

---

## Pressemitteilung 28.2011

---

Kienbaum-Studie zu den Salären der Kader in der Schweiz

### Saläre der Schweizer Kader steigen weiter

---

**Zürich, 8. Juli 2011** Die Saläre der Spitzenkader in der Schweiz steigen kontinuierlich: Wie schon 2010 haben die Unternehmen in diesem Jahr die Gesamtsaläre der Kader auf den drei oberen Führungsebenen um durchschnittlich 2,8 Prozent erhöht. Das ergab die „Kadersalärstudie Schweiz 2011“, für die die Managementberatung Kienbaum 11.261 Positionen aus 371 Unternehmen analysiert hat.

#### Saläre variieren stark zwischen den Ebenen

Je nach Hierarchieebene variiert die Höhe der Vergütung erheblich: Die Spanne der Jahresgesamtbezüge reicht von 60.000 CHF auf der untersten Führungsebene bis zu 1,6 Millionen CHF in der Geschäftsführung. Im Durchschnitt zahlen die Unternehmen ihren Kadern der ersten Ebene ein Gesamtsalär von 328.000 CHF und Kadern der zweiten Ebene durchschnittlich 220.000 CHF. Das Salär der Führungskräfte der dritten Ebene liegt hingegen im Schnitt mit 151.000 CHF bei weniger als der Hälfte der Vergütung auf der ersten Ebene. „Die hierarchische Einstufung eines Mitarbeiters hat ganz wesentlichen Einfluss auf sein Salär. Daher spiegelt die Salärdifferenz zwischen den Ebenen und Funktionen die implizite Verantwortung und die strategische Kompetenz der unterschiedlichen Bereiche wider“, sagt Fabiola Eyholzer, Bereichsleiterin und Partner der Kienbaum AG in Zürich.

---

## **Variable Vergütung spielt grosse Rolle**

Bonuszahlungen bilden einen bedeutenden Anteil an der Vergütung der Schweizer Kader: 79 Prozent der Führungskräfte werden im Durchschnitt aller Hierarchieebenen zusätzlich zum Grundsalar variabel vergütet, auf der ersten Ebene sind es sogar 84 Prozent. Im Schnitt beträgt der jährliche Bonus bei Führungskräften der ersten Ebene 86.000 CHF, auf der zweiten Ebene sind es 35.000 CHF und auf der dritten Ebene 15.000 CHF.

## **Dienstleistungsbranche erhöht Saläre am stärksten**

Nach den Krisenjahren weisen Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen die höchsten Steigerungsraten bei den Grundsälären aus. Hier sind teilweise Steigerungen um durchschnittlich 6,2 Prozent zu verzeichnen. Die gute wirtschaftliche Situation spiegelt sich aber auch in der Erhöhung der Saläre in einer Vielzahl weiterer Branchen wie beispielsweise der Metallverarbeitung wider.

Die Gesamtsaläre steigen jedoch nicht im gleichen Masse wie die Grundsäläre. Die vielbeachteten Boni sind daher relativ betrachtet – insbesondere auf der 1. Führungsebene - noch unterhalb des Vorkrisenniveaus.

„In fast allen Unternehmen ist die Entwicklung der Grundsäläre vertraglich nicht geregelt, denn als Kriterium für die Höhe der Gehaltssteigerung dient überwiegend die individuelle Leistung des Mitarbeiters. Zudem wird die aktuelle wirtschaftliche Lage in die Entscheidung mit einbezogen“, sagt Fabiola Eyholzer.

## **Frauen sind im Management weiter eine Seltenheit**

Der Anteil von Frauen in den Führungsetagen der Schweizer Unternehmen ist weiterhin gering: Nur knapp acht Prozent der für die Kienbaum-Studie analysierten Führungspositionen der ersten Ebene sind mit Frauen besetzt, auf der zweiten Ebene sind es vierzehn Prozent. In den Führungsfunktionen der dritten Managementebene liegt der Frauenanteil bei 22 Prozent.

