

Online-Ausgabe DE

persorama.ch
9008 St. Gallen
071/ 244 10 06
<http://www.persorama.ch/>

Medienart: Internet
Medientyp: Fachpresse

Online lesen

Themen-Nr.: 377.9
Abo-Nr.: 377009

Montag, 1. Oktober 2012 ! 08:15

Keine Abzocker: Löhne von Chefs und Kadern von KMU wachsen nur moderat

Unternehmer sind keine Abzocker. Die Gehälter der Führungskräfte von kleineren und mittleren Unternehmen wachsen in den meisten Branchen nicht schneller als diejenigen ihrer Mitarbeiter. Auch bei den Verwaltungsräten ist der Anstieg der vergangenen Jahre inzwischen gestoppt.

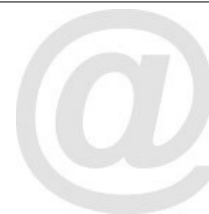


Die Patrons halten sich zurück

Thomas Minder hat einen Volltreffer gelandet. Kaum eine Volksinitiative hat so stark die politische Diskussion lange vor der Abstimmung beschäftigt wie seine Abzockerinitiative. 2006 eingereicht, wird im nächsten Frühjahr über sie abgestimmt. Die Initiative nimmt die unkontrolliert hohen Löhne in vielen börsenkotierten Unternehmen aufs Korn. Der Ärger Minders ist verständlich: Unter seinesgleichen, den Chefs und Kadern kleiner und mittelgrosser Unternehmen, herrscht Lohnzurückhaltung.

Schwacher Anstieg, starker Fall

Das zeigen die Auswertungen des Bundesamts für Statistik. Die obersten Statistiker der Schweiz haben die monatlichen Bruttolöhne der KMU-Manager von 2008 bis 2010 in allen Branchen untersucht. So erhielt der typische Manager in einem mittelgrossen Unternehmen des verarbeiteten Gewerbes 2008 einen Monatslohn von 14 300 Franken. Zwei Jahre später waren es 14 699 Franken. Im Baugewerbe war der Anstieg der Managerlöhne in Unternehmen zwischen 50 und 249 Mitarbeitern noch geringer. Erhielt hier 2008 ein Manager 13394 Franken im Monat, waren es 2010 gerade 13 486 Franken. Den grössten Anstieg erlebten die Manager von mittelgrossen Unternehmen, die in der Informations- und der Kommunikationsbranche tätig sind: Erhielten sie 2008 erst 15 694 Franken, waren es 2010 bereits 17 429 Franken.



Online-Ausgabe DE

persorama.ch
9008 St. Gallen
071/ 244 10 06
<http://www.persorama.ch/>

Medienart: Internet
Medientyp: Fachpresse

Online lesen

Themen-Nr.: 377.9
Abo-Nr.: 377009

Ausgerechnet die Spitzenverdiener mussten allerdings den grössten Rückgang hinnehmen. Manager von mittelgrossen Unternehmen der Finanz- und Versicherungsbranche strichen 2008 noch 25 458 Franken ein. Doch zwei Jahre später war der Verdienst auf 24 309 Franken gefallen.

Banker müssen Federn lassen

Das entspricht auch den Ergebnissen der Kadersalärstudie der Unternehmensberatung Kienbaum. «Die Schwankung der Vergütung für das Top-Management der Banken und Versicherungen sind unter anderem bedingt durch vergleichsweise hohe variable Vergütungsanteile. Erfolgte regulatorische Eingriffe - etwa seitens der Finanzmarktaufsicht - gestiegene Sensibilität der Öffentlichkeit und die Diskussion der Angemessenheit, haben in der Finanzindustrie darüber hinaus teilweise auch zu nachhaltigen Veränderungen der Vergütungsstrukturen für die Top-Kader geführt», sagt der Geschäftsführer von Kienbaum Schweiz, Alexander von Preen.

