

Kienbaum Kurzstudie zur Gehaltsentwicklung 2022/2023

April 2023



Kienbaum

Die Gehaltsentwicklung 2022/2023

Kurzstudie

Der Druck auf die Gehälter ist in diesen Zeiten immens. Aufgrund der anhaltend hohen Inflation und der damit verbundenen erheblichen Steigerungen der Lebenshaltungskosten für die Arbeitnehmenden, üben diese erheblichen Druck auf die Unternehmen aus, die Gehälter entsprechend anzupassen. Die Unternehmen wiederum sehen sich mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert, welcher in der Breite der Funktionen angekommen ist, und müssen sicherstellen, dass sie im Wettbewerb um die besten Köpfe nicht ins Hintertreffen geraten.

Beim Thema Vergütung hat sich in den vergangenen Monaten dadurch eine deutlich größere Dynamik entwickelt als in den vergangenen Jahren. Dies erzeugt bei vielen Unternehmen die Frage nach dem korrekten Umgang mit dieser Dynamik. Beispiele für konkrete Fragen lauten:

- >> Um wieviel Prozent erhöhen meine Wettbewerber die Gehälter?
- >> Nutzt der Wettbewerb die Möglichkeit zur Auszahlung einer Inflationsprämie?
Wie wird diese ausgestaltet?
- >> Steigt die Relevanz von Benefits?
Wenn ja, mit welchen Benefits steigern meine Wettbewerber ihre Attraktivität?

Für diese Kurzstudie haben wir mehr als 300 Unternehmen zu diesem Thema befragt und spannende Einblicke gewonnen.

Wir freuen uns, diese Einblicke mit Ihnen zu teilen!

Dr. Michael Kind

Henrike Sannecke

Dr. Sebastian Pacher



Datenbasis der Kurzstudie zur Gehaltsentwicklung 2022/2023

Übersicht

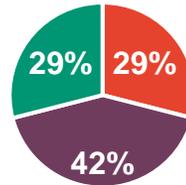
Studiendesign und Umfang

Stichprobe	326 Unternehmen
Art der Erhebung	Onlinebefragung
Zeitraum	Anfang März 2023

Top 10 Branchen

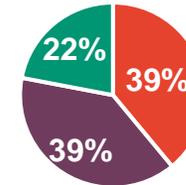
Herstellung von elektr. und optischen Erzeugnissen (9%)
IT und Telekommunikation (8%)
Dienstleistungen für Unternehmen (8%)
Herstellung von Metallerzeugnissen (6%)
Kreditinstitute, Banken (6%)
Großhandel, Kraftfahrzeughandel (6%)
Maschinenbau, Anlagenbau (5%)
Versicherungen (5%)
Einzelhandel (5%)
Herstellung von chemischen Erzeugnissen, Gummi und Kunststoffwaren (5%)

Anzahl Mitarbeitende



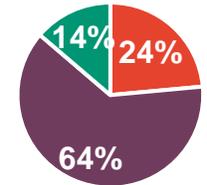
- Unter 250
- 251 bis 2.000
- Mehr als 2.000

Umsatzvolumen



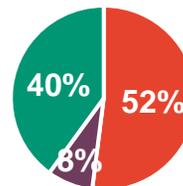
- Bis 100 Mio.€
- 101 Mio. € - 1.000 Mio. €
- Mehr als 1.000 Mio. €

Rechtsform



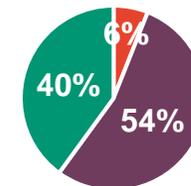
- AG/KGaA/SE
- GmbH/GmbH & Co. KG
- Sonstige

Tarifvertrag



- Nein
- Nein, aber wir orientieren uns am Tarif
- Ja

Ertragslage (subj. Einschätzung)



- Unterdurchschnittlich
- Durchschnittlich
- Überdurchschnittlich

Gehaltsentwicklung 2022/2023

Die Mittel der Wahl: Gehaltssteigerungen im Fixum oder die Auszahlung einer Inflationsprämie

Durchgeführte Maßnahmen der Unternehmen in 2022

Der Druck auf die Unternehmen, auf die aus den steigenden Lebenshaltungskosten abgeleiteten Forderungen der Arbeitnehmenden nach größeren Gehaltssteigerungen zu reagieren, war in den vergangenen Monaten immens.

Die Stakeholder/ Unternehmen/ Personaler:innen waren sich dessen bewusst und haben auf unterschiedlichste Weise reagiert.

