

 Studie | September 2026

Prognose zur Gehalts- entwicklung 2027

Fokus: Schweiz

Kienbaum



Executive Summary

Moderate Gehaltssteigerungen – Leistung und Schlüsselpositionen bleiben im Fokus

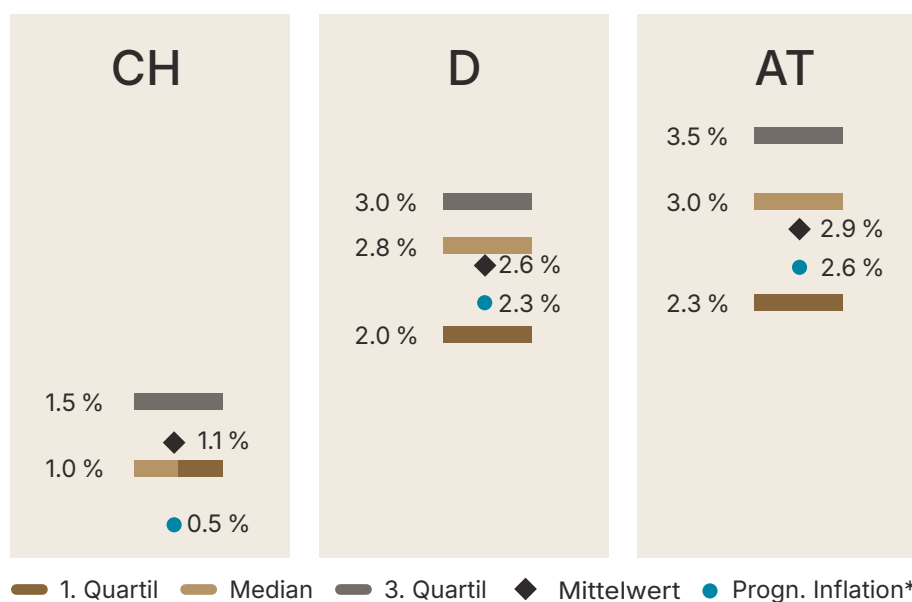
Die Gehaltsrunde 2027 bleibt selektiv. Der Fachkräftemangel verliert dabei als Gehaltstreiber nur leicht an Bedeutung. Gleichzeitig entspannt sich der Arbeitsmarkt: Offene Stellen lassen sich leichter besetzen derweil die Gehaltsvorstellungen von Bewerbenden leicht sinken.

Die Steuerung der Gehaltsrunde verändert sich dabei nur leicht. Unternehmen differenzieren weiterhin stark: Statt breiter Anpassungen bleiben High Performer und Schlüsselpositionen im Fokus. Die insgesamt erwarteten Gehaltssteigerungen bleiben dabei moderat.

57 %

>> der Schweizer Unternehmen wollen Gehaltserhöhungen weiterhin gezielt auf High Performer und Schlüsselpositionen konzentrieren (Vorjahr ebenfalls 57 %).

Prognostizierte Gehaltssteigerungen im DACH-Raum

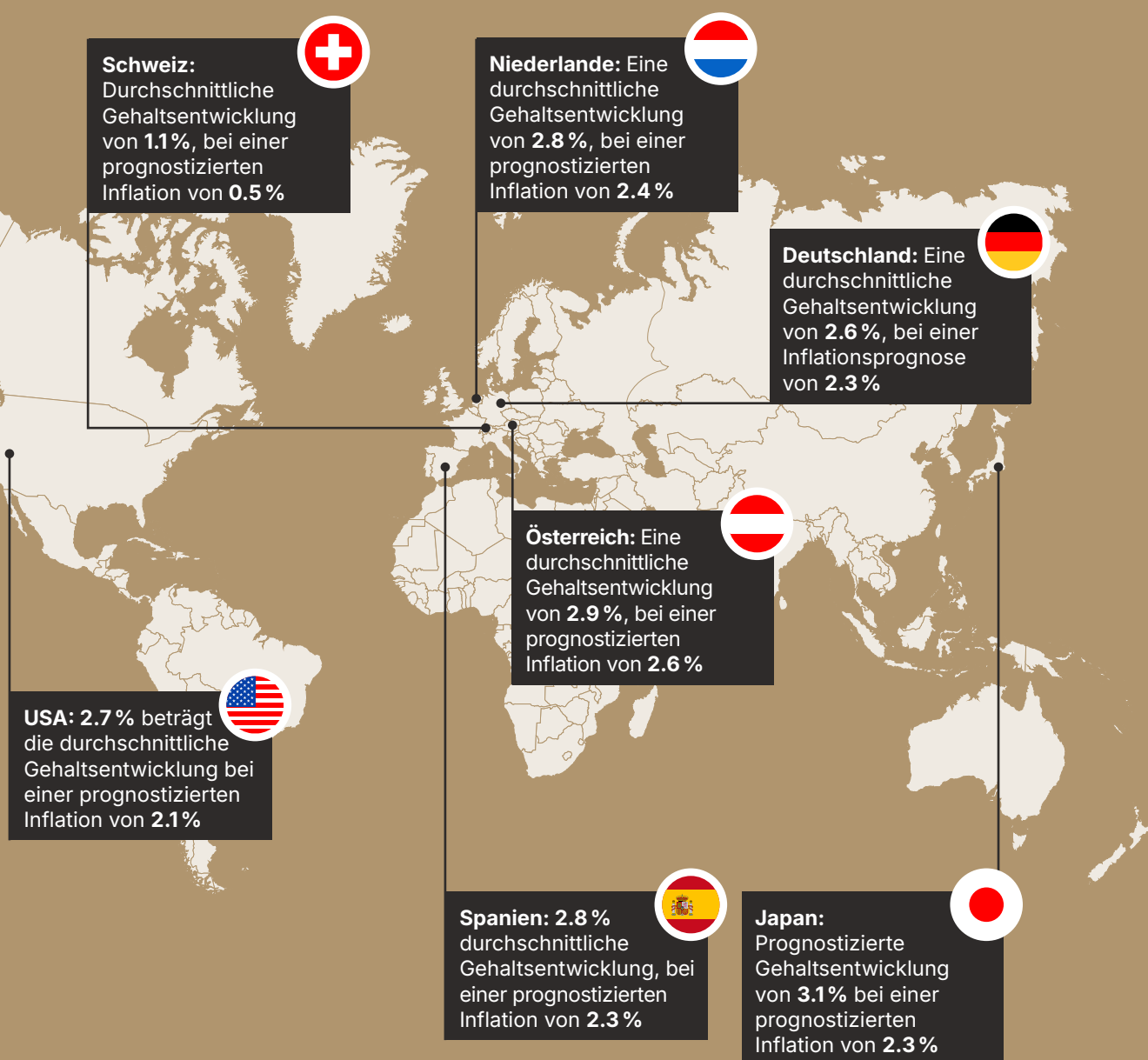


>> Obwohl nur ein kleiner Teil der Unternehmen in der Schweiz die wirtschaftliche Lage als unsicher bewertet, plant rund eines von sechs Schweizer Unternehmen eine Reduktion ihres Personal-kostenbudgets.

*Quelle: IMF Inflation Forecast (26.08.26)



Die globale Perspektive





Inhalt

1	Einordnung der aktuellen Situation	6
2	Gehaltsentwicklungs- prognose (EU-Länder)	10
3	Gehaltsentwicklungs- prognose (Nicht-EU-Länder)	14
4	Finanzierung der Gehaltsrunde.....	18
5	Exkurs: Künstliche Intelligenz in HR	23
6	Datenbasis	25
7	Kontakt	27
8	Glossar	30



Editorial

Dank der über 1'500 teilnehmenden Unternehmen, darunter 185 Unternehmen aus der Schweiz, präsentieren wir Ihnen auch in diesem Jahr wieder unsere Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose und informieren Sie über die erwartete Entwicklung der Vergütung in insgesamt 41 Ländern. Die vorliegende Ausgabe fokussiert auf die Ergebnisse für die Schweiz. Sofern einzelne Grafiken oder Auswertungen einen DACH- oder internationalen Vergleich zeigen, ist dies entsprechend ausgewiesen.

