

de|ge|pol

Public Affairs-Gehaltsstudie 2022

Ergebnisse der Branchenbefragung

April 2022

Einleitung

Die Public Affairs Branche entwickelte sich in den letzten Jahren zu einem hochentwickelten Berufsfeld. Vor diesem Hintergrund führte die de'ge'pol als Berufsverband im Jahr 2015 erstmals eine umfassende Branchenbefragung durch. An der ersten Befragung nahmen insgesamt 320 Personen teil.

Es folgte weitere Befragungen in den Jahren 2019 und 2021. Im Jahr 2019 wurde die Gehaltsstudie zum zweiten Mal mit insgesamt 343 Teilnehmenden als offene anonymisierte Online-Umfrage durchgeführt. Im Jahr 2021 wurde die Gehaltsstudie ein drittes Mal mit insgesamt 62 Teilnehmende durchgeführt. Konzipiert wurde sie hingegen als geschlossene anonyme Umfrage auf die, von 232 Eingeladenen, 62 die Einladung annahmen und mindestens eine Frage beantworteten.

Auch in im Jahr 2022 führte die de'ge'pol eine Gehaltsstudie als geschlossene anonyme Umfrage durch. Von insgesamt 402 eingeladenen Personen, nahmen 79 die Einladung an und beantworteten mindestens eine Frage.

Die Teilnehmendenzahl lässt zwar repräsentative Ergebnisse über die Mitglieder der de'ge'pol zu, jedoch könnte durch eine höhere Teilnehmendenzahl die statistische Aussagekraft signifikant erhöht werden.

1 Unterschiede innerhalb der Branche

Um eine systematische Untersuchung der Gehaltsstrukturen im heterogenen Berufsfeld Public Affairs gewährleisten zu können, wurde die verschiedenen Tätigkeitsbereiche nach den Organisationsformen systematisch aufgeschlüsselt.

Branchenintern wurden grundsätzlich Selbstständige sowie Beschäftigte von Unternehmen, Beratungen, Agenturen, Verbänden und öffentliche Stellen ebenso wie Kanzleien, Stiftungen und NGOs befragt. Dementsprechend differenziert fallen auch die jeweiligen Vergütungsmodelle und die Unterschiede innerhalb der Branche aus, wie im Folgenden zu erkennen ist. Besonders auffällig ist in diesem Jahr, dass keine Befragten angaben, in einer Kanzlei, Stiftung oder für die öffentliche Verwaltung tätig zu sein.

