



Gehaltsprognose 2025: Budgets steigen deutlich über Inflation

Bei rund jedem zweiten deutschen Arbeitgeber sinken im kommenden Jahr die Budgets für Gehaltserhöhungen. Mit vorhergesagten Erhöhungen von 3,9 Prozent liegt die erwartete Rate 2025 im Median zwar minimal unter den tatsächlichen Anstiegen in 2024 (4,0 Prozent) und 2023 (4,0 Prozent), pendelt sich nach den Pandemie Jahren jedoch deutlich über der Inflation ein. Das ergibt der Salary Budget Planning Report 2024 der Unternehmensberatung WTW.

Laut dem diesjährigen Salary Budget Report* der [Unternehmensgruppe WTW](#) wird im Jahr 2025 der Anstieg der Budgets für Gehaltserhöhungen mit einem Median von voraussichtlich 3,9 Prozent deutlich über der Inflation liegen. Vor der Pandemie lagen die Budgeterhöhungen zwischen 2 und 3 Prozent und damit stets über der Inflation. 2022 und 2023 kehrte sich dieses Verhältnis um: In beiden Jahren stiegen die Budgets für Gehaltserhöhungen um jeweils 4 Prozent an – lagen damit jedoch weit unter der Inflation von bis zu 8 Prozent. Mittlerweile hat sich die Lage wieder entspannt, wie die neuen Zahlen verdeutlichen: „Derzeit liegt die Inflationsrate bei 2,3 Prozent und es wird erwartet, dass sie unter die 2-Prozentmarke sinken wird. Die Budgets für Gehaltserhöhungen liegen mit 3,9 Prozent weit darüber. Ein positives Signal an Arbeitnehmende“, so Florian Frank, Head of Work & Rewards bei WTW.

Im Jahr 2023 beliefen sich die tatsächlichen Gehaltserhöhungen auf 4,3 Prozent. Für 2024 werden sie auf 4,2 Prozent geschätzt. Diese rückläufige Entwicklung findet sich auch in den Budgets vieler Unternehmen wieder:

Fast die Hälfte der befragten Arbeitgeber (49 Prozent) verzeichnen niedrigere Budgets für Gehaltserhöhungen im Vergleich zum Vorjahr. Diese Senkung macht sich bereits bemerkbar: Mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen (34 Prozent) verfügen derzeit über weniger Budget als geplant – im Dezember 2023 gaben diese Differenz nur 21 Prozent der Arbeitgeber an. Bei der Hälfte der Unternehmen (50 Prozent) ist das Gehaltsbudget gleich geblieben, während 12 Prozent der Unternehmen über ein höheres Budget verfügen. „Der Inflationsdruck sowie die angespannte Lage im Arbeitsmarkt bilden die zentralen Entscheidungsfaktoren hinter den Budgeterhöhungen. Budgetkürzungen werden hingegen am häufigsten mit geringeren finanziellen Erträgen und Kostenmanagement begründet. Wir beobachten, dass Unternehmen bei Veränderungen der Vergütungsprogramme überwiegend eine umfassende Analyse aller Mitarbeitenden oder spezifischer Mitarbeitendengruppen durchführen“, so Florian Frank.

Maßnahmen zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden werden ausgebaut

Circa vier von zehn Unternehmen (41 Prozent) berichten von Schwierigkeiten bei der Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden. Dieser Wert entspricht in etwa den Ergebnissen der letzten beiden Jahre (44 Prozent in 2022), Tendenz leicht sinkend. „Die meisten deutschen Arbeitgeber sind sich dessen bewusst, dass sie den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden müssen. Um dies zu erreichen, haben sie im Durchschnitt mindestens zwei Maßnahmen ergriffen und planen, ihr Maßnahmenpaket weiter auszubauen“, so Frank und ergänzt: „Im Mittelpunkt der Maßnahmen stehen häufig Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI), mehr Flexibilität am Arbeitsplatz und die Verbesserung der Employee Experience (EX). Zudem wollen viele Unternehmen mehr Weiterbildungsangebote für ihre Mitarbeitenden schaffen.“

Flexible Arbeitsmodelle nur selten bei Vergütung einbezogen

Mehr als acht von zehn Unternehmen (84 Prozent) bieten ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitsmodelle an. Während die Hälfte der Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden die freie Wahl des Arbeitsortes überlässt, wird in 34 Prozent der Unternehmen neben dem Ort auch die Arbeitszeit flexibel gehandhabt. „Hybride und rein remote-basierte Arbeitsmodelle sind mittlerweile bei Arbeitnehmenden fest etabliert. Immerhin nutzen von den Unternehmen mit flexiblen Regelungen rund drei Viertel der Mitarbeitenden (72 Prozent) ein hybrides oder rein remote-basiertes Arbeitsmodell“, erläutert Florian Frank. Dabei ist die Verteilung zwischen den Unternehmen, die eine feste Anzahl von Bürotagen vorsehen, und solchen, die dies nicht tun, relativ ausgeglichen (40 Prozent beziehungsweise 43 Prozent). Unter den Unternehmen, die flexible Arbeitsmodelle anbieten, arbeitet etwa die Hälfte der Mitarbeitenden hybrid, ein Viertel vollständig remote und ein weiteres Viertel ausschließlich vor Ort im Büro. „Unternehmen müssen erkennen, dass flexible Arbeitsmodelle von Arbeitnehmenden mittlerweile vorausgesetzt werden. Unsere kürzlich erschienene Global Benefits Attitudes Survey verdeutlicht, dass Mitarbeitende, die sich mehr Home Office wünschen, sich ausgebrannt fühlen, weniger engagiert und wechselbereiter sind als diejenigen, die mit dem Verhältnis zufrieden sind“, ergänzt Florian Frank.

Lediglich eine geringe Anzahl von Unternehmen hat ihre Vergütungselemente entsprechend angepasst, um der

Remote-Arbeit Rechnung zu tragen. Am häufigsten werden flexible Arbeitsmodelle bei den Zuschüssen berücksichtigt (18 Prozent), bei 10 Prozent der Unternehmen ist die flexible Zusammenarbeit mit den Benefits verknüpft. Nur ein kleiner Teil der Unternehmen (4 Prozent) passt das Grundgehalt entsprechend an. Bei den Unternehmen, die das Grundgehalt anpassen, entscheiden sich sechs von zehn für eine Annäherung an die spezifischen Marktbedingungen vor Ort.

*Über die Studie: Der Salary Budget Planning Report wird jedes Jahr im Geschäftsbereich „Data Services“ von WTW erstellt. Die Umfrage wurde von April bis Juni 2024 durchgeführt und enthält Antworten von etwa 32.000 Unternehmen aus über 160 Ländern weltweit. In Deutschland nahmen 909 Unternehmen aus verschiedenen Branchen teil. Der Salary Budget Planning Report fasst die jährlichen Umfrageergebnisse zusammen und unterstützt Unternehmen bei ihrer Vergütungsplanung. Weitere Informationen stehen auch [hier](#).

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4916465/gehaltsprognose-2025-budgets-steigen-deutlich-ueber-inflation/>