Der Themenkomplex Vergütung reagiert nicht nur auf politische und wirtschaftliche Strömungen, sondern auch auf die gesellschaftlichen Diskussionen. Aktuell ist die gesamtwirtschaftliche Entwicklung von hoher Unsicherheit gekennzeichnet – etwa durch den Krieg im Nahen Osten, die wiederholte Blockade der Strasse von Hormus und den damit verbundenen Risiken für Energiepreise und Lieferketten.

Ziel dieser Studie ist es, Sie bestmöglich bei der Budgetierung und der anstehenden Gehaltsrunde zu unterstützen. Neben aktuellen Zahlen zur Gehaltsentwicklung berücksichtigt die Erhebung überdies die erwarteten Inflationsdaten für 2027, um Ihnen neben der prognostizierten durchschnittlichen nominalen Gehaltsentwicklung auch die prognostizierte reale Gehaltsentwicklung auszuweisen.

Wir bedanken uns bei allen Teilnehmenden und wünschen Ihnen eine interessante Lektüre unserer Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2027.

Ihr Kienbaum Compensation &
Performance Management Team



1 Einordnung der aktuellen Situation

Wirtschaftlicher Ausblick

Weiterhin kein breiter Aufschwung in Sicht

Die Unternehmen gehen mit vorsichtiger Zuversicht in die Planung für 2027. Die Mehrheit der Befragten schätzt die wirtschaftliche Entwicklung ihres Unternehmens als stabil ein. Immerhin ein Drittel der befragten Unternehmen schaut optimistisch auf die kommenden Jahre. Auffällig ist, dass die Befragten in der Schweiz die wirtschaftliche Entwicklung im DACH-Vergleich am positivsten bewerten. Dieses Bild steht im Einklang mit der vergleichsweise positiven Konjunkturprognose der KOF der ETH Zürich. Gleichzeitig fällt die erwartete Reallohnerhöhung in der Schweiz im DACH-Raum am höchsten aus.

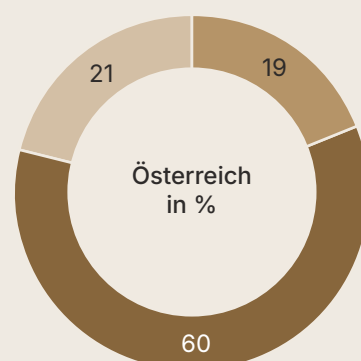
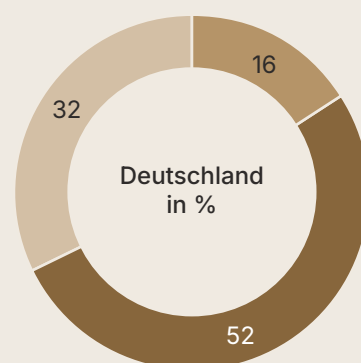
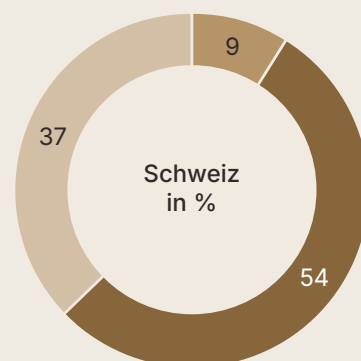


Gut neun von zehn der Befragten schätzen die Erfolgsaussichten ihres Unternehmens als stabil bis optimistisch ein.

Aus unserer Studie geht hervor, dass die Unternehmensperformance einer der wichtigsten Treiber für Gehaltssteigerungen (S.9) ist. Für die anstehenden Gehaltsrunden bedeutet dies: Die wirtschaftlichen Erwartungen schaffen grundsätzlich weiterhin Spielräume, doch diese sind nicht überall gleich gross. Gerade in Organisationen mit geringen Budgets für die Lohnrunde ist eine gezielte Steuerung der verfügbaren Ressourcen entscheidend.

Die wirtschaftlichen Erwartungen bilden den Ausgangspunkt jeder Gehaltsrunde. Je positiver Unternehmen ihre Geschäftsentwicklung einschätzen, desto grösser ist in der Regel auch ihr finanzieller Spielraum für Gehaltserhöhungen.

Wie bewerten Sie die mittelfristigen Ergebnisaussichten Ihres Unternehmens?



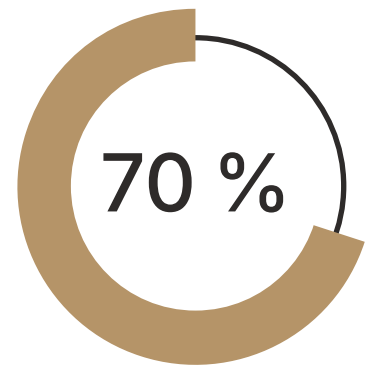
■ pessimistisch
■ stabil
■ optimistisch

Erwartungen an Einstiegsgehälter sinken – Gehaltsdruck bleibt

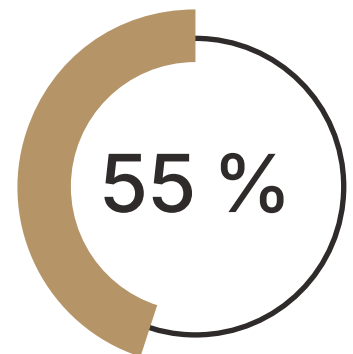
Wie schon in den vergangenen Jahren scheint sich der Arbeitsmarkt aus Sicht der Unternehmen weiter zu entspannen. 55 % der Unternehmen geben an, dass offene Stellen aktuell leichter zu besetzen sind als vor einem Jahr (Vorjahr: 52 %). Gleichzeitig berichten 16 % der Unternehmen von gesunkenen Gehaltsvorstellungen bei Bewerbenden, gegenüber 9 % im Vorjahr. Damit zeigt sich die Entspannung bislang stärker bei der Besetzbarkeit offener Stellen als bei den Erwartungen an das Einstiegsgehalt. 70 % der Unternehmen geben weiterhin an, dass der Druck auf wettbewerbsfähige Gehälter bestehen bleibt.

Damit zeigt sich über die letzten Jahre eine zunehmende Zustimmung zu einer Entspannung bei der Rekrutierung, ohne dass der Gehaltsdruck insgesamt im gleichen Masse nachlässt. Dies zeigt mehr und mehr ein Spannungsfeld auf: Die Anforderungen der Bewerbenden scheinen sich noch nicht an die „neue Realität“ angepasst zu haben. Selbstredend gilt es dabei immer den spezifischen Fall zu beachten. Ausgewählte Funktionen sind am Markt weiterhin stark gefragt, sodass in einzelnen Bereichen immer noch ein Arbeitnehmermarkt vorliegt.

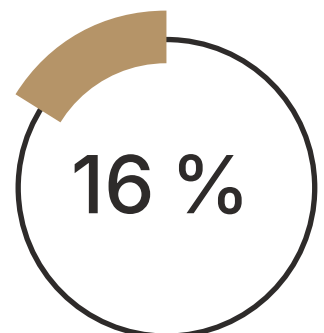
Fokus Schweiz



der befragten Unternehmen gehen davon aus, dass der Druck auf steigende Gehälter bestehen bleibt (Vorjahr: 70 %)



der befragten Unternehmen geben an, dass es aktuell leichter als im Vorjahr ist, offene Stellen zu besetzen (Vorjahr: 52 %)



der befragten Unternehmen berichten, dass die Erwartungen von Bewerbenden an Einstiegsgehälter gesunken sind (Vorjahr: 9 %)

Unternehmens- performance bleibt wichtigster Treiber

Welche Faktoren bestimmen die Gehaltsrunde 2027 wirklich? In der Schweiz steht die Unternehmensperformance mit 59 % weiterhin an der Spitze. Gegenüber dem Vorjahr bleibt ihre Bedeutung damit nahezu unverändert. Auch der Einfluss der gesamtwirtschaftlichen Situation mit 46 % sowie der Preisentwicklung mit 43 % verändert sich nur geringfügig.