93% der befragten Unternehmen haben Maßnahmen durchgeführt

Einige Unternehmen haben sehr früh im Jahr 2022 mit deutlichen Gehaltssteigerungen oder Einmalzahlungen reagiert und diese Reaktionen zum Teil auch öffentlichkeitswirksam genutzt, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Im Oktober des Jahres 2022 hat die Bundesregierung dann die Möglichkeit zur Zahlung einer steuer- und sozialversicherungsfreien Inflationsprämie geschaffen. Diese stellte für viele

Unternehmen eine attraktive Alternative zu den sonst üblichen Einmalzahlungen dar, weil aufgrund ihrer Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit mit den gleichen finanziellen Mitteln eine größere Wirkung bei den Arbeitnehmenden erzielt werden konnte.

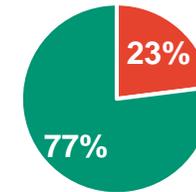
Viele unserer Kunden fragten auch nach der Möglichkeit, den Mitarbeitenden durch die Einführung zusätzlicher Benefits Zuwendungen zukommen zu lassen, um die Folgen der gestiegenen Lebenshaltungskosten abzufedern. Benefits wie z.B. Einkaufsgutscheine oder eine Ausweitung von Rabatten für Mitarbeitende können hier als Beispiele für kreative Lösungen von Unternehmen genannt werden.

Die vorliegende Erhebung zeigt, dass die Unternehmen primär mit Anhebungen in der Fixvergütung und Auszahlungen einer Inflationsprämie (beides mit einer Zustimmung von 77%) reagiert haben. Rund ein Drittel der Befragten gibt an, zusätzliche Benefits eingeführt zu haben.



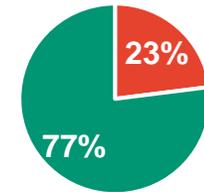
Maßnahmen der Unternehmen

Anhebung der Fixvergütung



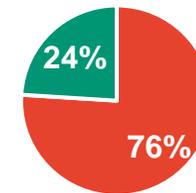
■ Nein ■ Ja

Auszahlung einer Inflationsprämie*



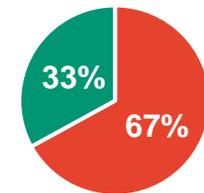
■ Nein ■ Ja

Zahlung einer Einmalzahlung*



■ Nein ■ Ja

Einführung zusätzlicher Benefits



■ Nein ■ Ja

* Im Gegensatz zur Einmalzahlung ist die Inflationsprämie steuer- und sozialversicherungsfrei.

Die beliebteste Kombination von Maßnahmen ist die Anhebung der Fixvergütung plus Auszahlung der Inflationsprämie

Die Verbreitung von umgesetzten Maßnahmenkombinationen in 2022/23

Rank	Anhebung der Fixvergütung	Auszahlung der Inflationsprämie	Auszahlung von Einmalzahlungen	Einführung zusätzlicher Benefits	Anteil der befragten Unternehmen mit dieser Maßnahmenkombination*
#1	✓	✓			30%
#2	✓	✓		✓	15%
#3	✓				12%
#4	✓	✓	✓		11%
#5		✓			10%
#6	✓	✓	✓	✓	9%
#7	✓			✓	5%
#8		✓	✓		3%
#9		✓		✓	2%
#10				✓	1%
#11		✓	✓	✓	1%
#12			✓		0%
#13			✓	✓	0%
#14	✓		✓	✓	0%
#15	✓		✓		0%

65%

der befragten Unternehmen haben sowohl die Fixvergütung angehoben als auch die Inflationsprämie ausgezahlt

76%

der befragten Unternehmen haben mehr als eine Maßnahme durchgeführt

*) Die hier angegebenen Prozentzahlen beziehen sich nur auf die Unternehmen, welche angeben Maßnahmen durchgeführt zu haben.

Die Unternehmen haben einiges für ihre Mitarbeitenden getan. Da dies trotzdem zu Reallohnverlusten führt, bleiben Forderungen der Arbeitnehmenden bestehen

Anhebung der Fixvergütungen in Prozent

77%

der befragten Unternehmen haben die Fixvergütung angehoben.

Mit **steigender Hierarchie** findet sich eine **geringere Erhöhung** der Fixvergütung .

