

2025

DTIHK-Gehalts

ČNOPK mzdový

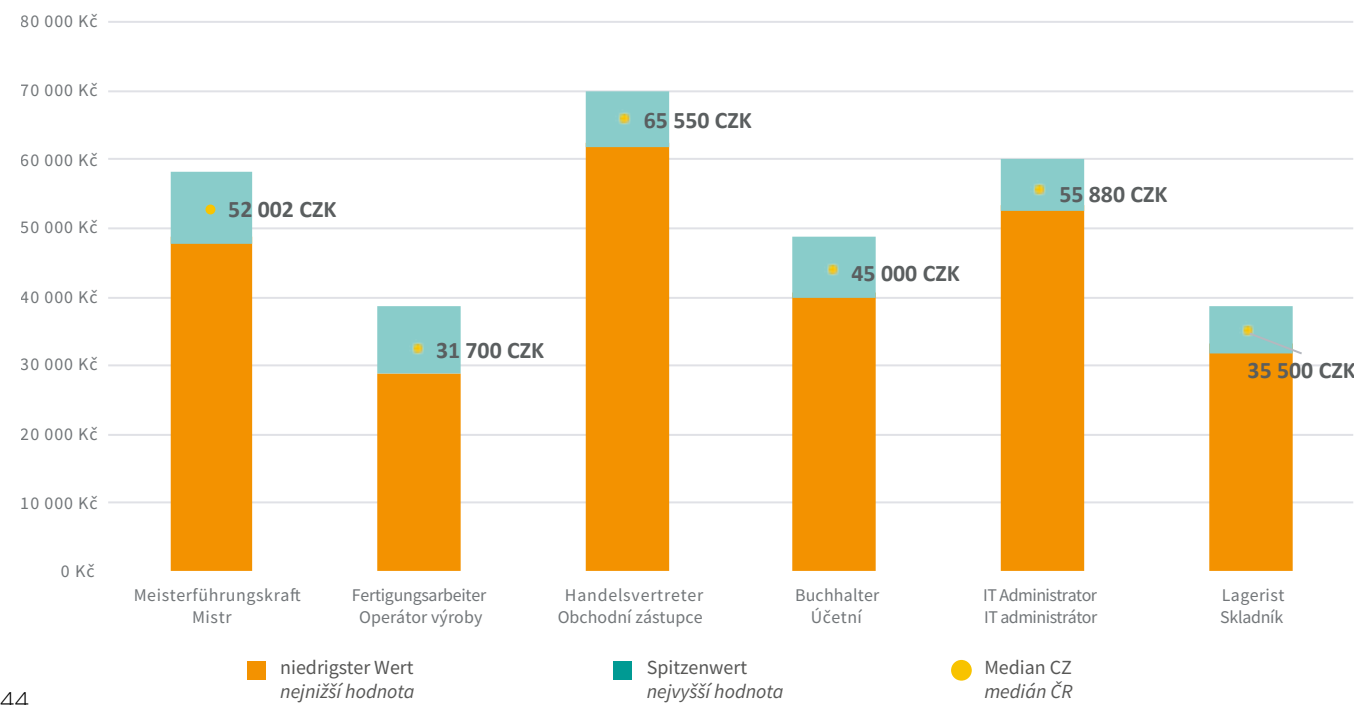
BENCHMARK

Die Gehälter werden in diesem Jahr weiter steigen – aber deutlich gedämpfter. Der unter anderem durch die hohe Inflation verursachte Rückgang ist noch nicht vollständig ausgeglichen, aber der Druck auf Gehalts-erhöhungen bleibt bestehen. Die jüngsten Ergebnisse des DTIHK-Gehaltsbenchmarks belegen, dass Unternehmen planen, ihren Mitarbeitern im Schnitt rund 4 % mehr zu zahlen. Gleichzeitig rücken attraktive Zusatzleistungen, flexible Arbeitszeitmodelle und ein offenes, modernes Arbeitsumfeld immer stärker in den Fokus der Personalpolitik. Nicht zuletzt bleibt die Fluktuationsrate bei gewerblichen Mitarbeitern mit etwa 12 % ein dringendes Thema.

