

Gehalts- zufriedenheit

kununu Gehaltsstudie 2022



Wie zufrieden bin ich mit meinem Gehalt?

Diese Frage hat sich jede:r Arbeitnehmer:in im Laufe seines:ihres Arbeitslebens sicher schon einmal gestellt. Und? Bist du zufrieden mit deinem Gehalt? Oder nicht so ganz? Wie deine Antwort auch ausfällt: **Hast du sie schon einmal hinterfragt?** Warum bist du eher zufrieden oder unzufrieden? Was beeinflusst dein Empfinden?

kununu hat sich genau diese Frage gestellt. Wir wollen wissen, wie entscheidend die Höhe des Gehalts wirklich ist, wie sich die Gehaltszufriedenheit nach bestimmten soziodemografischen Faktoren unterscheidet und durch was sie beeinflusst wird. Zusammen mit der KOF Konjunkturforschungsstelle an der ETH Zürich untersuchen wir deshalb in unserer kununu Gehaltsstudie die generelle Gehaltszufriedenheit in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

kununu hat die Mission, eine **faire und transparente Arbeitswelt** zu schaffen. Wir wollen Arbeitnehmer:innen wie dir ermöglichen, informierte und fundierte Jobentscheidungen zu treffen. Dabei ist das Gehalt und speziell die Gehaltszufriedenheit ein wichtiger Faktor. Mit unserer Analyse wollen wir nicht nur allgemeine Erkenntnisse zum Thema Gehaltszufriedenheit gewinnen, sondern auch dir als Arbeitnehmer:in Einblicke bieten, mit welchen Faktoren die individuelle Zufriedenheit mit dem Gehalt zusammenhängt. Jedoch halten wir in unserer Studie lediglich beobachtete Zusammenhänge und nicht zwangsläufig Kausalzusammenhänge fest. Beobachten wir also, dass Angestellte in einem Unternehmen, das bestimmte Benefits anbietet, zufriedener mit ihrem Gehalt sind, dann heißt das nicht, dass sich tatsächlich die Gehaltszufriedenheit der Belegschaft verändern würde, würden Unternehmen diese Benefits anbieten. Unsere Gehaltsstudie kann dir persönlich aber eine Orientierung bieten, wie du deine Gehaltszufriedenheit in Zusammenarbeit mit deinem Arbeitgeber aktiv beeinflussen kannst.

Die Untersuchung stützt sich auf **Arbeitgeberbewertungen** von aktuellen oder ehemaligen Arbeitnehmer:innen zu Themen wie Gehalt, Benefits, Unternehmenskultur und mehr, die zwischen dem 1.1.2019 und 31.8.2021 anonym auf [kununu.com](https://www.kununu.com) hinterlassen wurden. Die Nutzer:innen bewerten ihre Arbeitgeber in verschiedenen Kategorien, so beispielsweise Gehalt und Sozialleistung, nach einem Sternesystem, wobei maximal fünf Sterne zu vergeben sind.

Gehaltsstudie 2022: Wer dahinter steckt

Die kununu Gehaltsstudie zum Thema Gehaltszufriedenheit ist ein Gemeinschaftsprojekt von kununu und der KOF Konjunkturforschungsstelle an der renommierten ETH Zürich. kununu ist verantwortlich für Bericht und für die Interpretation der Ergebnisse. Die KOF nahm die Datenanalyse vor, hat die Datenvisualisierungen vorbereitet und kununu bei der Erstellung des Berichts beraten.

Über kununu

[kununu](#) ist eine führende Plattform für Arbeitgeberbewertungen und Informationen zu Gehalt und Unternehmenskultur. Mit mehr als 5,1 Millionen Bewertungen zu über einer Million Unternehmen machen wir die Arbeitswelt transparenter und dadurch fairer. Mit dem [kununu Gehaltscheck](#) bietet kununu Arbeitnehmer:innen und Job-suchenden zudem eine an die 1,9 Millionen User:innen-Angaben umfassende Datenbank für Gehälter. Und mit dem [kununu Kulturkompass](#) stellt kununu ein aussagekräftiges Tool zur Verfügung, mit dem Jobsuchende mehr über die Unternehmenskultur des potenziellen Arbeitgebers herausfinden können.

Über KOF Konjunktur- forschungsstelle an der ETH Zürich

Die [KOF Konjunkturforschungsstelle](#) der ETH Zürich ist das renommierteste Schweizer Forschungsinstitut für Konjunkturfragen. Im Jahr 1938 gegründet, ist die KOF das älteste Wirtschaftsforschungsinstitut der Schweiz. Das Institut erbringt fundierte und unabhängige Forschung zur schweizerischen und internationalen Konjunkturentwicklung und greift mit ihrer wirtschaftswissenschaftlichen Kompetenz strukturelle und wirtschaftspolitische Fragen gesellschaftlicher Relevanz auf. Forschungsbereiche sind unter anderem Konjunkturumfragen, Innovationsökonomik und der Schweizer Arbeitsmarkt.

Inhaltsangabe

01 | Seite 5

Mehr Gehalt = höhere Gehaltszufriedenheit?

02 | Seite 9

Soziodemografische Faktoren, die mit der Gehaltszufriedenheit zusammenhängen

S.10 Land & Region

S.14 Geschlecht

03 | Seite 16

Was beeinflusst Gehaltszufriedenheit? Und kann ich sie selbst beeinflussen?

S.17 Benefits

S.24 Unternehmenskultur

S.25 Diverse Jobaspekte

S.27 Corona

01

Mehr Gehalt = höhere Gehaltszufrie- denheit?

Das Gehalt. Kaum jemandem ist es hoch genug und allgemein gilt die Devise: **Mehr ist immer besser.**

Würde man dich fragen, woran sich deine Gehaltszufriedenheit misst, würdest du wohl intuitiv antworten: an der Höhe des Gehalts. Doch stimmt es wirklich? Bedeutet mehr Gehalt eine höhere Gehaltszufriedenheit? Und gibt es einen Punkt, an dem es egal ist, ob man 10.000 Euro mehr oder weniger im Jahr hat?

Mehr Gehalt = höhere Gehaltszufriedenheit!

Es war zu erwarten: Verdienst du mehr, bist du wahrscheinlich auch mit deinem Gehalt zufriedener. Die Zahlen belegen einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe und der Gehaltszufriedenheit.

43,2 %
 Gehaltszufriedenheit
Niedrigverdiener:in
 (untersten zehn Prozent)

81,4 %
 Gehaltszufriedenheit
Topverdiener:in
 (obersten zehn Prozent)