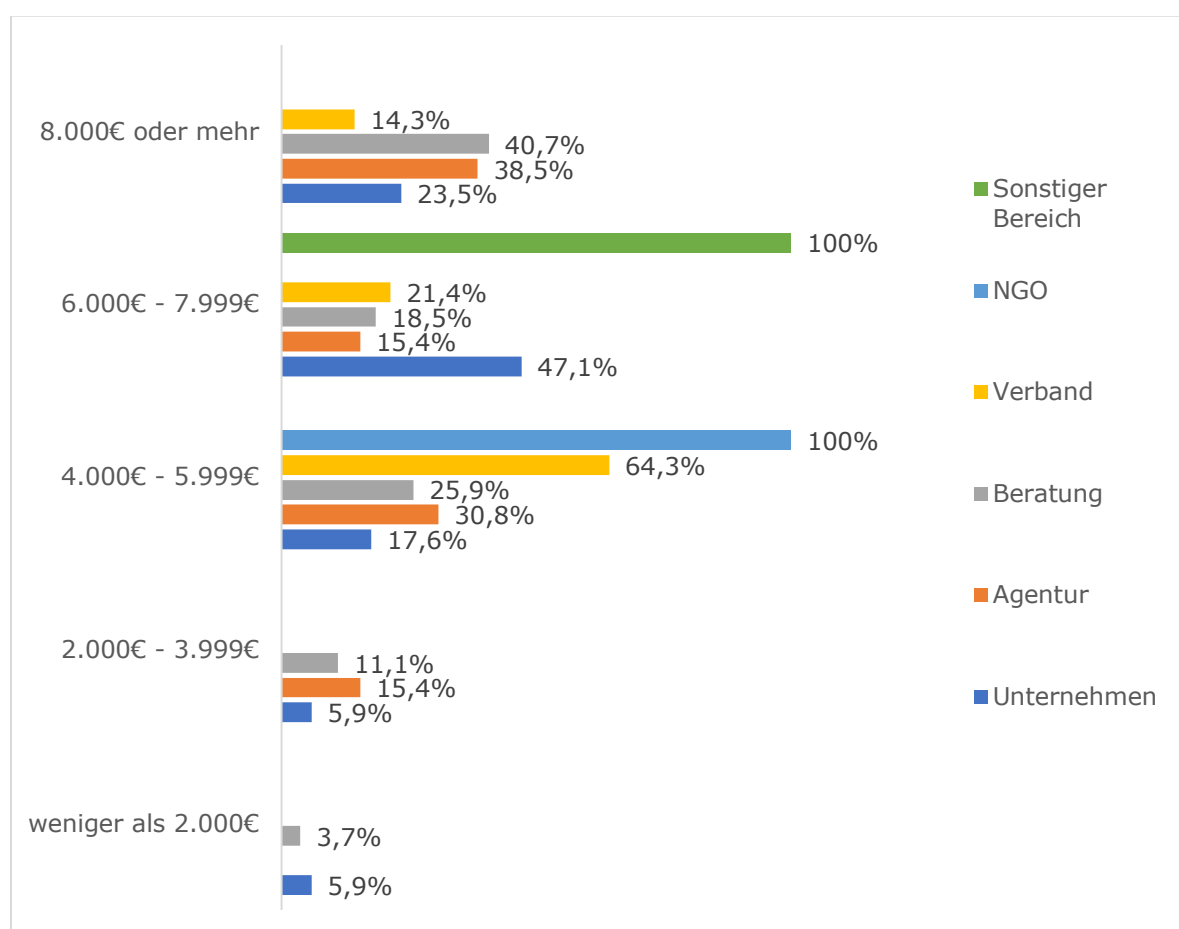


Abbildung 1: Unterschiede innerhalb der Branche in 2022 (de'ge'pol, 2022)

Im Zeitraum zwischen 2015 und 2021 ist ein Anstieg des Bruttomediangehaltes über die betrachtete Public Affairs Branche hinweg zu verzeichnen. Das Jahr 2022 verzeichnet jedoch eine diversifiziertere Entwicklung: während in Verbänden und Beratungen das Mediangehalt ansteigt, gibt es Indikatoren dafür, dass es in Unternehmen und Agenturen sinkt.

In den Agenturen ist ein Abstieg von 13% zu verzeichnen. Lag das monatliche Mediangehalt 2021 noch bei 7.588 €, so liegt es im Jahr 2022 nur noch bei 6.600 €. Noch signifikanter ist der Unterschied in Unternehmen. Das monatliche Mediangehalt um 20% von 7.468 € im Jahr 2021 auf 6.000 € im Jahr 2022. In den Beratungen stieg das monatliche Mediangehalt um 12%

an. Von 5.975 € im Jahr 2021 auf 6.708 € im Jahr 2022. Wesentlich signifikanter ist der Anstieg in Verbänden. Hier lag das monatliche Mediangehalt im Jahr 2021 noch bei 4.417 €, im Jahr 2022 liegt es bei 5.500 €. Somit ist ein Anstieg von 25% zu verzeichnen.

Für die Beratungen und Verbände lässt sich ein Trend zur Steigerung erkennen, der bis 2021 auch für Unternehmen und Agenturen galt. Im Jahr 2022 führt sich dieser Trend jedoch nur teilweise fort.

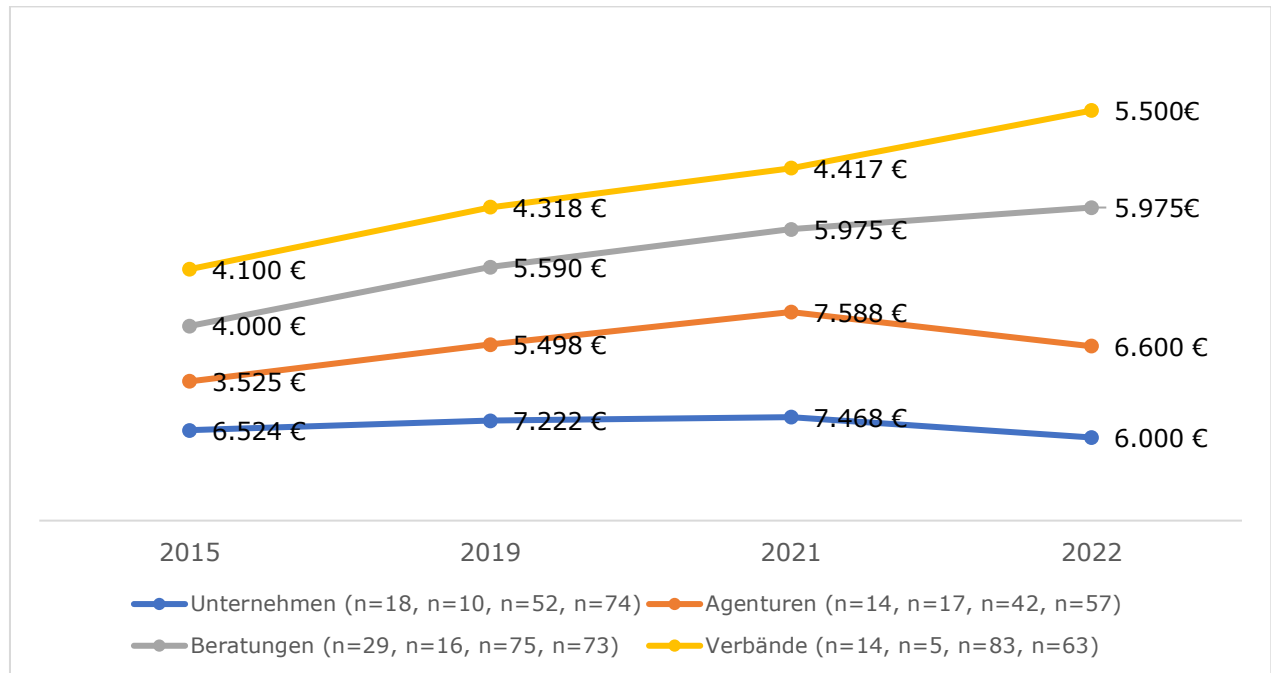


Abbildung 2: Vergleich der Unterschiede der Mediangehälter innerhalb der Branche¹ (de'ge'pol 2015, 2021 & 2022)

¹ Die jeweiligen n lassen sich wie folgt aufschlüsseln: 2022, 2021, 2019 & 2015.