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen rechnet mit Gehaltserhöhungen von mindestens 4 %. In den meisten Fällen liegen die geplanten Anhebungen zwischen 3 und 5 %. Besonders im Raum Süd-, Ost- und Nordmähren sind die Steigerungen mit durchschnittlich 4,3 % am höchsten, während in Nord- und Ostböhmen Erhöhungen von unter 4 % verzeichnet werden. Für das kommende Jahr wird insgesamt ein moderater Anstieg von durchschnittlich 3,7 % prognostiziert.

Monatliches Grundgehalt brutto (Median-Spanne regional)

Základní hrubá měsíční mzda (rozmezí regionálních mediánů)



Mzdy si i v letošním roce podrží svou růstovou dynamiku. Propad způsobený vysokou inflací však ještě nedorovnaly. Tlak zaměstnanců na zvyšování mezd proto přetrvává. Jak vyplývá z výsledků nejnovějšího mzdového benchmarkingu ČNOPK, plánují firmy v letošním roce zvýšit zaměstnancům mzdy v průměru o 4 %. Důležitou roli v personální politice firem vedle mzdy nadále hrají atraktivní benefity, flexibilní pracovní doba a vstřícné pracovní prostředí. Ve výrobních profesích je stále vysoká míra fluktuace.

Navýšení mezd o 4 % a více plánuje v letošním roce polovina dotazovaných firem. Nejčastěji budou firmy zvyšovat mzdy v rozmezí 3-5 %. Nejvíce porostou mzdy zaměstnancům v regionu jižní, východní a severní Moravy, a to v průměru o 4,3 %. Nejméně přidáno naopak dostanou pracovníci v regionu severních a východních Čech, a to méně než o 4 %. Pro příští rok dotazované firmy předpokládají další zpomalení růstu mezd, v průměru by to mělo být o 3,7 %.

Benefits | Benefity

TOP 5
Essenszuschuss Příspěvek na stravování
Bonus-, Prämienzahlungen Bonusy a prémie
Firmenveranstaltungen Firemní akce pro zaměstnance
Weiterbildung Osobní rozvoj
Rentenversicherungszuschuss Příspěvek na penzijní připojištění

Neben dem reinen Gehalt gewinnen Benefits zunehmend an Bedeutung. Ein breit gefächertes Angebot an Zusatzleistungen verschafft Unternehmen einen klaren Wettbewerbsvorteil. Finanzielle Zusatzleistungen wie Essenszuschüsse, Prämien, Boni oder Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge zählen zu den beliebtesten Angeboten. Immer öfter setzen Firmen auf sogenannte Multi-Benefits-Plattformen, die es den Mitarbeitern ermöglichen, aus einem vielfältigen Benefit-Portfolio individuell das Passende auszuwählen. So können Mitarbeiter beispielsweise mit Benefit-Karten Lebensmittel oder Drogeriewaren zu hohen Rabatten einkaufen oder Vergünstigungen in Fitnessstudios, SPA-Salons, ausgewählten Restaurants und ähnlichen Angeboten nutzen. Parallel dazu fließt verstärkt Geld in die Weiterbildung der Belegschaft – während klassische Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld oder das 13. Gehalt an Attraktivität verlieren.

Flexibilität am Arbeitsplatz spielt ebenfalls eine zentrale Rolle. Laut Umfrage bieten 82 % der Unternehmen ihren nicht-gewerblichen Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten an. Rund ein Fünftel der Unternehmen nutzt Zeitkonten, um die Arbeitszeit effizienter zu verwalten und die Produktionsplanung zu optimieren. Home-Office wird in unterschiedlichem Ausmaß von 80 % der Unternehmen angeboten, auch wenn weniger als ein Fünftel die damit verbundenen Kosten übernimmt. Dieses Arbeitsmodell gilt als weiterer Benefit – genauso wie Sick Days, die mittlerweile in etwa einem Viertel der Unternehmen Standard sind und auch bei gewerblichen Mitarbeitern an Bedeutung gewinnen.