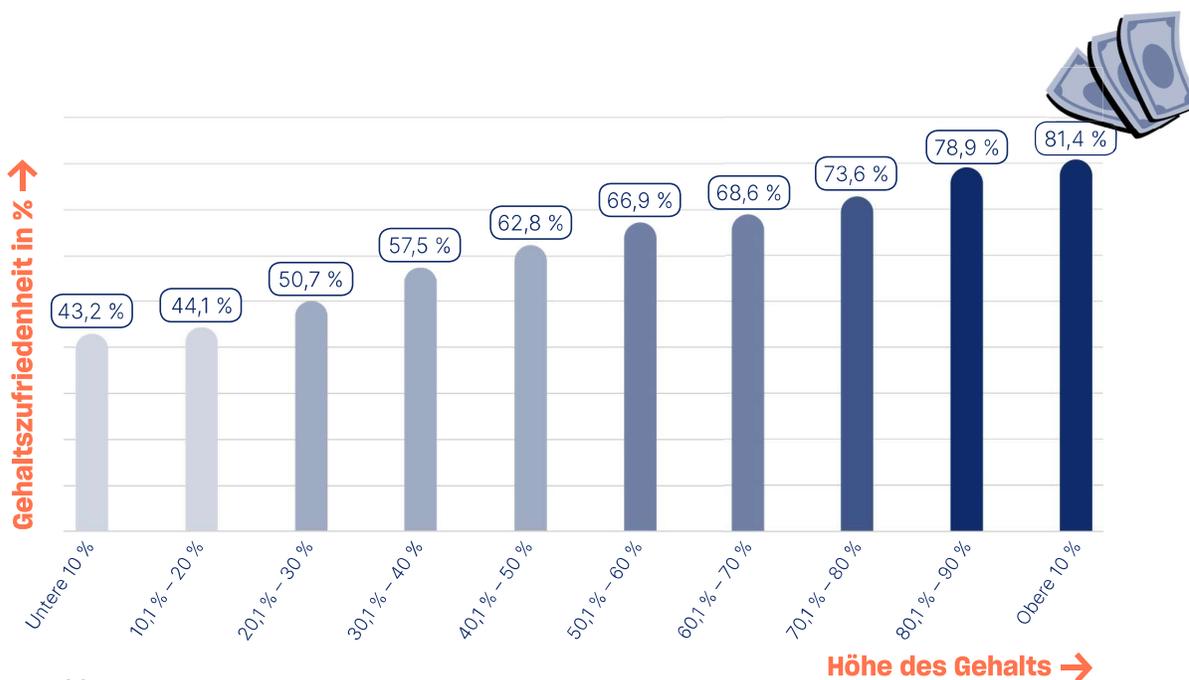


Abb.1
 Zufriedenheit mit Gehalt und
 Sozialleistungen nach Höhe des Gehalts

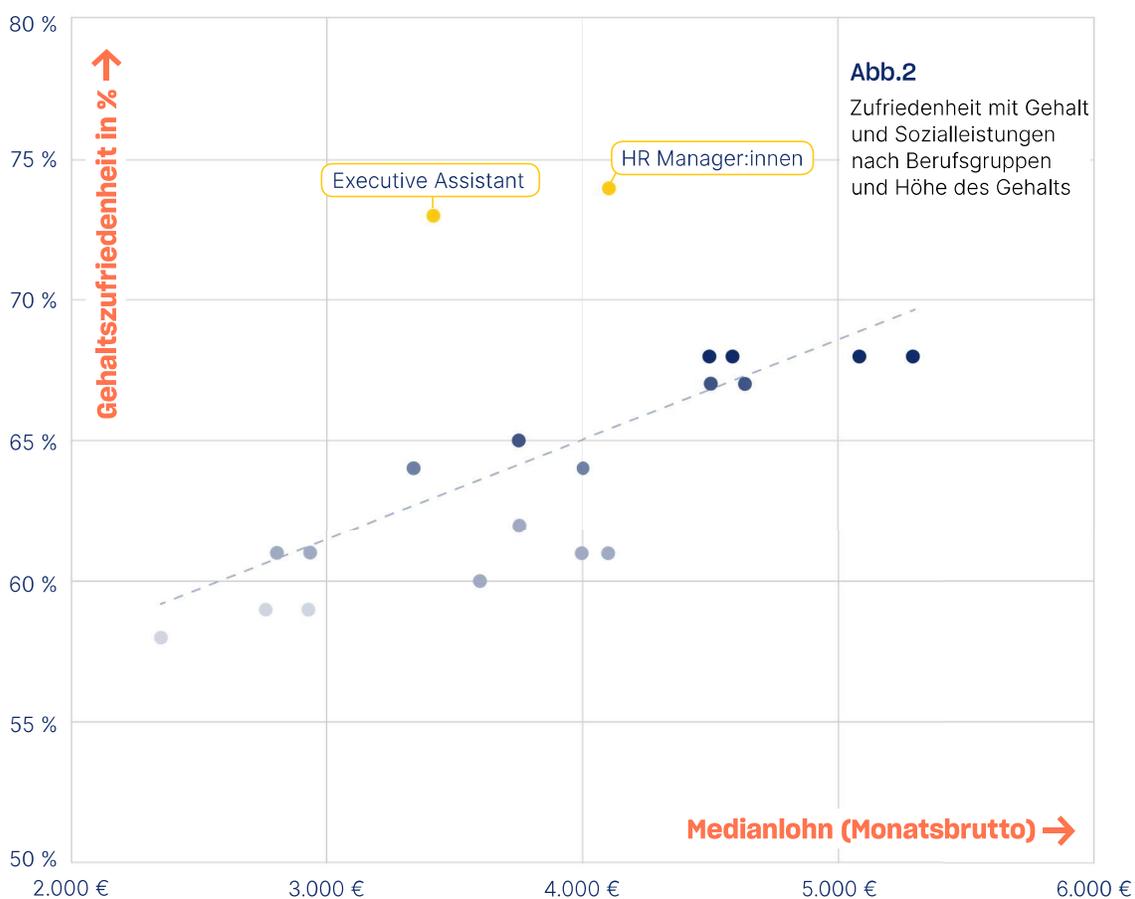
Beschreibung

Abbildung 1 zeigt den Anteil der Personen, die mit ihrem Gehalt zufrieden sind (in Prozent), je nachdem wie hoch das Gehalt ist. Unter Höhe des Gehalts ist die Position eines Bewertenden in der nationalen Lohnverteilung (Deutschland, Österreich und Schweiz) zu verstehen.

Anzahl der Bewertungen: rund 880 000

Die Gehaltszufriedenheit von Beschäftigten, die in der nationalen Lohnverteilung unter den obersten zehn Prozent sind, ist fast doppelt so hoch wie die von Beschäftigten, die zu den untersten zehn Prozent gehören. Die Gehaltszufriedenheit steigt mit zunehmendem Gehalt relativ linear an, es gibt also keinen Punkt, an dem sie stagniert. **Interessant jedoch:** Zu 100 Prozent mit deinem Gehalt zufrieden wärst du wohl nicht einmal als Topverdiener:in.

Vergleicht man die Gehaltszufriedenheit derjenigen Berufsgruppen, die am häufigsten in verschiedenen Branchen vertreten sind, lässt sich auch hier der lineare Anstieg der Gehaltszufriedenheit mit zunehmender Gehaltshöhe erkennen. Lediglich zwei Berufsgruppen sind in ihrer Gehaltsklasse überdurchschnittlich mit ihrem Gehalt zufrieden: **Executive Assistant und HR Manager:innen**.



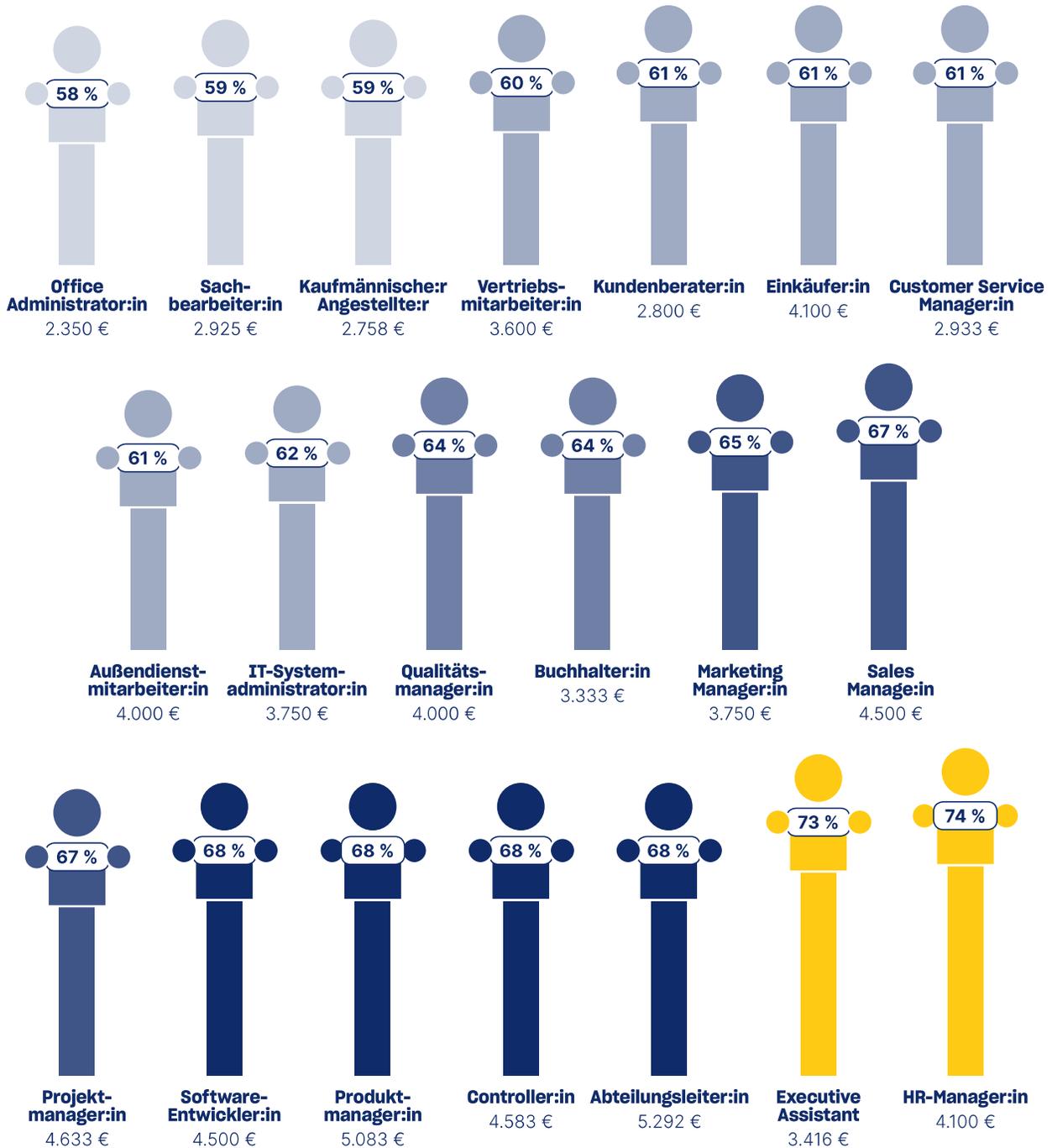
Beschreibung

Abbildung 2 zeigt den Anteil der Personen, die mit ihrem Gehalt zufrieden sind (in Prozent), nach Berufsgruppen und Gehalt (Medianlohn, Monatsbrutto). Untersucht wurden 20 Berufsgruppen, die in den meisten Branchen vertreten sind. Diese Auswertung bezieht sich ebenso wie Abbildung 3 nur auf Deutschland.

Anzahl der Datensätze: rund 300 000

Abb.3

Gehaltszufriedenheit und Gehälter
nach Berufsgruppen



Du willst wissen, was du in
deinem Job verdienen kannst?
Unser **kununu Gehaltscheck**
weiß es!

Einfach deinen Jobtitel eingeben
und Durchschnittsgehälter und
mehr erkunden!

kununu mal

02

Soziodemo- grafische Faktoren

Je höher das Gehalt, desto höher ist die Gehaltszufriedenheit. Stimmt, doch so einfach ist es dann doch wieder nicht. Deine Gehaltszufriedenheit hängt mit verschiedenen soziodemografischen Faktoren zusammen. Welche Rolle spielen Land und Region, in denen du wohnst bzw. arbeitest, für deine Gehaltszufriedenheit? Und hängt diese auch von deinem Geschlecht ab?

Land & Region

Hängt meine Gehaltszufriedenheit mit meinem Wohn- / Arbeitsort zusammen?

Nicht jede Person kann sich aussuchen, wo sie lebt und arbeitet – und nicht jede ist bereit, nur wegen des Gehalts umzuziehen bzw. in einer anderen Stadt, vielleicht in einem anderen Land zu arbeiten. Unterscheidet sich die Gehaltszufriedenheit je nach Land und Region, in denen man lebt bzw. arbeitet, überhaupt?

Unsere Antwort: Tatsächlich macht es einen deutlichen Unterschied in deiner Gehaltszufriedenheit, ob du in Deutschland, Österreich oder der Schweiz wohnst bzw. arbeitest. In Österreich ist die Gehaltszufriedenheit generell eher hoch, in der Schweiz eher niedrig. Aber auch innerhalb der Länder gibt es Unterschiede.

In Deutschland zeigt sich ein **deutliches Ost-West-Gefälle**. Abgesehen von Berlin, welches in Deutschland die größte Gehaltszufriedenheit aufweist, ist die Zufriedenheit mit dem Gehalt in den östlichen Bundesländern eher gering. Dieses Gefälle entspricht den tatsächlichen Lohnunterschieden zwischen den beiden Regionen.