Deutlich an Bedeutung gewinnen hingegen die branchenspezifischen Faktoren: Ihr Anteil steigt von 45 % auf 51 % und liegt damit neu an zweiter Stelle. Die Gehaltsplanung orientiert sich somit weiterhin stark an der wirtschaftlichen Situation des eigenen Unternehmens, wird aber zunehmend auch durch branchenspezifische Rahmenbedingungen geprägt. Dies ist insofern nachvollziehbar, da durch den technologischen Wandel (KI) und geopolitische Veränderungen sich die Voraussetzungen in bestimmten Branchen schnell verändern, derweil andere Industrien wenig von diesen Veränderungen betroffen sind.

Der Fachkräftemangel bleibt mit 36 % ebenfalls ein relevanter Einflussfaktor, welcher sich auf Vorjahresniveau bewegt. Insgesamt zeigt sich damit für die Schweiz – mit Ausnahme der gestiegenen Bedeutung branchenspezifischer Faktoren – ein weitgehend stabiles Bild.

Vom Gehaltstrend zur konkreten Vergütungsentscheidung

Die Gehaltsentwicklungsprognose zeigt Ihnen, wie sich Gehälter im Markt voraussichtlich entwickeln. Doch wie steht eine konkrete Position in Ihrem Unternehmen heute im Markt?

Mit dem Kienbaum Compensation Portal vergleichen Sie einzelne Positionen mit der marktüblichen Vergütung und grenzen Ihren relevanten Vergleichsmarkt nach Branche, Unternehmensgrösse, Region und weiteren Kriterien ein.

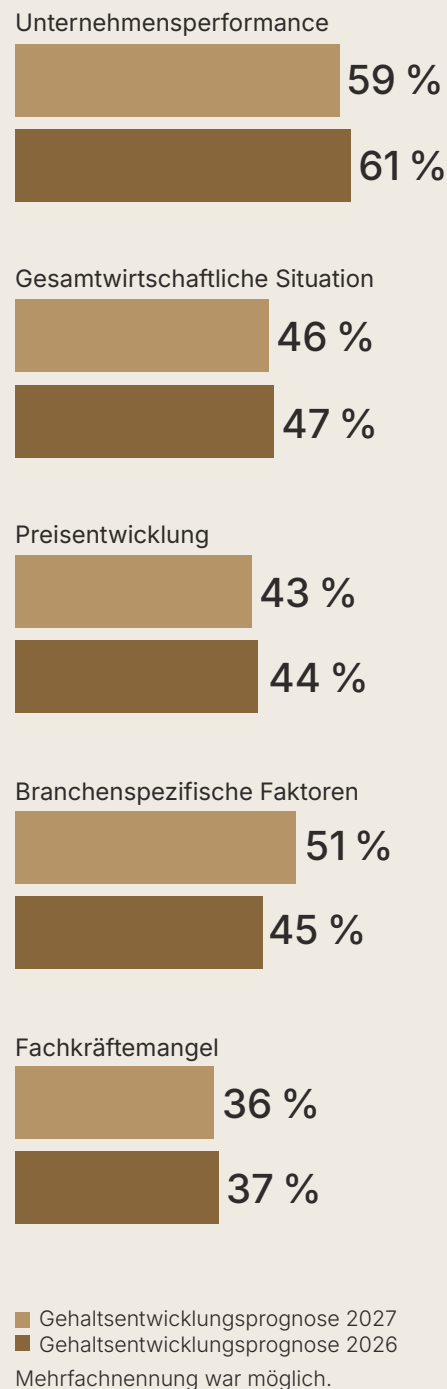
Grundlage sind 1,6 Mio.+ Vergütungsdaten aus der DACH-Region.

Compensation Portal entdecken 

<https://compensationcenter.kienbaum.com/produkte/compensation/compensation-portal/>

Fokus Schweiz

Was sind die wesentlichen Treiber der Gehaltsentwicklung?





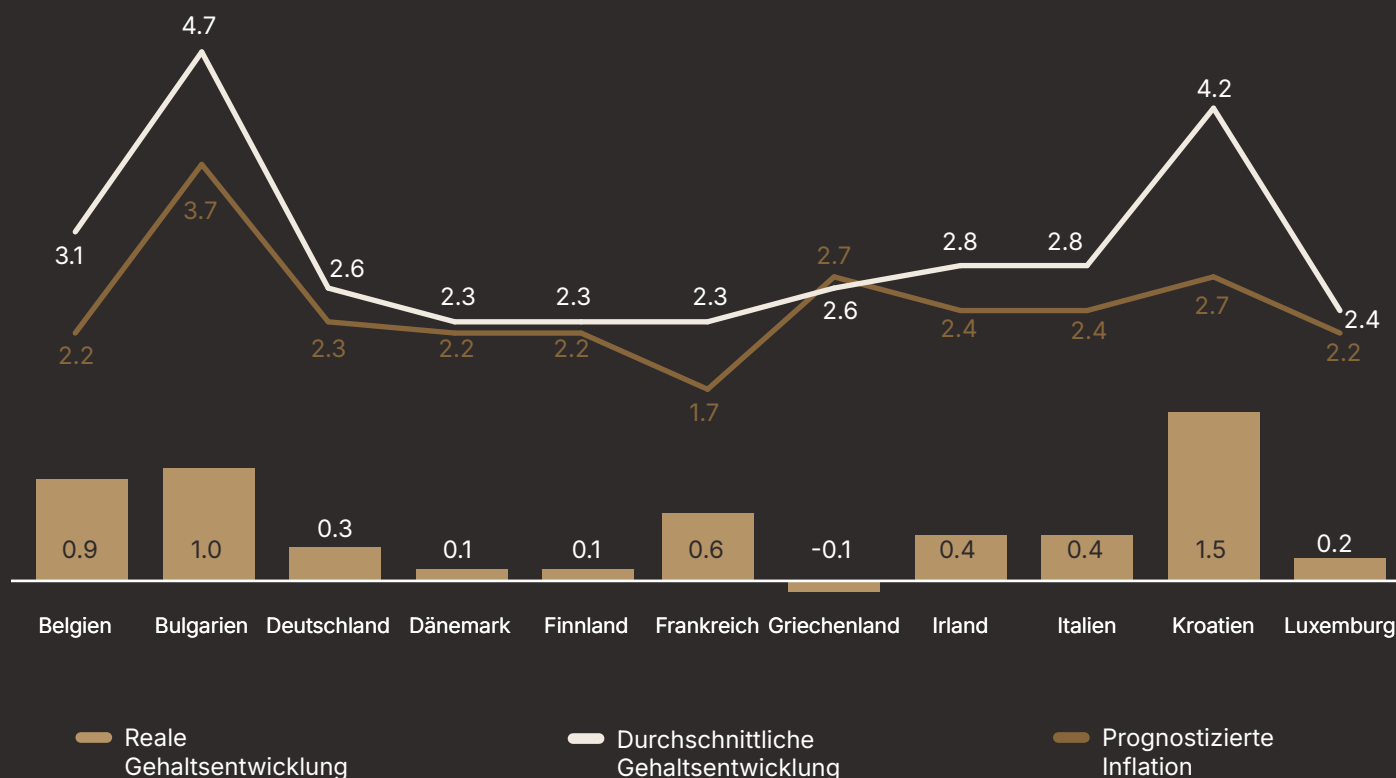
2 Gehalts- entwicklungs- prognose

(EU-Länder)

