

## **Public Affairs-Gehaltsstudie 2019**

Ergebnisse der Branchenbefragung

November 2021

## Einleitung

Public Affairs hat sich in Deutschland in den letzten Jahren zu einer hochspezialisierten Dienstleistung entwickelt. Vor diesem Hintergrund hat die de'ge'pol als Branchenverband im September 2015 erstmals eine umfassende Studie zu Gehältern und Bonuszahlungen durchgeführt, an der insgesamt 320 Personen teilnahmen<sup>1</sup>. Die Ergebnisse der Studie aus 2015 gaben erstmalig eine Orientierung zur zentralen Fragestellung, der Erfassung der Durchschnittsgehälter in der Public Affairs Branche in Deutschland.

Im Jahr 2019 wurde die Gehaltsstudie zum zweiten Mal mit insgesamt 343 Teilnehmenden durchgeführt. Die Studie wurde als offene anonymisierte Online-Umfrage konzipiert.

---

<sup>1</sup> [Public Affairs-Gehaltsstudie 2015](#)

## 1 Unterschiede innerhalb der Branche

Wie bereits 2015, war die große Herausforderung der Studie für das Jahr 2019 das heterogene Berufsfeld Public Affairs für eine systematische Untersuchung der Gehaltsstrukturen zusammenzufassen. Innerhalb der Branche wurden Selbstständige sowie Beschäftigte von Unternehmen, Beratungen, Agenturen, Verbänden und öffentliche Stellen ebenso wie von Kanzleien, Stiftungen und NGOs befragt. Dementsprechend differenziert fallen auch die Vergütungsmodelle und die Unterschiede innerhalb der Branche aus, wie im Folgenden zu erkennen ist.

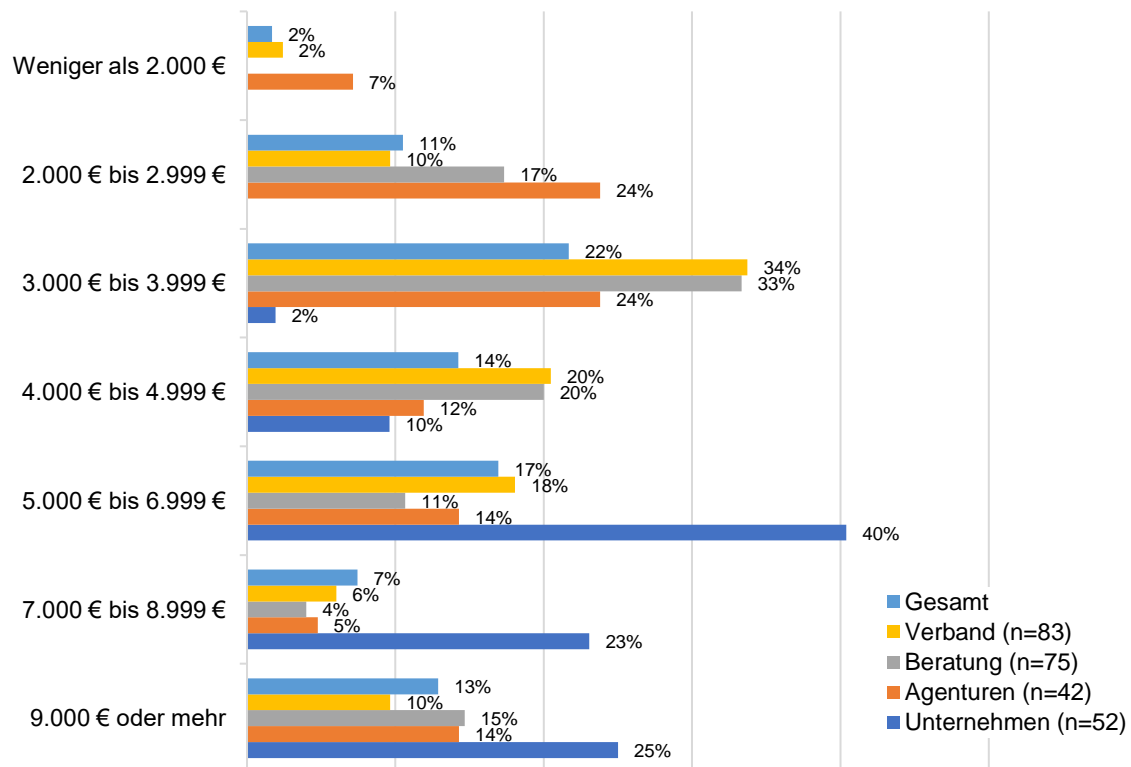


Abbildung 1: Unterschiede innerhalb der Branche in 2019 (de'ge'pol, 2021)