2 Einkommen auf den verschiedenen Karrierestufen

Im Folgenden wird die Entwicklung des monatlichen Bruttoeinkommens innerhalb der verschiedenen Karrierestufen verglichen. Um Vergleichbarkeit gewährleisten zu können wurden zunächst die Angaben aller Teilnehmenden auf eine 40-Stunden Woche normiert und gemäß den, durch die de|ge|pol definierten, Karrierestufen sortiert. Diese Vorgehensweise schließt an die der Gehaltsstudien von 2019 und 2021 an. Von insgesamt 79 Studienteilnehmenden machten 74 Angaben zu ihrem Karrierelevel.

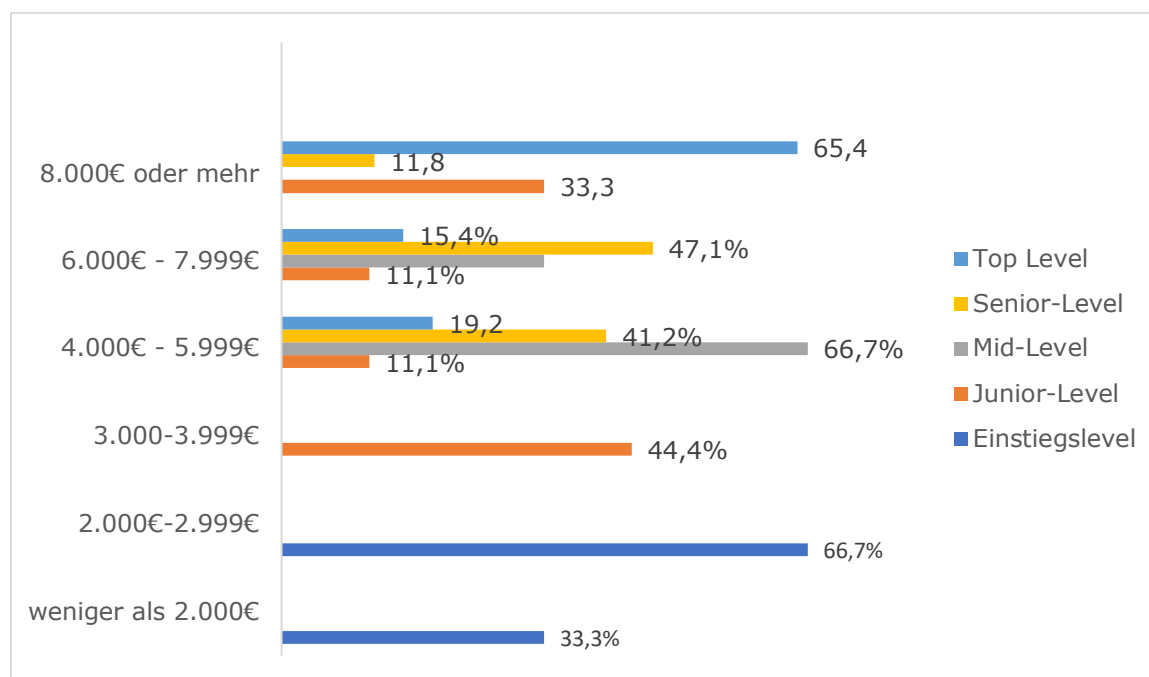


Abbildung 3: Zusammengefasstes, normiertes Einkommen nach Karrierelevel

32,9% der Befragten machten die Angabe im Top Level beschäftigt zu sein und insgesamt 65,4% dieser Befragten gaben an, ein monatliches Bruttogehalt von 8.000€ oder mehr zu verdienen. Lediglich 15,4% der Befragten im Top Level verdienen ein monatliches Bruttogehalt von 6.000 € - 7.999 €, während 19,2% der Befragten angaben, ein monatliches Bruttogehalt von 4.000 € - 5.999 € zu verdienen.

Die Beschäftigten im Senior-Level machten einen Anteil von 22,8% der Befragten aus und ein Großteil derer (47,1%) gab an zwischen 6.000 € - 7.999 € zu verdienen. 41% der Beschäftigten im Senior-Level erhalten ein monatliches Bruttogehalt von 4.000 € - 5.999 €, und nur lediglich eine Minderheit von 11,8% der Befragten verdient 8.000 € oder mehr. Sowohl keiner der Beschäftigten im Top Level, als auch im Senior-Level verdienen weniger ein monatliches Bruttogehalt von weniger als 4.000 €.

Die Beschäftigten im Mid-Level machten einen Anteil von 22,8% der Befragten aus und eine Mehrheit von 66,7% verdient ein Bruttogehalt von 4.000 € - 5.999 € im Monat. 33,3% der Befragten verdienen zwischen 6.000 € - 7.999 € im Monat.

Befragte im Junior-Level machten sehr differenzierte Angaben zu ihrem monatlichen Bruttogehalt. So verdient eine Mehrheit von 44,4% zwischen 2.000 € - 3.999 €, während je

11,1% angaben, ein monatliches Bruttogehalt zwischen 4.000 € - 5.999 € oder 6.000 € - 7.999 € zu verdienen. 33,3% der Befragten verdienen 8.000 € oder mehr.