Anhebung der Fixvergütung in Prozent (N=221)

	Q1	Median	Q3	Durchschnitt
Vorstandsmitglieder/ Geschäftsführende	1,0	3,5	5,0	3,3
Leitungsfunktionen	3,0	4,2	5,0	4,3
Spezialist:innen	3,0	4,6	5,7	4,7
Sachbearbeiter:innen	3,0	5,0	6,0	4,8

In der Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose aus dem Herbst 2022 planten die Unternehmen die Gehälter im Durchschnitt um 4,9% anzuheben. Die Erwartungen der Arbeitnehmenden lagen laut der damaligen Erhebung bei durchschnittlich 9,3%, wodurch Spannungen auf dem Arbeitsmarkt vorauszusehen waren.

Die vorliegende Erhebung weist eine tatsächlich durchgeführte Anhebung der Fixvergütung von durchschnittlich 3,3 bis 4,8% aus, was leicht unter den angegebenen Planzahlen liegt. Bei einer aktuellen Inflation i.H.v. 8,7% führt dies zu einem Reallohnverlust der Arbeitnehmenden, welcher auf höheren Hierarchiestufen durch die geringeren Erhöhungen stärker ausgeprägt ist als auf niedrigeren Hierarchiestufen.

Obgleich Maßnahmen wie die Inflationsprämie diese Einbußen für Arbeitnehmende in Teilen abmildern konnten, ist der positive Effekt zeitlich begrenzt. Daraus lässt sich die Erwartung ableiten, dass der Druck der Arbeitnehmenden weiterhin groß bleibt.

Dabei liegen die durchgeführten Anhebungen deutlich über den Anhebungen der vergangenen Jahre. In den vergangenen Jahren beobachteten wir üblicherweise Anhebungen i.H.v. 2-3%.

Die dadurch entstehenden überdurchschnittlichen Steigerungen der Personalkosten beschäftigen auch die Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer:innen der Unternehmen. Unsere aktuelle Corporate Governance Studie zeigt, dass die Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer:innen diesen Herausforderungen eine steigende Bedeutung beimessen. Knapp 68% der Befragten gaben an, dass die zunehmenden Forderungen nach Gehaltssteigerungen die Unternehmen vor große Herausforderungen stellen.

Übergreifend lässt sich festhalten, dass Unternehmen viel dafür getan haben, um die Kostensteigerungen ihrer Mitarbeitenden abzufedern, aber dies nicht in Gänze erreichen konnten. Daher dürfte die Forderung nach weiteren Gehaltssteigerungen perspektivisch bestehen bleiben.

Die meisten Unternehmen nutzen die Möglichkeit, eine Inflationsprämie auszahlen, schöpfen jedoch den Maximalbetrag nicht aus

Auszahlung einer Inflationsprämie in €



Rückwirkend zum 01.10.2022 konnten die Unternehmen die Möglichkeit einer steuer- und sozialversicherungsfreien Inflationsprämie wahrnehmen. Als die Bundesregierung die Möglichkeit dafür schuf, zeigte eine Kienbaum Arbeitnehmendenbefragung, dass rund 58% der 1.000 befragten Arbeitnehmenden davon ausgingen, dass ihr Arbeitgeber diese Möglichkeit auch wahrnimmt.

Die vorliegende Erhebung zeigt, dass diese Erwartungen übertroffen wurden. Rund 77% der in der Stichprobe befragten Unternehmen berichten, dass sie die Möglichkeit zur Auszahlung einer Inflationsprämie wahrgenommen haben.

Die Unternehmen, welche ihre Ertragslage im Vergleich zum Wettbewerb als überdurchschnittlich gut bewerten, nutzen die Möglichkeit zur Auszahlung einer Inflationsprämie häufiger als die Unternehmen, welche ihre Ertragslage eher als durchschnittlich oder unterdurchschnittlich einschätzen. Das Instrument der Inflationsprämie muss man sich als Unternehmen leisten können.

Die Befragung zeigt, dass alle Unternehmen, welche eine Inflationsprämie auszahlen, eine solche den Spezialist:innen und Sachbearbeiter:innen im Unternehmen zukommen lassen. Rund 92% der Unternehmen, welche eine Inflationsprämie auszahlen, zahlen diese auch an ihre Leitungsfunktionen. Lediglich 54% der Unternehmen, welche eine Inflationsprämie auszahlten, taten dies auch für ihre Vorstandsmitglieder und Geschäftsführende.

Die Daten zeigen zudem, dass die durchschnittliche Auszahlung der Inflationsprämie in kleinen Unternehmen (hier: kleiner als 250 Mitarbeitende) signifikant höher ist als in Unternehmen mit einer größeren Anzahl an Mitarbeitenden.