Im Vergleich zu 2015<sup>2</sup> ist im Jahr 2019 über die gesamte Public Affairs Branche hinweg ein Anstieg des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehalts zu verzeichnen. Für Erwerbstätige in Unternehmen stieg das Durchschnittsgehalt um 11% von 6.524 € auf 7.222 € an. Der höchste Anstieg innerhalb der Branche fand innerhalb der Agenturen statt. Hier stieg das Durchschnittsgehalt um 1.973 € von 3.525 € auf 5.498 € an. Dies entspricht einem Anstieg der Bruttogehälter von knapp 56%. Im Bereich der Beratung ist insgesamt ein Anstieg der Gehälter von 40% zu erkennen. Im Vergleich zu 2015 stiegen die durchschnittlichen Gehälter hier um 1.590 € auf insgesamt 5.590 € an. Innerhalb der Verbände sind die Durchschnittsgehälter im selben Zeitraum um knapp 5% von 4.100 € auf 4.318 € gestiegen.

Tabelle 1: Vergleich der Unterschiede innerhalb der Branche (de'ge'pol, 2021 & 2015)

	2019	2015
<b>Unternehmen</b> (n=52, n=74)	7.222 €	6.524 €
<b>Agenturen</b> (n=42, n=57)	5.498 €	3.525 €
<b>Beratung</b> (n=75, n=73)	5.590 €	4.000 €
<b>Verbände</b> (n=83, n=63)	4.318 €	4.100 €

<sup>2</sup> S. 3 Public Affairs-Gehaltsstudie 2015, de'ge'pol.

## 2 Einkommen auf den verschiedenen Karrierestufen

Im Folgenden wird das Einkommen innerhalb der verschiedenen Karrierestufen verglichen. Zur Vergleichbarkeit wurden die Angaben aller Teilnehmer auf eine 40-Stunden Woche normiert und gemäß den von der de'ge'pol definierten fünf Karrierestufen<sup>3</sup> geordnet. Alle Angaben beziehen sich auf den monatlichen Bruttoverdienst. Von den insgesamt 343 Studienteilnehmenden machten 290 Angaben zu ihrem Karrierelevel.