59 %

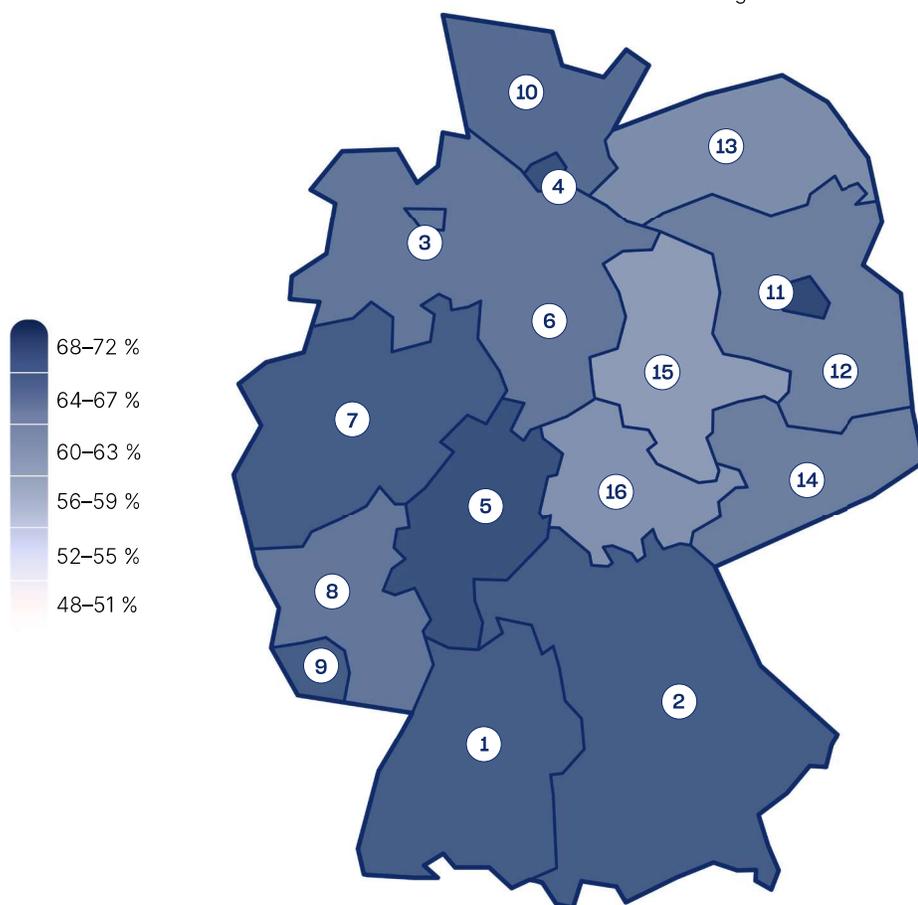
Gehaltszufriedenheit in
Sachsen-Anhalt

68 %

Gehaltszufriedenheit in
Berlin

Abb.4

Zufriedenheit mit Gehalt und Sozialleistungen in Deutschland

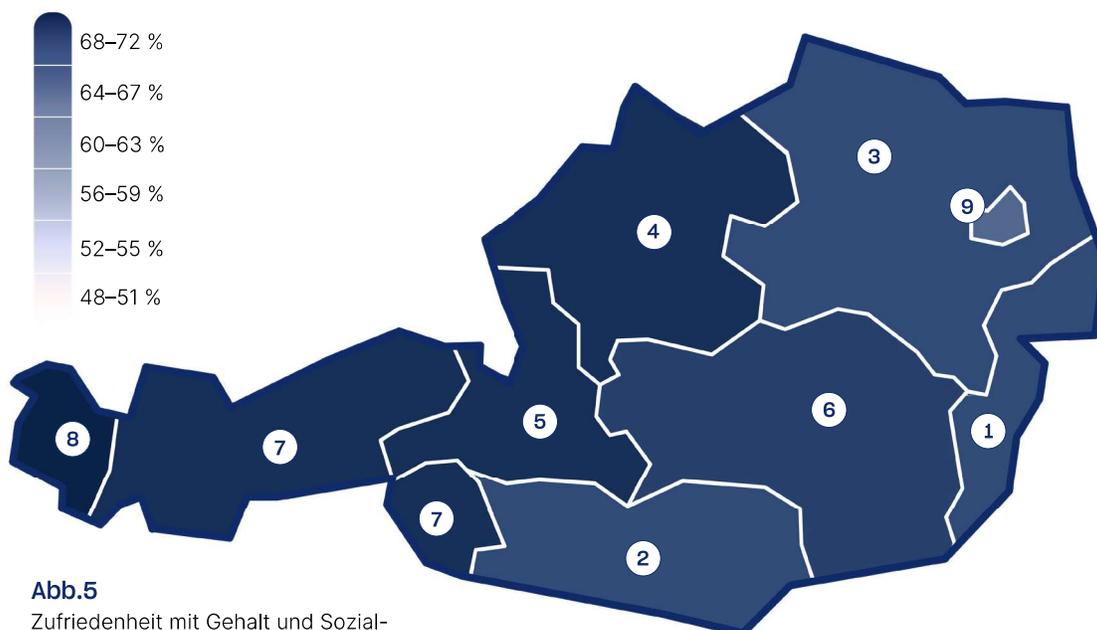

Westen
Osten

①	Baden-Württemberg	66 %	4.117 €		
②	Bayern	66 %	4.000 €		
③	Bremen	64 %	3.500 €	⑪	Berlin
④	Hamburg	67 %	4.000 €	⑫	Brandenburg
⑤	Hessen	67 %	4.167 €	⑬	Mecklenburg-Vorpommern
⑥	Niedersachsen	64 %	3.500 €	⑭	Sachsen
⑦	Nordrhein-Westfalen	66 %	3.667 €	⑮	Sachsen-Anhalt
⑧	Rheinland-Pfalz	64 %	3.575 €	⑯	Thüringen
⑨	Saarland	66 %	3.333 €		
⑩	Schleswig-Holstein	65 %	3.467 €		

- Gehaltszufriedenheit
- Medianlohn (Monatsbrutto)

Tab.1

Gehaltszufriedenheit und Gehälter in Deutschland nach Bundesland und Ost-West gegliedert


Abb.5

Zufriedenheit mit Gehalt und Sozialleistungen in Österreich



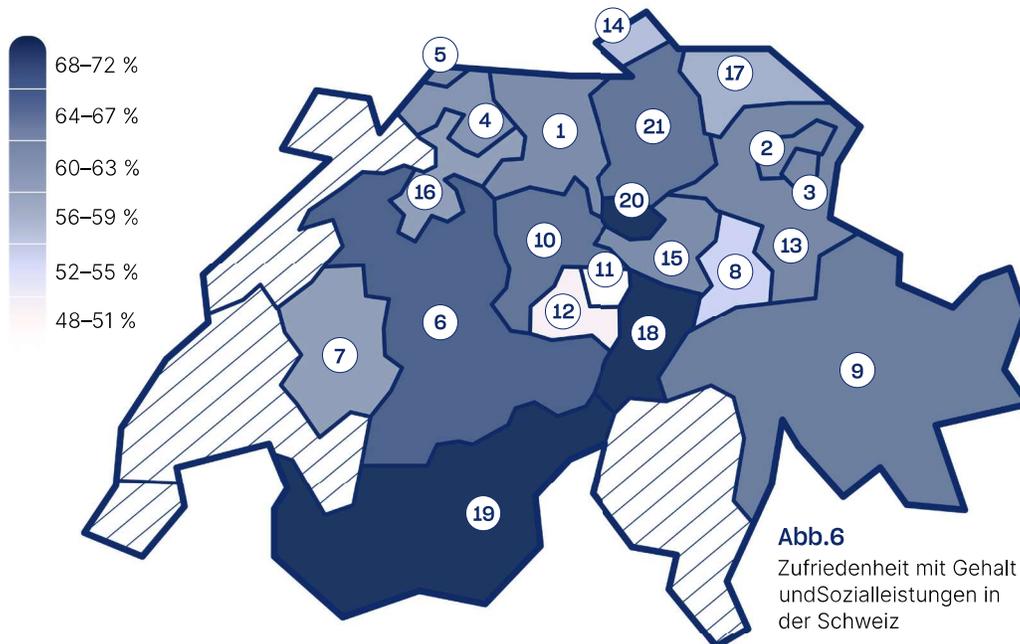
In Österreich ist die Zufriedenheit mit dem Gehalt ebenfalls **im Westen höher** als im Osten des Landes. Anders als in Deutschland erklärt sich das Ost-West-Gefälle jedoch nicht durch tatsächliche Lohnunterschiede.

① Burgenland	68 %	3.058 €	⑥ Steiermark	69 %	3.083 €
② Kärnten	68 %	3.033 €	⑦ Tirol	71 %	3.150 €
③ Niederösterreich	68 %	3.150 €	⑧ Vorarlberg	72 %	3.501 €
④ Oberösterreich	71 %	3.417 €	⑨ Wien	67 %	3.500 €
⑤ Salzburg	71 %	3.383 €			

- Gehaltszufriedenheit
- Medianlohn (Monatsbrutto)

Tab.2

Gehaltszufriedenheit und Gehälter in Österreich nach Bundesland



47 %

Gehaltszufriedenheit in Nidwalden

71 %

Gehaltszufriedenheit in Wallis

In der deutschsprachigen Schweiz ist die Gehaltszufriedenheit insgesamt relativ gering. Dies überrascht angesichts des deutlich höheren Lohnniveaus und zeigt, dass dieses nicht ausschließlich ausschlaggebend ist, ob jemand mit dem Gehalt zufrieden ist. Auch die Unterschiede zwischen den Schweizer Kantonen lassen sich nicht durch die unterschiedlichen Durchschnittslöhne erklären.

