialisten bei Kienbaum, diese beobachten, dass es für Unternehmen zunehmend schwieriger wird, junge Führungskräfte für Führungsfunktionen zu gewinnen. Dieser Engpass im Nachwuchsbereich könnte die steigenden Gehälter für das Lower Management erklären.

Wie bereits in den Vorjahren fällt die **Lohnerhöhung** im **Top Management** im Vergleich zu tieferen Management- und Mitarbeitenebenen voraussichtlich **geringer** aus. Es gilt jedoch zu beachten, dass die Vergütung des Top Managements v.a. von der Ausschüttungshöhe der **variablen Vergütungsbestandteile** abhängt und weniger von Vergütungserhöhungen.

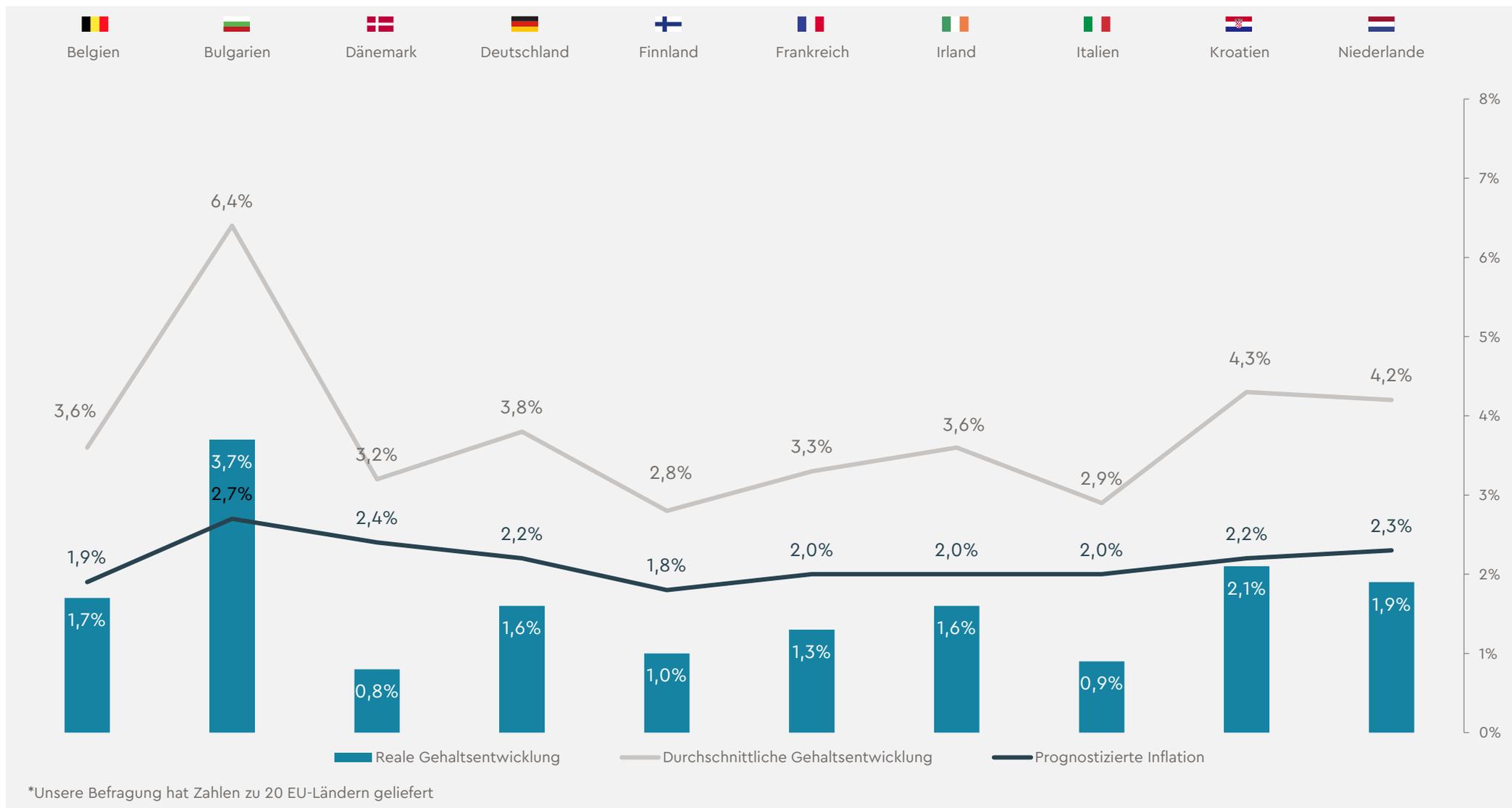
Auch in der **Firmengrösse** zeigen sich Unterschiede in der Prognose der Gehaltsentwicklung. Je **kleiner eine Organisation** ist, desto **höher** fällt die Prognose der Unternehmen aus.

