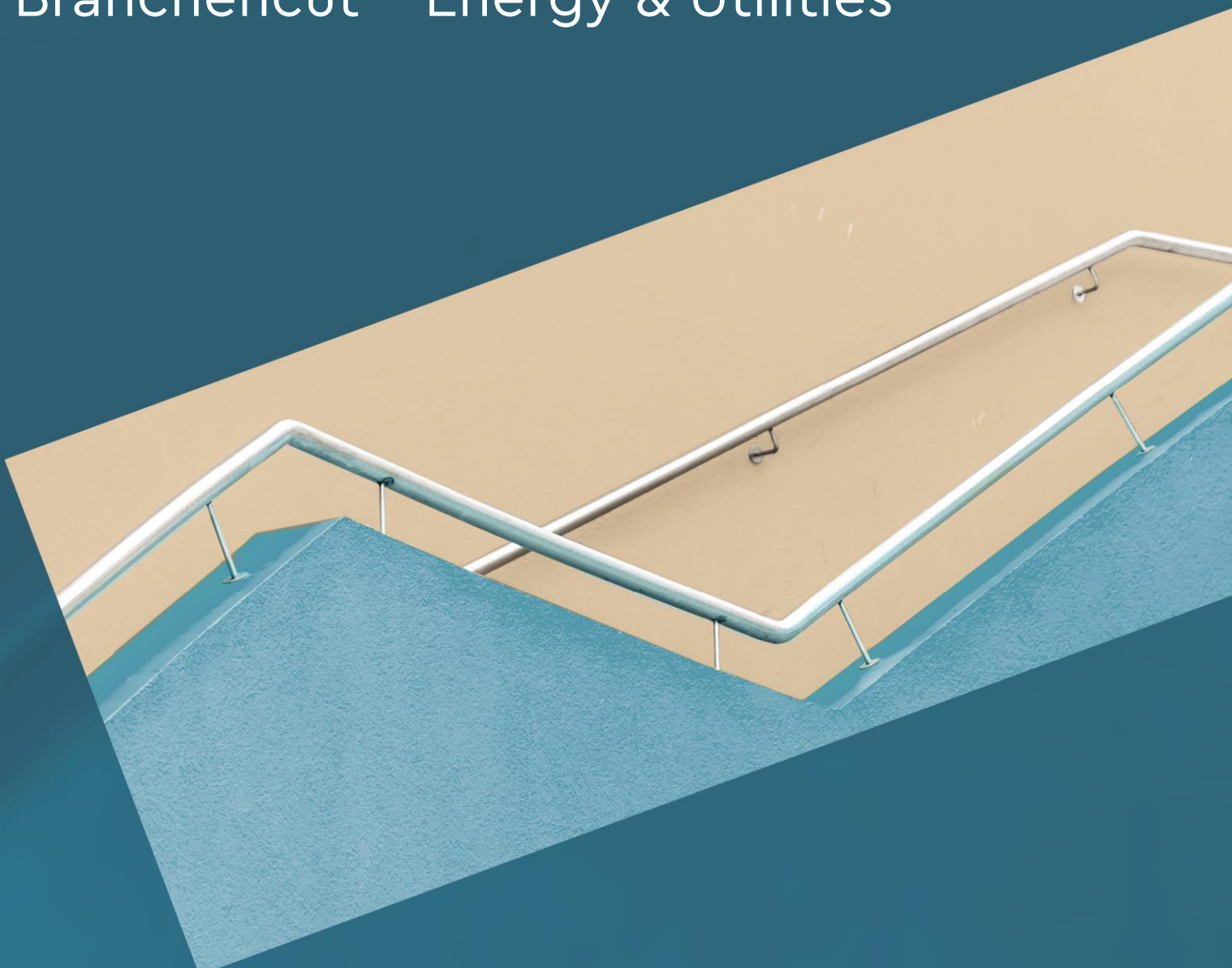


 Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2025

# Prognose zur Gehaltsentwicklung 2025

Branchencut – Energy & Utilities



Kienbaum



# Kienbaum | Gehaltsentwicklungsprognose 2025

Insgesamt 1.258 Unternehmen wurden zu ihren Plänen für die kommende Gehaltsrunde befragt. Die komplette Studie mit Prognosen für 38 Länder bekommen Sie kostenlos in unserem [Kienbaum Shop](#).

