

Rückenwind für Leistungslöhne

Eine repräsentative Bevölkerungsumfrage, zum zweiten Mal durchgeführt von Demoscope, zeigt eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Thema Managersaläre. Die Befürworter leistungsabhängiger Löhne haben von 72% auf 77% zugenommen. Nach wie vor fordert eine Mehrheit, dass der Staat Grenzen setzen sollte, doch die Befürworter der Marktkräfte nehmen zu. Mit Blick auf Deutschland, wo die gleiche Studie erstmals durchgeführt wurde, fällt die in der Schweiz vergleichsweise höhere gesellschaftliche Relevanz des Themas Managersaläre sowie die hierzulande tiefere Zustimmungquote in Sachen Lohnobergrenze auf.

Zürich/Genf, 15. September 2011. Das auf Vergütungsfragen spezialisierte Beratungsunternehmen Hostettler, Kramarsch & Partner (hkp///) hat das Marktforschungsinstitut Demoscope zum zweiten Mal mit einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in der Schweiz beauftragt. Erstmals wurde die Umfrage parallel auch in Deutschland durchgeführt.

Die Schweizer Resultate zeigen eine wachsende Zustimmung zur „Leistungsentlohnung“ (77% ggü. 72% im Vorjahr). Unternehmen mit leistungsabhängigen Lohnsystemen werden zunehmend attraktiv eingestuft (61% ggü. 57% im Vorjahr). Allerdings bleibt die Zuverlässigkeit der Leistungsmessung umstritten. 48% (Vorjahr 46%) meinen, dass der Arbeitgeber die Leistung der Mitarbeiter zuverlässig messen kann. 42% (Vorjahr 44%) sehen das genau umgekehrt.

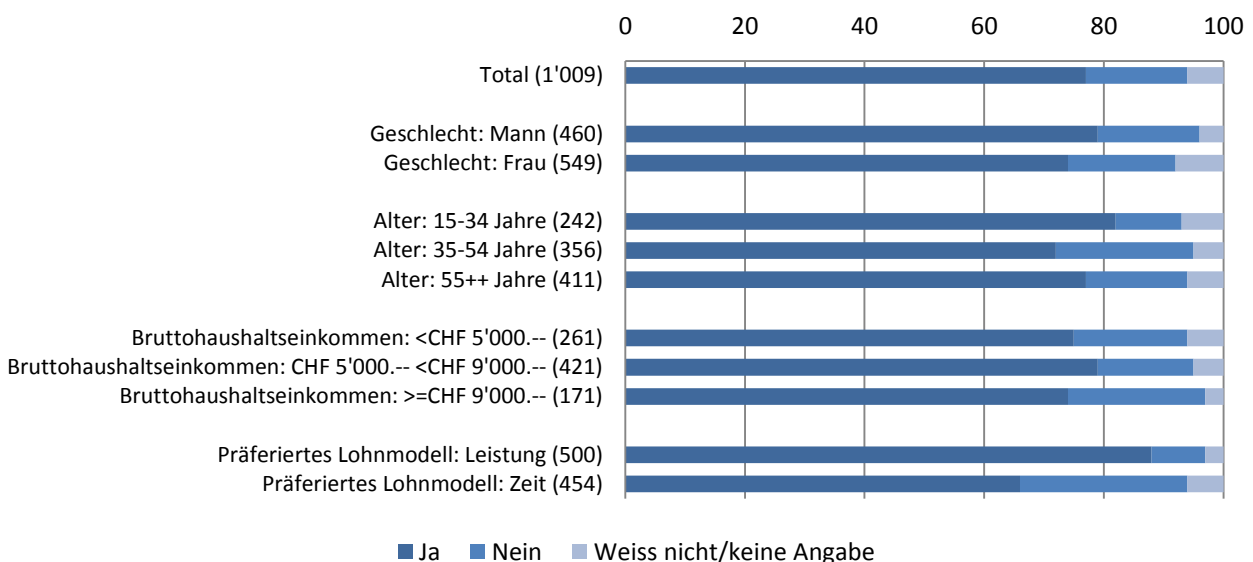


Abbildung: "Spornen leistungsabhängige Löhne zu besonderem Einsatz an?" (Quelle: Demoscope)

Stephan Hostettler, hkp/// Managing Partner, kommentiert: „Firmen mit einem leistungsorientierten Lohnmodell haben im Arbeitsmarkt klar die besseren Chancen.“ Und weiter: „Das Leistungsprinzip ist in der Schweiz auch in Lohnfragen fest verankert. An dem Grundsatz müssen sich auch Manager messen lassen.“ Eine klare Mehrheit (71%) ist der Meinung, dass die Unternehmen zu wenig unternommen haben, um dem Volk ihre Salärssysteme verständlich zu machen. Stephan Hostettler: „Die Forderung nach Langfristigkeit sowie Berücksichtigung von Risikokomponenten, im Finanzsektor

häufig vorgebracht, macht die Vergütungsmodelle komplexer. Der Nachvollzug der Pläne wird damit anspruchsvoller.“