Diese Unterscheidung könnte durch folgende Hypothese zu Stande kommen: Kleine Unternehmen agieren häufiger im **nationalen Umfeld** und sind somit weniger vom internationalen Marktumfeld und der Konjunkturlage im Ausland abhängig. Grössere Unternehmen sind ggf. aufgrund der **wirtschaftlichen Unsicherheit im Ausland** eher zurückhaltender und planen daher geringere Lohnsteigerungen als kleinere, eher im Schweizer Wirtschaftsraum tätige Unternehmen. Ein weiterer möglicher Grund könnte darin liegen, dass grössere Unternehmen in der Tendenz höhere Saläre entrichten. Bei kleineren Unternehmen ist dementsprechend der Bedarf an Steigerung grösser, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

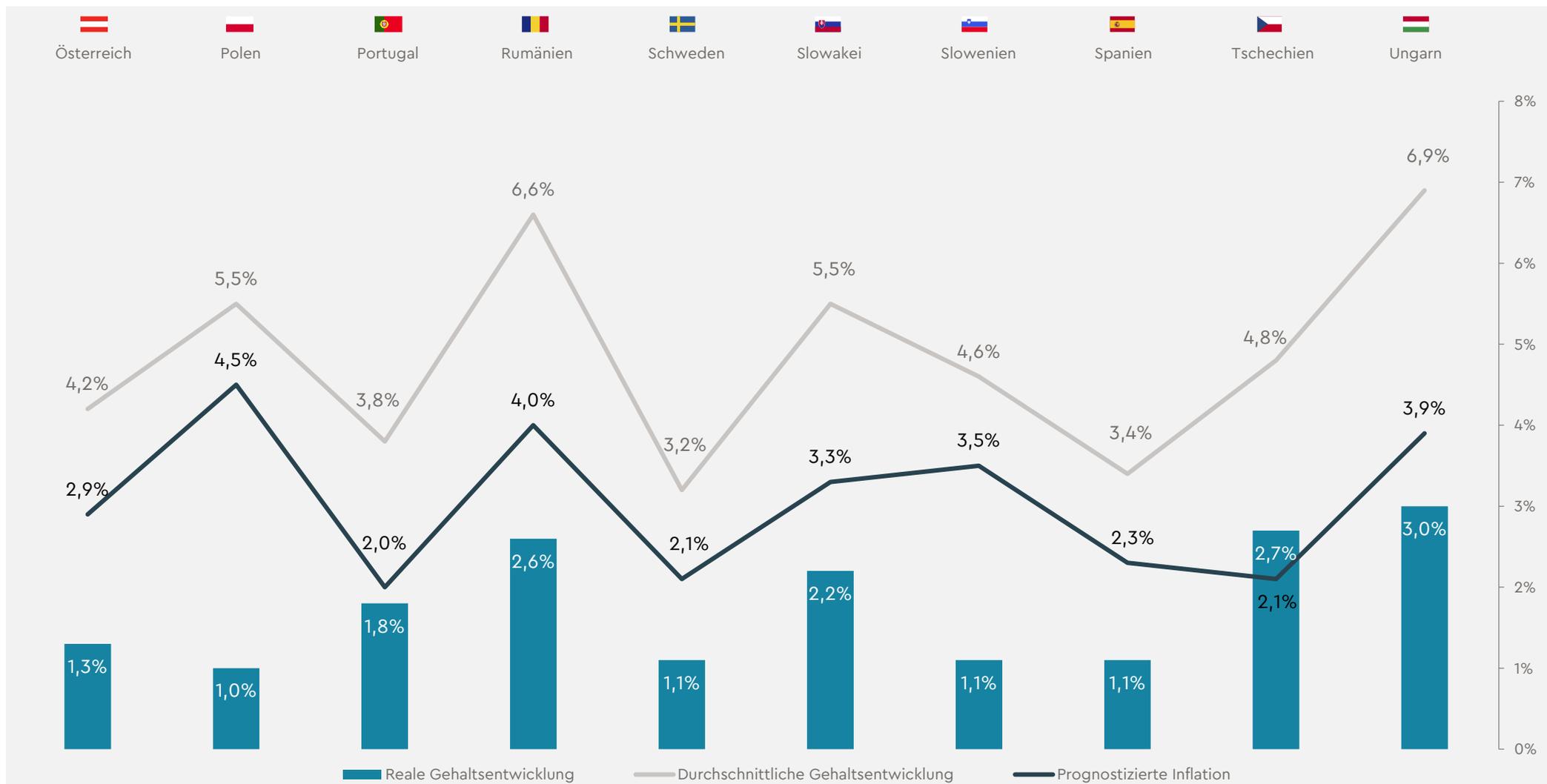
Anzahl Mitarbeitende	Prognostizierte Gehaltsentwicklung 2025 Schweiz
Weniger als 100 Mitarbeitende	1.9%
101 bis 2.000 Mitarbeitende	1.6%
Mehr als 2.000 Mitarbeitende	1.5%

Gehaltsent- wicklungs- prognose (EU-Länder)