## Key Findings

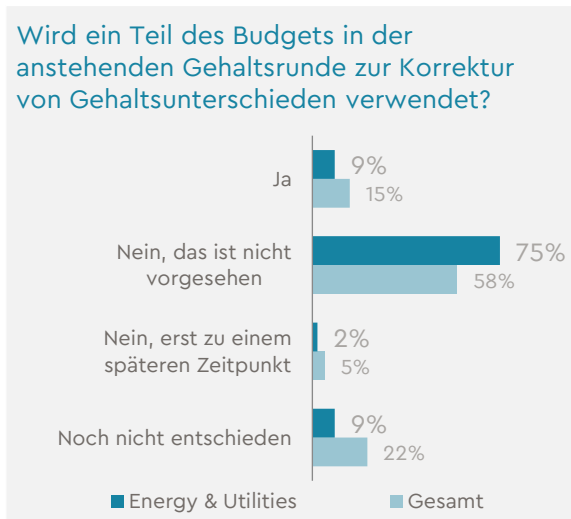
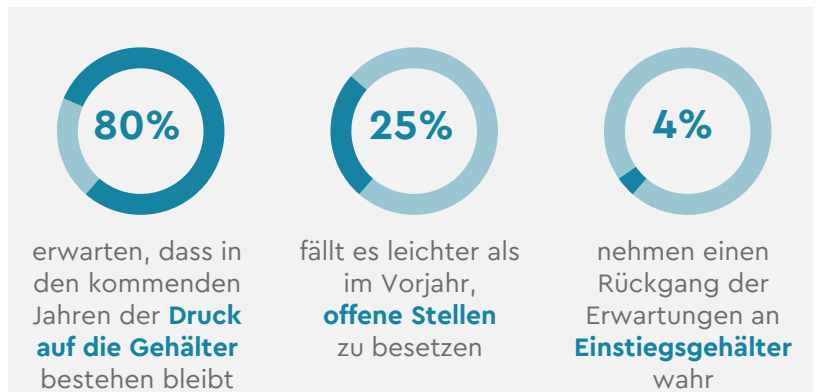
Gehaltsentwicklung je Level	Prognostizierte Gehaltsentwicklung 2025	
	Über alle Branchen	Energy & Utilities (n = 55)
Top Management	3,5%	3,5%
Senior Management	3,6%	3,8%
Middle Management	3,6%	3,7%
Lower Management	3,7%	3,7%
Spezialist:innen & Fachkräfte	3,9%	3,8%

Während die Prognose für 2024 eine durchschnittliche Gehaltssteigerung von 4,7% ergab, liegt die Prognose für 2025 im Gesamtmarkt mit 3,8% ca. einen Prozentpunkt niedriger.

Die durchschnittliche prognostizierte Gehaltsentwicklung für 2025 liegt im Bereich Energy & Utilities mit 3,8% auf dem Niveau des Gesamtmarktes (GM).

**80% der Unternehmen aus dem Bereich Energy & Utilities gehen davon aus, dass der Druck auf attraktive Gehälter weiterhin bestehen bleibt (81% im GM).**

Dabei berichtet jedes vierte Unternehmen, dass es leichter als im Vorjahr sei, offene Stellen zu besetzen (32% im GM). Jedoch berichten nur **4%** der befragten Unternehmen einen Rückgang der Erwartungen an Einstiegsgehälter. Neues Personal bleibt also teuer.



**Durch die EU-Richtlinie (EU/2023/970) zur Entgeltgleichheit werden Unternehmen ab 2027 ihre geschlechtsspezifische Entgeltlücke veröffentlichen müssen. Ab dann ist diese für jeden einsehbar.**