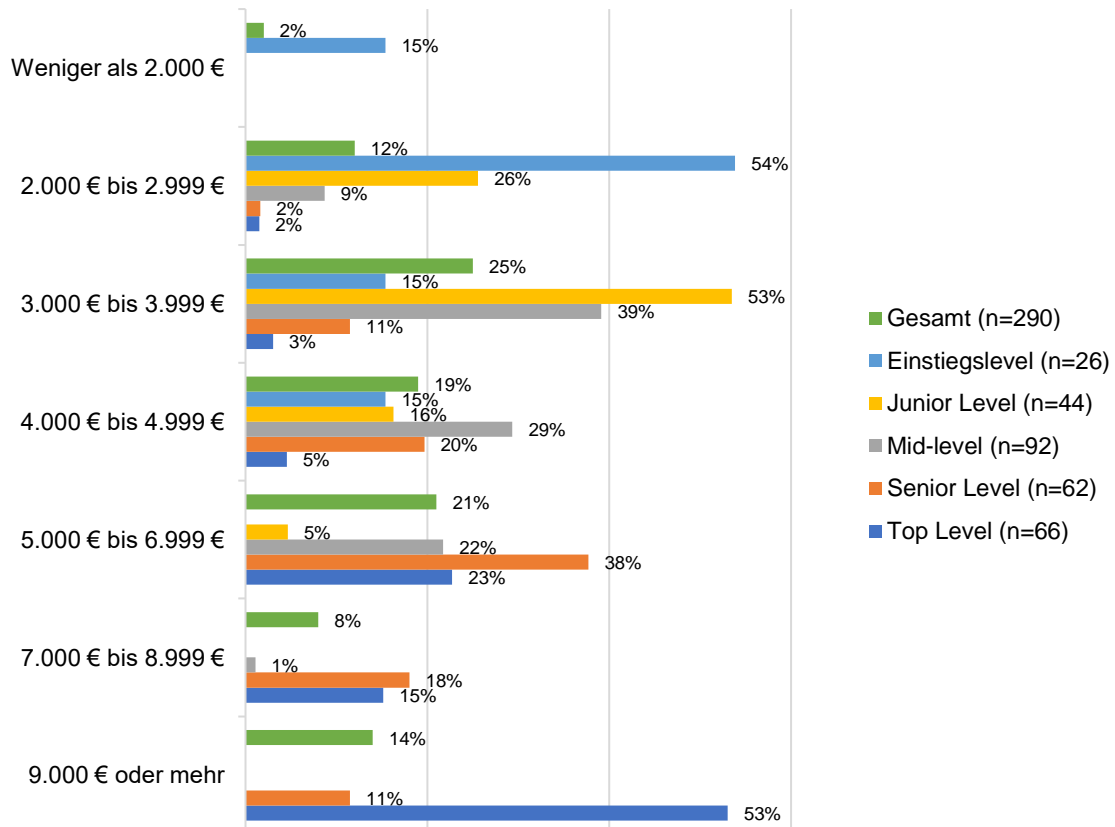


Abbildung 2: Normiertes Einkommen nach Karrierelevel in 2019 (de'ge'pol, 2021)

Berufseinsteiger und Mitarbeiter in Juniorpositionen machten mit 24% etwa ein Viertel der Befragten aus. Der überwiegende Anteil aller Berufseinsteiger (54%) verdiente monatlich zwischen 2.000 € und 2.999 €. In diese Gehaltskategorie fallen auch etwa 26% aller Juniorpositionen. 15% aller Teilnehmenden im Einstiegslevel gaben an über ein monatliches Gehalt von bis zu 3.999 € zu verfügen. Weitere 15% gaben sogar einen monatlichen Bruttoverdienst von bis zu 4.999 € an. Im Vergleich hierzu gaben 53% der befragten Juniorpositionen an, über ein monatliches Gehalt von bis zu 3.999 € zu verfügen. 15% der Erwerbstätigen auf Junior Level verdienten bis zu 4.999 €, und 5% bis zu 6.999 €.

<sup>3</sup> **Einstiegslevel:** Berufseinsteiger und Absolventen, erste befristete Anstellungen ohne eigene Projektverantwortung, häufig verbunden mit Angeboten zur Weiterbildung, z.B. als Trainee, oder Associate, Berufserfahrung 0-1 Jahre.

**Junior Level:** Mitarbeiter mit erster Berufserfahrung und Verantwortung für eigene (Teil-)Projekte, z.B. als Junior Consultant, Berufserfahrung 1-3 Jahre.

**Mid-Level:** Angestellte mit fortgeschrittener Berufserfahrung und eigener Verantwortung für Projekte und Veranstaltungen, z.B. als Berater oder Referent, Berufserfahrung 2-6 Jahre.

**Senior Level:** Erfahrene Mitarbeiter, die mit Leitungsaufgaben und eigener Personalverantwortung betraut sind, z.B. als (Projekt-)Manager oder Senior Consultant, Berufserfahrung 5-10 Jahre.

**Top Level:** Experten ihrer jeweiligen Verantwortungsbereiche, Teilhaber und Entscheidungsbefugte, z.B. als Partner, Geschäftsführer, Generalbevollmächtigter, Berufserfahrung ab 8 Jahren +.