Die Gehaltsentwicklung in den EU-Ländern* ist für das Jahr 2025 mit Werten zwischen 2.8% und 6.9% prognostiziert (1/2)



Die Gehaltsentwicklung in den EU-Ländern* ist für das Jahr 2025 mit Werten zwischen 2.8% und 6.9% prognostiziert (2/2)



*Unsere Befragung hat Zahlen zu 20 EU-Ländern geliefert

Vergleich der Gehaltsentwicklung nach Hierarchieebene in den EU-Ländern

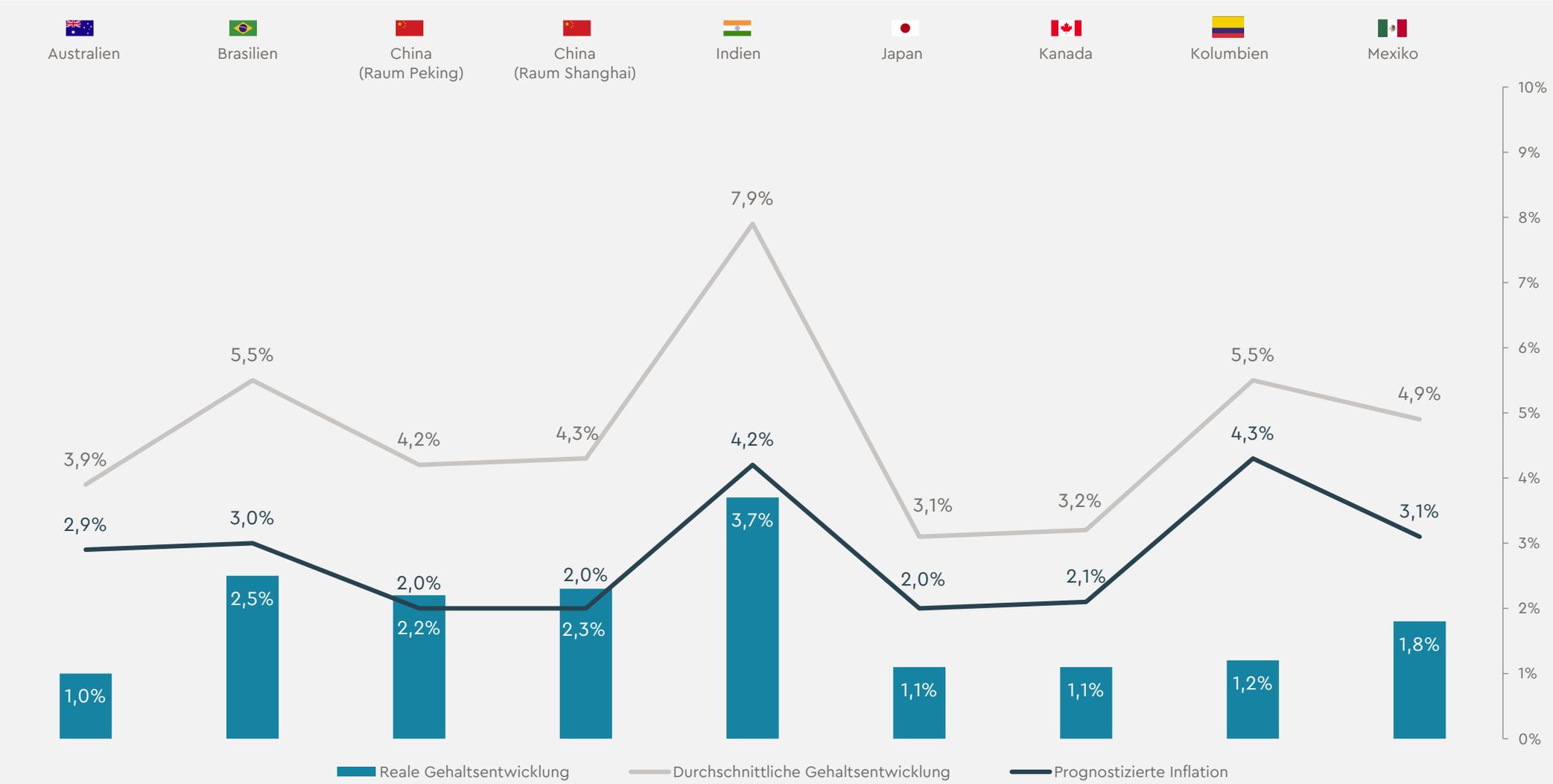


Land	Top Management	Senior Management	Middle Management	Lower Management	Spezialist:innen & Fachkräfte	Alle Hierarchielevel*	Prognostizierte Inflation für 2025
Belgien	3.3%	3.1%	3.3%	3.4%	3.7%	3.6%	1.9%
Bulgarien	4.4%	4.9%	5.2%	5.3%	6.6%	6.4%	2.7%
Dänemark	3.0%	3.0%	2.9%	3.0%	3.2%	3.2%	2.4%
Deutschland	3.4%	3.6%	3.6%	3.7%	3.9%	3.8%	2.2%
Finnland	2.9%	2.9%	2.9%	2.8%	2.8%	2.8%	1.8%
Frankreich	3.3%	3.2%	3.2%	3.3%	3.3%	3.3%	2.0%