Befragte im Einstiegslevel bildeten eine Minderheit von 3,8% der gesamten Befragten. 33,3% von ihnen gaben an ein monatliches Bruttogehalt von weniger als 2.000 € zu verdienen. Eine Mehrheit von 66,7% verdient zwischen 2.000 € - 2.999 € im Monat. Die Aussagekraft ist aufgrund der geringen Teilnehmendenzahl von 3 Personen gering.

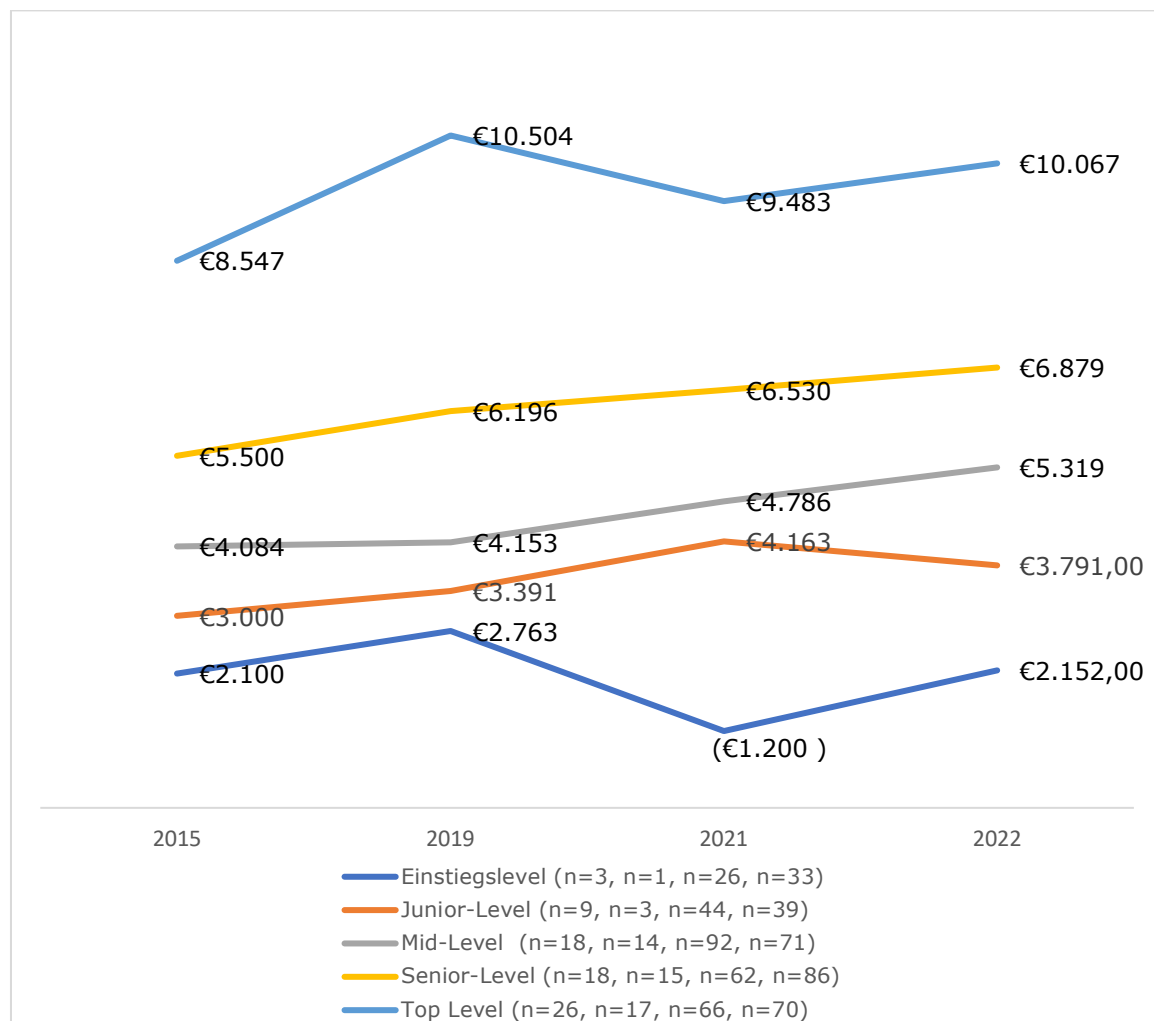


Abbildung 4: Vergleich des normierten durchschnittlichen Einkommens nach Karrierelevel (Wert n in der Reihenfolge 2022, 2021, 2019 & 2015)

Während im Vergleich zwischen den Jahren 2019 und 2021 ein Abstieg des normierten durchschnittlichen Grundeinkommen auf Top Level sowie Einstiegslevel² zu erkennen war, ist dies 2022 nicht mehr der Fall. Auf dem Einstiegslevel steigt das monatliche Durchschnittsgehalt um 952 €. Diese Aussage ist jedoch mit Vorsicht zu genießen, da n=3 beträgt und somit die Aussagekraft gemindert ist. Auf dem Top Level ist ein Anstieg von lediglich 584 € von 2021 bis 2021 zu verzeichnen. Somit liegt das durchschnittliche Monatsbruttoeinkommen immer noch niedriger als in 2019.