1	Aargau	61 %	6.203 €	12	Obwalden	50 %	5.974 €
2	Appenzell Ausserrhoden	62 %	5.900 €	13	St. Gallen	62 %	6.033 €
3	Appenzell Innerrhoden	62 %	4.825 €	14	Schaffhausen	56 %	6.261 €
4	Basel-Landschaft	60 %	6.471 €	15	Schwyz	61 %	6.667 €
5	Basel-Stadt	61 %	6.586 €	16	Solothurn	59 %	6.203 €
6	Bern	65 %	6.739 €	17	Thurgau	57 %	6.127 €
7	Freiburg	59 %	6.969 €	18	Uri	71 %	7.000 €
8	Glarus	54 %	5.361 €	19	Wallis	71 %	6.272 €
9	Graubünden	63 %	6.372 €	20	Zug	71 %	6.893 €
10	Luzern	64 %	6.471 €	21	Zürich	64 %	6.893 €
11	Nidwalden	47 %	5.476 €				

- Gehaltszufriedenheit
- Medianlohn (Monatsbrutto)

Tab.3

Gehaltszufriedenheit und Gehälter in der deutschsprachigen Schweiz nach Kanton

Beschreibung

Abbildungen 4, 5 und 6 zeigen den Anteil der Beschäftigten, die ihre Gehaltszufriedenheit mit gut oder sehr gut (4 oder 5 Sterne) beurteilten, aufgeteilt nach Bundesland bzw. Kanton für Deutschland, Österreich und die deutschsprachige Schweiz. Nicht deutschsprachige Kantone der Schweiz wurden aufgrund der Datenlage nicht berücksichtigt.

Anzahl der Bewertungen: rund 1,76 Mio.

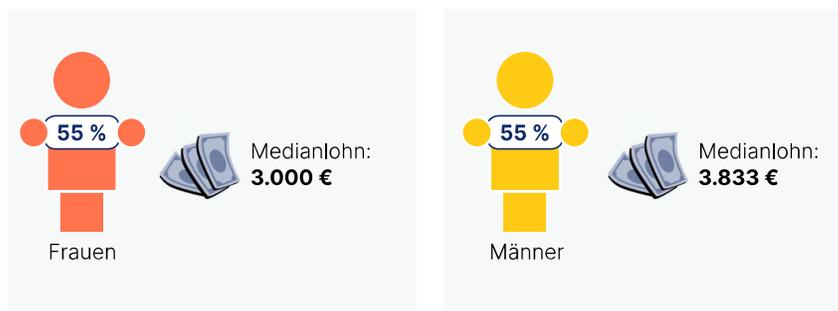
Geschlecht

Bin ich als Frau bzw. Mann zufriedener mit meinem Gehalt?

Der **Gender Pay Gap** ist ein großes Problem der Arbeitswelt. Dein Geschlecht beeinflusst leider immer noch deine Gehaltshöhe. Doch beeinflusst es auch die Gehaltszufriedenheit? Sind Männer zufriedener mit ihrem Gehalt als Frauen oder umgekehrt?

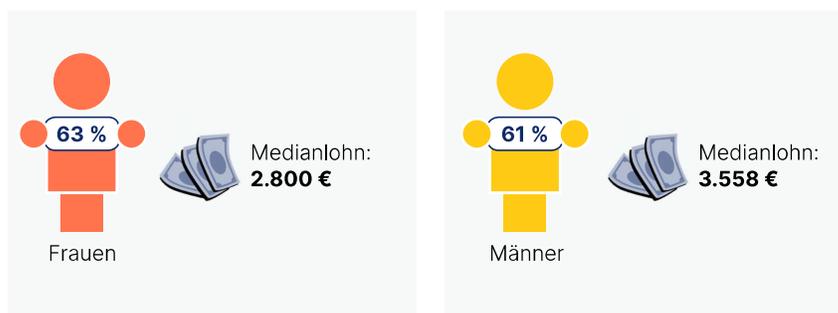
Unsere Antwort: Nein. Tatsächlich gibt es zwischen Männern und Frauen nur geringfügige Unterschiede in Bezug auf die Gehaltszufriedenheit.

Deutschland



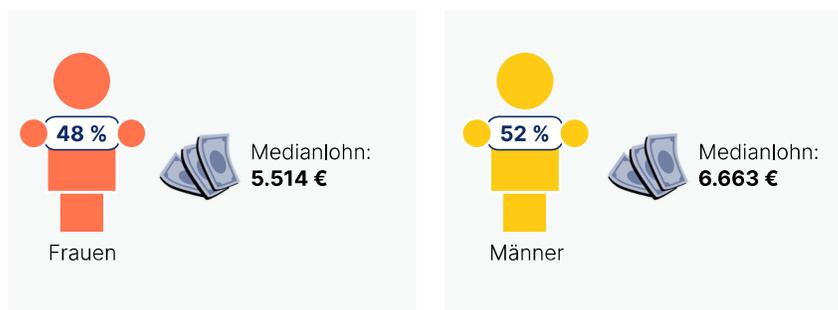
In Deutschland ist hinsichtlich der Gehaltszufriedenheit **kein Unterschied** zwischen den Geschlechtern auszumachen.

Österreich



In Österreich ist der Anteil der mit ihrem Gehalt zufriedenen **Frauen etwas höher** als der Anteil der mit ihrem Gehalt zufriedenen Männer.

Schweiz



In der Schweiz ist **genau das Gegenteil** der Fall. Dieses Muster spiegelt nicht die tatsächlichen Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern wider, **da Frauen in allen drei Ländern weniger verdienen als Männer**.



Sorge für mehr
Gehaltstransparenz und
spreche anonym über
dein Gehalt!

Jetzt Gehalt angeben

03

Was beeinflusst die Gehaltszufriedenheit?

Es ist nicht überraschend: **Die Höhe des Gehalts ist eng mit der Gehaltszufriedenheit verbunden.**

Dennoch musst du bei der nächsten Gehaltserhöhung nicht gleich 30 Prozent mehr Gehalt verlangen, um in der nationalen Lohnverteilung aufzusteigen und so zufriedener mit deinem Gehalt zu sein. Noch musst du von der Schweiz nach Österreich ziehen und dich in Vorarlberg niederlassen. Deine Gehaltszufriedenheit wird nämlich noch von vielen anderen Faktoren bestimmt, die du zu einem gewissen Grad sogar selbst beeinflussen kannst.

Benefits

Erhöhen Benefits meine Gehaltszufriedenheit?

Dein Gehalt alleine entspricht nicht ganz deinen Erwartungen, jedoch kommen attraktive Benefits wie Mitarbeiter:innen-Rabatte, Firmenwagen und Diensthandy obendrauf? Nicht umsonst werden Benefits als Lohnnebenleistungen bezeichnet. Doch können Benefits wirklich die Gehaltszufriedenheit beeinflussen?

Unsere Antwort: Vieles spricht dafür, dass deine Gehaltszufriedenheit eng mit Benefits verknüpft ist.

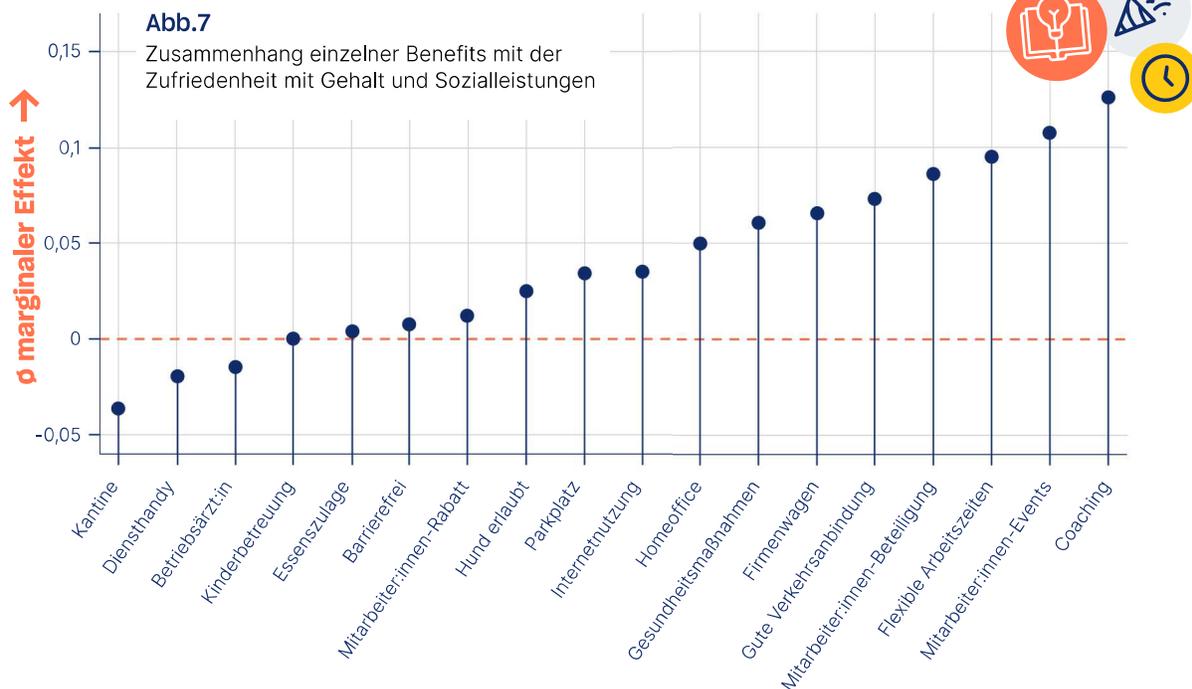
Auf [kununu.com](https://www.kununu.com) können Arbeitnehmer:innen angeben, welche Benefits (Lohnnebenleistungen) das Unternehmen anbietet. Folgende Benefits wurden in die Untersuchung einbezogen:



Welche Benefits erhöhen die Gehaltszufriedenheit?

Homeoffice-Möglichkeit ist dir wichtiger als ein Firmenwagen? Jeder findet andere Benefits attraktiv. Doch beeinflussen verschiedene Benefits die Gehaltszufriedenheit auch unterschiedlich stark?

Unsere Antwort: Die meisten Benefits dürften deine Gehaltszufriedenheit erhöhen.