Irland	3.6%	3.6%	3.6%	3.7%	3.7%	3.6%	2.0%
Italien	3.0%	2.9%	2.9%	2.9%	3.0%	2.9%	2.0%
Kroatien	3.7%	3.8%	4.0%	3.9%	4.3%	4.3%	2.2%
Niederlande	4.2%	4.3%	4.1%	4.0%	4.1%	4.2%	2.3%
Österreich	3.6%	4.2%	4.3%	4.3%	4.2%	4.2%	2.9%
Polen	5.9%	5.5%	5.6%	5.7%	5.5%	5.5%	4.5%
Portugal	3.5%	2.9%	2.9%	3.5%	3.9%	3.8%	2.0%
Rumänien	5.6%	5.7%	6.0%	6.5%	6.7%	6.6%	4.0%
Schweden	3.3%	3.3%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	2.1%
Slowakei	3.5%	4.9%	5.0%	5.0%	5.6%	5.5%	3.3%
Slowenien	3.2%	4.2%	4.4%	4.3%	4.7%	4.6%	3.5%
Spanien	3.5%	3.3%	3.3%	3.2%	3.4%	3.4%	2.3%
Tschechien	4.5%	4.8%	4.7%	4.6%	4.8%	4.8%	2.1%
Ungarn	5.3%	5.8%	6.1%	6.2%	7.1%	6.9%	3.9%

*Werte ergeben sich aus den gewichteten Durchschnittsdaten der einzelnen Level

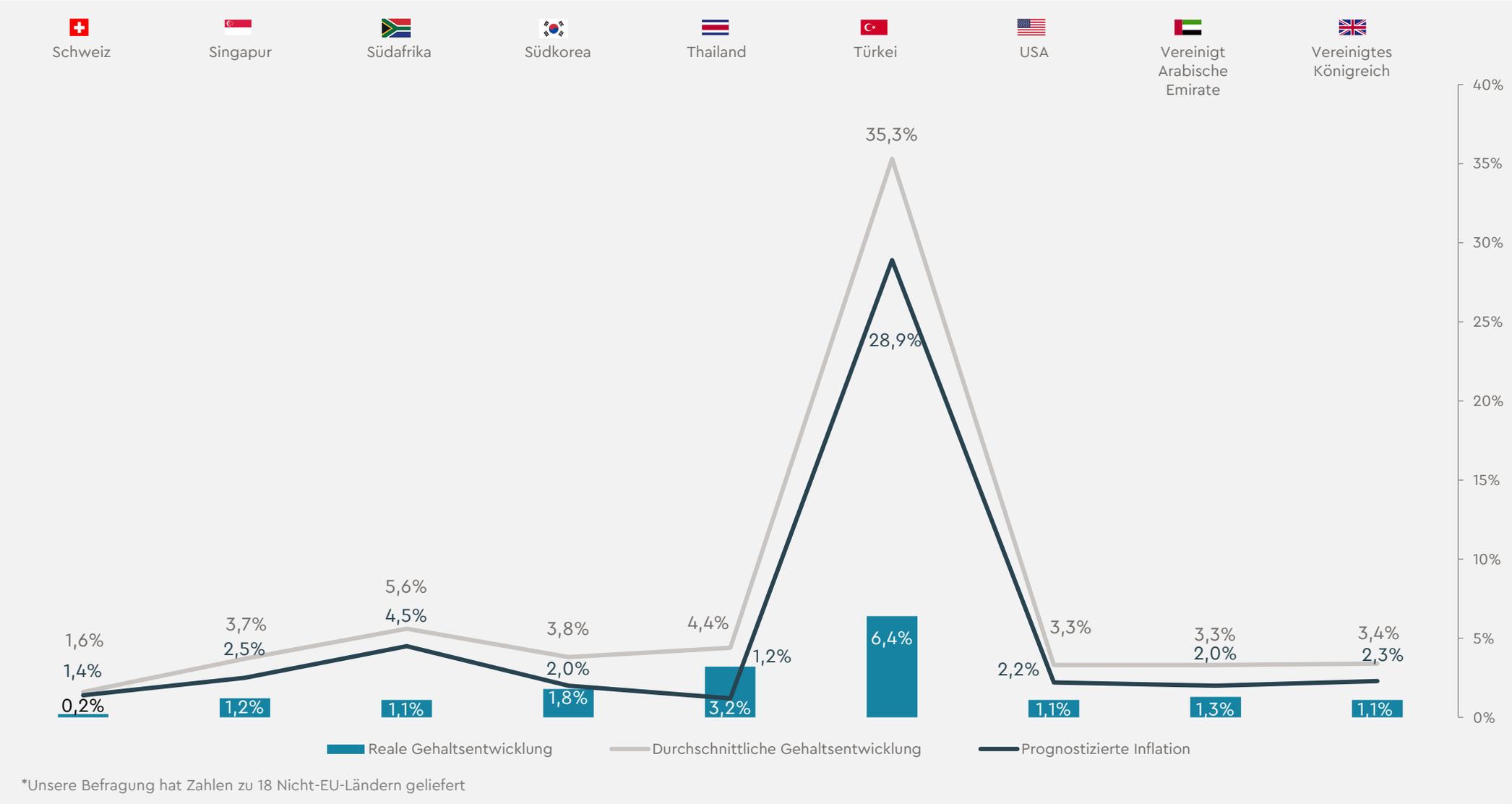
Gehaltsentwicklungsprognose (Nicht-EU-Länder)