Den größten Anteil aller Befragten machten Angestellte mit fortgeschrittener Berufserfahrung im Mid-level mit insgesamt 32% aus. Der überwiegende Anteil aller Mitarbeitenden im Mid-level (39%) verdiente monatlich bis zu 2.999 €. Weitere 29% gaben an, über ein monatliches Bruttogehalt von bis zu 4.999 € zu verfügen. Außerdem verdienten 22% aller Erwerbstätigen in dieser Kategorie bis zu 6.999 € und circa 1% zwischen 7.000 € und 8.999 €.

Mit insgesamt 62 Befragten betrug der Anteil der befragten Erwerbstätigen im Senior Level 21%. Von diesen 62 Befragten verdienen 11% bis zu 3.999 €, 20% bis zu 4.999 €, 38% bis zu 6.999 € und 18% zwischen 7.000 € und 8.999 €. Des Weiteren verfügten 11% der Erwerbstätigen im Senior Level über ein monatliches Bruttoeinkommen von 9.000 € und mehr.

Die monatlichen Gehaltsangaben der insgesamt 66 Teilnehmenden im Top Level fallen mit 91% fast ausschließlich auf die höchsten drei Gehaltsstufen aus. Mehr als die Hälfte der Personen im Top Level verdienen monatlich über 9.000 €. Weitere 15% verdienen zwischen 7.000 € und 8.999 €, sowie 23% verdienen bis zu 6.999 € monatlich.

Tabelle 2: Vergleich des normierten durchschnittlichen Einkommens nach Karrierelevel (de'ge'pol, 2021 & 2015)

	2019	2015
<b>Einstiegslevel</b> (n=26, n=33)	2.763 €	2.100 €
<b>Junior Level</b> (n=44, n=39)	3.391 €	3.000 €
<b>Mid-level</b> (n=92, n=71)	4.153 €	4.084 €
<b>Senior Level</b> (n=62, n=86)	6.196 €	5.500 €
<b>Top Level</b> (n=66, n=70)	10.504 €	8.547 €

Im Vergleich zu 2015<sup>4</sup> ist in allen Karrierestufen ein Anstieg des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehalts zu verzeichnen. Im Einstiegslevel stieg das Durchschnittsgehalt von 2.100 € auf 2.763 € an. Das durchschnittliche Gehalt im Junior Level stieg von ursprünglich 3.000 € im Jahr 2015 auf 3.391 € im Jahr 2019 an. Ein annähernd konstantes Gehaltsniveau ist in der Karrierestufe Mid-level zu erkennen. Hier stieg das Durchschnittsgehalt geringfügig von 4.084€ auf 4.153 € an.

Zwischen 2015 und 2019 erhöhte sich das durchschnittliche Gehalt im Senior Level um 696 € auf insgesamt 6.196 €. Der höchste Anstieg ist in der Karrierestufe Top Level zu verzeichnen. Hier stieg das Durchschnittseinkommen von 8.547 € auf 10.504 €. Dies entspricht einem Anstieg von circa 23%.

<sup>4</sup> S. 4 Public Affairs-Gehaltsstudie 2015, de'ge'pol.

### 3 Weitere Gehaltsbestandteile

Von 286 der insgesamt 343 Studienteilnehmenden wurden ergänzende Angaben zu weiteren Gehaltsbestandteilen gemacht. Durch die Möglichkeit der Mehrfachangabe wurden insgesamt 521 Antworten abgegeben. 229 Befragte gaben an, neben ihrem Gehalt weitere materielle Zulagen zu erhalten. Im direkten Vergleich zu den Ergebnissen aus 2015<sup>5</sup> ist eine heterogene Entwicklung hinsichtlich der von den Befragten erhaltenen Zuschüsse zu erkennen.

Im Jahr 2019 erfolgten die häufigsten Zuschüsse in Form von erfolgsabhängigen Bonuszahlungen (37%) und zusätzlichen Monatsgehältern (37%). Im Vergleich zu 2015 entspricht dies einem Anstieg um 19 Prozentpunkte für erfolgsabhängigen Bonuszahlungen und 22 Prozentpunkte für zusätzliche Monatsgehälter. Gaben 2015 nur knapp 3% der Befragten an, Zuschüsse zu Fahrkosten zu erhalten, waren es im Jahr 2019 bereits 36% aller Befragten. Des Weiteren erhöhten sich Zuschüsse in Form von Beteiligungen an Betreuungskosten für Kinder um 3 Prozentpunkte auf insgesamt 22%. Zuschüsse für Weiterbildungsprogramme wurden wie im Jahr 2015 mit 3% angegeben.