Beschreibung

Abbildung 7 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit seinem Gehalt und Sozialleistungen zufrieden oder sehr zufrieden (4 oder 5 Sterne) zu sein, wenn ein bestimmtes Benefit im Unternehmen angeboten wird, im Vergleich dazu, wenn es nicht angeboten wird. Es werden nur Arbeitnehmer:innen verglichen, die in der gleichen Branche, im gleichen Land, in einer ähnlichen Position im Unternehmen und einer ähnlichen Betriebsabteilung arbeiten sowie ähnlich viel verdienen.

Anzahl der Bewertungen: rund 730 000

Benefits wie Homeoffice-Möglichkeit, Firmenwagen und die Möglichkeit, Hunde mit zur Arbeit zu nehmen, hängen **positiv mit deiner Gehaltszufriedenheit** zusammen. Insbesondere Arbeitnehmende, die in den Genuss von Coaching, Mitarbeiter:innen-Events und flexible Arbeitszeiten kommen, sind mit ihrem Gehalt tendenziell glücklicher. Personen, die in einem Unternehmen arbeiten, das eine Kantine oder eine:n Betriebsärzt:in hat oder ein Diensthandy zur Verfügung stellt, bewerten ihre **Gehaltszufriedenheit dagegen negativer**. Dies kann unterschiedliche Gründe haben. Möglicherweise unterscheiden sich die Unternehmen hinsichtlich anderer Dimensionen, die hier nicht beobachtet werden, aber mit der Gehaltszufriedenheit zusammenhängen.

Du fragst dich, in welchen Unternehmen du Benefits wie flexible Arbeitszeiten und Coaching findest? Wir erleichtern dir deine Suche: Wir haben uns angeschaut, welche Firmen welche der genannten Benefits zur Verfügung stellen.

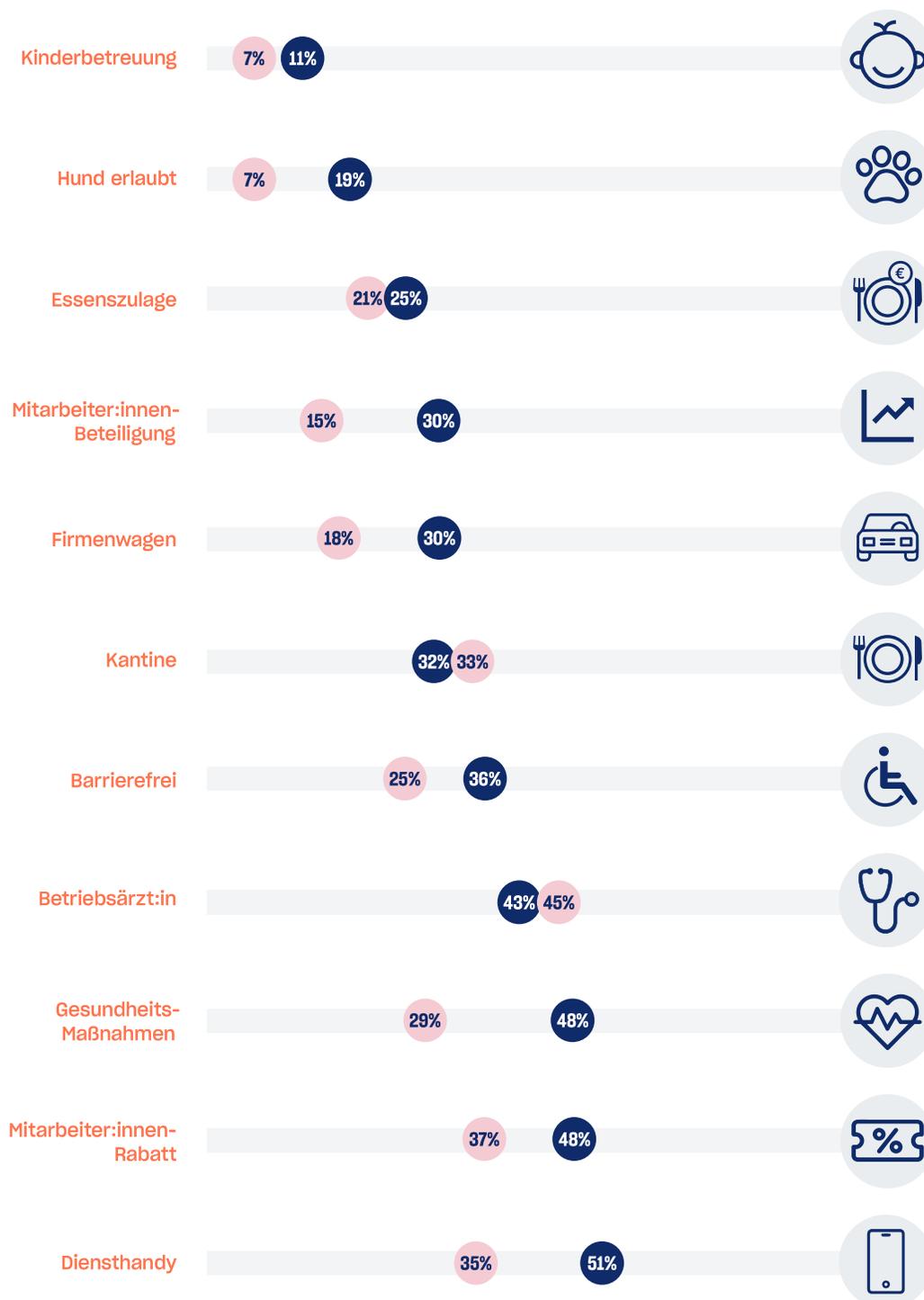
Unsere Antwort: Die meisten Benefits findest du häufiger in Unternehmen mit einer modernen Unternehmenskultur.

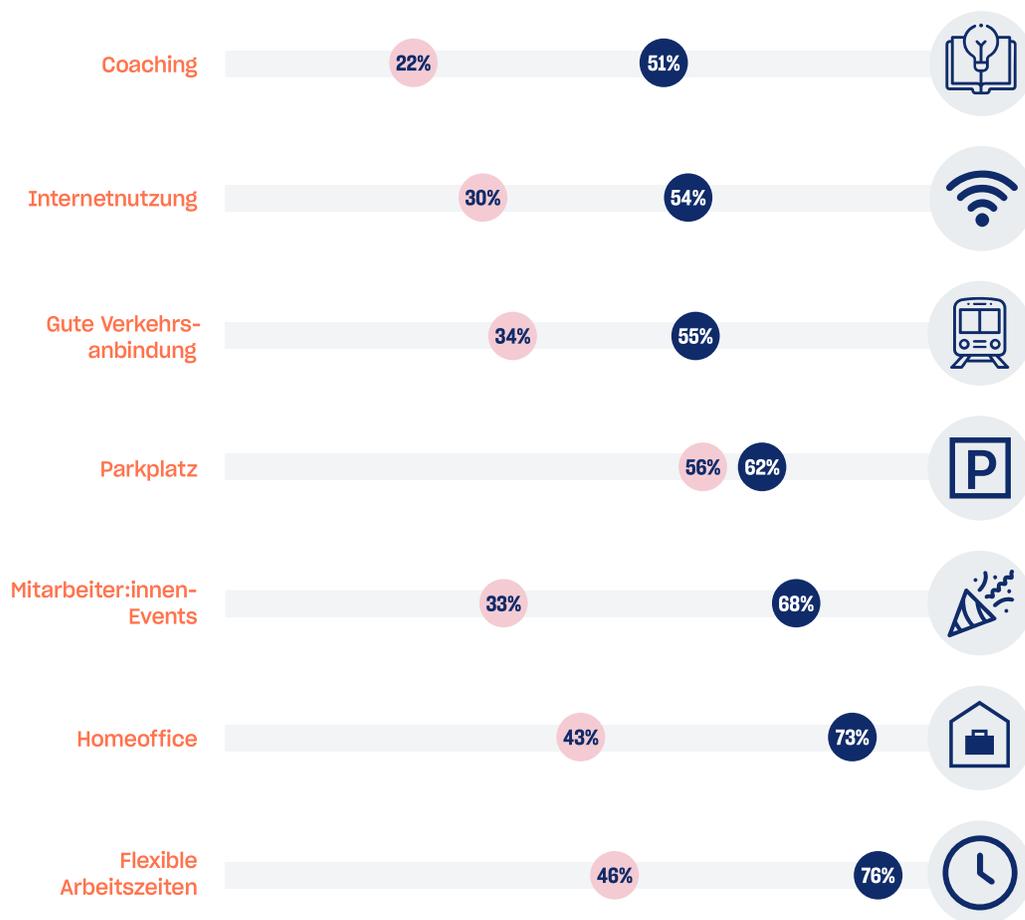
Bei der Analyse unterscheiden wir zwischen Unternehmen mit einer eher modernen und einer eher traditionellen Unternehmenskultur. Die Bewertung als eher modern oder eher traditionell stützt sich auf den [kununu Kulturkompass](#). Arbeitnehmende können im kununu Kulturkompass Bewertungen der Unternehmenskultur einer Firma abgeben. Ergebnis ist der Kulturscore. Dieser rankt Unternehmen auf einer Skala von 0 bis 100 nach ihrer Modernität. Unternehmen mit hohen Werten (näher bei 100) weisen eher eine moderne und jene mit tiefen Werten eine eher traditionelle Unternehmenskultur auf (Mittelwert 50).

Abb.8

Benefit-Häufigkeit in eher modernen und eher traditionellen Firmen

- eher **traditionell** (Kulturscore <50)
- eher **modern** (Kulturscore >50)





Beschreibung

Abbildung 8 zeigt den Anteil der Beschäftigten, deren Unternehmen ein bestimmtes Benefit zur Verfügung stellen, unterteilt nach Firmen mit einem Kulturscore über und unter 50 Punkten.

Anzahl der Bewertungen: rund 200 000

Arbeitest du in einem Unternehmen mit einer tendenziell modernen Unternehmenskultur, erhältst du wahrscheinlich eher Benefits wie Homeoffice-Möglichkeit, Mitarbeiter:innen-Events, Coaching, Gesundheitsmaßnahmen und Internetnutzung. Firmen mit einer eher modernen Unternehmenskultur erlauben auch häufiger Hunde am Arbeitsplatz und stellen eine Kinderbetreuung zur Verfügung. Lohnnebenleistungen wie eine Kantine oder Betriebsärzt:innen sind dagegen häufiger in traditionell geprägten Unternehmen zu finden.