² Die Aussagekraft des normierten durchschnittlichen Einkommens nach Karrierelevel ist mit Vorsicht zu genießen. Im Jahr 2021 machte lediglich eine befragte Person Angaben zu ihrem Karrierelevel und Gehalt auf Einstiegslevel.

Auf dem Senior Level stieg das monatliche, durchschnittliche Bruttoeinkommen stetig an. Während von 2019 auf 2021 ein Anstieg von 13% zu verzeichnen war, kann von 2021 auf 2022 jedoch nur ein Anstieg von lediglich 5% zu verzeichnen. Ein wenig steiler fällt der Anstieg auf der Mid-Level Ebene aus: es ist ein Anstieg des monatlichen Bruttoeinkommens von 11% zu verzeichnen. Auf der Ebene des Junior-Level lässt sich eine gegenteilige Entwicklung beobachten. Das monatliche Durchschnittsbruttoeinkommen fällt von 4.163 € im Jahr 2021 auf 3.791 € im Jahr 2022 ab.

3 Weitere Gehaltsbestandteile

Von 75 der insgesamt 79 Studienteilnehmenden wurden ergänzende Angaben zu weiteren Gehaltsbestandteilen gemacht. 48 der Befragten gaben an erfolgsabhängige Boni zu erhalten. Im direkten Vergleich zu 2021 ist ein Anstieg von 41,9 Prozentpunkten zu verzeichnen (von 23% im Jahr 2021 auf 64,9% im Jahr 2022). Weitere erhebliche Anstiege können im Vergleich der zusätzlichen Monatsgehälter (von 16% im Jahr 2021 auf 53,2% im Jahr 2022), der Fahrtkostenzuschüsse (von 16% in 2019 auf 47,3% in 2022) und der Finanzierung von Weiterbildungsmöglichkeiten (von 13% in 2021 auf 43,2% in 2022) verzeichnet werden.