1/2

Die Gehaltsentwicklung in EU-Ländern ist für das Jahr 2027 mit Werten zwischen 2.3 % und 5.5 % prognostiziert

in %

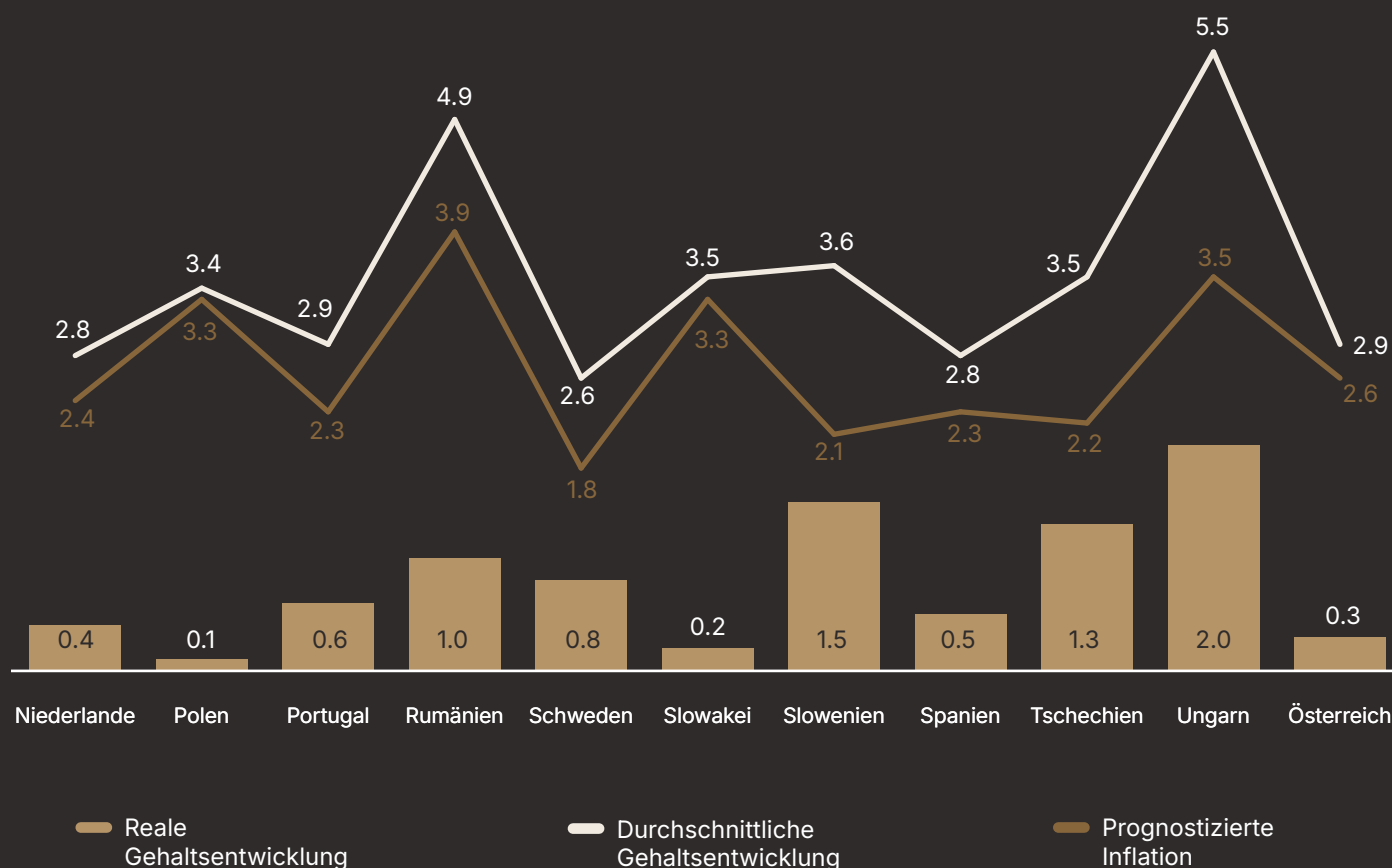


Unsere Befragung hat Zahlen zu 22 EU-Ländern geliefert

2/2

Die Gehaltsentwicklung in EU-Ländern ist für das Jahr 2027 mit Werten zwischen 2.3 % und 5.5 % prognostiziert

in %



Unsere Befragung hat Zahlen zu 22 EU-Ländern geliefert

Vergleich der nominalen Gehaltsentwicklung nach Hierarchieebene in den EU-Ländern in Prozent

Land	Top Management	Senior Management	Middle Management	Lower Management	Spezialist: innen & Fachkräfte	Alle Hierarchie-level*	Prognostizierte Inflation für 2027
Belgien	3.0	2.8	2.7	2.6	3.1	3.1	2.2
Bulgarien	4.4	5.4	5.4	3.9	4.6	4.7	3.7
Deutschland	2.5	2.4	2.5	2.6	2.6	2.6	2.3
Dänemark	2.3	2.5	2.4	2.4	2.3	2.3	2.2
Finnland	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.2
Frankreich	2.0	2.1	2.2	2.5	2.3	2.3	1.7
Griechenland	2.3	2.5	2.5	2.6	2.6	2.6	2.7
Irland	2.6	3.0	2.9	2.7	2.7	2.8	2.4
Italien	2.4	2.5	2.5	2.6	2.8	2.8	2.4
Kroatien	3.6	3.8	3.9	4.3	4.3	4.2	2.7
Luxemburg	1.3	1.4	1.4	1.4	2.6	2.4	2.2
Niederlande	2.9	2.7	2.7	2.9	2.8	2.8	2.4
Polen	3.4	3.3	3.3	3.4	3.4	3.4	3.3
Portugal	1.8	1.7	1.8	3.0	3.0	2.9	2.3
Rumänien	4.4	4.7	4.5	4.6	5.0	4.9	3.9
Schweden	2.1	2.2	2.3	2.2	2.6	2.6	1.8
Slowakei	3.2	3.3	3.3	3.4	3.5	3.5	3.3
Slowenien	3.8	3.3	3.0	3.0	3.6	3.6	2.1
Spanien	2.0	2.1	3.2	2.9	2.8	2.8	2.3
Tschechien	3.7	3.7	3.3	3.4	3.5	3.5	2.2
Ungarn	4.7	4.8	4.9	4.8	5.5	5.5	3.5
Österreich	2.6	2.8	2.8	2.8	3.0	2.9	2.6