Gilt auch bei den Benefits: je mehr, desto besser?

Nicht jedes Benefits beeinflusst die Gehaltszufriedenheit gleich. Es kommt darauf an, welche Benefits in einem Unternehmen vorhanden sind. Nun stellt sich die Frage, ob nicht nur die Art, sondern auch die Anzahl an Lohnnebenleistungen, die ein Unternehmen bietet, die Zufriedenheit mit dem eigenen Gehalt beeinflusst. Bist du mit deinem Gehalt zufriedener, wenn du in einem Unternehmen arbeitest, das viele verschiedene Benefits anbietet, als Personen, deren Arbeitgeber über wenige Benefits verfügt?

Unsere Antwort: Ja, je mehr Benefits dein Unternehmen dir zur Verfügung stellt, desto zufriedener bist du wahrscheinlich mit deinem Gehalt.

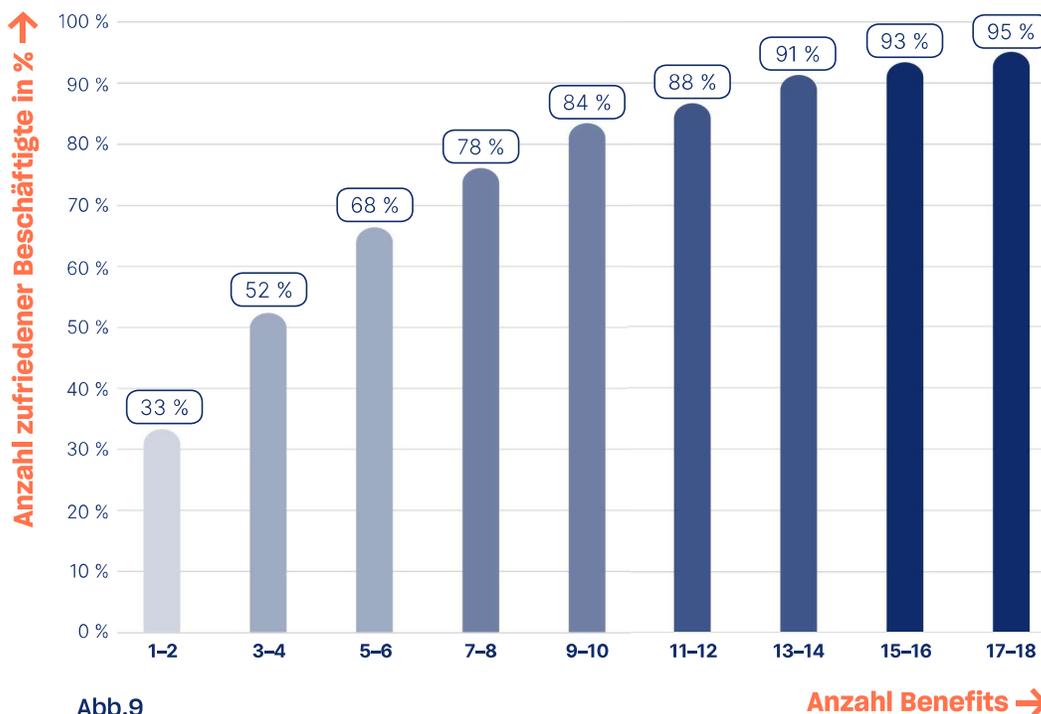


Abb.9

Zufriedenheit mit Gehalt und Sozialleistungen
nach Anzahl der Benefits im Unternehmen

Beschreibung

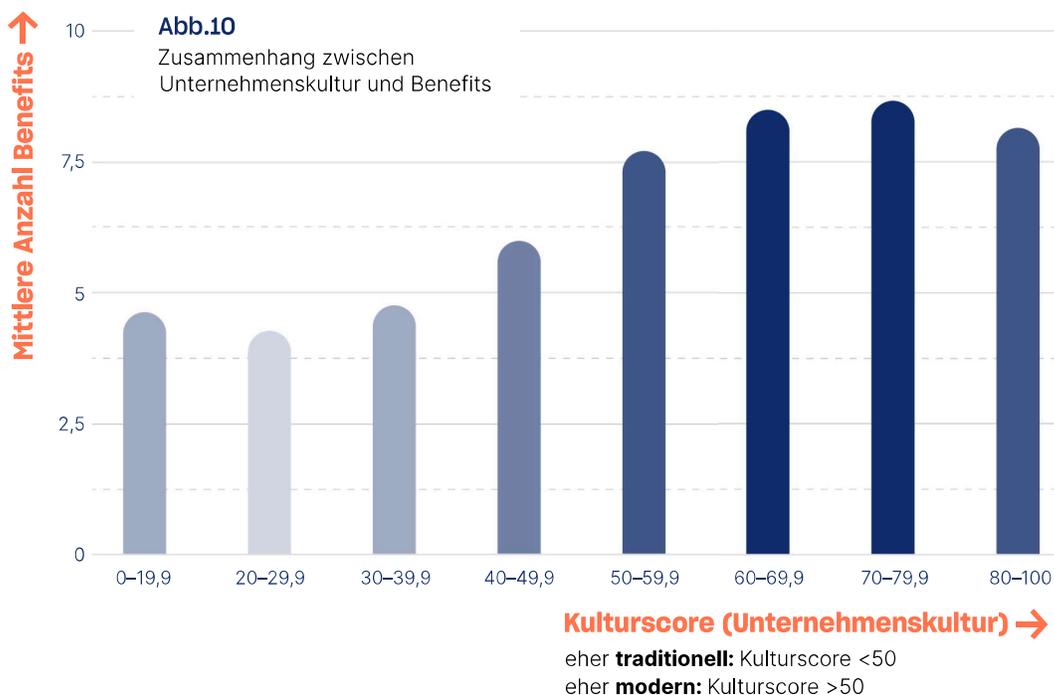
Abbildung 9 zeigt den Anteil der Beschäftigten, die mit dem Gehalt und den Sozialleistungen zufrieden oder sehr zufrieden (4 oder 5 Sterne) sind (in Prozent), aufgeteilt nach der Anzahl der Lohnnebenleistungen, die ihr Unternehmen zur Verfügung stellt.

Anzahl der Bewertungen: rund 1,62 Mio.

Der Zusammenhang zwischen der Anzahl der Benefits und der Gehaltszufriedenheit ist sehr stark: Während nur rund ein Drittel der Beschäftigten, die ein oder zwei Benefits erhalten, mit dem Gehalt zufrieden ist, sind es über 90 Prozent bei Beschäftigten, die 15 oder mehr Benefits erhalten. Der positive Einfluss der Anzahl der Benefits auf die Gehaltszufriedenheit zeigt sich auch, wenn nur Personen innerhalb des gleichen Landes, der gleichen Branche, in derselben Position, derselben Betriebsabteilung und innerhalb derselben Gehaltsgruppe verglichen werden. Der Zusammenhang entsteht also beispielsweise nicht dadurch, dass Unternehmen in Branchen oder Regionen mit hohen Löhnen mehr Benefits anbieten und die Beschäftigten dieser Bereiche generell zufriedener sind mit ihrem Gehalt.

Es hat sich gezeigt: **Die meisten Benefits werden von Unternehmen mit einer eher modernen Unternehmenskultur angeboten.** Heißt das dementsprechend auch, dass diese Unternehmen ihren Angestellten generell mehr Lohnnebenleistungen anbieten? Erhältst du in einem eher modernen Unternehmen mehr Benefits?

Unsere Antwort: Ja! Arbeitest du in einem Unternehmen mit einer eher modernen Unternehmenskultur, erhältst du wahrscheinlich mehr Benefits als in Unternehmen, die eher als traditionell eingestuft werden.



Beschreibung

Abbildung 10 zeigt die Anzahl an Benefits in Unternehmen, die eher modern und eher traditionell eingestuft werden (unterteilt nach dem Kulturscore).

Anzahl der Bewertungen: 200 000

Firmen mit einem Kulturscore unter 50 bieten ihren Mitarbeitenden im Schnitt ungefähr fünf Lohnnebenleistungen an. Unternehmen mit einem Score von über 50 hingegen bieten rund 7,5 und damit etwa 2,5 Benefits mehr an.

Mit Lohnnebenleistungen kannst du also tatsächlich aktiv deine Gehaltszufriedenheit beeinflussen. Welche Benefits jedoch dafür in deinem Fall die richtigen sind, das musst du für dich individuell bestimmen. Frag doch mal deinen Arbeitgeber bei der nächsten Gehaltsverhandlung auch nach Benefits.

Auf [kununu.com](https://www.kununu.com) kannst du übrigens nachschauen, welche Benefits Unternehmen anbieten und wie die Unternehmenskultur ist.

kununu mal



Unternehmenskultur

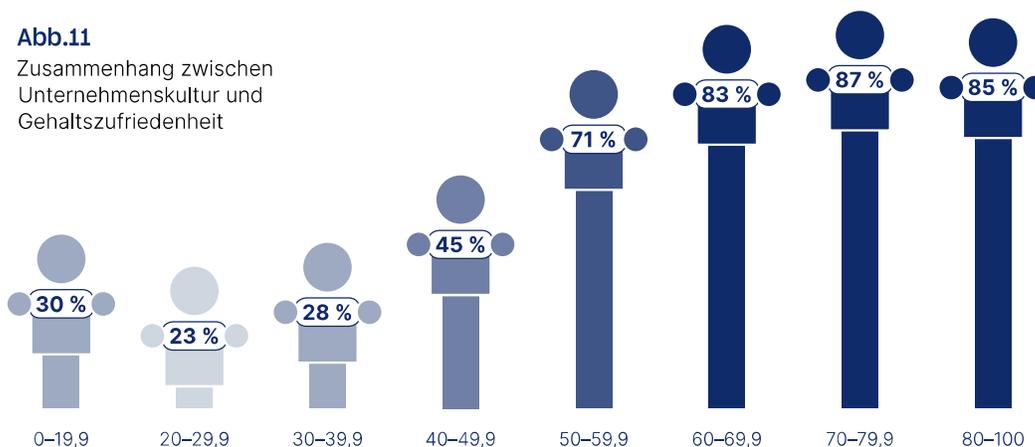
Bist du in Unternehmen mit moderner Unternehmenskultur zufriedener mit deinem Gehalt?