Unter den Nicht-EU-Ländern* sticht besonders die Türkei hervor. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländern (1/2)



*Unsere Befragung hat Zahlen zu 18 Nicht-EU-Ländern geliefert

Unter den Nicht-EU-Ländern* sticht besonders die Türkei hervor. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländern (2/2)



Vergleich der Gehaltsentwicklung nach Hierarchieebene in den Nicht-EU-Ländern



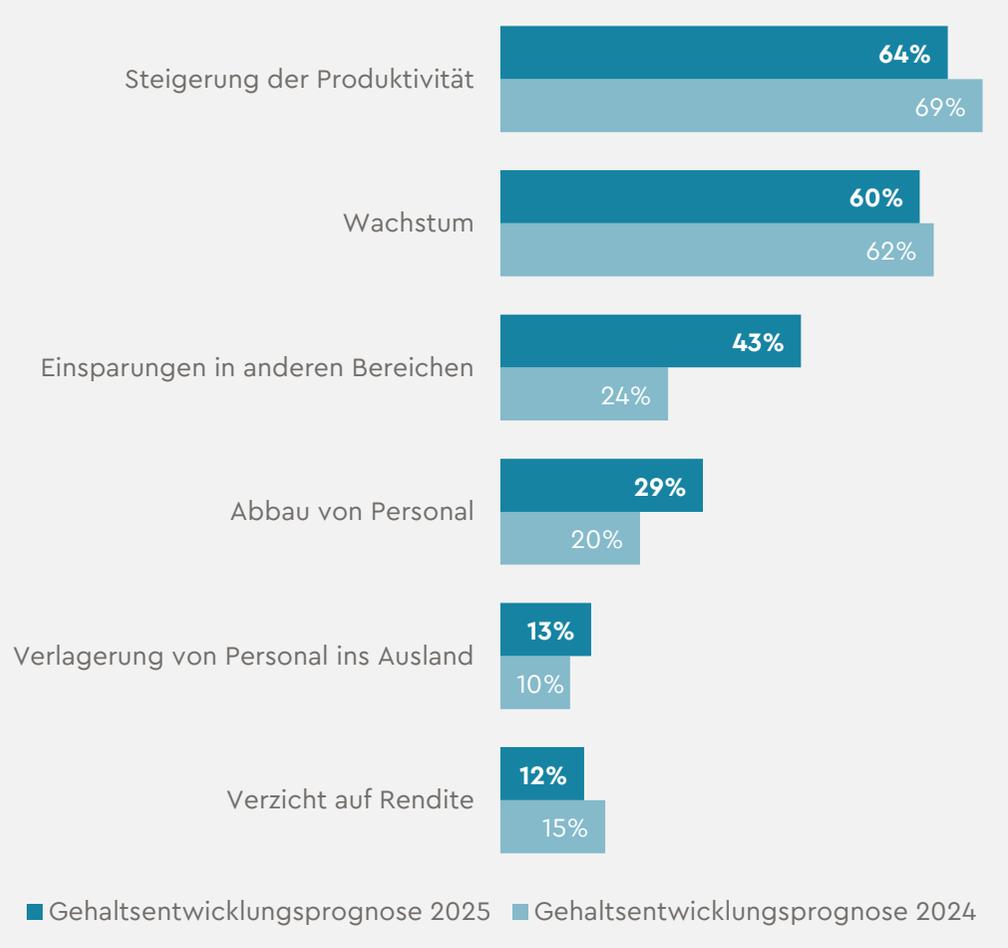
Land	Top Management	Senior Management	Middle Management	Lower Management	Spezialist:innen & Fachkräfte	Alle Hierarchielevel*	Prognostizierte Inflation für 2025
Australien	3.7%	3.7%	3.8%	3.9%	3.9%	3.9%	2.9%
Brasilien	5.3%	5.4%	5.5%	5.5%	5.5%	5.5%	3.0%
China (Raum Peking)	3.6%	3.7%	4.6%	3.9%	4.3%	4.2%	2.0%
China (Raum Shanghai)	4.0%	4.2%	4.2%	4.2%	4.3%	4.3%	2.0%
Indien	7.3%	7.2%	7.9%	7.9%	7.9%	7.9%	4.2%
Japan	2.5%	2.5%	2.6%	2.8%	3.1%	3.1%	2.0%
Kanada	3.1%	3.2%	3.2%	3.3%	3.3%	3.2%	2.1%
Kolumbien	5.2%	5.2%	5.3%	5.5%	5.5%	5.5%	4.3%
Mexiko	4.7%	4.7%	4.8%	4.9%	4.9%	4.9%	3.1%
Schweiz	1.3%	1.5%	1.6%	1.7%	1.6%	1.6%	1.4%
Singapur	3.4%	4.0%	3.9%	3.7%	3.7%	3.7%	2.5%
Südafrika	5.2%	5.3%	5.4%	5.6%	5.6%	5.6%	4.5%
Südkorea	3.7%	3.7%	3.8%	3.9%	3.9%	3.8%	2.0%
Thailand	4.7%	4.5%	4.5%	4.5%	4.3%	4.4%	1.2%
Türkei	34.8%	34.8%	35.3%	35.3%	35.3%	35.3%	28.9%
USA	3.1%	3.2%	3.2%	3.3%	3.3%	3.3%	2.2%
Vereinigt Arabische Emirate	3.7%	3.7%	3.9%	3.4%	3.3%	3.3%	2.0%
Vereinigtes Königreich	3.1%	3.2%	3.3%	3.4%	3.4%	3.4%	2.3%

