

AGENTUREN

ALS ARBEITGEBER

**DAS BIETEN GPRA-AGENTUREN
IHREN MITARBEITENDEN**

VORWORT

Als Unternehmensverband der führenden PR- und Kommunikationsagenturen in Deutschland vereint die GPRA die hohen Qualitätsmaßstäbe ihrer Mitglieder – nicht zuletzt in allen Belangen des Employer Branding. Personalgewinnung, Personalentwicklung sowie eine qualitätsorientierte Nachwuchsförderung sind strategische Ankerpunkte der Personalarbeit in den Agenturen.

Nicht nur die Corona-Pandemie hat uns in den vergangenen zwei Jahren stark herausgefordert, sondern auch die hohe Wechselbereitschaft von Kommunikationsexpertinnen und -experten. GPRA-Agenturen gelten seit jeher als flexible Arbeitgeber mit vielen individuellen Lösungen. Dennoch arbeiten wir weiter sehr engagiert daran, die Rahmenbedingungen kreativ und innovativ weiterzuentwickeln. Der GPRA-Arbeitgeber-Report ist ein wertvoller Benchmark in der Agenturbranche und für uns eine entscheidende Größe zur Standortbestimmung.

In den beiden ersten Auflagen „GPRA-Agenturen als Arbeitgeber“ (2018 und 2020) zeigte der Bericht bereits deutlich, wie gut die GPRA-Agenturen in den Bereichen Vergütung und Zusatzleistungen, Arbeitszeitregelungen, Arbeitsmodelle, Agenturzugehörigkeit sowie lebensphasenorientierte Personalarbeit aufgestellt sind. Die Resonanz im Markt dazu war äußerst positiv.

Insbesondere der Bereich „Vergütung“ hat seit Beginn 2022 noch weiter an Bedeutung gewonnen, weshalb der aktuelle Arbeitgeber-Report diesen Aspekt in umfassender Weise als Gehaltsentwicklung der Berufsgruppen in der Beratung von 2018 bis 2022 darstellt.

Die 3. Auflage verdeutlicht den ganzheitlichen Ansatz und das Tempo, mit dem die GPRA-Agenturen die Arbeitsbedingungen weiterentwickeln: Nicht nur die Gehälter sind gestiegen, sondern auch das Angebot von Zusatzleistungen und Zuschüssen. Zudem haben die GPRA-Agenturen in den vergangenen zwei Jahren ihre hohe Flexibilität bezüglich Arbeitsmodellen und Arbeitsbedingungen unter Beweis gestellt und zeigten einmal mehr, dass sie nicht nur gute Karrierechancen und viel Raum für individuelle Lebensgestaltung für ihre Mitarbeitenden bieten, sondern auch in herausfordernden und schwierigen Zeiten gut und schnell handeln können.