* Werte ergeben sich aus den gewichteten Durchschnittsdaten der einzelnen Level

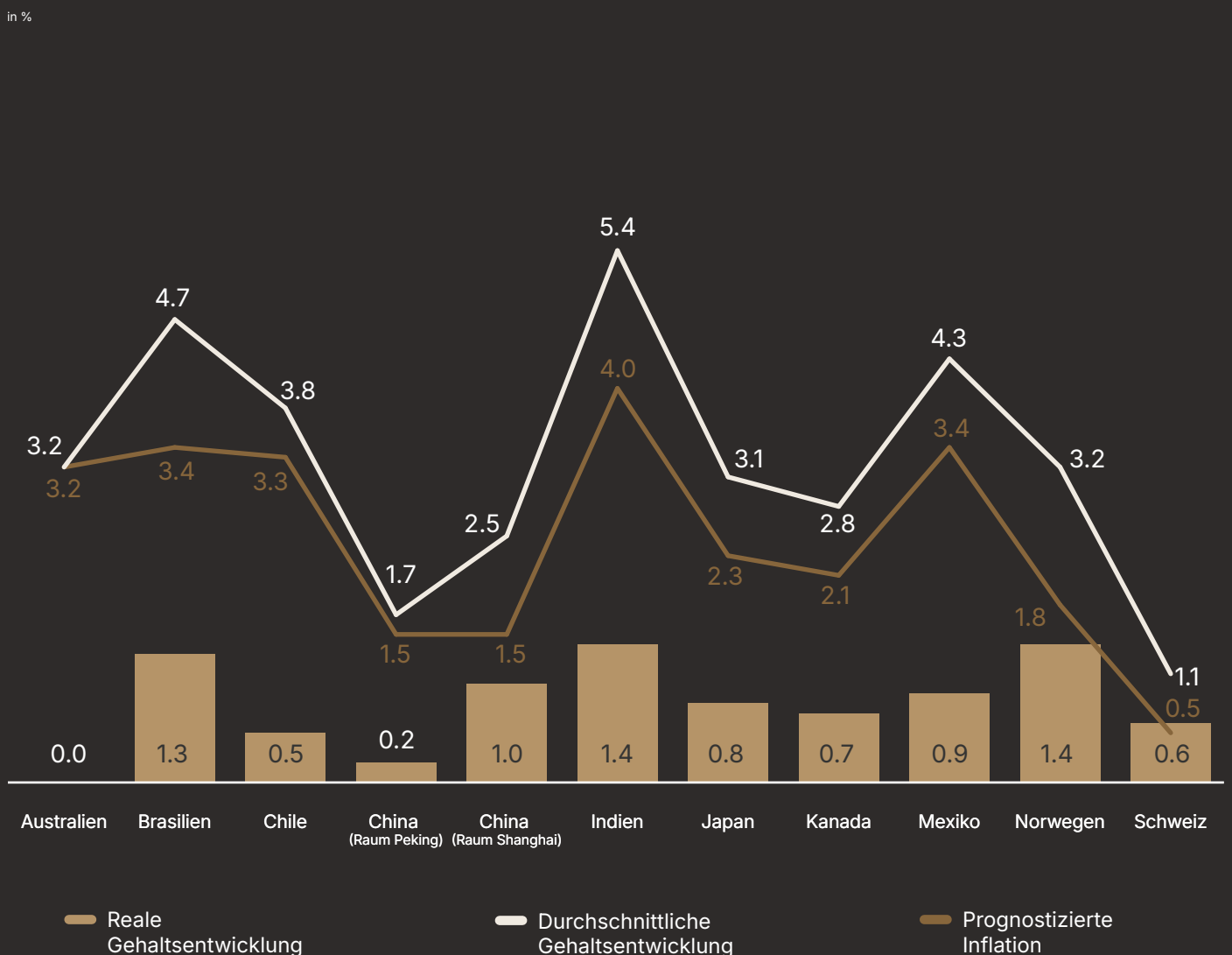


3 Gehalts- entwicklungs- prognose

(Nicht-EU-Länder)

1/2

Unter den Nicht-EU-Ländern sticht besonders die Türkei hervor. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländern

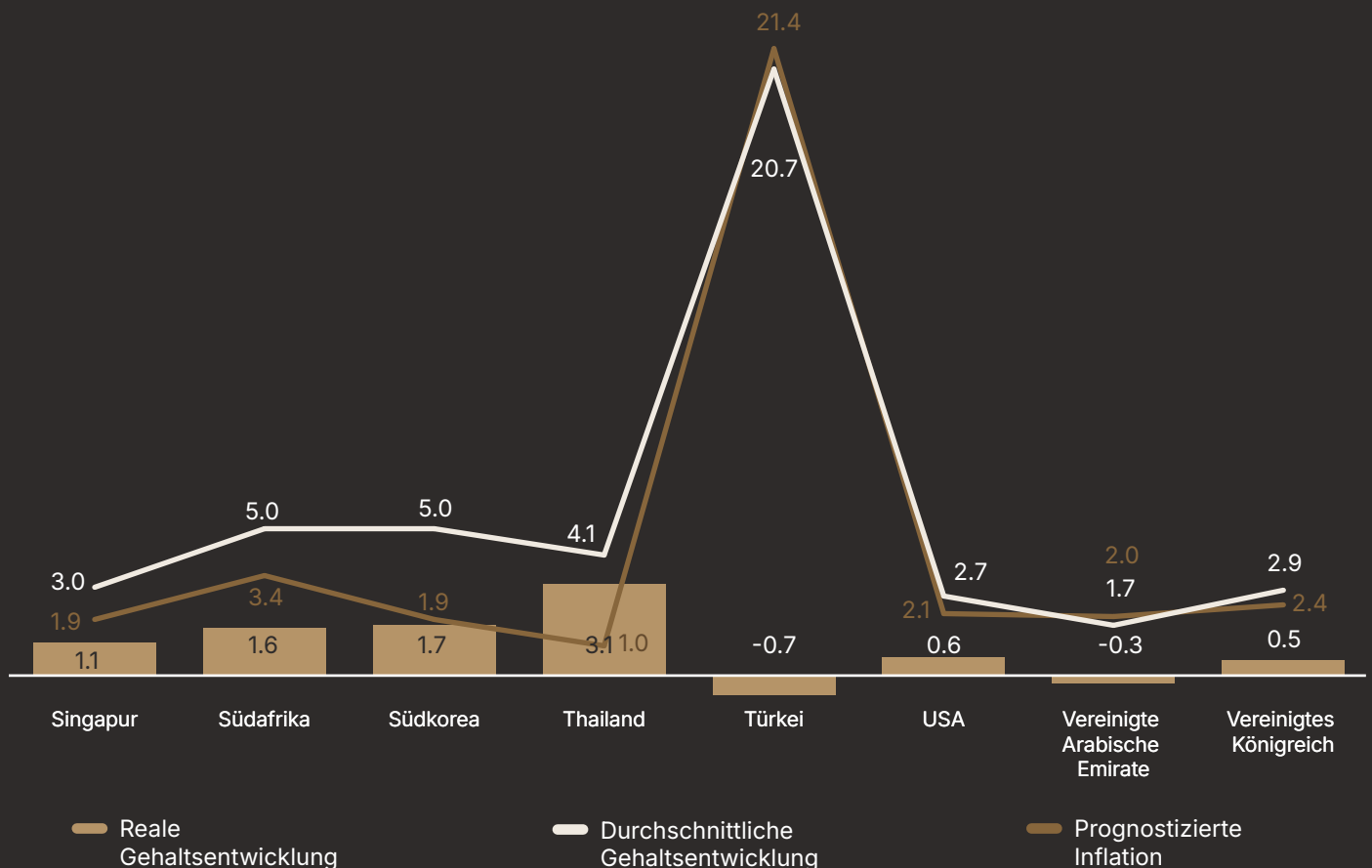


Unsere Befragung hat Zahlen zu 19 Nicht-EU-Ländern geliefert

2/2

Unter den Nicht-EU-Ländern sticht besonders die Türkei hervor. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländern

in %



Unsere Befragung hat Zahlen zu 19 Nicht-EU-Ländern geliefert

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

Land	Top Management	Senior Management	Middle Management	Lower Management	Spezialist: innen & Fachkräfte	Alle Hierarchie-level*	Prognostizierte Inflation für 2027
Australien	3.2	3.2	3.1	3.2	3.2	3.2	3.2
Brasilien	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	3.4
Chile	4.3	4.3	3.8	3.8	3.8	3.8	3.3
China (Raum Peking)	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.5
China (Raum Shanghai)	2.5	2.6	2.6	2.5	2.5	2.5	1.5
Indien	4.9	5.0	5.1	5.3	5.4	5.4	4.0
Japan	2.6	2.9	2.8	2.8	3.2	3.1	2.3
Kanada	2.1	2.2	2.4	2.6	2.9	2.8	2.1
Mexiko	4.2	4.3	4.5	4.4	4.2	4.3	3.4
Norwegen	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	1.8
Schweiz	0.9	1.0	1.1	1.1	1.1	1.1	0.5
Singapur	3.3	2.9	3.0	3.3	3.0	3.0	1.9
Südafrika	5.3	5.3	5.2	5.0	5.0	5.0	3.4
Südkorea	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	1.9
Thailand	4.1	4.1	4.3	4.2	4.1	4.1	1.0
Türkei	19.8	20.2	20.6	20.6	20.7	20.7	21.4
USA	2.3	2.4	2.7	2.6	2.8	2.7	2.1
Vereinigte Arabische Emirate	1.6	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	2.0
Vereinigtes Königreich	2.8	2.8	2.8	2.8	2.9	2.9	2.4