Trotz dieser Entwicklung ist in einigen Kategorien eine gegenläufige Entwicklung festzustellen. So verringerten sich die erhaltenen Zuschüsse für Aufbaustudien von 26% auf 13%. Ebenso verringerten sich Kostenübernahmen für Mitgliedschaften in Berufsverbänden von 13% auf nur noch 2%. Außerdem gaben im Vergleich zu 2015 mit 29% nur noch 13% der Befragten an, sonstige materielle Zuwendungen zu erhalten. Entgegen dieser Entwicklung verringerte sich der Anteil der Befragten, die neben ihrem Bruttoeinkommen keine weiteren Zuwendungen erhielten, von 44% im Jahr 2015 auf nur noch 20% im Jahr 2019.

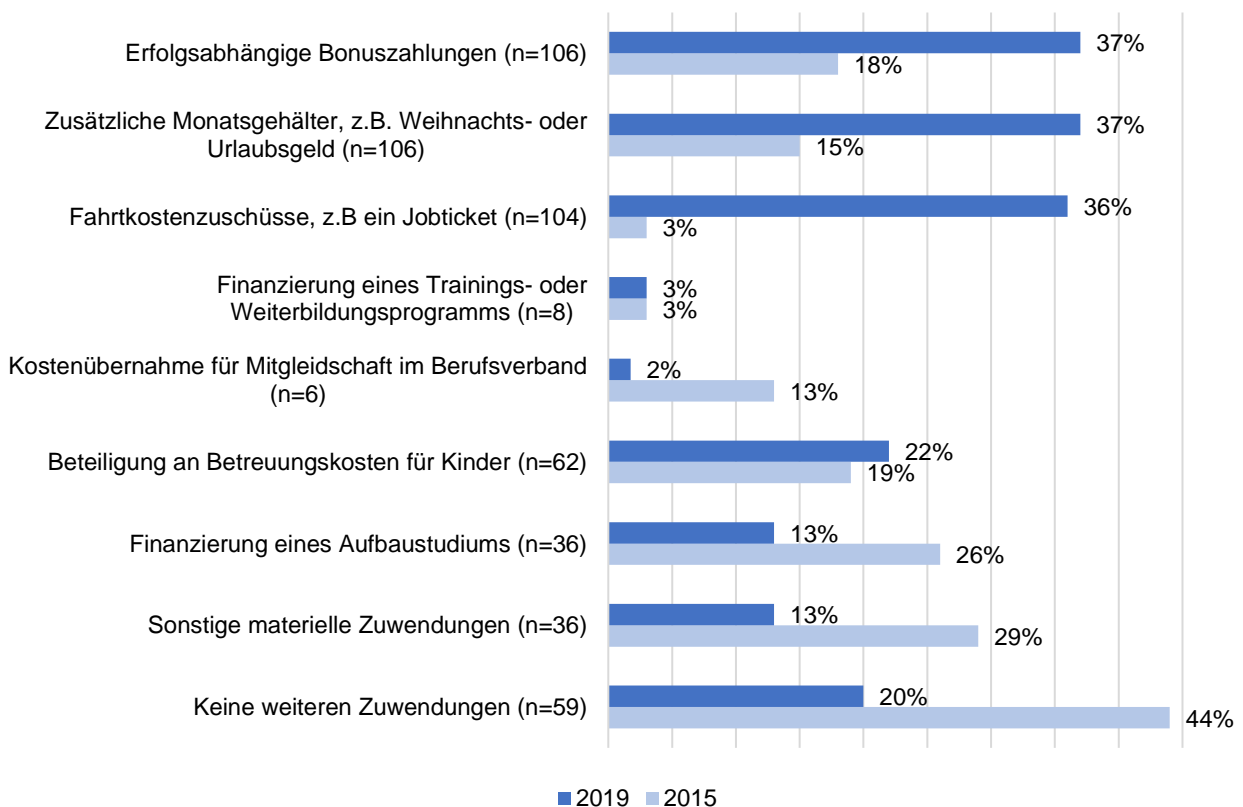


Abbildung 3: Weitere Gehaltsbestandteile in 2019 (de'ge'pol, 2021 & 2015)

<sup>5</sup> S. 5 Public Affairs-Gehaltsstudie 2015, de'ge'pol.