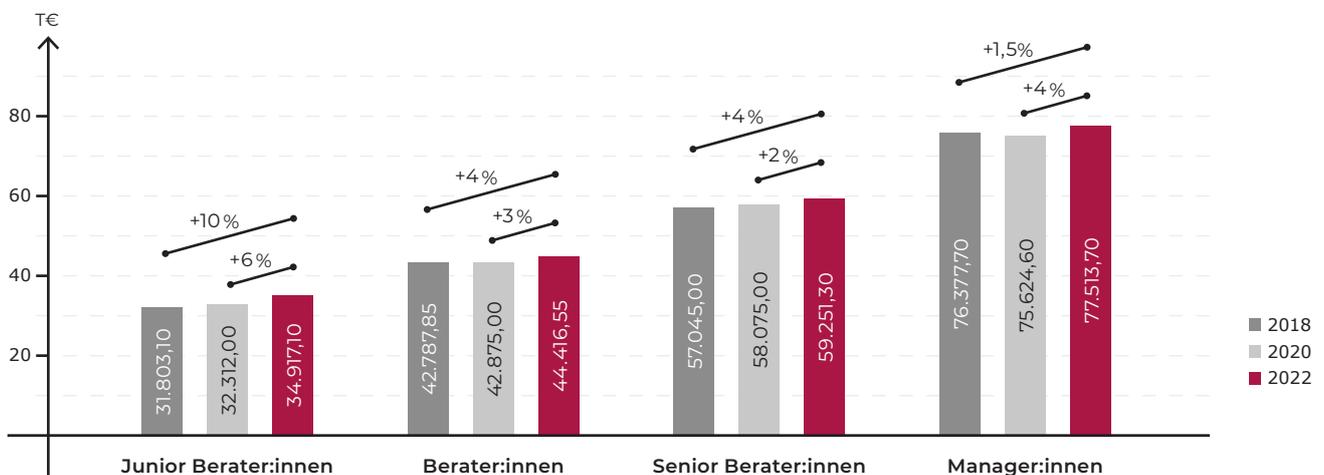
VERGÜTUNG

GEHÄLTER IM AUFWIND

Die Vergütung in den teilnehmenden GPRA-Agenturen ist zwischen 2018 und 2022 erneut gestiegen – in den jüngeren Erfahrungslevels sogar noch deutlicher als in den Vorjahren. Der größte Sprung zeigt sich bei den Junior:innen mit einem durchschnittlichen Zuwachs von knapp 10%. In der Gruppe der Berater:innen und Senior Berater:innen stieg das Grundgehalt um rund 4%. Auf Managementebene betrug der Zuwachs 1,5%.

Zu den Brutto-Grundgehältern kommen weitere Vergütungselemente, die je nach Agentur und Person variieren. Neben den klassischen Boni bieten die GPRA-Mitglieder eine breite Palette an Zuschüssen und ► **Zusatzleistungen**. Informationen zur Vergütung der Trainees gibt es im Abschnitt ► **Karrieremöglichkeiten**.

GRUNDGEHÄLTER 2018 – 2022 NACH BERUFSGRUPPE (Durchschnitt ohne Boni)



Der direkte Vergleich zwischen den Berufsgruppen zeigt, dass sich der „Karriereweg Agentur“ auch langfristig lohnt. So beträgt der Gehaltsunterschied zwischen Junior-Beratung und Beratung im Jahr 2022 rund 9.500 Euro pro Jahr. Noch größer ist der Sprung von Berater:in zur Senior Berater:in, nämlich im Schnitt jährlich

knapp 15.000 Euro mehr. Im nächsten Schritt zum Management steigt das Grundgehalt um weitere 18.000 Euro. In allen Gruppen sind Boni und Zuschüsse nicht eingerechnet, obwohl diese üblicherweise mit steigender Hierarchieebene einen immer erheblicheren Anteil der Gesamtvergütung ausmachen.