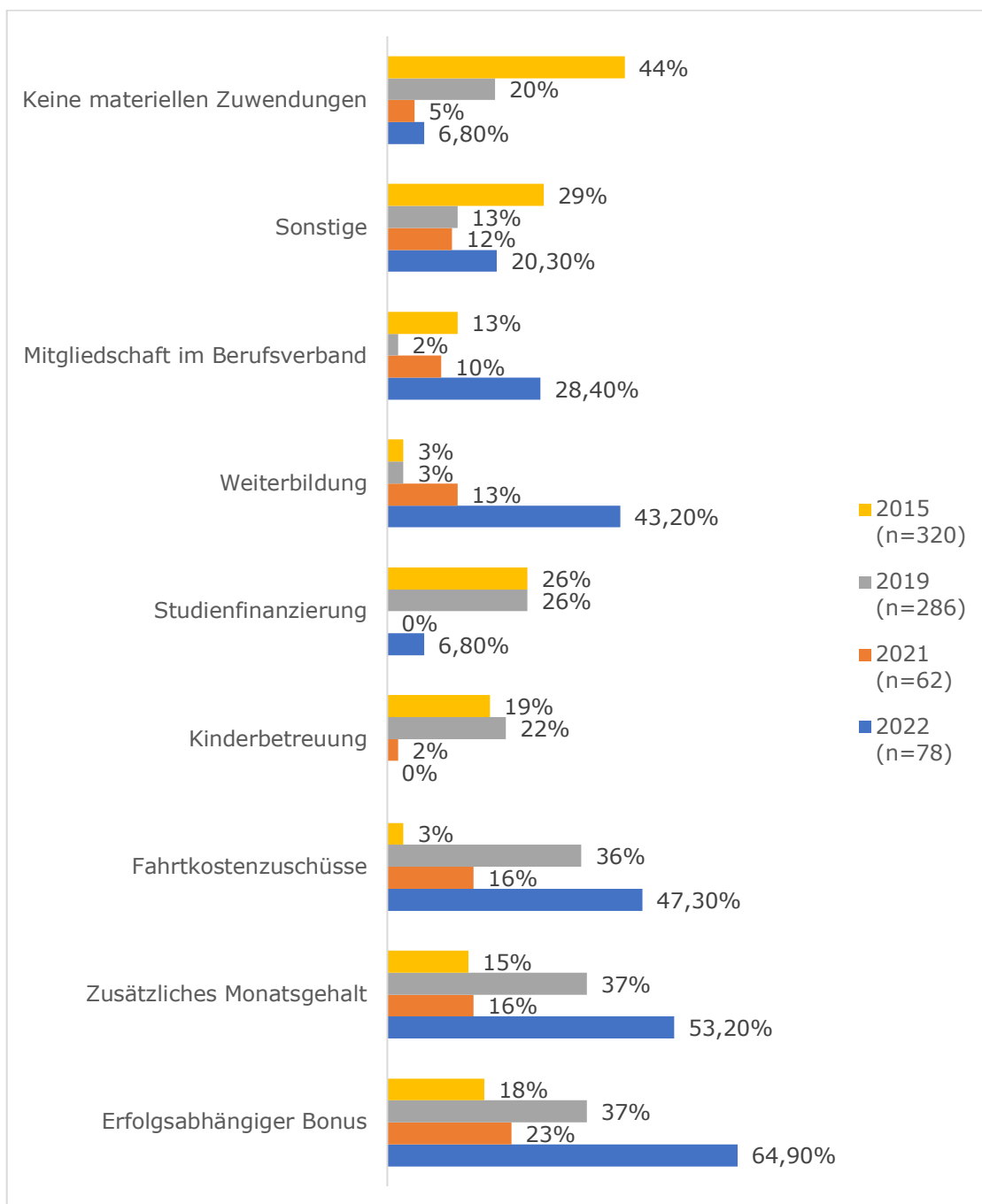


Abbildung 5: Weitere Gehaltsbestandteile im Vergleich

Auch stiegen die Zuschüsse für eine Mitgliedschaft im Berufsverband signifikant: von 10% im Jahr 2021 auf 20,3% im Jahr 2022. Ebenso stieg auch die Studienfinanzierung von 0% im Jahr

2021 auf 6,8% im Jahr 2022. Doch auch der Prozentsatz der Befragten, die angaben, keine materiellen Zuwendungen zu erhalten, stieg leicht an. Im Jahr 2021 gaben 5% der Befragten an keine materiellen Zuwendungen zu erhalten, 2022 waren es 6,8%.

Insgesamt lässt sich aber ein Trend zu weiteren materiellen Zuwendungen feststellen.

4 Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern

In einem direkten Vergleich ist zu erkennen, dass kaum signifikante Einkommensdisparitäten zwischen Männern und Frauen zu verzeichnen sind. Je 33,3% der diversen Befragten verdienen 8.000 € oder mehr, zwischen 6.000 € und 7.999 € oder zwischen 4.000 € und 5.999€. Ein Anteil von 29,6% der Frauen und ein Anteil von 29,5% der Männer verdient ein monatliches Bruttogehalt von mehr als 8.000 €. Während jedoch 27,3% der befragten Männer ein monatliches Bruttogehalt von 6.000 € bis 7.999 € verdienen, erhalten lediglich 22,2% der befragten Frauen ein gleichwertiges Gehalt.

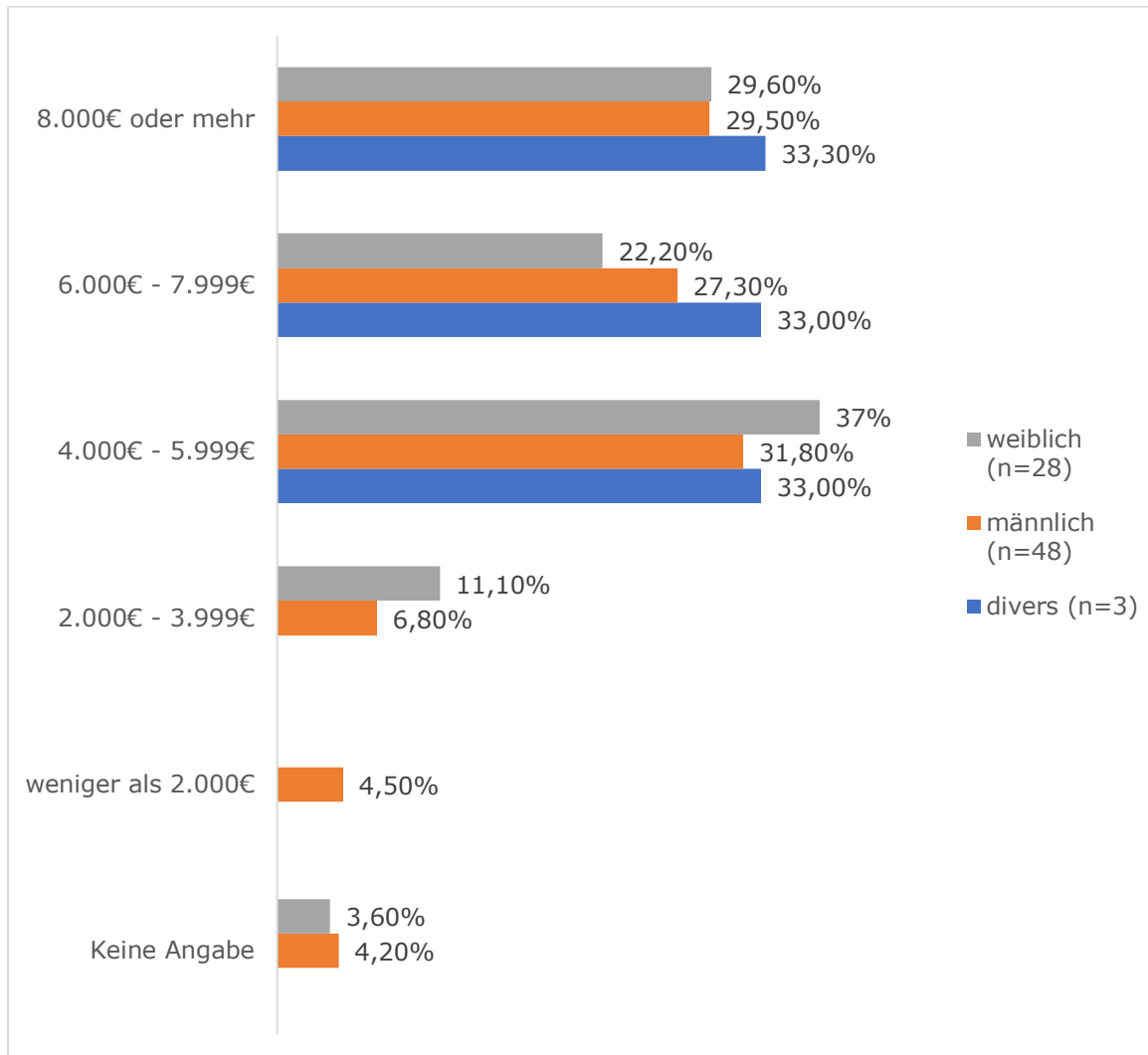


Abbildung 6: Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern (de'ge'pol, 2022)

