



# Das verdienen Manager und Chefinnen

Boombranchen, Topregionen, lukrative Positionen: Die Höhen und Trends bei den Kader- und Managementsalären in der Schweiz.

TINA FISCHER

**D**as vergangene Jahr gestaltete sich für viele Firmen stürmisch. Um sich durch die Turbulenzen zu manövrieren, benötigen sie strategische Entscheider und Managerinnen auf den Kadersitzen. Und diese lassen sie sich auch etwas kosten. Bereits zum zweiten Mal in Folge rechneten Unternehmen für die Entlohnung ihrer Mitarbeitenden auf den obersten Führungsstufen ein attraktives Budget ein. Im Jahr 2023 verzeichneten die Lohn-erhöhungen einen seit 2015 nicht gesehenen Anstieg von 2,4 Prozent auf Senior Level respektive rund 3 Prozent auf der mittleren und unteren Managementstufe. Der Wert im vergangenen Herbst fiel zwar tiefer aus, doch noch immer erhielt das Kader im Schnitt über alle drei Stufen hinweg eine Lohnerhöhung von knapp 1,9 Prozent.

## Technikerinnen und Vertreter kaufmännischer Berufe gewinnen

Am meisten davon profitieren Führungspersonen mit einem technischen oder kaufmännischen Hintergrund. Wer die kaufmännische Gesamtleitung innehat, kann mit 218 000 Franken rechnen. Technische Leiter erhalten im Median 236 000, mit Erfahrung liegen gar bis 308 000 Franken drin. Den Sprung über die Marke von 200 000 Franken schaffen auch Key-Account-Manager, Risikomanagerinnen sowie Teamleiterinnen im Bereich Unternehmensplanung und -entwicklung. Nur minimal unter der 200 000er-Grenze rangieren die Führungskräfte in den Sparten Revision, Vertrieb, Finanz- und Rechnungswesen sowie Recht.

Am tiefsten ist die Entlohnung von Chefinnen und Chefs eines Labors, Lagers oder einer Spedition. Hier bewegen sich die Löhne im Median zwischen 125'000 und 130'000 Franken pro Jahr. Diese Daten zeigt die diesjährige «Kadersalärstudie Schweiz 2024» auf. Die Erhebung ist ein Co-Projekt der Unternehmensberatungsfirma Kienbaum Consultants International und der «Handelszeitung», mittlerweile liegt sie in der 42. Ausgabe vor.

Aus den Daten geht auch hervor: Wer zuoberst auf der Treppe sitzt oder seine eigene Firma führt, erhält im Schnitt den höchsten Lohn. Der Median der Entlohnung einer alleinigen Geschäftsführung beträgt 371 000, im oberen Bereich schnell der Betrag auf 519 000 Franken hoch. Das gleiche Bild findet sich beim Vorsitz der Geschäftsführung: Im Median landen hier 481 000 Franken auf dem Konto, das obere Management erhält bis zu 673 000 Franken jährlich. Die effektive Vergütung von vielen Kadern sei aber abhängig vom Geschäftserfolg, sagt Timon Forrer, Direktor und Mitglied der Geschäftsführung von Kienbaum: «Für das letzte Jahr wurden in den meisten Branchen eher hohe variable Lohnbestandteile - Boni - ausgeschüttet. Davon profitierte vor allem das Kader.»

## Boni geben den Ausschlag

Der variable Anteil reicht dabei von 13 000 Franken auf der operativen, also mittleren Führungsebene über 37 000 auf der oberen Führungsebene bis zu 80 000 Franken für alleinige Geschäftsführende und GL-Mitglieder. Rund 93 Prozent des Topmanagements und 84 Prozent aller Führungskräfte erhalten eine jährlich variable Vergütung. Da sie denn auch ausschlaggebend, dass die diesjährige Gehaltserhöhung verhältnismässig höher ausgefallen sei: «In einem wirtschaftlich schlechten Jahr büssen hier die Gutverdienenden deutlich mehr ein, und umgekehrt profitieren diese von guten Geschäftsjahren stärker als die Basis der Mitarbeitenden», erklärt Forrer.

Die Branche, die 2023 einmal mehr für Diskussionen rund um die hohen Boni sorgte, ist auch die, in der die schweizweit höchsten Löhne gezahlt werden: die Bankbranche. Dicht auf



Diese Illustration wurde vom KI-Modell Midjourney generiert und von einem Menschen überprüft und finalisiert.

**16,3** Prozent

aller Führungskräfte erhalten einen Firmenwagen, das sind weniger als früher. Auf Stufe des Topmanagements gehört das Auto bei über 65 Prozent noch immer zur Kaderposition dazu.

den Fersen folgt das Versicherungswesen. Auch die Beratung sowie die Pharmabranche schwingen oben auf. Am anderen Lohmentummen sich die Medien, der Handel sowie die Telekommunikation.