VERGÜTUNG

GEHÄLTER IM AUFWIND

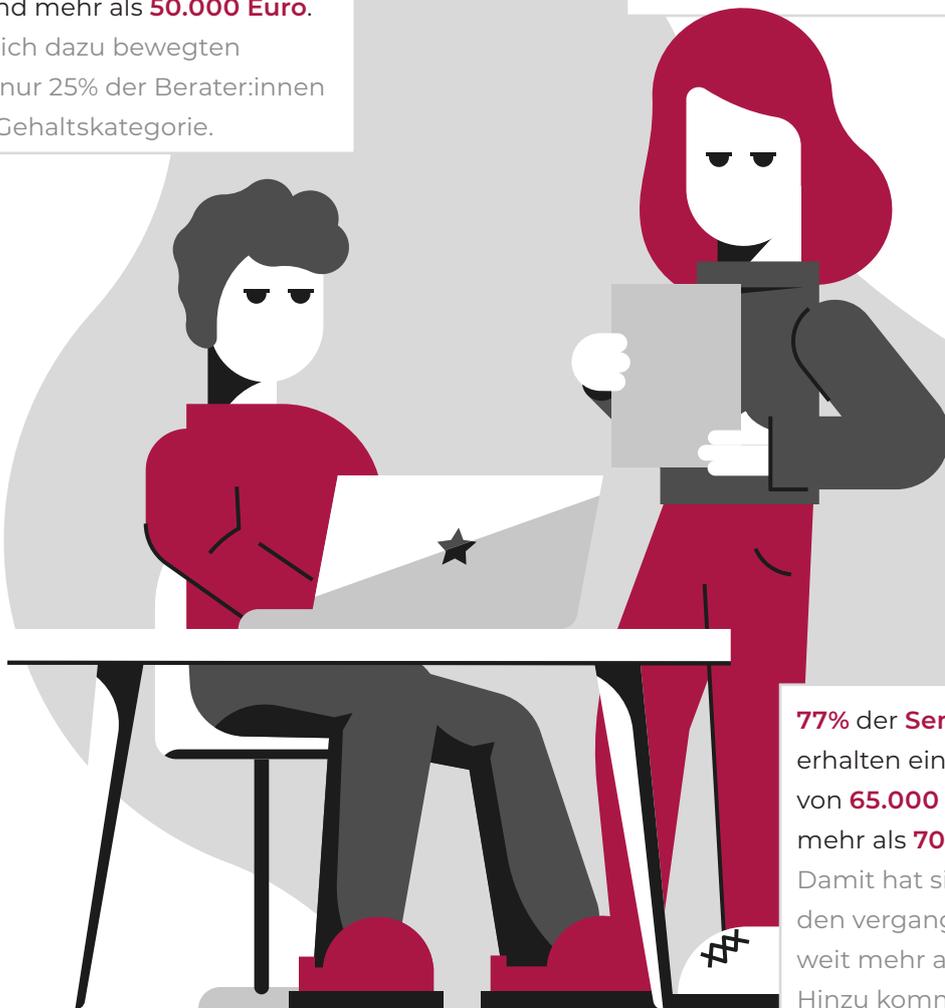
KEY FACTS BERUFSGRUPPEN

50% der **Berater:innen** kommen auf ein Grundgehalt von **45.000 bis 50.000** und mehr als **50.000 Euro**.

Im Vergleich dazu bewegten sich 2018 nur 25% der Berater:innen in dieser Gehaltskategorie.

61% der **Junior Berater:innen** verdienen zwischen **35.000 und 45.000 Euro** Grundgehalt pro Jahr.

Damit hat sich der Anteil dieser Gehaltskategorie im Vergleich zu 2020 mehr als verdoppelt und innerhalb der vergangenen vier Jahre nahezu vervierfacht.



39% der **Manager:innen** erhalten ein Grundgehalt von **80.000 bis 95.000** und mehr als **95.000 Euro**.

Im Vergleich: In 2020 lag dieser Anteil bei 31%.

77% der **Senior Berater:innen** erhalten ein Grundgehalt von **65.000 bis 70.000** und mehr als **70.000 Euro**.

Damit hat sich der Anteil in den vergangenen zwei Jahren weit mehr als verdoppelt. Hinzu kommen verschiedene variable Vergütungselemente.

ZUSATZLEISTUNGEN & ZUSCHÜSSE

MEHR MOBILITÄT, FAMILIENFREUNDLICHKEIT, GESUNDHEIT & WOHLBEFINDEN

Zusätzlich zum Grundgehalt bieten die meisten GPRA-Agenturen weitere Vergütungselemente in Form von Boni (81% aller Agenturen), variabler Vergütung sowie Gewinnbeteiligung an. Schon in 2020 kamen darüber hinaus bei über 80% der Agenturen verschiedene Zusatzleistungen für ihre Mitarbeitenden hinzu. Heute sind es restlos **alle GPRA-Agenturen**, die ihre Mitarbeitenden in den Bereichen Mobilität, Familienfreundlichkeit, Gesundheit und Wohlbefinden **mit einem zusätzlichen Leistungsspektrum unterstützen**.

Ob **Fahrradleasing, Kindergartenzuschüsse oder Trainingsangebote** während der Mittagspause – das Portfolio an Zusatzleistungen ist groß und vielfältig. In den vergangenen zwei Jahren haben sich Umfang und Diversität noch einmal erweitert.

Zu den Standardleistungen gehören weiterhin kostenfreie Getränke sowie **privat nutzbare betriebliche Geräte** wie Laptop oder Mobiltelefon. Drei von vier GPRA-Agenturen haben zudem **Fahrtkostenzuschüsse, Bahncards** für Vielreisende und **Jobtickets** in ihrem festen Leistungsspektrum hinterlegt. Mehr als die Hälfte bietet ihren Mitarbeitenden ein **Weiterbildungsbudget und zusätzliche Urlaubstage** an.

Es wird deutlich, dass die GPRA-Agenturen auf die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden hinsichtlich Beiträge zu Mobilität sowie familienfreundliche Leistungen eingehen und ihnen somit ein modernes Arbeitsumfeld schaffen, das mehr Flexibilität im Arbeitsalltag ermöglicht.