Eine weitere Erkenntnis dieser Befragung ist, dass die Gesamtsumme der ausgezahlten Inflationsprämie größer ist, wenn diese gestaffelt ausgezahlt wird. Dabei staffeln knapp 50% der befragten Unternehmen, welche die Auszahlung gestaffelt haben, die Auszahlung der Inflationsprämie in zwei Tranchen, 17% in drei und 10% in vier Tranchen.

47%

der befragten Unternehmen haben die Inflationsprämie mit einem Mal ausgezahlt.

53%

der befragten Unternehmen haben die Auszahlung einer Inflationsprämie gestaffelt.

	Einmalige Auszahlung in €* (N= 93)				Gestaffelte Auszahlung in €* (N=103)			
	Q1	Median	Q3	Durchschnitt	Q1	Median	Q3	Durchschnitt
Vorstandsmitglieder/ Geschäftsführende	1.000	1.500	3.000	1.668	1.500	3.000	3.000	2.196
Leitungsfunktionen	1.000	1.500	2.750	1.573	1.500	3.000	3.000	2.252
Spezialist:innen	1.000	1.500	2.250	1.622	1.500	3.000	3.000	2.364
Sachbearbeiter:innen	1.000	1.500	3.000	1.638	1.500	3.000	3.000	2.341

* Statistische Kennzahlen nur über die Unternehmen, welche eine Inflationsprämie auszahlten.

Trotz der Inflationsprämie haben Unternehmen Einmalzahlungen durchgeführt. Die Höhen der ausgezahlten Beträge waren dabei vergleichbar

Auszahlung einer Einmalzahlung (außerhalb der Inflationsprämie) in €

24%

der befragten Unternehmen
haben Einmalzahlungen
außerhalb der Inflationsprämien geleistet.

Höhe der ausgezahlten Einmalzahlungen in €* (N=68)				
	Q1	Median	Q3	Durchschnitt
Vorstandsmitglieder/ Geschäftsführende	1.000	1.500	3.000	1.818
Leitungsfunktionen	500	1.500	3.000	1.754
Spezialist:innen	588	1.500	3.000	1.668
Sachbearbeiter:innen	500	1.000	3.000	1.668
Gesamt	588	1.500	3.000	1.638

* Statistische Kennzahlen nur über die Unternehmen, welche eine Einmalzahlung auszahlten.

Durch die Schaffung der Möglichkeit zur Auszahlung der steuer- und sozialversicherungsfreien Inflationsprämie, wurde die Auszahlung einer Einmalzahlung für die Unternehmen unattraktiv.

Nichtsdestotrotz haben 24% der in unserer Stichprobe enthaltenen Unternehmen Einmalzahlungen getätigt. Der durchschnittliche Betrag der Einmalzahlungen war dabei laut den befragten Unternehmen vergleichbar mit dem Betrag der ausgezahlten Inflationsprämien.

Das Instrument der Einmalzahlungen wird dabei laut unserer Arbeitnehmendenbefragung aus dem Herbst 2022 von den Arbeitnehmenden akzeptiert. In der damaligen Befragung bezeichneten 50% der Arbeitnehmenden eine Einmalzahlung als sinnvolle Alternative zur Anhebung der Fixvergütung.

Zu Beginn 2022 wurden Einmalzahlungen teilweise genutzt, um Zeit zu gewinnen, bevor die Unternehmen mehr Informationen zur Entwicklung der aktuellen Situation bekamen. Dabei wollten die Unternehmen vermeiden, dass sie die Fixvergütung in einem unnötigen Maße anheben.

So konnte man Anfang 2022 z.B. beobachten, wie sich die Tarifparteien für die Chemieindustrie (Arbeitgeber und die Gewerkschaft IG BCE) auf eine Brückenlösung geeinigt haben. Dabei ging es darum, die Tarifverhandlungen erst im Herbst wieder aufzunehmen, wenn mehr Klarheit über die damaligen Entwicklungen herrschen würde. Auf Akzeptanz unter den Arbeitnehmenden traf dies u.a. deshalb, weil sich die Tarifparteien auf die Auszahlung einer Einmalzahlung einigten. Auf diese Weise verhinderten beide Tarifparteien einen aus der jeweiligen Sicht zu niedrigem oder zu hohem Tarifabschluss.

Dabei zeigen unsere Daten, dass tarifgebundene Unternehmen signifikant höhere Einmalzahlungen an ihre Mitarbeitenden ausgezahlt haben. Die ausgezahlte Summe von Unternehmen mit Tarifbindung lag dabei durchschnittlich ca. 1.000 € über der ausgezahlten Summe der nicht-tarifgebundenen Unternehmen.