Der größte Anteil der Frauen (37%) gab an ein monatliches Bruttogehalt zwischen 4.000 € und 5.999 € zu verdienen. Bei den männlichen Befragten liegt der Anteil in dieser Gehaltsstufe bei nur 31,8%. Ein ähnliches Bild zeichnet sich auf der Gehaltsstufe von 2.000 € bis 3.999 € ab. Hier liegt der Anteil der befragten Frauen bei 11,1%, der der Männer jedoch nur bei 6,8%. Eine gegenteilige Entwicklung ist auf der untersten Gehaltsstufe zu verzeichnen: hier machten 0% der befragten Frauen eine Angabe, während 4,5% der befragten Männer angaben, ein monatliches Bruttogehalt von weniger als 2.000 € zu verdienen.

	2022	2021	2019	2015
Divers (n=3)	5.500€	-	-	-
Männlich (n=48, n=42, n=128, n=189)	6.417€	6.073€	4.495€	5.000€
Weiblich (n=28, n=15, n=135, n=109)	5.600€	4.800€	4.333€	4.042€

Tabelle 1: Vergleich der Mediangehälter der Geschlechter (de'ge'pol 2015, 2019, 2021 & 2022)

Insgesamt lässt sich ein Anstieg der Gehälter verzeichnen. Zwischen den Männern stieg das Mediangehalt um 6% von 6.073 € im Jahr 2021 auf 6.417 € im Jahr 2022. Das Mediangehalt der Frauen stieg um einen wesentlich signifikanteren Prozentsatz von 17% an: von 4.800 € im Jahr 2021 auf 5.600 € im Jahr 2022. Erstmals wurde auch ein Mediangehalt für die teilnehmenden, diversen Befragte errechnet: dieses liegt bei 5.500 € im Jahr 2022. Jedoch können keine Aussagen über das Verhältnis zu vergangenen Studien getroffen werden, da keine Daten vorliegen.

Im Jahr 2022 nahmen insgesamt 46 Männer, 28 Frauen und drei diverse Personen an der Befragung teil. Somit war ein Anteil von 56,5% der Befragten männlich, ein Anteil von 32,9% der Befragten weiblich und ein Anteil von 3,5% der Befragten divers. Im Vergleich zu der Studienteilnahme von 2021 lässt sich ein positiver Trend beobachten: der Anteil der männlichen Befragten lag bei 70%, der der Frauen bei 28% und der Diversen bei lediglich 2%.

5 Fluktuation in Unternehmen

Im Rahmen der Gehaltsstudie 2022 wurde erstmals auch die Fluktuation zwischen den Positionen und Arbeitgebenden in der Public Affairs Branche untersucht. So kann Auskunft über die Dauer der Tätigkeit in einer jeweiligen Position im jetzigen Unternehmen, aber auch über die Anzahl der Wechsel zwischen verschiedenen Jobs gegeben werden. Insgesamt machten 78 Befragte Angaben zu der Dauer der Tätigkeit in der jeweiligen Position und zu der Anzahl der Jobwechsel.

Der größte Anteil der Befragten, 35%, gaben an, lediglich unter einem Jahr in der derzeitigen Position tätig zu sein. Ein signifikanter Anteil der Befragten ist zwischen einem und drei Jahren in der derzeitigen Position tätig, während der drittgrößte Anteil von 18% zwischen vier und sechs Jahren in der jeweiligen Position tätig ist.