Doch die Finanzbranche ist nicht die einzige, in der das schwierige Umfeld auf die Löhne der Manager durchschlägt. Auch stark exportorientierte Branchen der Schweizer Wirtschaft wie Chemie, Pharma, Elektrotechnik und Feinmechanik seien tendenziell stärker von der auf die Realwirtschaft durchschlagenden Finanzkrise betroffen als andere. «Ein schwieriger werdendes wirtschaftliches Umfeld oder dessen blosser Erwartung führte in den letzten Jahren vielfach zu zurückhaltender Lohnentwicklung», stellt von Preen fest.

Spitzengehälter steigen nicht schneller

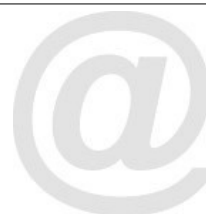
Diese Entwicklung dürfte sich fortsetzen. Laut der aktuellen «Salary Increase Survey 2012» von Aon Hewitt, einem Anbieter von Dienstleistungen im Personalwesen, werden das sich mässig entwickelnde Wirtschaftswachstum und die Auswirkungen der Eurokrise die Gehälter an der Spitze nur im gleichen Rhythmus wie die übrigen Löhne steigen lassen. Wie schon in den letzten Jahren seien 2012 die effektiven Gehaltserhöhungen über alle Mitarbeitergruppen hinweg auf gleichem Niveau gestiegen. Dieser Trend setze sich weiter fort. Demnach wachsen die Löhne der Schweizer Arbeitnehmer 2013 voraussichtlich um durchschnittlich 2,2 Prozent. «Das Top-Management wird 2013 im Vergleich zu den anderen Mitarbeiterkategorien prozentual keine grösseren Lohnsteigerungen verzeichnen können. Einzig die IT-Branche und die Pharmaindustrie zahlen nächstes Jahr deutlich mehr Lohn», heisst es in der Studie.

Anstieg bei Verwaltungsräten gestoppt

Die Zurückhaltung ist nicht nur auf die Manager beschränkt, sondern betrifft auch ihre Aufseher. 2011 verdienten die Verwaltungsräte von kleinen und mittelständischen Unternehmen in der Schweiz im Durchschnitt gleich viel wie 2008, nämlich rund 25 000 Franken. Zu dem Ergebnis kommt eine Studie, welche 2011 vom Schweizerischen Institut für Klein- und Mittelunternehmen der Universität St. Gallen in Zusammenarbeit mit der Unternehmensberatung BDO durchgeführt wurde. Der kontinuierliche Anstieg der VR-Löhne seit Ende der 90er-Jahre sei damit gestoppt. Die konjunkturelle Abschwächung in den Jahren 2009 und 2010 habe sich somit offenbar nicht nur auf die Unternehmensgewinne, sondern auch auf die Löhne der Verwaltungsräte ausgewirkt. Wie in den Vorjahren waren aber deutliche Unterschiede zwischen den Branchen festzustellen. Mittelständische Banken entschädigten ihre Verwaltungsräte mit fast 40 000 Franken am höchsten. In der verarbeitenden Industrie, einschliesslich dem Gewerbe und im Dienstleistungsbereich lag die durchschnittliche Entschädigung bei rund 23 000 Franken.

Im Vergleich zu 2008 haben laut der Studie Erfolgshonorare vor allem bei VR-Präsidenten, Vizepräsidenten und VR-Delegierten zugenommen. Das Honorar der Verwaltungsratspräsidenten ist eng mit der Unternehmensgrösse verknüpft, da mit ihr die Komplexität des Betriebs und deshalb die Anforderungen an den VR-Präsidenten steigen. An der Studie beteiligten sich rund 630 Schweizer Unternehmen mit bis zu 1000 Mitarbeitenden.