Unternehmen nutzen die Möglichkeit, sich im Wettbewerb zu differenzieren. Das angebotene Portfolio an Benefits wird größer und differenziert sich weiter aus.

Einführung zusätzlicher Benefits

Die Ergänzung der Vergütung um unterschiedliche Nebenleistungen gewinnt weiter an Bedeutung. Rund ein Drittel der befragten Unternehmen gibt an, dass sie als Reaktion auf den Druck der Arbeitnehmenden und des Wettbewerbs zusätzliche Benefits eingeführt haben.

Dabei dominieren Benefits aus den Bereichen „Mobilität“ (z.B. Firmenfahrrad, Car-Sharing Angebote, Zuschuss für ÖPNV) und „Flexibilität“ (z.B. Möglichkeit für unbezahlten Urlaub, Gleitzeitregelung, Kurzzeit-/Jahresarbeitskonten). Immerhin ein Drittel der Unternehmen gab an, Benefits aus dem Bereich „Finanzen“ (z.B. Zuschüsse zu Versicherungen oder Mitarbeitendenrabatte auf Eigenprodukte oder Fremdfirmen) oder dem Bereich „Convenience“ (z.B. Essenszuschuss oder Wäscheservice) neu eingeführt zu haben.

Rund drei Viertel der befragten Unternehmen geben dabei an, dass sie zusätzliche Benefits aus mehr als einem der rechts aufgeführten Bereiche einführen.

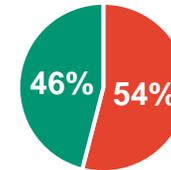
In einer aktuellen Befragung von Kienbaum (mit mehr als 700 Unternehmen) zum Thema Benefits geben rund 50% der Unternehmen an, dass ihr Budget für Benefits im Vergleich zu vor 3 Jahren gestiegen ist. Dabei wird der Großteil des zur Verfügung stehenden Budgets in Benefits aus dem Bereich „Flexibilität“ investiert.

Die befragten Unternehmen geben außerdem an, dass sie sich von den implementierten Benefits eine Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität und bessere Chancen bei der gezielten Gewinnung von Top-Talenten erhoffen.

Mit Blick auf das Thema Inflation arbeiten die dort befragten Unternehmen in knapp 60% der Fälle mit der Auszahlung einer einmaligen Kostenpauschale. Lediglich 2% der dort befragten Unternehmen geben an, dass sie ihre Mitarbeitenden mit spezifischen Instrumenten (z.B. Tank- oder Essensgutscheine) gezielt bei den gestiegenen Lebenshaltungskosten unterstützen.

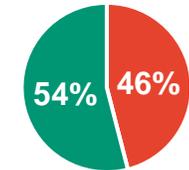


Flexibilität



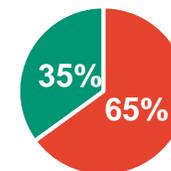
■ Nein ■ Ja

Mobilität



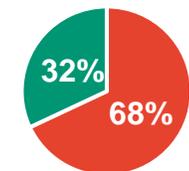
■ Nein ■ Ja

Finanzen



■ Nein ■ Ja

Convenience

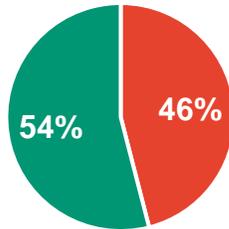


■ Nein ■ Ja

Die Unternehmen setzen ihre finanziellen Mittel mit Bedacht ein und nehmen dabei ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr

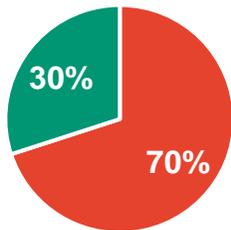
Differenzierung im Einsatz der Maßnahmen

Differenziert nach Grad der Betroffenheit



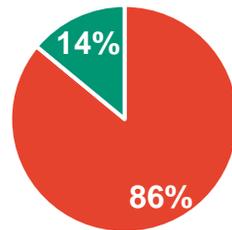
■ Nein ■ Ja

Differenziert nach Performance



■ Nein ■ Ja

Differenziert nach Arbeitsmarktkriterien



■ Nein ■ Ja

In unseren Projekten beobachten wir, dass sich unsere Kunden im Regelfall dazu entscheiden, Maßnahmen im Vergütungskontext differenziert umzusetzen. Wie auf den vorherigen Seiten dargestellt, haben auch in diesem Fall die Unternehmen z.B. über die Positionsgruppe differenzierte Anhebungen der Fixvergütung vorgenommen.