* Werte ergeben sich aus den gewichteten Durchschnittsdaten der einzelnen Level



4 Finanzierung der Gehaltsrunde

Produktivität und Wachstum finanzieren Gehälter, KI gewinnt an Bedeutung

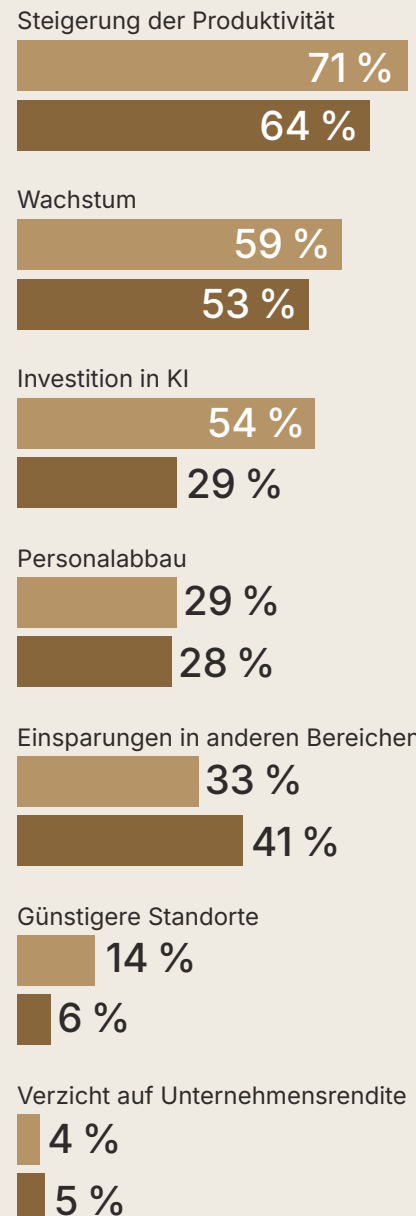
Steigende Gehaltskosten sollen in der Schweiz 2027 weiterhin vor allem über zusätzliche Wertschöpfung finanziert werden. Produktivitätssteigerungen bleiben mit 71 % der wichtigste Hebel, gefolgt von Wachstum mit 59 %. Beide Ansätze gewinnen gegenüber der letzten Erhebung an Bedeutung.

Besonders deutlich verändert hat sich die Rolle von KI: 54 % der Unternehmen nennen Investitionen in KI als Finanzierungshebel, gegenüber 29 % im Vorjahr. KI rückt damit erstmals nahezu auf das Niveau von Wachstum und gewinnt klar an Relevanz.

Kostenorientierte Massnahmen spielen demgegenüber eine geringere Rolle. Personalabbau wird mit 29 % nahezu gleich häufig genannt wie im Vorjahr. Einsparungen in anderen Bereichen verlieren an Bedeutung und gehen von 41 % auf 33 % zurück. Günstigere Standorte werden mit 14 % zwar häufiger genannt als zuvor, bleiben jedoch ebenso wie der Verzicht auf Unternehmensrendite mit 4 % ein nachrangiger Ansatz.

Fokus Schweiz

Womit planen Unternehmen, die steigenden Lohnkosten zu finanzieren?



■ Gehaltsentwicklungsprognose 2027
 ■ Gehaltsentwicklungsprognose 2026
 Mehrfachnennung war möglich.

Gestaltungsspielraum: Grosse Unterschiede im DACH-Raum

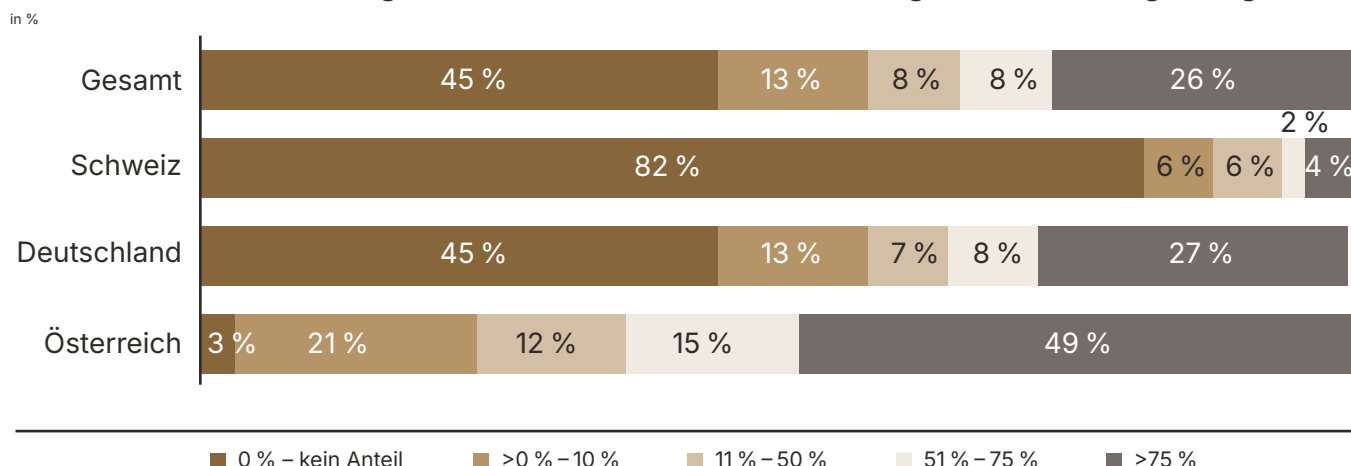
Welcher Anteil des Gehaltserhöhungsbudgets ist in Zeiten knapper Budgets überhaupt noch frei einsetzbar? Mindestloohnerhöhungen, Tarif- und Kollektivverträge sowie Anpassungen im Kontext der EU-Entgelttransparenzrichtlinie binden v. a. in Deutschland und Österreich Mittel, bevor HR und Geschäftsführung strategisch priorisieren können. Der verbleibende Spielraum entscheidet darüber, ob Unternehmen gezielt in Top Performer, Schlüsselrollen, kritische Kompetenzen oder attraktive Einstiegsgehälter investieren können.

Wie viel vom Gehaltserhöhungsbudget 2027 tatsächlich frei gesteuert werden kann, unterscheidet sich im DACH-Raum erheblich. Besonders gross ist der Gestaltungsspielraum in der Schweiz: 82 % der Unternehmen verfügen über ein vollständig frei einsetzbares Budget. Nur 4 % geben an, dass mehr als 75 % des Budgets bereits gebunden sind. Damit besitzen Unternehmen in der Schweiz im DACH-Vergleich den grössten Spielraum, um die Mittel für strategische Schwerpunkte einsetzen zu können.

In Deutschland präsentiert sich die Situation anders. Knapp die Hälfte der Unternehmen verfügen über ein vollständig frei einsetzbares Budget, während bei einem Viertel der Unternehmen mehr als 75 % des verfügbaren Budgets bereits gebunden sind. Diese Unterschiede werden zum grössten Teil durch den Tarifbezug erklärt: Bei tarifgebundenen Unternehmen können nur 7 % ihr Budget vollständig frei einsetzen. Dagegen können 76 % der Unternehmen ohne Tarifbezug vollständig frei über ihr Budget verfügen.

