

«Die Löhne werden bald wieder steigen»



Bild: Peter Frommenwiler

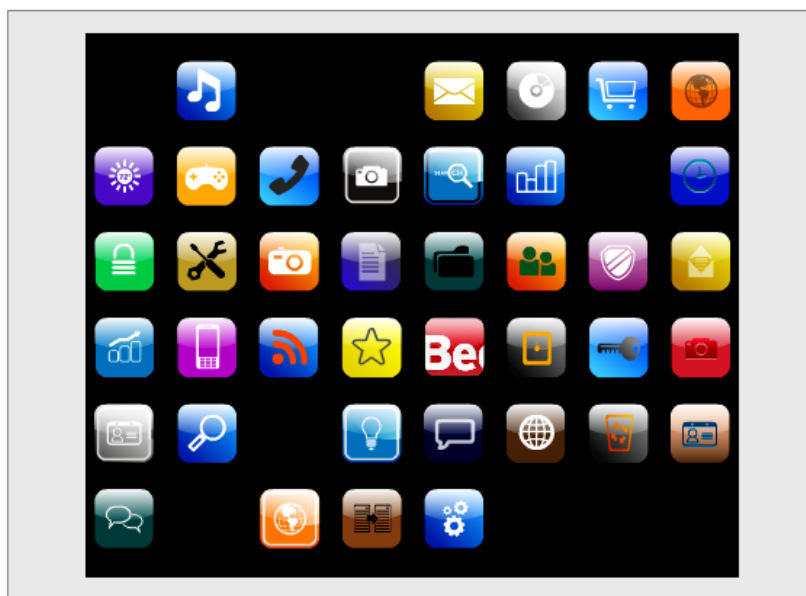


MEHR ZUM THEMA

 Internationaler Vergleich

Krise macht sich auf hohem Niveau bemerkbar

Alexander von Preen: Die Krise ist spürbar. In den letzten zwei Jahren mussten wir moderatere Salärsteigerungen verzeichnen, und insbesondere bei den börsenkotierten Unternehmen konnte man Einbussen feststellen. Bedingt durch die Krise haben viele Unternehmen ihre Vergütungsmodelle angepasst, Mitarbeiter wenn möglich jedoch an Bord gehalten. Systemumstellungen, wie alle wesentlichen Veränderungsprozesse im Unternehmen, brauchen etwas Zeit, bis sie greifen.



Letztes Jahr haben Sie prognostiziert, dass in vielen Branchen die variablen Bezüge und damit die Gesamtsaläre «im zweistelligen Bereich» fallen werden. Das hat sich laut den Ergebnissen nicht bewahrheitet.

Von Preen: Die variablen Vergütungen sind im letzten Jahr teilweise stark eingebrochen. Bei den absoluten Spitzenverdienern (Top 1%) und den börsenkotierten Unternehmen ist dieser signifikante Verdiensteinbruch besonders ersichtlich. Im Rahmen der Studie werden jedoch nicht nur die obersten Spitzenverdiener abgebildet, sondern die Vergütungslandschaft in ihrer gesamten Breite und insbesondere in den KMU. Die Ergebnisse in der Studie blenden daher derartige statistische Verzerrungen durch extreme Werte aus und spiegeln den Grossteil der Vergütungslandschaft, also den «Markt», wider.

Das Hin und Her um die Abzocker-Initiative in der Schweiz hält an. Wie ist die Meinung dazu bei Ihren Klienten?

Von Preen: Grundsätzlich gilt, dass nachhaltige Leistung auch weiterhin gut entlohnt werden muss. Allerdings hat sich mittlerweile die Meinung durchgesetzt, dass der Zusammenhang zwischen Bonuszahlungen und Geschäftsverläufen in einigen Gesellschaften phasenweise eine gewisse Diskrepanz ergeben hat. Grundsätzlich ist die Erkenntnis gereift, dass die Entlohnung langfristiger strukturiert und damit an den nachhaltigen Unternehmenserfolg gekoppelt werden sollte. Mit dem Rundschreiben der Finanzmarktaufsicht Finma im September 2009 wurde dazu ein erster Meilenstein gesetzt. Langfristige Vergütung bedeutet jedoch auch eine Glättung der jährlichen Verdienstuflüsse und weniger «Atmen» der Bezüge.

Bei den Finanzinstituten hat sich der Lerneffekt in engen Grenzen gehalten.

Von Preen: Bei den Finanzinstituten ist sehr wohl ein Umdenken erfolgt, jedoch sieht sich die Branche neuen Geschäftsmodellen gegenüber, die weniger den Abschluss, sondern die Beratungsleistungen in den Vordergrund stellen. Dabei haben das Gros der Banken und ein Teil der Versicherungsinstitute ihre Vergütungssysteme in Anlehnung an das erwähnte Finma-Rundschreiben bereits umgestellt. Dies wird sich in den nächsten Jahren durch eine spürbare Veränderung in der Ertrags-Risiko-Orientierung in den Führungsetagen bemerkbar machen. Nur bedarf es hier etwas Zeit, bis die veränderten Rahmenbedingungen ihre Wirkung zeigen, man spricht dabei von einer «Implementierungslücke».

Erstaunlich ist, dass so viel mehr Personen nun eine variable Entlohnung erhalten. In der Erläuterung in der Studie wird darauf nicht eingegangen. An was liegt's?

Von Preen: Krisenbedingt gab es bei einigen Gesellschaften eine Verschiebung von der fixen zur variablen Vergütung, im Gegensatz zum Trend bei den Top-Banken, variable Salärbestandteile in fixe Salärbestandteile zu überführen. Dies soll die Performanceorientierung des Einzelnen und damit des Gesamtunternehmens steigern, um einerseits bei schlechtem Geschäftsverlauf die Kosten unter Kontrolle zu halten, andererseits die Mitarbeiter am Unternehmenserfolg stärker teilhaben zu lassen. Dadurch hat sich die Struktur der Gesamtsaläre insbesondere auf den ersten beiden Ebenen unterhalb des Top-Managements verändert.

Wie entwickelt sich die Salärsituation im laufenden Jahr. Wer legt zu, wer büsst ein?

Von Preen: Aufgrund der wieder anziehenden Konjunktur werden die Saläre, insbesondere im variablen Bereich, wieder ansteigen, allerdings moderater als zu Vorkrisenzeiten. Einbussen wird es nur vereinzelt geben. Diese sind nicht branchenspezifisch, sondern unternehmensspezifisch. Zudem werden aufgrund der demographischen Entwicklung einzelne Fachfunktionen stärker nachgefragt werden und stärker von Salärerhöhungen profitieren können.

Was passiert mit den Einstiegssalären?

Von Preen: Die Einstiegssaläre, falls sie letztes Jahr krisenbedingt stagniert haben, werden aufgrund des hohen Wettbewerbs beim Nachwuchspersonal 2010/2011 wieder anziehen, wenn auch moderater als in der Vorkrisenphase.