Die Unternehmen nehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr

Während in „ruhigen Zeiten“ die Differenzierung jedoch zumeist nach Wertigkeit der Rolle oder der Performance der Mitarbeitenden vorgenommen wird, zeigt sich in der aktuellen Situation, dass die Unternehmen primär auf den Grad der Betroffenheit der Arbeitnehmenden schauen. Finanzielle Zuwendungen sind primär und in einem größeren Ausmaß denjenigen zuteilgeworden, welche von den gestiegenen Lebenshaltungskosten am stärksten betroffen sind.

Dieses Bild findet sich auch in den aktuellen Forderungen vieler Gewerkschaften wieder. Der außergewöhnliche Anstieg der Lebenshaltungskosten trifft die Arbeitnehmenden in unterschiedlichem Ausmaß. Diejenigen, welche über den Einsatz der finanziellen Mittel entscheiden, sind sich dessen bewusst und handeln entsprechend.

Lediglich 30% der befragten Unternehmen gaben an, dass sie bei der Differenzierung der Maßnahmen die Performance der Mitarbeitenden herangezogen hat.

Bei der Differenzierung nach Arbeitsmarktkriterien ist die Zustimmung mit 14% noch geringer. Aspekte wie z.B. die Schwierigkeit der Nachbesetzung einer Position, sollte die/der Positionsinhabende das Unternehmen verlassen, wurden von den Unternehmen im Vergleich zum Grad der Betroffenheit nur nachrangig bei dem Einsatz finanzieller Mittel berücksichtigt.

Ausblick auf 2023

Die Einführung zusätzlicher Benefits gewinnt an Bedeutung. Insgesamt steigt die Differenzierung unter den Unternehmen in ihren Reaktionen

Geplante Maßnahmen für 2023

Wenngleich die Inflation etwas abgeschwächt ist und die großen Wirtschaftsforschungsinstitute erwarten, dass die Inflation in den kommenden Monaten weiter zurückgehen wird, bleibt der Druck auf die Unternehmen groß.

Die Erwartungen der Arbeitnehmenden wurden noch nicht in Gänze erfüllt und die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (z.B. der sich weiter verstärkende Fachkräftemangel) halten den Druck auf die Unternehmen weiterhin hoch.

48% der befragten Unternehmen planen bereits, in 2023 weitere Maßnahmen durchzuführen

So gibt knapp die Hälfte der befragten Unternehmen an, dass sie für 2023 weitere Maßnahmen planen. Von den Unternehmen welche bereits Maßnahmen für 2023 planen, geben 63% an, dass sie mehr als eine Maßnahme durchführen werden.

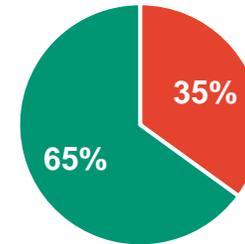
Im Vergleich zu den bereits durchgeführten Maßnahmen fällt auf, dass die Einführung weiterer Benefits bei den Unternehmen, welche bereits heute Maßnahmen für 2023 planen, häufiger genannt wird. Mit 48% geben deutlich mehr Unternehmen an, dieses Instrument zu nutzen, während die anderen Maßnahmen laut der befragten Stichprobe etwas weniger zum Einsatz kommen sollen. Dies lässt vermuten, dass die Unternehmen eine nachhaltige Strategie zur Personalgewinnung und -bindung in der Ausweitung ihres Benefit Portfolios sehen.

Die vorliegenden Daten zeigen auch, dass jene Unternehmen, die bereits im Jahr 2022 zusätzliche Benefits eingeführt haben, um auf die aktuelle Situation zu reagieren, dies auch im Jahr 2023 mit einer signifikant größeren Wahrscheinlichkeit tun werden.

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die Unternehmen die Einschätzung teilen, dass auch in 2023 Handlungsbedarf besteht und dementsprechend planen.