Benefits scheinen in den meisten Fällen die Gehaltszufriedenheit positiv zu beeinflussen und sind, wie gezeigt, eng mit der Unternehmenskultur eines Unternehmens verbunden. Beeinflusst folglich die Kultur einer Firma auch die generelle Gehaltszufriedenheit? Bist du in einer eher modernen Firma mit dem eigenen Gehalt zufriedener als in einem Unternehmen mit traditioneller Unternehmenskultur?

Unsere Antwort: Arbeitest du in einem Unternehmen mit einer eher modernen Unternehmenskultur, dann bist du wahrscheinlich zufriedener mit deinem Gehalt.

Abb.11

Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Gehaltszufriedenheit



Kulturscore (Unternehmenskultur) →

eher **traditionell:** Kulturscore <50

eher **modern:** Kulturscore >50

Beschreibung

Abbildung 11 zeigt den Anteil der Beschäftigten, die mit dem Gehalt und den Sozialleistungen zufrieden oder sehr zufrieden (4 oder 5 Sterne) sind (in Prozent), in Abhängigkeit des Kulturscores ihrer Unternehmen.

Anzahl der Bewertungen: rund 200 000

In Firmen mit einem überdurchschnittlichen Kulturscore (über 50) ist der Anteil der Arbeitnehmenden, die mit ihrem Gehalt zufrieden sind, wesentlich höher als bei Unternehmen mit traditioneller Firmenkultur. In modernen Unternehmen sind ungefähr 75 Prozent der Mitarbeiter:innen mit Gehalt- und Sozialleistungen zufrieden. Im Vergleich sind in Firmen mit einem tiefen Score (unter 40) nur ungefähr 25 Prozent der Bewertenden zufrieden mit ihrem Gehalt.

Ob eine Firma eine eher moderne oder traditionelle Firmenkultur hat, erfährst du durch unseren [kununu Kulturkompass](#).



Wie steht es mit der Unternehmenskultur in deinem Unternehmen? Erzähle es uns in deiner Bewertung!

Jetzt bewerten

Diverse Jobaspekte

Welche Aspekte hängen noch mit deiner Gehaltszufriedenheit zusammen?

Wie ist das Betriebsklima? Haben alle Angestellten dieselben Chancen? Und wie sieht es mit interessanten Aufgaben aus? Arbeitsatmosphäre, Gleichberechtigung und interessante Tätigkeiten – es sind keine Benefits und doch für viele Arbeitnehmer:innen wichtige Kriterien, wenn es um einen erfüllenden Job geht. So auch für dich? Bist du zufriedener mit deinem Gehalt, wenn die Kommunikation und das Image der Firma stimmt?

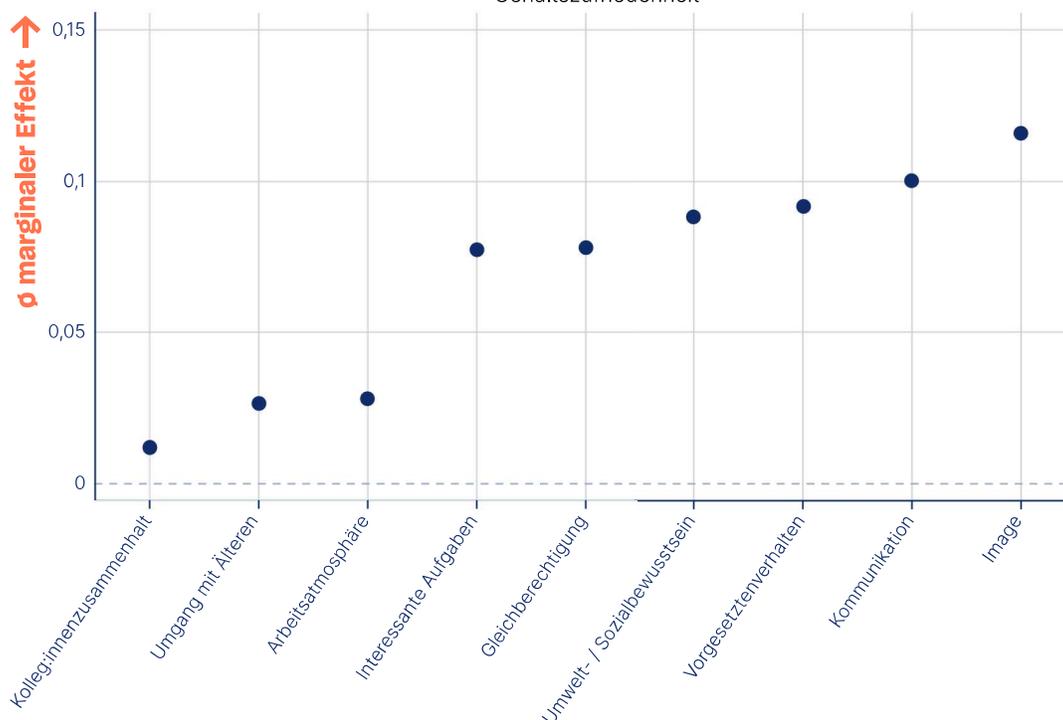
Unsere Antwort: Kommt drauf an! Einige Jobaspekte hängen tatsächlich mit deiner Gehaltszufriedenheit zusammen, andere eher weniger.

Auf [kununu.com](https://www.kununu.com) können Arbeitnehmer:innen angeben, wie zufrieden sie mit unterschiedlichen Aspekten des eigenen Jobs sind. Folgende der insgesamt 13 Bewertungskategorien auf kununu wurden in die Analyse einbezogen:

- Arbeitsatmosphäre
- Vorgesetztenverhalten
- Kolleg:innenzusammenhalt
- Interessante Aufgaben
- Kommunikation
- Gleichberechtigung
- Umwelt- / Sozialbewusstsein
- Umgang mit älteren Kolleg:innen
- Image

Abb.12

Zusammenhang von verschiedenen Jobaspekten und Gehaltszufriedenheit



Beschreibung

Abbildung 12 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit dem eigenen Gehalt zufrieden oder sehr zufrieden (4 oder 5 Sterne) zu sein, wenn verschiedene Jobaspekte (Kolleg:innenzusammenhalt, Arbeitsatmosphäre etc.) vorhanden sind und positiv empfunden (4 oder 5 Sterne) werden – im Vergleich zu einer Situation, in der diese Jobaspekte nicht vorhanden sind oder nicht positiv empfunden werden. Wir vergleichen Bewertende, die hinsichtlich folgenden Job- und Firmencharakteristika gleich sind: Anzahl und Art der Benefits, Branche, Land, Position, Betriebsabteilung, Lohnhöhe und Zufriedenheit mit anderen Jobaspekten der Firmen.

Anzahl der Bewertungen: rund 690 000

Hat dein Unternehmen ein gutes Firmenimage, stimmt die interne Kommunikation und Verhalten sich deine Vorgesetzten vorbildlich? Dann bist du wahrscheinlich mit deinem Gehalt zufriedener. Im Gegensatz zu diesen Jobaspekten hängt die Zufriedenheit mit dem Team und der Arbeitsatmosphäre weniger stark mit der Gehaltszufriedenheit zusammen. Im Übrigen scheint es einen Zusammenhang zwischen den genannten Jobaspekten und Benefits zu geben: Unternehmen, die viele Benefits anbieten, werden von ihren Mitarbeitenden auch hinsichtlich dieser Dimensionen besser bewertet als Unternehmen, die wenige oder keine Benefits anbieten.

Jetzt bewerten

Lebt dein Unternehmen Gleichberechtigung? Und wie sieht es mit der Kommunikation aus? Erzähl es uns in einer Bewertung deines Arbeitgebers!

Hat Corona meine Gehaltszufriedenheit beeinflusst?

Corona – ein Virus, der in allen Bereichen des Lebens zu großen Veränderungen geführt hat, so auch in der Arbeitswelt. Viele Menschen haben während der Pandemie ihre Arbeit und ihren Arbeitgeber infrage gestellt, was sich unter anderem in Phänomenen wie **The Great Resignation** zeigt. Wir fragen uns: Hat COVID-19 auch die Zufriedenheit mit dem eigenen Gehalt beeinflusst?

Unsere Antwort: Die Gehaltszufriedenheit veränderte sich in den zwei Jahren nach Ausbruch der Pandemie kaum. Jedoch hat sich COVID-19 auf das Angebot mancher Benefits deutlich ausgewirkt.

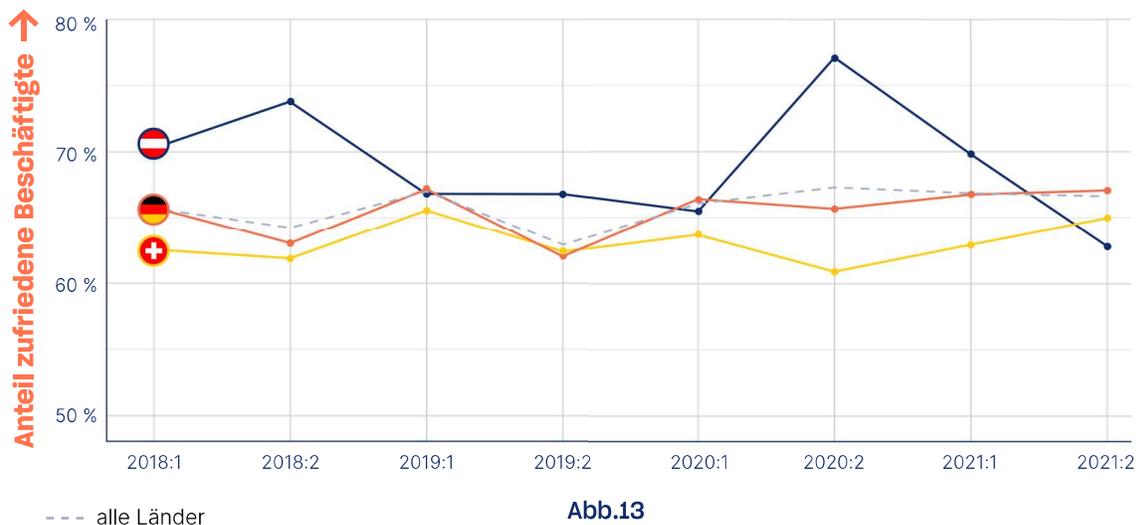


Abb.13

Veränderung der Gehaltszufriedenheit von 2018 bis 2021

Beschreibung

Abbildung 13 zeigt den Anteil der Beschäftigten (in Prozent), die zufrieden oder sehr zufrieden (4 oder 5 Sterne) mit ihrem Gehalt sind, nach Land und über die Zeit.