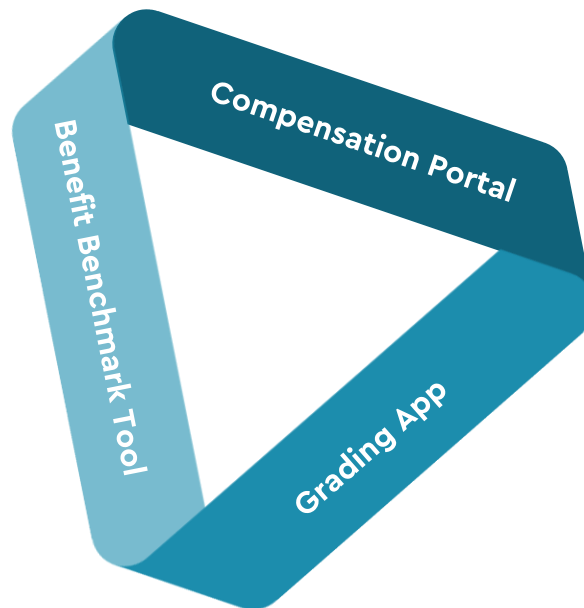
Bei einer bereinigten Entgeltlücke von über 5%, müssen zudem Maßnahmen eingeleitet werden, um diese Lücke zu schließen. Da die Daten aus dem Jahr 2026 die Berechnungsgrundlage für die Analyse im Jahr 2027 bilden, müssen die Unternehmen jetzt handeln und die knappe Zeit bestmöglich nutzen.

**9%** der Unternehmen aus dem Bereich Energy & Utilities nutzen die anstehende Gehaltsrunde, um die Entgeltlücke zu reduzieren. Dafür setzen sie durchschnittlich **21%** ihres Budgets für Gehaltsanpassungen ein (18% im GM).

## Fazit

Der Druck auf die Unternehmen attraktive Gehälter zu bezahlen, bleibt weiterhin bestehen. Auch für die anstehenden Gehaltsrunden erwarten wir deutliche Gehaltssteigerungen. Der wesentliche Treiber ist dabei der Mangel an Arbeitskräften. In der durchaus herausfordernden gesamtwirtschaftlichen Situation ist es für viele Unternehmen durchaus ein Spagat einerseits attraktive Gehälter zu bieten und andererseits Kostendisziplin zu wahren. Ein professioneller Umgang mit Vergütung gewinnt daher weiter an Relevanz.

# Die Kienbaum Online-Tools: Für Attraction & Retention in Ihrem Unternehmen



## Top-Vergütungsdaten: Compensation Portal



- Finden Sie die passenden Gehälter für alle Jobs in Ihrem Unternehmen in unserer Vergütungsdatenbank
- **Exzellente Daten** aus den HR-Systemen der Arbeitgeber - über 1,1 Millionen Datensätze aus rund 11.000 Unternehmen
- Modernste Algorithmen sorgen für valide Aussagen bei allen Parameterkonstellationen

## Mehr als nur Gehalt: Benefit Benchmark Tool



- Stärken Sie Ihr Employer Branding durch ein **begeisterndes Benefit-Portfolio**
- Vergleich Ihrer Benefits mit den Angeboten Ihrer Wettbewerber in Region und Branche
- Überblick über die Beliebtheit aller Benefits bei den Arbeitnehmenden

## Stellenbewertungen: Grading App



- Erstellen und Verwalten Sie die **Wertigkeitsstruktur aller Funktionen** in Ihrem Unternehmen
- Ergebnis: Eine fundierte Ordnungsstruktur als Basis für Vergütungsbänder, Karrierewege, Titel, Talentmanagement uvm.

- ✓ **Flexible Laufzeitmodelle**
- ✓ **Unverbindliches Testen möglich**
- ✓ **Keine Software-Installation nötig**
- ✓ **Nutzung im einfachen Self-Service**
- ✓ **Persönlicher Support durch erfahrene Kienbaum-Expert:innen inklusive**

# Ihre Ansprechpartner

Wenn Sie Fragen haben, zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren.  
Wir freuen uns auf einen spannenden Austausch mit Ihnen.



## **Jörg Breiski**

Managing Director | Partner

Phone: +49 89 458 778-66

E-Mail: [Joerg.Breiski@kienbaum.de](mailto:Joerg.Breiski@kienbaum.de)



## **Dr. Michael Kind**

Director | Compensation & Performance Management

Phone: +49 221 801 72-368

E-Mail: [michael.kind@kienbaum.de](mailto:michael.kind@kienbaum.de)

## **Studienteam:**

Jahnic Beck  
Marvin Hornickel  
Dr. Michael Kind  
Maxime Steil