In Österreich ist der Gestaltungsspielraum noch stärker begrenzt, da die Kollektivverträge Gehaltsanpassungen zum grössten Teil vorgeben. Nur 3 % der Unternehmen geben an, ihr Budget vollständig frei einsetzen zu können. Bei knapp der Hälfte der Unternehmen sind mehr als 75 % bereits gebunden.

Dieser Anteil unseres Budgets ist bereits durch externe oder regulatorische Vorgaben gebunden

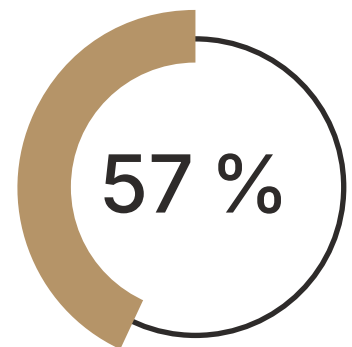


Pay for Performance bleibt auf dem Vormarsch

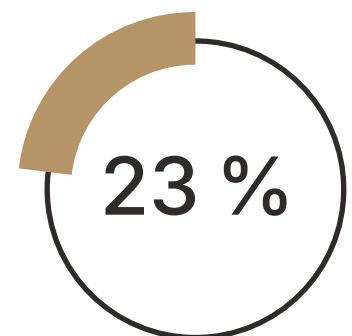
In der Schweiz bleibt die gezielte Differenzierung der Gehaltserhöhungen ein wichtiger Bestandteil der Gehaltsrunde. 57 % der Unternehmen planen, ihr Budget vor allem auf High Performer und Schlüsselpositionen zu konzentrieren. Damit bleibt die Fokussierung auf leistungsstarke Mitarbeitende und kritische Rollen auf hohem Niveau. Gleichzeitig nutzen 23 % der Unternehmen die Gehaltsrunde, um Vergütungsunterschiede zwischen den Geschlechtern auszugleichen.

Gehaltserhöhungen werden damit zunehmend gezielt eingesetzt: für Leistungsträger, Schlüsselpositionen und dort, wo Unternehmen spezifischen Handlungsbedarf sehen. Gerade bei begrenzten Budgets gewinnt die Frage an Bedeutung, welche Mitarbeitendengruppen gezielt von den vorhandenen Mitteln profitieren sollen.

 Fokus Schweiz



der befragten Schweizer Unternehmen planen, das Budget vor allem an High-Performer und Schlüsselpositionen zu verteilen



der befragten Unternehmen nutzen die anstehende Gehaltsrunde, um Vergütungsunterschiede zwischen den Geschlechtern auszugleichen

Kein breiter Sparmodus bei Personalkosten

Wir haben Unternehmen danach gefragt, wie sie ihre Personalkostenbudgets im kommenden Jahr verändern werden. Angesichts der verhaltenen Konjunktur und der öffentlichen Diskussion über Stellenabbau wäre ein deutlicherer Rückgang plausibel gewesen. Die Daten zeigen jedoch ein anderes Bild: In allen drei DACH-Ländern plant die klare Mehrheit, ihre Budgets mindestens stabil zu halten oder zu erhöhen. Deutliche Veränderungen in beide Richtungen bleiben die Ausnahme. Nur eine kleine Minderheit plant Erhöhungen oder Kürzungen von mehr als 5 %.

Die meisten Unternehmen bewegen sich damit in einem vergleichsweise engen Korridor. Besonders häufig sind leichte Erhöhungen zwischen 1 und 5 % oder unveränderte Budgets vorgesehen. Ein flächendeckender Sparmodus bei den Personalkosten ist nicht erkennbar.

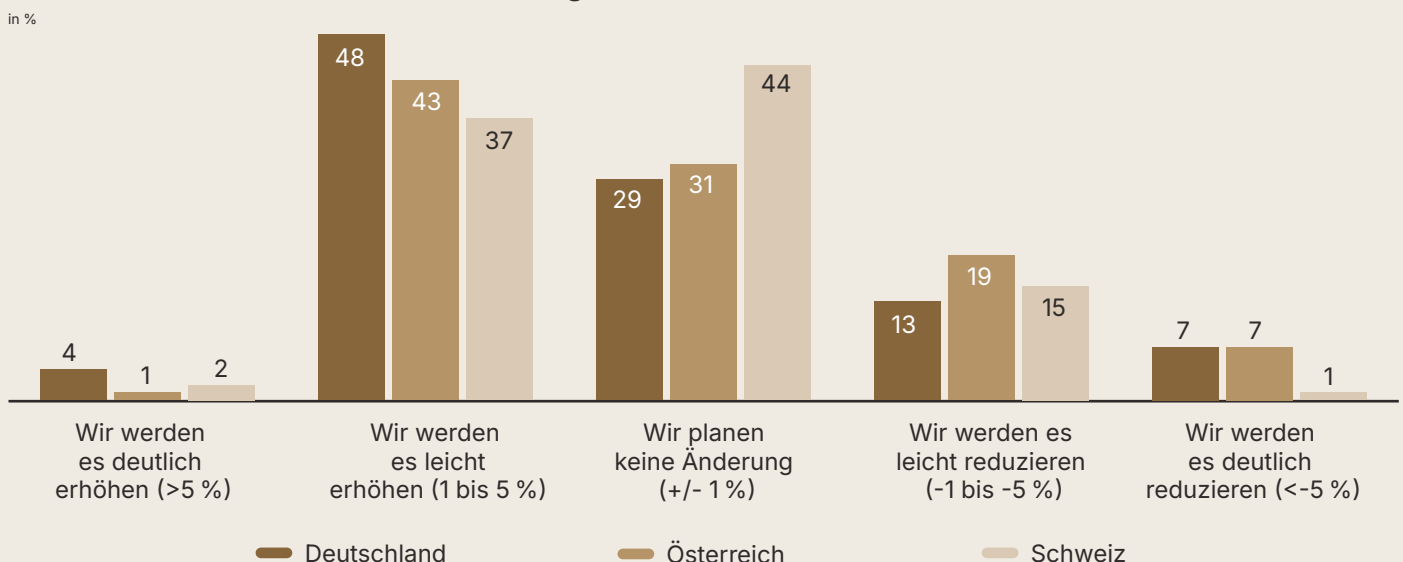


4 von 5 Unternehmen halten ihre Personalkostenbudgets stabil oder erhöhen sie

Anders sieht es bei Unternehmen aus, die Personalabbau als Massnahme zur Finanzierung steigender Lohn-

kosten nennen: 40 % dieser Unternehmen planen, ihre Personalkostenbudgets zu reduzieren. Personalabbau ist damit ein deutlicher Indikator für stärkeren Kostendruck. Für die Mehrheit der Unternehmen bleibt die Strategie jedoch eine andere: Die Budgets werden stabil gehalten oder erhöht und innerhalb dieses Rahmens gezielter priorisiert und differenziert.

Wie werden Sie die Personalkostenbudgets im nächsten Jahr verändern?





5 Exkurs: Künstliche Intelligenz in HR





Aufbau von KI-Kompetenzen, bislang kaum Einfluss auf Vergütung

Künstliche Intelligenz beeinflusst zunehmend auch die Personalarbeit in der Schweiz. 52 % der befragten Unternehmen investieren bereits in KI-Weiterbildung und 41 % in die Rekrutierung von KI-Kompetenzen. Gleichzeitig geben 30 % an, dass ihre KI-Strategie derzeit noch keinen Einfluss auf die Personalarbeit hat.