*Werte ergeben sich aus den gewichteten Durchschnittsdaten der einzelnen Level

Kompensations- strategien

In Zeiten schwacher Konjunktur gewinnen Einsparungen und der Abbau von Personal zur Finanzierung steigender Lohnkosten an Bedeutung.

Womit planen die Unternehmen die steigenden Lohnkosten zu kompensieren? (DACH)



Bei steigenden Lohnkosten stellt sich die Frage, wie die Unternehmen planen diese zu kompensieren. Unsere Daten zeigen, dass sich die Reihenfolge der von den Unternehmen genannten Massnahmen zur Finanzierung der steigenden Gehaltskosten, im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich geändert hat.

Die Unternehmen planen die steigenden Lohnkosten weiterhin primär durch **Produktivitätssteigerungen** und **zusätzliches Wachstum** zu kompensieren. Dabei zeigt sich jedoch, dass der Anteil der Unternehmen, welche auf Wachstum und Steigerung der Produktivität setzen, zurückgeht. Angesichts der angespannten gesamtwirtschaftlichen Lage in vielen Ländern erscheint dies plausibel.

Die Daten zeigen, dass die Unternehmen nun intensiver auf die Kosten schauen. Während im vergangenen Jahr nur 24% der befragten Unternehmen angaben, die steigenden Lohnkosten durch **Einsparungen in anderen Bereichen** zu finanzieren, sind es mit Blick auf 2025 ganze 43% der befragten Unternehmen (**in der Schweiz sogar 46%**). Der Kostendruck zeigt sich auch bei dem Anteil der Nennungen, welche den **Abbau von Personal** als Kompensationsstrategie nennen. Während dies in der vergangenen Gehaltsentwicklungsprognose rund 20% der befragten Unternehmen waren, sind es nun 29%.

Mit Blick auf die **Schweiz** weichen die grundsätzlichen Aussagen nicht ab. Einzig spannend ist die Aussage, dass in der Schweiz **die Verlagerung von Personal ins Ausland nicht als massgebliche** Kompensationsstrategie gesehen wird.

Diese Themen begegnen uns derzeit auch häufiger in unseren Beratungsprojekten. Die Notwendigkeit, die Ressourcen sorgfältig einzusetzen, ist gestiegen. Ein **professionelles Vergütungsmanagement gewinnt** dadurch noch einmal erheblich **an Bedeutung**.

Exkurs: Equal Pay

Exkurs: Entgeltgleichheit/ Equal Pay

Im Kontext der EU-Richtlinie steigt der Handlungsdruck für Unternehmen.

Im März 2023 hat das Europäische Parlament die **Entgelttransparenz-Richtlinie** (EU/2023/970) verabschiedet und die Überführung in die nationale Gesetzgebung steht an. Die EU-Richtlinie verpflichtet Unternehmen ab einer gewissen Grösse, Transparenz über die Gehälter ihrer Mitarbeitenden zu schaffen und Massnahmen zur Schliessung einer potenziell vorliegenden Entgeltlücke zu ergreifen.

Ab dem Jahr 2027 werden Unternehmen verpflichtet sein, ihre Entgeltlücke auf Basis der Daten aus dem jeweiligen Vorjahr zu ermitteln und zu veröffentlichen. D.h. die ausgezahlte Vergütung aus dem Jahr 2026 definiert die 2027 zu veröffentlichende Entgeltlücke.