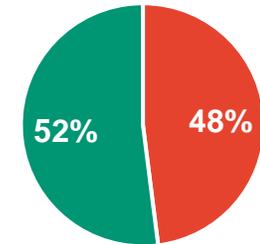


Anhebung der Fixvergütung



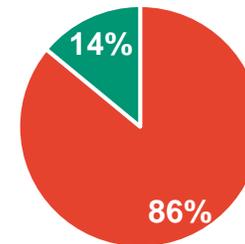
■ Nein ■ Ja

Auszahlung einer Inflationsprämie



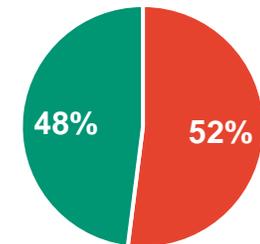
■ Nein ■ Ja

Zahlung einer Einmalzahlung



■ Nein ■ Ja

Einführung zusätzlicher Benefits



■ Nein ■ Ja

Die Kombination aus Anhebung der Fixvergütung plus Auszahlung der Inflationsprämie wird auch in 2023 am häufigsten zur Anwendung kommen

Die Verbreitung von Maßnahmenkombinationen von Unternehmen, welche bereits Maßnahmen in 2023 planen

Rank	Anhebung der Fixvergütung	Auszahlung der Inflationsprämie	Auszahlung von Einmalzahlungen	Einführung zusätzlicher Benefits	Anteil der befragten Unternehmen mit dieser Maßnahmenkombination*
#1	✓	✓			19%
#2	✓				17%
#3				✓	14%
#4	✓			✓	14%
#5	✓	✓		✓	7%
#6		✓		✓	7%
#7		✓			7%
#8	✓	✓	✓	✓	6%
#9	✓	✓	✓		5%
#10		✓	✓	✓	3%
#11		✓	✓		2%
#12			✓		0%
#13			✓	✓	0%
#14	✓		✓		0%
#15	✓		✓	✓	0%

63%

der Unternehmen
welche bereits Maßnahmen planen
geben an mehr als eine
Maßnahme umzusetzen

Die beliebteste Kombination
der Unternehmen
welche bereits Maßnahmen planen
ist mit

19%

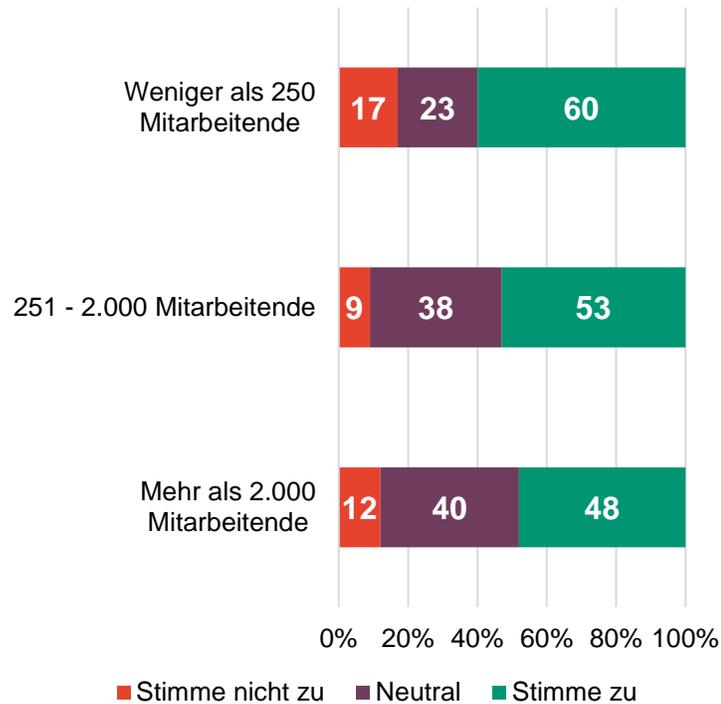
die Anhebung der Fixvergütung
plus die Auszahlung der Inflationsprämie

*) Die hier angegebenen Prozentzahlen beziehen sich nur auf die Unternehmen, welche angeben bereits Maßnahmen für 2023 zu planen.

Jedes zweite Unternehmen hat sein Personalbudget erheblich erhöht. Jedes vierte KMU sieht die unternehmerischen Möglichkeiten dadurch eingeschränkt

Impact auf die Unternehmen

"Unser Unternehmen hat die Aufwendungen für Personal erheblich erhöht"