Darüber hinaus gewinnt das Gesundheitsmanagement immer mehr an Bedeutung: Hierzu gehören nicht nur Zuschüsse fürs Fitnessstudio oder Unterstützung bei Firmen- und Stadtläufen, sondern auch **Stressbewältigungsprogramme, betriebliche Untersuchungen, Sportgeräte im Innenhof, Massagen oder tägliche Meditationen am Morgen**. Im Hinblick auf die Corona-Pandemie haben einige GPRA-Agenturen zudem ein **Budget für Impfungen oder Teamaktivitäten** bereitgestellt.

ZUSATZLEISTUNGEN & ZUSCHÜSSE

MEHR MOBILITÄT, FAMILIENFREUNDLICHKEIT, GESUNDHEIT & WOHLBEFINDEN



MOBILITÄT/FLEXIBILITÄT

- 39% Fahrradleasing (auch für den privaten Gebrauch)
- 17% Dienstfahrrad (beispielsweise, um zum Kunden zu fahren; Eigentum des Arbeitgebers)
- 14% Workation (grundsätzlich möglich)



BILDUNG

- 66% Weiterbildungsbudget
- 44% Vorträge



FAMILIE

- 66% zusätzliche Urlaubstage für alle (z. B. Brückentage oder 24./31.12. frei)
- 36% Kindergartenzuschuss
- 25% Übernahme von Umzugskosten (für neue Mitarbeitende)
- 14% Familien- und Betreuungsdienste



GESUNDHEIT

- 50% Unterstützung bei Firmen-/Stadtläufen
- 39% Zuschuss fürs Fitnessstudio
- 38% Zuschuss für Bildschirmarbeitsplatzbrille
- 36% Betriebliche Untersuchungen (z. B. Augenuntersuchung)
- 33% Trainingsangebote während der Mittagspause
- 28% Impfungen (Grippe, Corona)
- 11% Bereitstellung von Sportgeräten im Innenhof: Tischtennis, Basketball etc.



WEITERE ANGEBOTE

Kostenloses Frühstück, Massagen, Gesundheitswochen, Gesundheitstools vor Ort (Büroapotheke, Massagegerät, Tageslichtlampe, Rotlicht, etc.), Stressbewältigungsprogramme oder digitale Gesundheits-Programme wie z.B. Headspace App/Getabstract App/ Employee Assistance Program/Mental Health/zusätzliches Budget für Teamaktivitäten

ARBEITSMODELLE

FLEXIBEL, INDIVIDUELL GESTALTBAR, FAMILIENFREUNDLICH

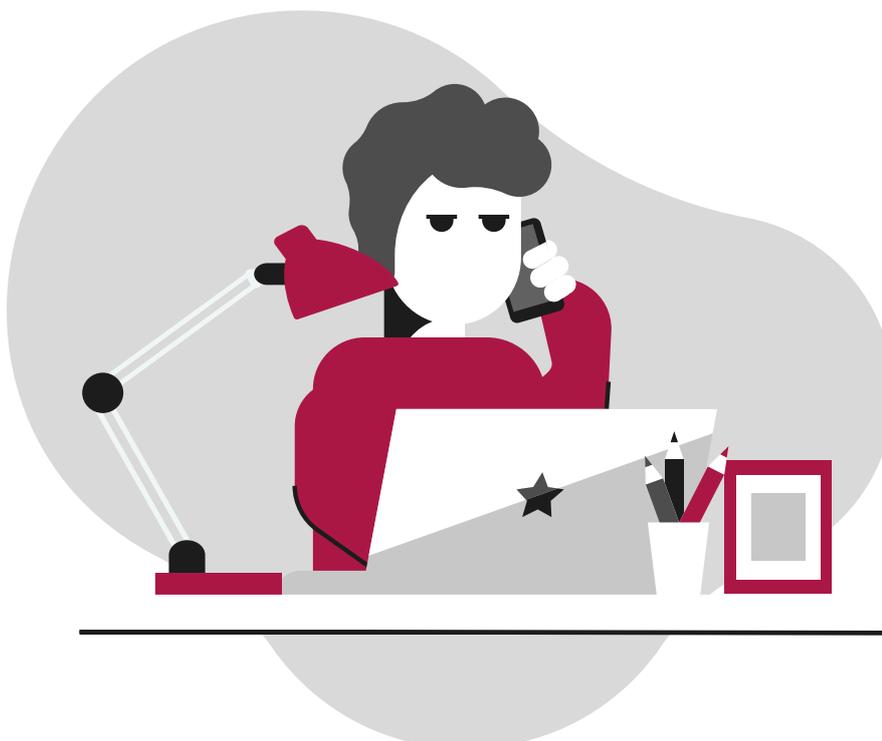
Mobiles und hybrides Arbeiten gehören nach zwei Jahren Corona-Pandemie zum normalen Arbeitsalltag der Agenturen. **100% der Agenturen bieten ihren Mitarbeitenden Mobile Office an und sehen das Modell des hybriden Arbeitens auch weiterhin für sich als Arbeitsmodell.**