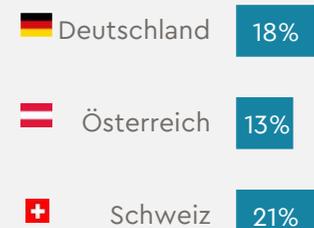
Zeitlicher Ablauf im Kontext der EU-Richtlinie (EU/2023/970)



Wie viel Prozent der Unternehmen nutzen in der nächsten Gehaltsrunde gezielt einen **Teil des Budgets** für Gehaltsanpassungen zur **Korrektur von Gehaltsunterschieden**?



Wieviel **Prozent des Budgets für Gehaltsanpassungen** in der kommenden Budgetrunde werden für diese Korrekturen verwendet?



Die anstehende Gehaltsrunde bietet die Möglichkeit gezielt einen Teil des Budgets für Gehaltsanpassungen dafür einzusetzen, die Entgeltlücke (sofern sie denn vorhanden ist) zu reduzieren oder gar zu schliessen. Da die Zeit bis 2026 knapp ist, sind Unternehmen gut beraten diese Möglichkeit zu nutzen, um für die Berichtspflicht im Rahmen der EU-Richtlinie gut aufgestellt zu sein.

Unsere Befragung zeigt, dass in Deutschland 15% und in Österreich 20% der befragten Unternehmen die anstehende Gehaltsrunde nutzen werden. Die Unternehmen, welche planen dies zu tun, nutzen dabei durchschnittlich 18% (in Deutschland) bzw. 13% des Budgets (in Österreich) zu diesem Zweck.

In der **Schweiz**, wo eine ähnliche Pflicht zur Reduktion der Entgeltlücke bereits seit mehreren Jahren besteht, scheint die **Nutzung der Gehaltsrunde zur Bekämpfung der Entgeltlücke bereits etablierter**. Hier nutzen 24% der befragten Unternehmen einen Teil des Budgets zur Reduktion. Auch das eingesetzte Volumen liegt mit durchschnittlich 21% leicht über den Budgets in Deutschland und Österreich.

Datenbasis



Details zur Datenbasis der Gehaltsentwicklungsprognose

Das Clustering der Verantwortungsgrade in 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).

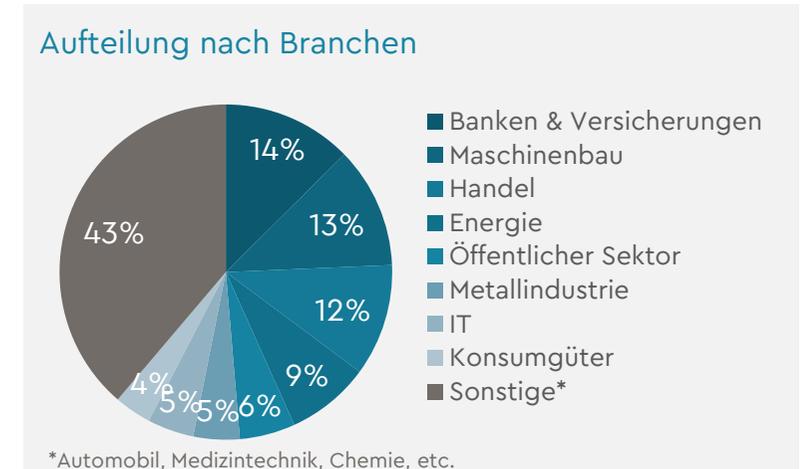
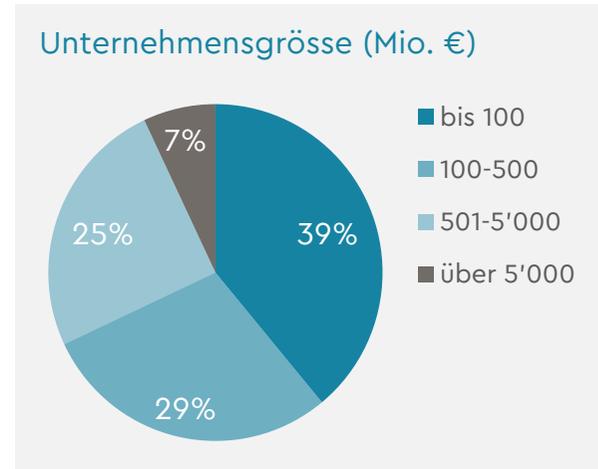
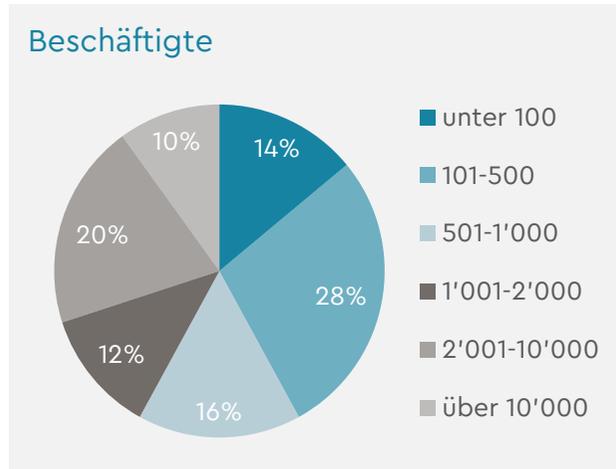
Die Kategorie Spezialist:innen & Fachkräfte umfasst alle Funktionen ohne Führungsverantwortung.