Bei den traditionell eher dem weiblichen Geschlecht zugeordneten Positionen ist der Frauenanteil erwartungsgemäss höher als 30 Prozent: In der Gesamtleitung

---

Personalwesen und der Personalrekrutierung ist sogar rund die Hälfte der Stelleninhaber weiblich. Das Gesamtsalär von weiblichen Führungskräften aller Ebenen beträgt im Schnitt 153.000 CHF, bei den männlichen Kollegen sind es 198.000 CHF, was einer negativen Vergütungsdifferenz von knapp einem Viertel entspricht.

„Die Frauensaläre sind damit immer noch deutlich niedriger als die der Männer. Dennoch ist die Fokussierung auf Durchschnittsvergütungen und Forderungen nach deren Veränderung zu kurz gegriffen; sie blenden den grösseren Teil des Themas aus. Wir können nicht erwarten, dass ein gesellschaftspolitisches Problem durch Unternehmen gelöst wird! Hier ist unter anderem die Politik gefordert. Gleichwohl nehmen viele Unternehmen die Verantwortung an und suchen nach Wegen zur Veränderung. Kienbaum hat hierzu einen Ansatz entwickelt, an dessen Ende ein öffentliches Bekenntnis des Unternehmens zu Vielfalt und Chancengleichheit steht“, sagt Fabiola Eyholzer.

### **Saläre variieren je nach Ausbildung und Alter**

Je höher die jeweilige Position in der Unternehmenshierarchie angesiedelt ist, desto mehr Funktionsinhaber sind Hochschulabsolventen: Insgesamt haben etwa zwei Drittel der Schweizer Kader einen Hochschulabschluss, wobei der Anteil der Hochschulabsolventen unter Führungskräften der ersten Ebene mit 82 Prozent am höchsten ist. Auf der zweiten Führungsebene haben knapp zwei Drittel einen Hochschulabschluss, auf der dritten Ebene sind es etwas mehr als die Hälfte. „Die Ausbildung zahlt sich auch finanziell aus, denn die jeweils besser qualifizierten Führungskräfte bekleiden auch innerhalb der Führungsringe tendenziell diejenigen Funktionen, die besonders gut entlohnt werden“, sagt Kienbaum-Bereichsleiterin Eyholzer.

Weiterhin gilt der Grundsatz, dass das Gesamtsalär umso höher ist, je älter ein Kader ist: Bei Führungskräften, die jünger als 30 Jahre sind, beträgt das Durchschnittssalär 101.000 CHF, bei den älter als 60-Jährigen ist es mit 219.000 CHF mehr als doppelt so hoch.

---

---

Die Kienbaum Kadersalärstudie Schweiz 2011 ist zum Preis von 1.300 Euro (+MwSt.) unter [shop.kienbaum.de](http://shop.kienbaum.de) als Printexemplar/Download oder direkt bei der Kienbaum Vergütungsberatung, Postfach 10 05 52, 51605 Gummersbach (Fax: +49 2261 703-210) erhältlich. Weitere Informationen rund um das Thema Vergütung finden Sie auch unter [www.kienbaum-verguetungsportal.de](http://www.kienbaum-verguetungsportal.de).  
Für Rückfragen steht Ihnen Fabiola Eyholzer gern zur Verfügung (Fon: +41 44 386 4040, E-Mail: [fabiola.eyholzer@kienbaum.com](mailto:fabiola.eyholzer@kienbaum.com)).

---

Kienbaum ist im deutschsprachigen Europa Marktführer im Executive Search und im HR-Management und gehört zu den führenden Managementberatungen. Mit seinem integrierten Beratungsansatz begleitet Kienbaum Unternehmen aus den wesentlichen Wirtschaftssektoren bei ihren Veränderungsprozessen von der Konzeption bis zur Umsetzung. Kienbaum verbindet ausgewiesene Personalkompetenz mit tiefem Wissen in Strategie, Organisation und Kommunikation.

Weitere Informationen:

Erik Bethkenhagen

Ahlefelder Strasse 47, 51645 Gummersbach

Fon: +49 2261 703-579

[erik.bethkenhagen@kienbaum.de](mailto:erik.bethkenhagen@kienbaum.de)

[www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de)

---

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Erik Bethkenhagen