## 4 Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern

Von insgesamt 277 der 343 Studienteilnehmenden wurden Angaben zum Geschlecht gemacht. Die Verteilung der angegebenen Geschlechter auf die verschiedenen Gehaltsstufen ist Abbildung 4 zu entnehmen. Für die Studie 2019 gab es erstmalig die Möglichkeit, neben „männlich“ und „weiblich“ auch Geschlechtsangaben unter „divers“ zu machen. Auf Grund der geringen Anzahl von 14 Befragten in der Kategorie „divers“, sind diese Zahlen mit Vorsicht zu bewerten. Nichtsdestotrotz stellt dies eine erste Momentaufnahme der Repräsentation von nicht-binären Personen innerhalb der Public Affairs Branche dar und dient zukünftigen Vergleichsstudien als Ausgangspunkt.

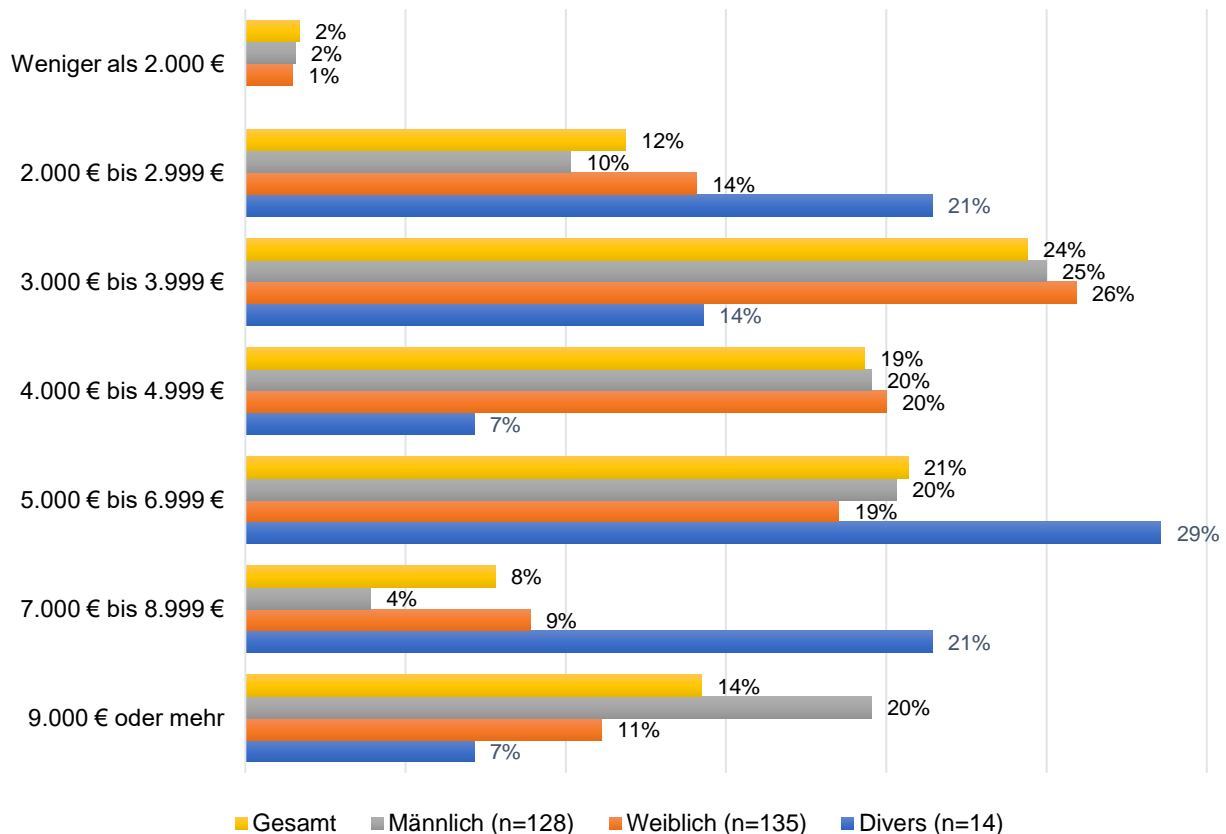


Abbildung 4: Einkommensunterschiede nach Geschlecht in 2019 (de'ge'pol, 2021)

Im Vergleich ist zu erkennen, dass Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen insbesondere in der untersten und obersten Gehaltsstufe zu verzeichnen sind. 10% aller männlichen und 14% aller weiblichen Befragten gaben an monatlich zwischen 2.000 € und 2.999 € zu verdienen. Im Gegensatz hierzu sind in der höchsten Gehaltsstufe „9.000 € oder mehr“ 20% der befragten Männer und nur 11% der befragten Frauen vertreten. Zurückzuführen ist dies auf den unterschiedlichen Senioritätsgrad. Verdienen Frauen in den ersten Karrierejahren sogar noch etwas mehr als ihre Kollegen, kehrt sich dies mit längerer Berufserfahrung ins Gegenteil.

Dem Gegenüber sind die Gehaltsunterschiede in den mittleren Einkommensstufen marginal. Innerhalb der drei Gehaltsstufen zwischen 3.000 € und 6.999 € besteht nur ein geringfügiger Unterschied von einem Prozentpunkt zwischen den beiden Geschlechtern.