Mittlerweile entscheiden 88% der Mitarbeitenden selbstständig, ob sie im Büro, aus dem Home Office, in anderen Niederlassungen oder von unterwegs aus arbeiten wollen. In über 70% der Agenturen arbeitet ein Teil der Mitarbeitenden komplett remote.

Die hohe Flexibilität der Agenturen war jedoch auch schon vor der Corona-Pandemie gegeben, sodass die Mitarbeitenden mit Pandemie-Start schnell und ohne große Vorbereitung komplett von zu Hause aus arbeiten konnten.

Die Flexibilität der Agenturen zeigt sich zudem beim Thema Arbeitszeit: Während in 2020 im Schnitt weniger als ein Viertel der Mitarbeitenden in Teilzeit gearbeitet hat, sind es heute bereits 33% der Frauen und 10% der Männer. Mehr als die Hälfte der Agenturen bietet **Vertrauensarbeitszeit und Gleitzeitregelungen an.**

Wie in allen anspruchsvollen Berufsfeldern fallen in Agenturen natürlich auch Lastspitzen an. Doch auch hier macht sich wieder die Flexibilität der Agenturen bemerkbar, die ihren Mitarbeitenden durch Ausgleichstage und anlassbezogene Sonderurlaubstage Erholung ermöglichen. Über 90% der GPRA-Agenturen bieten ihrer Belegschaft zudem über einen **längeren Zeitraum** (1 bis 6 Monaten oder nach individueller Absprache auch länger) **Auszeiten an, beispielsweise Sabbaticals.**



KARRIEREMÖGLICHKEITEN

QUALITÄT UND INDIVIDUALITÄT

Die Agenturwelt bietet vom Einstieg bis zur langfristigen beruflichen Entwicklung attraktive wie individuelle Karrierewege. Im Rahmen einer umfassenden Qualitätsoffensive haben die GPRA-Agenturen einen **Handlungsrahmen für hochwertige Traineeships und Volontariate** geschaffen. Dies sind ausdrücklich keine „Ausbildungen“, sondern dienen Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie berufserfahrenen Einsteiger:innen als Weiterqualifizierung in der Beratung (Traineeship) oder Redaktion (Volontariat).

Die Weiterqualifizierung erfolgt in den meisten Agenturen individualisiert, so kann unter bestimmten Voraussetzungen beispielsweise die reguläre Laufzeit des Traineeships verkürzt werden. Mehr zum Engagement für eine fundierte, professionelle Ausbildung enthält die ► **Traineebroschüre**, in der die jeweiligen Programme vorgestellt werden. Weitere Informationen, Broschüren und Whitepaper zu den Themen Einstieg und Karrieremöglichkeiten bietet die GPRA auf ihrer ► **Website**.

Neben den klassischen Tätigkeiten in Beratung und Redaktion bieten die Agenturen eine Vielzahl weiterer spannender Berufsbilder (und bilden zudem aus).

EINIGE BEISPIELE

- Art Director:in
- Social Media Manager:in
- Content Manager:in
- Mediengestalter:in
- Kaufmännische Berufe
- Film Producer:in
- Eventmanager:in
- Digital Marketing Manager:in
- Motion Designer:in
- Illustrator:in
- ...

Eine attraktive Besonderheit der Agenturwelt ist sicher ihre Flexibilität. So ermöglichen fast alle befragten GPRA-Mitglieder ihren Mitarbeitenden einen so genannten „**Spurwechsel**“ – also die berufliche Neuausrichtung, zum Beispiel von der Beratung zur Kreation oder von der Fachexpertise in die Beratung – auch bereits während des Traineeships. Vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten wie ein berufsbegleitendes Studium oder der Erwerb von Zertifikaten runden die Individualisierbarkeit der Karrierewege ab.