Grundlage der Studie bildet eine Umfrage unter unseren Klienten und Partner:innen.

1'258 Unternehmen unterschiedlicher Grösse und aus 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.

Studiendesign und Umfang

Stichprobe	1'258
Art der Erhebung	Onlinebefragung
Studienart	Quantitativ
Zeitraum	26.8.2024 bis 23.9.2024



Kontakt



Kontakt

Deutschland

„In der aktuellen gesamtwirtschaftlichen Situation gehen die Budgets für Gehaltsanpassungen wieder etwas zurück. Dabei stehen die Unternehmen durch den Fachkräftemangel weiterhin unter Druck attraktive Gehälter anzubieten.“



Dr. Michael Kind
+49 221 801 72-368
michael.kind@kienbaum.de

Edmund-Rumpler-Strasse 5
51149 Köln

Österreich

„Die Gehaltssteigerungen gehen im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurück. Die angespannte gesamtwirtschaftliche Lage und die Kollektivvertragsabschlüsse setzen die Unternehmen weiter unter Druck. Die knappen Budgets gilt es sinnvoll einzusetzen.“



David Jaksch
+43 1 533 51 88-57
david.jaksch@kienbaum.com

Tuchlauben 8
1010 Wien

Schweiz

„Die Salärniveaus in der Schweiz sind im internationalen Vergleich bereits hoch, und die Inflation bleibt niedrig. In Kombination mit den mässigen Konjunkturaussichten könnte dies der Grund dafür sein, dass die anstehende Gehaltsrunde trotz des angespannten Arbeitsmarkts verhältnismässig niedrig ausfällt. Unternehmen sind nun besonders gefordert, durch konsequentes Compensation Management einen Beitrag zur Bindung von Schlüsselpersonen zu leisten.“



Timon Forrer
+41 443 06 42 48
timon.forrer@kienbaum.com

Dufourstrasse 43
8008 Zürich

Ihre Vergütungsdatenbank für die DACH-Region – Das Kienbaum Compensation Portal

Das Kienbaum Compensation Portal bietet Ihnen **uneingeschränkten Zugang** zur **Online-Vergütungsdatenbank** der Kienbaum Consultants International GmbH und ist damit das professionelle Werkzeug für routinierte Vergütungsfragen in der täglichen Personalarbeit.



<https://compensationportal.kienbaum.com/de/>



Einfache Handhabung

Modernes HR Online Tool, ohne Software-Installation. Unlimitierte Anzahl von Abfragen.



Individuelle Abfragen

300+ detaillierte Jobprofile, die beliebig miteinander kombiniert und gewichtet werden können. Regionale Differenzierung bis auf Postleitregionen.



Persönlicher Support

Kostenfreies Webinar zur Einführung und Unterstützung durch Kienbaum Gehaltsexperten, sowie Hotline von Mo-Fr, von 09:00-18:00 Uhr.



Umfangreiche Datenbasis

Vertrauen Sie auf über 1'100'000 aktuelle Datensätze aus mehr als 15'000 Unternehmen.



Volle Flexibilität

Unterschiedliche Laufzeiten wählbar. 14 Tage unverbindlicher Testzugang.



Höchste Datensicherheit

Hosting ausschliesslich auf Servern in Deutschland. Einhaltung aller Standards nach DSGVO und zertifiziert nach ISO 27001.

Glossar

Glossar

Erläuterungen zur Studie

Durchschnittliche Gehaltsentwicklung

Die von den Studienteilnehmenden angegebene Einschätzung zur Veränderung der Gehälter.

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.

Prognostizierte Inflation

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

Quellen sämtlicher Inflationsdaten der Studie

OECD (2024), Inflation forecast,
<https://www.oecd.org/en/data/indicators/inflation-forecast.html>
(abgerufen am 24. September 2024)

IMF (2024), Inflation forecast,
<https://www.imf.org/external/datamapper/PCPIPCH@WEO/OEMDC>
(abgerufen am 24. September 2024)

Quelle der Schätzung der Gehaltssteigerung 2024

Bundesamt für Statistik (BFS), Schätzung der Nominallohnentwicklung: 1. Halbjahr 2024
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/im-brennpunkt/preise.gnpdetail.2024-0124.html> (abgerufen am 24. September 2024)

Kienbaum AG
Dufourstrasse 43
8008 Zürich
www.kienbaum.com

© Copyright 2024
Kienbaum Consultants International GmbH

Version: 10.10.2024

Bitte beachten Sie: Die Kienbaum-Vergütungsstudien sind ausschliesslich für die Empfänger 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