Von den insgesamt 14 diversen Befragten gaben 29% an, über ein monatliches Bruttoeinkommen von bis zu 6.999 € zu verfügen. Weiter gaben jeweils 21% an, zwischen 2.000 € und 2.999 € sowie zwischen 7.000 € und 8.999 € zu verdienen.

Auffällig ist die Entwicklung der Mediangehälter für Männer und Frauen (Tabelle 3). 2015<sup>6</sup> war das Mediangehalt der männlichen Teilnehmer mit 5.000 € etwa 25% höher als das der weiblichen Befragten, welches knapp 4.000 € betrug. Für das Jahr 2019 ist eine Annäherung der Gehälter von Männern und Frauen zu erkennen. Mit einem Gehalt von 4.495 € verdienen Männer nur noch knapp 3% mehr als Frauen. Das Mediangehalt der weiblichen Befragten stieg um 291 € auf 4.333 € an. Im Gegensatz hierzu verringerte sich im betrachteten Zeitraum das Einkommen der männlichen Befragten um 505 € auf 4.495 €.

Tabelle 3: Vergleich der Mediangehälter nach Geschlecht (de'ge'pol, 2021 & 2015)

	2019	2015
<b>Männlich</b> (n=128, n=189)	4.495 €	5.000 €
<b>Weiblich</b> (n=135, n=109)	4.333 €	4.042 €

Trotz dieser Entwicklung ist darauf hinzuweisen, dass die Verringerung der Gehälter für Männer grundsätzlich mit Vorsicht zu bewerten ist. Die Veränderung des Mediangehalts bei Männern ist womöglich hauptsächlich auf die unterschiedliche prozentuale Verteilung der an den beiden Studien teilgenommenen Geschlechter zurückzuführen. Im Jahr 2015 nahmen insgesamt 189 Männer und 109 Frauen an der Studie teil. Somit waren 63% aller Befragten männlich und 37% weiblich. Im Jahr 2019 waren 46% aller Befragten männlich und 49% weiblich. Es kam demnach zu einer Angleichung der vertretenden Geschlechter. Gleichzeitig nahmen 61 weniger Männer an der Studie teil als noch 2015. Hierdurch ist es schwierig Aussagen zur genauen Entwicklung der Mediangehälter von Männern zu treffen.

<sup>6</sup> S. 6 Public Affairs-Gehaltsstudie 2015, de'ge'pol.