Variabel auch nach unten



Online-Ausgabe DE

persorama.ch
9008 St. Gallen
071/ 244 10 06
<http://www.persorama.ch/>

Medienart: Internet
Medientyp: Fachpresse

Online lesen

Themen-Nr.: 377.9
Abo-Nr.: 377009

Alexander von Preen ist nicht überrascht über die Lohnzurückhaltung der Manager und Verwaltungsräte. «Einer der Gründe ist auch die überwiegend konservative Vergütungsstruktur mit, im Vergleich zu Grossunternehmen, niedrigeren variablen Vergütungsanteilen. Gleichwohl ist auch bei KMU ein Trend feststellbar, die Vergütung von Top-Führungskräften um langfristige, am nachhaltigen Erfolg der Unternehmen ausgerichtete Bestandteile zu ergänzen», so der Kienbaum-Geschäftsführer.

Mit der Grösse der Unternehmen steigt in der Regel auch der Anteil an variabler, von der Performance des Unternehmens abhängiger Vergütung. Phasenweise musste gemäss Kienbaum seit 2008 daher insbesondere das Top-Management von Branchen, die von der Krise stärker betroffen waren und in denen variable Anteile stärker ausgeprägt sind, höhere Rückgänge bei den Gehältern hinnehmen. «Jedoch profitieren diese auch insbesondere von der Erholung, so dass sich über den genannten Zeitraum 2008 bis 2012 ein vergleichsweise stabiles Bild ergibt», so von Preen.

Keine klaren Regeln

Der Anteil der variablen Lohnbestandteile dürfte tendenziell weiter wachsen. «Es macht Sinn, KMU-Manager marktgerecht mit variablen Lohnbestandteilen zu vergüten, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein und die Mitarbeiter für gute Leistungen zu entschädigen», sagt Sacha Cahn, Leiter Human Capital bei Mercer Schweiz. Allerdings ist das für viele Unternehmen Neuland. «Dafür gibt es keine verbindlichen Richtlinien», sagt Cahn, der Unternehmen in den Bereichen Vergütungs-, Leistungs- und Talent-Management sowie in strategischer Personalplanung berät.

Zwar gibt es seit zehn Jahren den «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» als Eckpfeiler einer guten Unternehmensführung. Dessen Grundlage sind die «Corporate Governance Richtlinien der SIX Swiss Exchange», gemäss denen börsennotierte Unternehmen Informationen zur Ausgestaltung und Höhe der Entlohnung der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates in den Jahresberichten offen legen müssen. Auch kleinere, nicht kotierte Unternehmen und Organisationen können dem «Swiss Code» Leitideen zu ihren Vergütungssystemen entnehmen. «Bei der Ausgestaltung der Vergütungen, speziell den variablen Komponenten, hat der Swiss Code gemeinhin jedoch wenig Einfluss», sagt Cahn.

Karriere ist mehr als nur Lohn

Doch der bisher geringe Anteil der variablen Lohnbestandteile ist nicht der einzige Grund für die Lohnzurückhaltung. «Neben der Höhe und Struktur von Salären kommen noch das Umfeld, die Wertorientierung, der Freiheitsgrad im Arbeitsumfeld, Innovationsfähigkeit des Unternehmens, Karrierechancen und andere Faktoren hinzu», sagt von Preen. Manager können in kleineren Unternehmen mehr bewegen. Sie arbeiten in Sichtweite ihrer Mitarbeiter und müssen die Unternehmensphilosophie sichtbar vorleben.

Auch beim Geld bieten gerade KMU ihren Kadern mehr als nur den Monatslohn. «Aus meiner Sicht wichtige Aspekte für Gehaltspakete im KMU-Umfeld sind angemessene Grundbezüge, eine ordentliche Altersversorgung und eine auf nachhaltigen Erfolg ausgelegte variable Vergütung, was im Übrigen auch der Unternehmensphilosophie vieler KMU nahe kommt», sagt von Preen. Jedenfalls haben Schweizer KMU-Manager trotz aller Zurückhaltung keinen Grund zur Klage. Im europäischen Vergleich stelle sich die Schweizer Wirtschaft trotz Krise und Euroschwäche als stabil dar, sagt von Preen. Auch die Vergütung ihrer Führungskräfte ist im Vergleich unverändert hoch.

Unternehmer Zeitung