Nur 5 % berücksichtigen KI-Kompetenzen bereits in Vergütungsentscheidungen

Auf Stellenarchitektur und Vergütung wirkt sich KI bislang deutlich weniger aus. 15 % der Unternehmen passen Positionsbeschreibungen an, 16 % rekrutieren gezielt KI-Spezialistinnen

und -Spezialisten. Einen direkten Einfluss auf die Vergütung sehen bislang lediglich 2 % der befragten Schweizer Unternehmen.

Im DACH-Vergleich zeigen sich zudem deutliche Branchenunterschiede. Besonders weit fortgeschritten ist der Einsatz von KI in der Personalarbeit in den Bereichen Beratung/Consulting, Computer Hardware und Software sowie Versicherungen. Hier geben mehr als 90 % der befragten Unternehmen an, dass KI bereits Einfluss auf die Personalarbeit hat. In produzierenden Unternehmen, im Handel und im Gesundheitswesen liegt dieser Anteil mit rund 50 bis 60 % deutlich tiefer.

Fokus Schweiz

Welche Auswirkungen hat die KI-Strategie Ihres Unternehmens derzeit auf die Personalarbeit?

Investition in Weiterbildung
 52 %

Rekrutierung von KI-Kompetenzen
 41 %

kein Einfluss
 30 %

Anpassung Positionsbeschreibungen
 15 %

Rekrutierung KI-Spezialisten
 16 %

Einfluss auf Vergütung
 2 %

Mehrfachnennungen waren möglich.



6 Datenbasis

Details zur Datenbasis

Unsere Gehaltsentwicklungsprognose stützt sich auf eine breite Datengrundlage: Mehr als **1'500** Unternehmen unterschiedlicher Grösse und Branche haben sich in diesem Jahr an der Befragung beteiligt. Nach gründlicher Datenaufbereitung, insbesondere nach der Bereinigung von Ausreissern, unplausiblen Antwortverhalten und unvollständigen Angaben, verbleiben 1'039 Datensätze zur Auswertung. Damit entsteht ein belastbares Fundament für Benchmarks und praktische Orientierung in den anstehenden Gehaltsrunden.

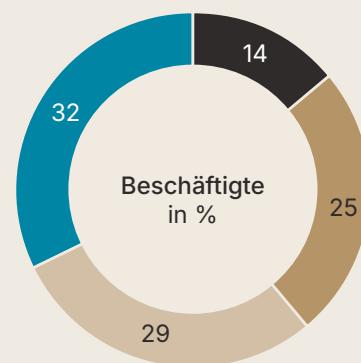
Um Unterschiede zwischen Hierarchieebenen transparent abzubilden, wurden die Angaben in fünf Gruppen geclustert:

- **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- oder Projektleitung)
- **Spezialist:innen & Fachkräfte**
(Funktionen ohne Führungsverantwortung)

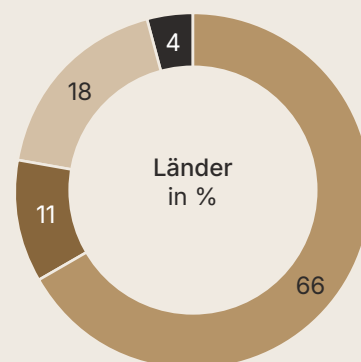
Für die Berechnung repräsentativer Gesamtwerte haben wir die Befragungsergebnisse mit offiziellen Administrativdaten der statistischen Bundesämter gewichtet – sowohl nach Unternehmensgrösse als auch nach der Verteilung der Mitarbeitenden auf die Hierarchieebenen.

Studiendesign und Umfang

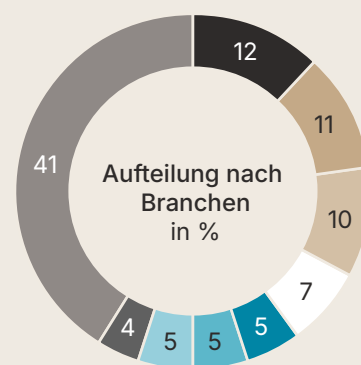
Stichprobe	1'039
Art der Erhebung	Onlinebefragung
Studienart	Quantitativ
Zeitraum	04.8.2026 bis 14.9.2026



- bis 100
- 101-500
- 501-2'000
- Mehr als 2'000



- Deutschland
- Österreich
- Schweiz
- Sonstige



- Energie, Utilities, Öl und Gas
- Banken/Finanzen
- Maschinen- und Anlagenbau, Industriegüter
- Einzel- und Großhandel
- Beratung/Consulting
- Öffentlicher Sektor
- Automobil
- Konsumgüter
- Sonstige*

* Medizintechnik, Chemie, etc.



7 Kontakt

Kontakt

Schweiz



Timon Forrer

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

Dufourstrasse 43
8008 Zürich

Deutschland

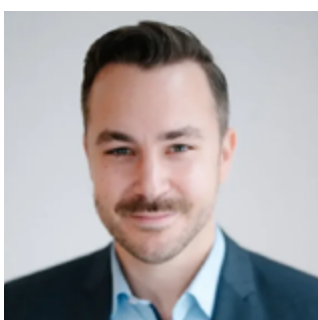


Dr. Michael Kind

Fon +49 221 801 72-368
michael.kind@kienbaum.de

Edmund-Rumpler-Straße 5
51149 Köln

Österreich



David Jaksch

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

Tuchlauben 8
1010 Wien

Erweitertes Studienteam

Jahnic Beck
Sylvia Löbach
Isabella Kießlich
Dominik Linke

Lucilla Schönauer
Rona Noorzai
Bianca Helms
Karin Aringer

Kevin Sander
Emma Seidl

Treffen Sie fundierte Gehaltsentscheidungen dank präziser Vergütungsdaten

Zahlen Sie zu wenig, verlieren Sie Talente. Zahlen Sie zu viel, belasten Sie Ihr Budget.

Ermitteln Sie mit dem Kienbaum Compensation Portal die passende Vergütung für jede Stelle und gewinnen Sie maximale Sicherheit bei jeder Gehaltsentscheidung.



Ermitteln Sie marktgerechte Gehälter aus **1,6+ Millionen Gehaltsdaten** von **12.000+ Unternehmen** aus dem DACH-Raum



Nutzen Sie geprüfte Daten, die **ausschliesslich aus HR-Systemen** stammen. Keine Selbstauskünfte, keine Internetquellen



Sie müssen **keine eigenen Daten liefern**, um das Kienbaum Compensation Portal zu nutzen



Profitieren Sie von unserer Vergütungs-Expertise. Wir stehen Ihnen als **Sparringspartner** zur Seite, damit Sie die **richtige Entscheidung treffen**.

Hier erfahren Sie mehr



8 Glossar

Erläuterungen zur Studie

Durchschnittliche Gehaltsentwicklung: Die von den Studienteilnehmenden angegebene Einschätzung zur Veränderung der Gehälter.

Reale Gehaltsentwicklung: 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 gleich-grosse 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 (der Kaufkraft) durch veränderte Verhältnisse der umlaufenden Geldmenge und der Gütermenge in einer Volkswirtschaft. Sie wird für Verbraucher:innen durch Preiserhöhungen spürbar.

In der Studie verwenden wir die Prognose des IMF, um eine internationale Vergleichbarkeit der Inflationszahlen gewährleisten zu können. Diese ist bei der Verwendung lokaler Quellen (bspw. der Bundesbehörden) nicht gegeben.

Quellen sämtlicher Inflationsdaten der Studie:

IMF (2026), Inflation forecast, <https://www.imf.org/external/datamapper/PCPIPCH@WEO/OEMDC> (abgerufen am 26. August 2026)

Kienbaum AG

Dufourstrasse 43
8008 Zürich
www.kienbaum.ch

© Copyright 2026
Kienbaum AG

Version: 25.09.2026

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