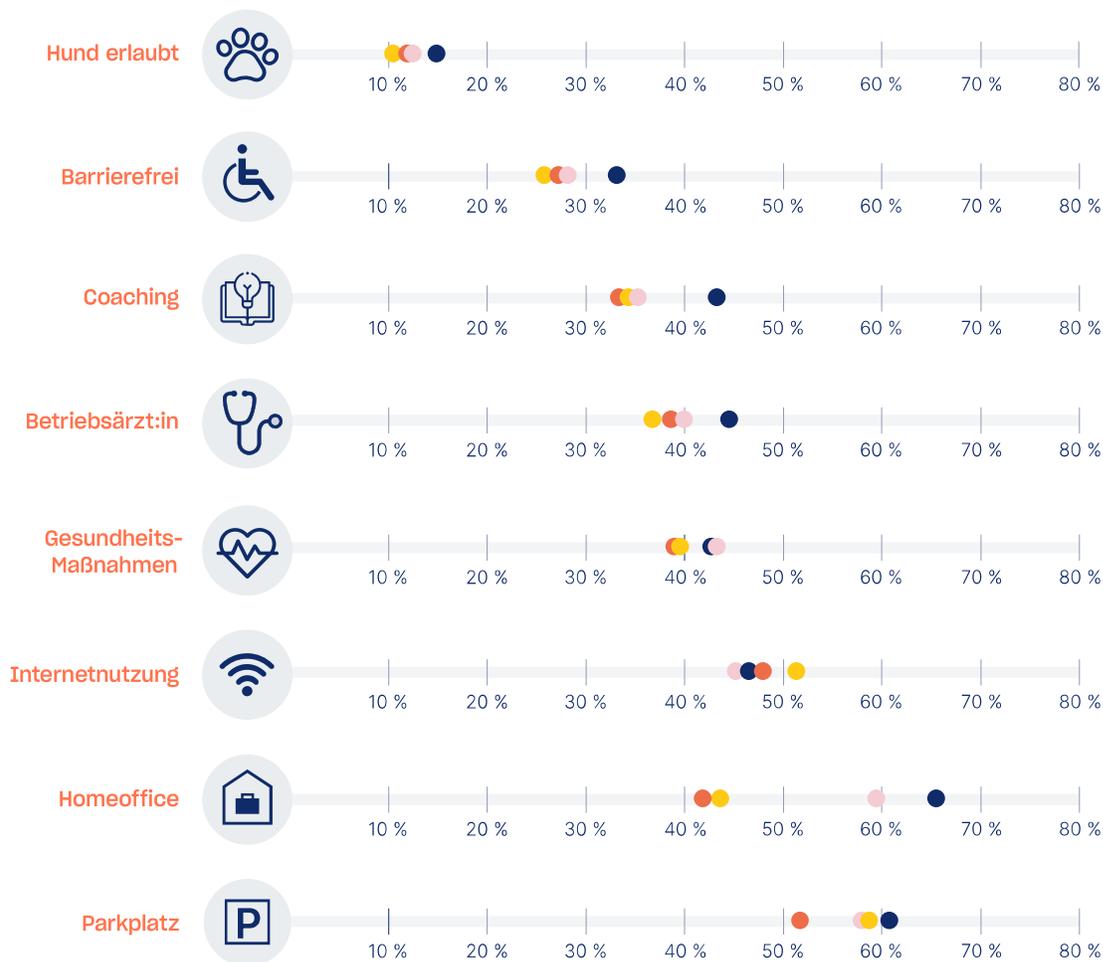
Anzahl der Bewertungen: 2,31 Mio. (inklusive Daten von März 2018 bis Dezember 2018)

Der Verlauf der Gehaltszufriedenheit ist in den einzelnen Ländern teils sehr unterschiedlich, insgesamt hat sie sich seit Beginn der Krise jedoch kaum verringert. Dieses auf den ersten Blick etwas überraschende Resultat kann damit zusammenhängen, dass viele Angestellte, die in dieser Zeit ihren Job und Arbeitgeber bewertet haben, grundsätzlich froh waren, einen Job zu haben.

Nimmt Corona auf die Gehaltszufriedenheit im Allgemeinen anscheinend wenig oder gar keinen Einfluss, wirkt sich die Pandemie jedoch auf der Ebene der Benefits aus. Hier zeigen sich im Laufe der Pandemie deutliche Verschiebungen.

Abb.14
Benefits mit den größten Veränderungen von
2018 – 2021

- März 2018 – Feb 2019
- März 2019 – Feb 2020
- März 2020 – Feb 2021
- März 2021 – Aug 2021



Beschreibung

Abbildung 14 zeigt den Anteil der Beschäftigten, deren Unternehmen eine bestimmte Lohnnebenleistung zur Verfügung stellt. Dabei werden vier verschiedene Zeitperioden unterschieden.

Anzahl der Bewertungen: 1,97 Mio. (inklusive Daten von März 2018 bis Dezember 2018)

Ab dem Corona-Jahr 2020 kam es bei der Verbreitung von manchen Benefits zu teils deutlichen Veränderungen: Viel mehr Beschäftigte als in den vorangegangenen Jahren profitieren 2021 von Coaching- und Gesundheitsmaßnahmen sowie Betriebsärzt:innen. Letzteres könnte auf die Sorge der Arbeitgeber um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden zurückzuführen sein. Es könnte aber auch sein, dass die Beschäftigten aufgrund der Krise einfach besser über bereits vorher existierende Gesundheitsmaßnahmen Bescheid wissen.

Erwartungsgemäß hat die Verbreitung von Homeoffice stark zugenommen. Gaben bis Februar 2020 noch 40 Prozent der Bewertenden an, eine Homeoffice-Möglichkeit zu haben, so waren es bis Februar 2021 60 Prozent. Bis August 2021 stieg der Anteil noch weiter auf etwas mehr als 65 Prozent.



--- alle Länder

Abb.15

Veränderung der Verbreitung von Homeoffice-Möglichkeit 2018 bis 2021 nach Land

Beschreibung

Abbildung 15 zeigt den Anteil der Beschäftigten, die eine Möglichkeit auf Homeoffice haben, betrachtet nach Land und über die Zeit hinweg.

Anzahl der Bewertungen: 2,04 Mio. (inklusive Daten von März 2018 bis Dezember 2018)

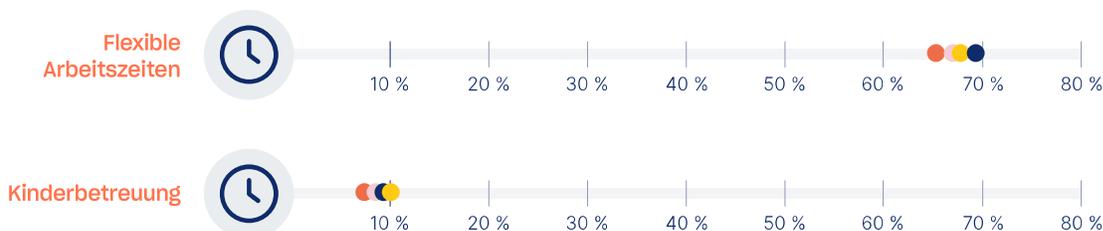
Dass auch nach Aufhebung der meisten Corona-Maßnahmen so viele Beschäftigte eine Homeoffice-Möglichkeit hatten, lässt vermuten, dass Homeoffice über die Krise hinaus Bestand haben wird.

Im Vergleich dazu hat sich die Verbreitung anderer Lohnnebenleistungen nur leicht verändert. Dies gilt unter anderem für flexible Arbeitszeiten. Dieses Benefit ist jedoch am stärksten verbreitet und wurde bereits 2020 fast 70 Prozent der Bewertenden angeboten. Auch Kinderbetreuung, das am wenigsten verbreitete Benefit, verzeichnet kaum eine Zunahme.

Abb.16

Benefits mit den geringsten Veränderungen von 2018 – 2021

- März 2018 – Feb 2019
- März 2019 – Feb 2020
- März 2020 – Feb 2021
- März 2021 – Aug 2021



Nimm deine Gehaltszufriedenheit selbst in die Hand – informiere dich auf kununu!

Gehaltszufriedenheit ist von vielen nicht beeinflussbaren Faktoren abhängig. Dennoch kannst du einiges unternehmen, um deine Zufriedenheit mit dem Gehalt zu steigern! Frage nach regelmäßigen Gehaltserhöhungen, denke auch über Benefits und andere Lohnnebenleistungen nach und halte bei der Suche nach einem neuen Job die Unternehmenskultur im Auge.

Wie ist das Einstiegsgehalt als Projektmanager:in? Und wie viel kann ich maximal als Steuerberater:in verdienen? Unser kununu Gehaltscheck weiß die Antworten! Finde Durchschnittsgehälter zu ausgewählten Berufen.

kununu mal

Wie kann ich nach einer Gehaltserhöhung fragen? Und wie viel Gehalt kann ich verlangen? Auf unserem kununu Blog findest du viele tolle Artikel und Ratgeber zum Thema Gehalt!

Frag kununu

Wie viel kann ich bei meinem neuen Arbeitgeber verdienen? Und wie steht es um die Unternehmenskultur? Wird Homeoffice angeboten? All das erfährst du von aktuellen und ehemaligen Angestellten des gesuchten Unternehmens. Wo? Natürlich auf kununu!

kununu mal



Gehalts- zufriedenheit

kununu Gehaltsstudie 2022