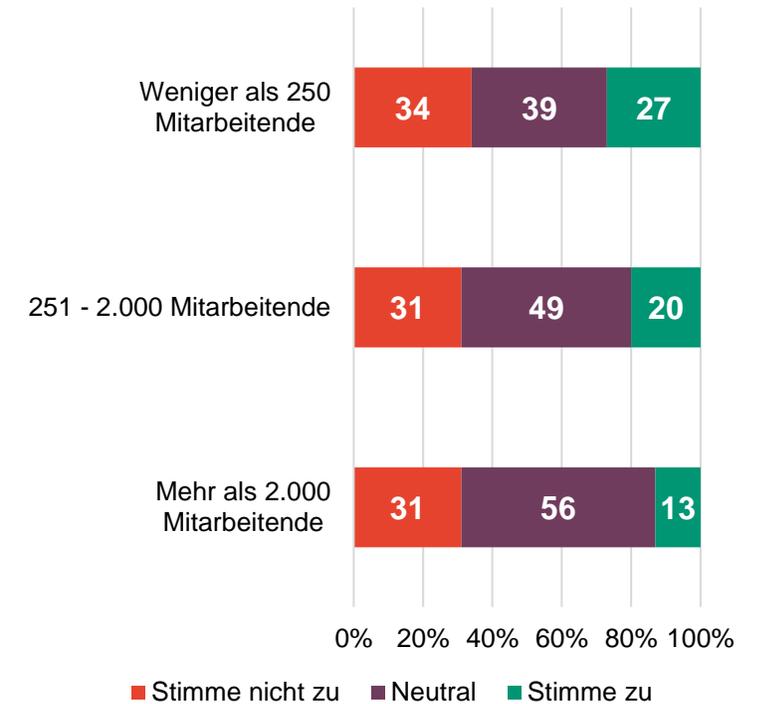


Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen gibt an, dass sie ihr Personalbudget erheblich erhöht haben. Gerade bei den kleineren Unternehmen (mit weniger als 250 Mitarbeitenden) findet sich Zustimmung zu dieser Aussage. Hinzu kommt, dass jedes vierte kleinere Unternehmen der Aussage zustimmt, dass durch die Anforderungen an das Personalbudget die unternehmerischen Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt sind.

Daraus wird ersichtlich, wie groß der Druck auf die Personalbudgets für gerade die kleineren Unternehmen ist.

Das dem so ist, berichten uns auch die Vorstandsmitglieder und Geschäftsführenden der Unternehmen. Rund 37% der befragten Vorstandsmitglieder und Geschäftsführenden in unserer aktuellen Corporate Governance Studie geben an, dass das Personalkostenmanagement im Jahr 2023 ein Thema sein wird, welchem sie sich mit hoher Intensität widmen werden. Wenn steigende Personalkosten die unternehmerischen Handlungsmöglichkeiten einschränken, geht dies nicht zuletzt auf Kosten von Investitionen. Mit Blick auf die gesamtwirtschaftlichen Prognosen, sorgt dies durchaus für einen angespannten Blick in die Zukunft.

"Durch die Anforderungen an das Personalbudget sind unsere unternehmerischen Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt"



Fazit

Fazit

Die Unternehmen haben im Jahr 2022 bereits einiges getan, um dem Druck auf die Gehälter zu begegnen. Es wurde an vielen Stellschrauben gedreht, unterschiedlichste Maßnahmen wurden durchgeführt und nicht selten wurde mehr als eine Maßnahme implementiert.

Nichtsdestotrotz plant mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen bereits heute weitere Maßnahmen für 2023.

Die vorliegende Kurzstudie zeigt, dass gerade die kleineren Unternehmen erheblich investiert haben, um im Wettbewerb um die knappen Fachkräfte nicht ins Hintertreffen zu geraten. Dabei stehen die Unternehmen vor großen Herausforderungen, sind doch die gesamtwirtschaftlichen Aussichten eher anspruchsvoll. Das Thema Personal wird dabei durch den sich weiter beschleunigenden Fachkräftemangel an Bedeutung gewinnen. Eine attraktive und wettbewerbsfähige Vergütung ist dabei Voraussetzung, um im Wettbewerb zu bestehen.

Wir gehen davon aus, dass uns dieses Thema in den kommenden Jahren weiter beschäftigen wird. Die gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen lassen vermuten, dass der Druck auf die Gehälter hoch bleibt. Dabei werden wir weiterhin mit unseren Kunden gemeinsam Lösungen entwickeln.

Dr. Michael Kind

Henrike Sannecke

Dr. Sebastian Pacher



Dr. Michael Kind

Senior Manager |
Compensation & Performance Management

Telefon: +49 221 801 72-368

E-Mail: Michael.Kind@kienbaum.de



Henrike Sannecke

Consultant |
Compensation & Performance Management

Telefon: +49 30 88 01 99-82

E-Mail: Henrike.Sannecke@kienbaum.de



Dr. Sebastian Pacher

Managing Director |
Compensation & Performance Management

Telefon: +49 211 96 59-237

E-Mail: Sebastian.Pacher@kienbaum.de