KEY FACTS BERUFSGRUPPEN

95% der teilnehmenden Agenturen ermöglichen ihren Mitarbeitenden auf Wunsch **alternative Berufswege (Spurwechsel)**.

66% bieten neben den individuellen Weiterbildungsprogrammen in den Agenturen auch **berufsbegleitende Qualifizierungsmöglichkeiten** an, z. B. MBA oder CSR-Manager:in (IHK).

66% aller Agenturen bieten **Direkteinstiege** an (insbesondere für diverse spezialisierte Junior Positionen wie z. B. Junior Art Director, Social Media Manager:in).

FAZIT

Die GPRA-Agenturen stehen für hohe Beratungsqualität und Professionalität. Dies wird nicht nur durch die Anforderungen an ihre Mitarbeitenden deutlich, sondern auch durch ihre standardisierten Qualitätsprozesse. Über die Hälfte der GPRA-Agenturen haben sich bereits nach dem international anerkannten Qualitätsmanagementsystem für PR- und Kommunikationsagenturen CMS III auszeichnen lassen.

Hohe Qualität darf belohnt werden – so haben die Durchschnittsgehälter der Berater:innen einen erneuten Aufwind erlebt, hinzu kommen variable Vergütungselemente und Boni. Darüber hinaus wird den Mitarbeitenden eine große und vielfältige Palette an Zusatzleistungen geboten, die für mehr Mobilität, mehr Familienfreundlichkeit sowie mehr Wohlbefinden sorgen. Flexibles und mobiles Arbeiten gehört schon lange zu den Standardangeboten in den GPRA-Agenturen und wurden während der Corona-Pandemie noch weiter ausgebaut.

Ein Blick in die Stellenanzeigen der GPRA-Agenturen lohnt sich, denn neben den Berater:innen-Tätigkeiten gibt es vielfältige weitere Job-Profile: Eventmanager:in, Redakteur:in, Mediaplaner:in oder Filmproducer:in sind nur einige Beispiele. Aufgrund des innovativen Personalmanagements in den GPRA-Agenturen werden fortlaufend neue Arbeitszeitmodelle (inklusive Teilzeit-Modelle) und Zusatzangebote geschaffen, die ein lebensphasenorientiertes Arbeitsumfeld ermöglichen. So können sich die Menschen in Agenturen über alle Hierarchieebenen auf vielfältige Weise entwickeln und Berufseinsteiger:innen mit einer hohen Lernkurve schon früh Leadership übernehmen.

DIE **GPRA** IST DER VERBAND DER FÜHRENDEN KOMMUNIKATIONSAGENTUREN IN DEUTSCHLAND

Die GPRA ist seit 1974 der Verband der führenden PR- und Kommunikationsagenturen Deutschlands und hat ihren Sitz in Berlin. Mit strengen Aufnahmekriterien und hohen Anforderungen an unsere Mitglieder setzen wir

Standards in der PR-Branche und fördern den Austausch zwischen unseren Mitgliedern und Meinungsbildnern. Die GPRA repräsentiert 38 Agenturen mit circa 2.800 Mitarbeitenden und einem Marktanteil von über 50 Prozent.

WAS MACHT DIE GPRA?

- Wir sind Impulsgeber in der Branche und gestalten den Kommunikationsmarkt in Deutschland aktiv mit.
- Wir entwickeln und etablieren verbindliche Standards im Markt.
- Wir schärfen das Bild von PR und Kommunikation sowie das Tätigkeitsprofil von Agenturen.
- Nachwuchsförderung und Employer Branding stehen bei uns im Mittelpunkt.
- Wir vertreten die Interessen unserer Mitglieder gegenüber Kundinnen und Kunden, Hochschulen, Medien und Politik.
- Wir bieten unseren Mitgliedern eine Plattform für Austausch und Diskussion.
- Wir bieten Kundinnen und Kunden Transparenz im Kommunikationsmarkt und unterstützen sie bei der Auswahl von Agenturen, zum Beispiel durch den Agenturfinder.

GPRA

GPRA e.V.

Alt-Moabit 90 · 10559 Berlin

Fon: +49 (0) 30 40559938

Mobil: +49 (0) 176 647 630 61

E-Mail: info@gpra.de

Alexandra Groß (GPRA-Präsidentin)

Fon: +49 (0) 611 74131-84

Jelena Mirkovic (GPRA-Präsidiumsmitglied)

Fon: +49 (0) 40 423240-83