Ein anhaltendes Problem bleibt jedoch die hohe Fluktuationsrate bei gewerblichen Mitarbeitern, die aktuell bei rund 12 % liegt – in Prag und Mittelböhmen sogar bei 14 %. Bei nicht-gewerblichen Mitarbeitern bewegt sich die durchschnittliche Fluktuation um die 7,7 %. Als Hauptgründe für einen Jobwechsel werden höhere Gehaltsangebote, eine bessere Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes, mehr Flexibilität und ein hochwertiges Arbeitsumfeld genannt.

Die Umfrageergebnisse bieten somit einen umfassenden Einblick in das Gehaltsgefüge der gesamten Tschechischen Republik sowie in regionale Besonderheiten. Der Gehaltsbenchmark umfasst Angaben zu 80 Positionen, vor allem im verarbeitenden Gewerbe und in unternehmensnahen Dienstleistungen wie Verwaltung, IT, Finanzen, Einkauf, Personalwesen und Logistik. Neben den Gehaltszahlen und geplanten Erhöhungen liefert die Studie detaillierte Informationen zu Zuschlägen, Prämien- und Benefitangeboten sowie zu Fluktuations- und Krankheitsraten. An der Datenerhebung im Oktober und November 2024 nahmen insgesamt 105 Unternehmen teil.

FLOP 5
Sonderzahlungen – Urlaubsgeld Příspěvek na dovolenou
Lebensversicherungszuschuss Příspěvek na životní pojištění
13. Gehalt 13. plat
Sportangebot Příspěvek na sport
Weihnachtsgeld Vánoční příspěvek

Report bestellen / objednat studii:
Jana Fejtová
Tel.: +420 221 490 300
benchmark@dtihk.cz



Vzhledem k dlouhodobě nízké nezaměstnanosti se důležitým nástrojem personální politiky staly zaměstnanecké benefity. Firmy je vnímají jako konkurenční výhodu. Mezi nejčastěji poskytované benefity patří příspěvek na stravování, bonusy a prémie a také příspěvek na penzijní připojištění. Stále více se u firem prosazují programy zaměstnaneckých výhod, které umožňují zaměstnancům využívat benefity podle individuálních potřeb a preferencí, a přispívají tak k jejich větší motivaci a spokojenosti. Firmy také více investují do dalšího vzdělávání. Naopak některé benefity, například příspěvek na dovolenou nebo 13. plat, ztrácí na atraktivitě.

Atraktivitu zaměstnavatele na trhu práce výrazně zvyšuje flexibilita v pracovní době, možnost práce z domova a tzv. sick days. Flexibilní pracovní dobu mohou využívat technicko-hospodářští pracovníci (THP) ve většině dotázaných firem (82 %). Přibližně pětina firem využívá časová konta, která umožňují zaměstnancům ve výrobě lépe řídit svůj pracovní čas a zaměstnavatelům efektivněji plánovat výrobu. 80 % dotázaných firem umožňuje svým THP pracovníkům v různé intenzitě práci z domova. Na náklady s tím spojené však přispívá jen necelá pětina z nich. Home office je často vnímán za další poskytovaný benefit, stejně jako sick days, které jsou běžné zhruba ve čtvrtině dotázaných firem. Jejich nabídka se v poslední době více rozšířila i mezi pracovníky ve výrobě.

Problémem nadále zůstává vysoká fluktuace ve výrobních profesích. Podle aktuálního průzkumu se pohybuje okolo 12 %. Nejvyšší byla v regionu Praha a střední Čechy (14 %). U THP pracovníků je fluktuace nižší, v průměru se pohybovala okolo 7,7 %. Mezi hlavní důvody pro změnu zaměstnání patří nabídka vyšší mzdy, lepší dostupnost pracoviště, větší flexibilita a kvalitnější pracovní prostředí.



Mzdový benchmarking ČNOPK odkrývá mzdovou strukturu jak celé ČR, tak jednotlivých regionů. Do šetření bylo zahrnuto 80 pozic ze zpracovatelského průmyslu a přidružených služeb, jako například administrativa, IT, finance, nákup, HR nebo logistika. Kromě detailního mzdového ohodnocení a plánovaného navýšení přináší průzkum konkrétní informace o výši příplatků, nabídce prémie a benefitů, o fluktuaci nebo míře nemocnosti. Do průzkumu, který probíhal v říjnu a listopadu 2024, se zapojilo 105 firem.