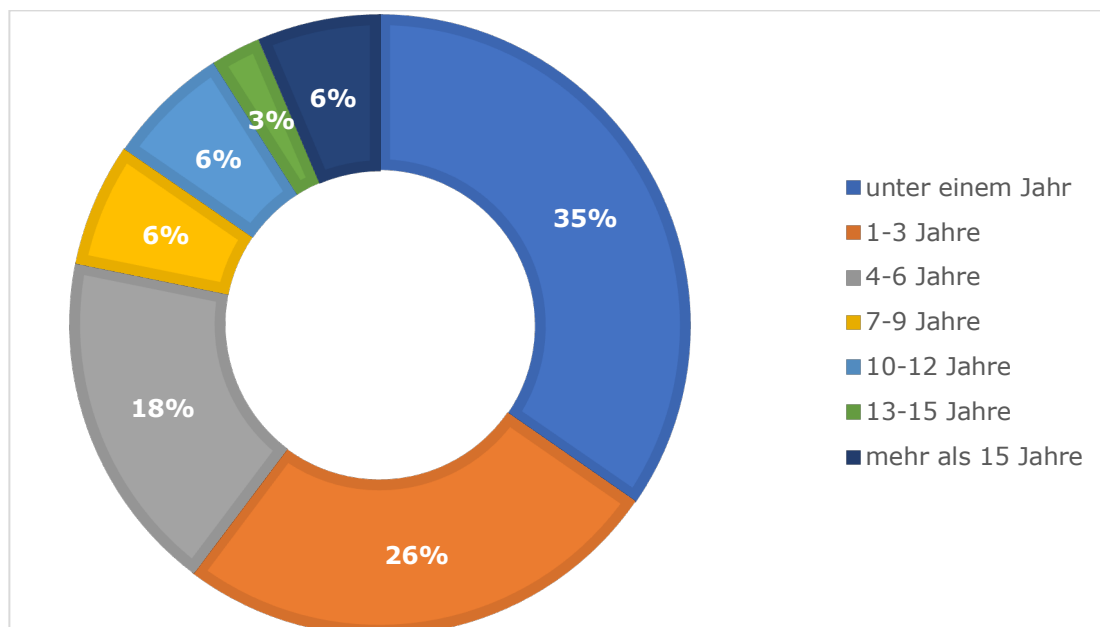


Abbildung 7: Dauer der Tätigkeit in der jeweiligen Position

Ein ausgeglichenes Bild zeigt sich bei denjenigen, die angaben, zwischen sieben und neun, zehn bis zwölf, oder mehr als 15 Jahren in der jeweiligen Position tätig zu sein. In diesen Gruppen liegt der Anteil bei jeweils 6%. Nur 3% der Befragten gaben an zwischen 13 und 15 Jahren in ihrer jeweiligen Position tätig zu sein.

Die Angaben über die Jobwechsel der Befragten geben ein eindeutiges Bild wieder. 41% der Befragten gab an, dass sie im Laufe ihrer Karriere zwischen drei und vier Mal ihren Job wechseln. Somit machen diese Befragten eine signifikante Mehrheit aus. In der zweitgrößten Gruppe gaben 27% der Befragten an zwischen fünf und sechs Mal ihren Job gewechselt zu haben.

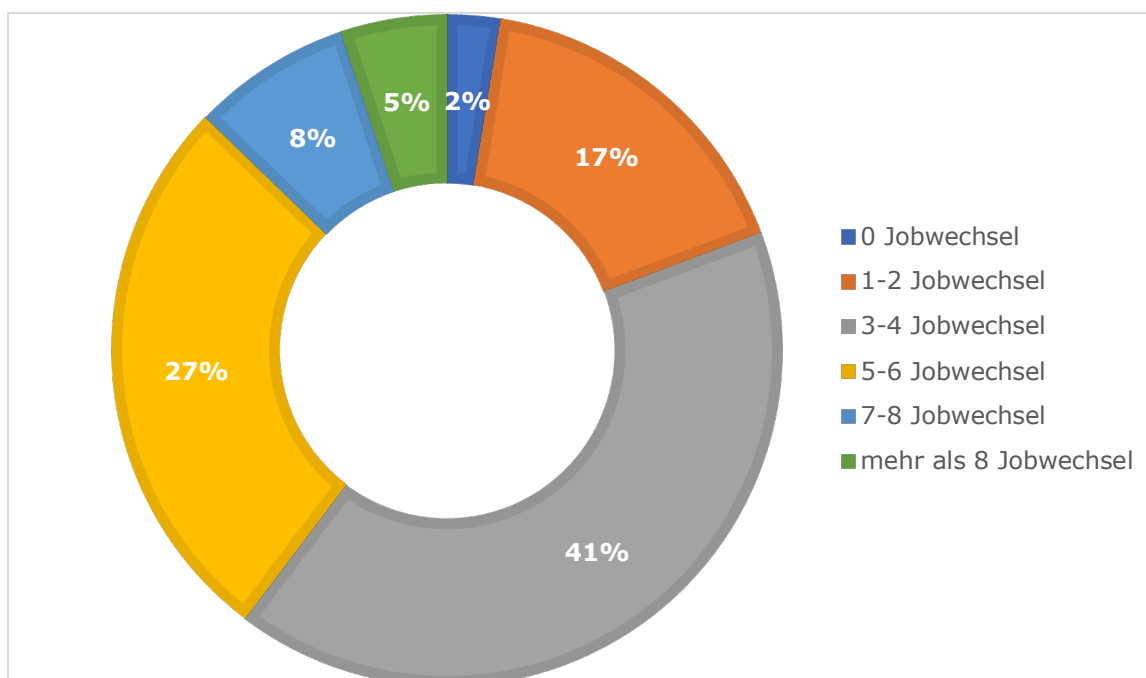


Abbildung 8: Anzahl der Jobwechsel

Ein Anteil von 17% der Befragten gab an im Laufe ihrer Karriere den Job zwischen ein- und zweimal gewechselt zu haben.

Lediglich 8% der Befragten hingegen gab den Job zwischen sieben und acht Male gewechselt zu haben, während 5% der Befragten angaben mehr als acht Jobwechsel vollzogen zu haben. Auch am anderen Ende der Skala gab lediglich eine Minderheit von 2% an im Laufe ihrer Karriere bisher niemals Job gewechselt zu haben.

Die de'ge'pol dankt Josefine Mainka für die Auswertung der Umfrage.