## Der Firmenwagen verliert an Bedeutung

Ein Aspekt aus der Studie lässt aufhorchen: die regionalen Unterschiede. Seit Jahren verdient das Kader in Zürich am besten, gefolgt von Basel-Stadt, der Zentralschweiz sowie der Genferseeregion. Die tiefste Entlohnung erhalten Führungspositionen im Tessin. Diese Zahlen halten sich hartnäckig, wobei sie sich eigentlich laut Forrer angleichen sollten: Einerseits nimmt mit steigendem Karrierelevel die Mobilitätsbereitschaft zu, andererseits binden die Homeofficeerregelungen die Leute heute nicht mehr zwangsläufig an den Firmenstandort. In der Folge sollten sich die Löhne gesamtschweizerisch annähern - doch das passiert laut Kienbaum nicht. Immerhin: «Immer mehr Firmen verzichten auf regionale Vergütungsbander», so Forrer.

Eine Änderung fällt jedoch auf. In Deutschland genießt ein Firmenfahrzeug nach wie vor ein hohes Ansehen über alle Managementlevels hinweg - hierzulande halten sie immer weniger Einzug in die Privatgarage. Zwar fahren noch immer fast 70 Prozent der Alleingeschäftsführenden ein Firmenauto, während es im gesamten Topmanagement etwas mehr als die Hälfte sind. Im mittleren und unteren Management fällt der Anteil dagegen auf unter 20 Prozent. Es gibt jedoch einzelne Ausreisser: Während vier von fünf Vertriebsleitern einen Firmenwagen fahren, ist es bei den IT-Managerinnen nicht mal eine von zehn.

Im Gegensatz gewinnt die nachhaltige Mobilität an Bedeutung. Es verbreiten sich E-Ladesäulen sowie Zuschüsse an den öffentlichen Verkehr. Davon profitiert aber nicht nur das Kader: «Es wird immer weniger unterschieden zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden in Bezug auf Benefits», so Forrer. «Dies passt zum Zeitgeist, in welchem die Organisationen flache Hierarchien anstreben.»

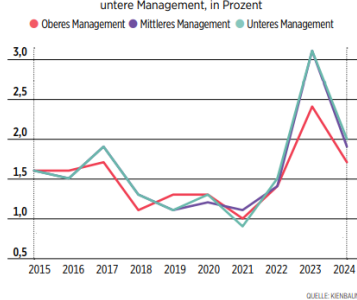
## Viele knacken die Grenze von 200 000 Franken

Medianlohn und Mittelwert von Schweizer Führungskräften (in Tausend Franken)

Funktion	Median	Mittelwert
Alleingangsführung	371	415
Vorsitz der Geschäftsführung	481	539
Mitglied der Geschäftsführung	380	425
<hr/>		
Kaufmännische Gesamtleitung	218	234
Technische Gesamtleitung	236	253
Niederlassungsleitung	194	208
Leitung Projektmanagement	171	184
Leitung Projektmanagement Office	151	162
Leitung Finanz- und Rechnungswesen	197	211
Leitung Steuern	193	207
Leitung Revision	199	214
Leitung Controlling	192	207
Leitung Riskmanagement	203	218
Leitung Personal	186	200
Leitung Personalentwicklung/Ausbildung	172	185
Leitung IT	186	199
Leitung Anwendungsentwicklung (Applications)	172	185
Leitung IT Betrieb (Operations)	170	182
Leitung IT Projektmanagement	165	177
Leitung Allgemeine Verwaltung/Organisation	162	174
Leitung Immobilienmanagement/Facility Management	155	167
Leitung Unternehmensplanung/-entwicklung	203	218
Leitung Recht	196	210
Leitung Unternehmenskommunikation/PR	188	202
Leitung Logistik/Supply Chain Management	164	176
Leitung Lager	129	138
Leitung Spedition	130	140
Leitung Einkauf	169	181
Leitung Materialwirtschaft	135	145
Leitung Marketing	190	204
Leitung Produktmanagement	181	195
Leitung Marktforschung	169	181
Leitung Vertrieb	198	213
Leitung Aussendienst	174	187
Gebiets-/Regionalverkaufsleitung (Sparten-/Produktverkaufsleitung)	195	209
Leitung Key Account Management	209	225
Leitung Vertriebsinnendienst	153	164
Leitung Kundendienst/Kundenbetreuung	159	171
Leitung Forschung und Entwicklung	182	196
Leitung Labor	125	134
Leitung Produktion/Fertigung/Herstellung	160	172
Leitung Produktions- und Verfahrenstechnik	162	174
Leitung Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung	143	154
Leitung Werksplanung und Instandhaltung	146	157
Leitung Konstruktion	146	157
Leitung Qualitätsmanagement/Qualitätswesen	161	173

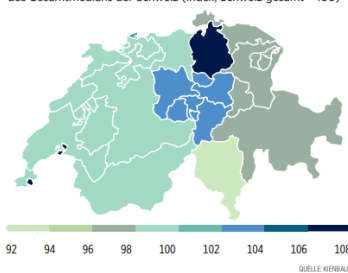
## Das Gehalt steigt, aber weniger stark

Gehaltsentwicklung für das obere, mittlere und untere Management, in Prozent



## Zürich zieht beim Lohn davon, und das Tessin hinkt hinterher

Regionale Abweichungen von der Gesamtvergütung auf Basis des Gesamtmedians der Schweiz (Index, Schweiz gesamt = 100)



**93** Prozent

des Topmanagements und 84 Prozent aller Führungskräfte erhalten eine jährlich variable Vergütung. In einem wirtschaftlich schlechten Jahr büssen hier Gutverdienende ein, in guten gewinnen sie.