Breite und emotionale Beschäftigung mit dem Thema

Die Resultate zeigen ferner, dass das Thema Managersaläre die breite Bevölkerung nach wie vor bewegt (53%), wenn auch weniger als im Vorjahr (60%). Innerhalb der Bevölkerung sind die Unterschiede gross. Viele junge Menschen sind dem Thema gegenüber indifferent. Ältere und gut ausgebildete Menschen interessieren sich hingegen sehr dafür. Die Diskussion wird dabei vorwiegend emotional empfunden (52%). Auffallend ist der grosse Unterschied zwischen den Landesteilen. In der Westschweiz wird die Diskussion offensichtlich nüchterner geführt (59% vs. 29%). Hohe Bonuszahlungen werden in der ganzen Schweiz klar als Systemproblem (66%) und nicht als Einzelfälle betrachtet.

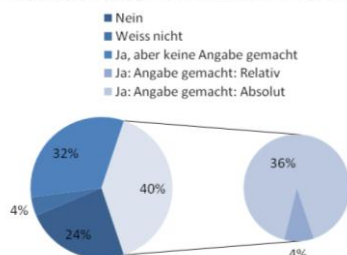
„Das Thema Managersaläre wird etwas weniger heiss gegessen als auch schon“, meint Stephan Hostettler. „Es bleibt abzuwarten, ob der Trend so weiter geht und Managersaläre über kurz oder lang gesellschaftlich akzeptiert werden.“ Und weiter: „Die vielen Mediengeschichten über hohe Managersaläre haben ihre Wirkung nicht verfehlt. Ob zutreffend oder nicht: Hohe Saläre werden als Problem betrachtet, das die Wirtschaft bislang nicht zufriedenstellend gelöst hat. Die Diskussion muss versachlicht werden. Einfachheit, Transparenz und eine umfassende Aufklärungsarbeit durch den Verwaltungsrat – basierend auf dem Prinzip Lohn für nachhaltige Resultate – sind bei Vergütungsmodellen wichtige Prinzipien.“

Leicht abnehmender Ruf nach Lohnobergrenze

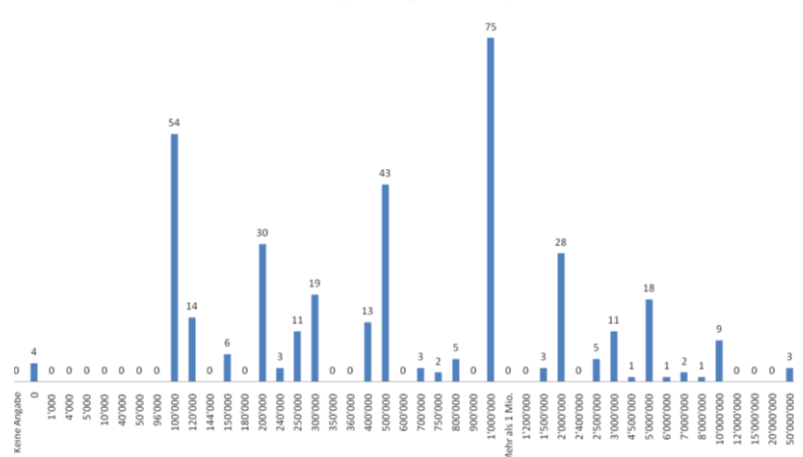
Auf die Frage, ob in Zukunft weiterhin die Aktionäre frei über die Höhe von Vergütungen für Manager entscheiden können oder nicht, meinen 58% der Befragten, der Staat sollte Grenzen setzen. Vor einem Jahr waren es mit 64% deutlich mehr. Eine überwiegende Mehrheit in der Schweiz ist der Meinung, dass eine Lohnobergrenze sinnvoll wäre. Auch hier hat sich die Quote allerdings reduziert, auf 72% von 77% im Vorjahr. Es herrscht allerdings keine Einigkeit, wie und wo eine Lohnobergrenze definiert werden soll.

Stephan Hostettler interpretiert: „Die zunehmenden konsultativen Abstimmungen über Vergütungssysteme an den Generalversammlungen, angestossen von aktivistischen Aktionären und politischen Initiativen, haben der Kritik offenbar die Spitze gebrochen. Mehr Befragte als im Vorjahr sind der Meinung, die Aktionäre sollen sich diesem Thema ohne Staatseinmischung annehmen.“

Braucht es Obergrenze? für CH 2011 (n=1009)



Wenn Absolut: Betrag? für CH 2011 (364 Nennungen von total 1009 Befragten; Angabe in CHF)



Restriktive Festlegung von Lohnobergrenzen in Deutschland

Die Umfrageresultate aus Deutschland zeigen, dass mehr Personen (77%) eine Lohnobergrenze gutheissen als in der Schweiz (72%). Interessant ist die restriktivere Auffassung in Deutschland bei der Festlegung der Lohnobergrenze. Nennungen einer Lohnobergrenze von über einer Million sind in Deutschland mit lediglich acht von 1000 Befragten verschwindend klein. In der Schweiz erachten weitaus mehr Personen Lohnobergrenzen im höheren siebenstelligen Bereich als legitim. Unterschiede zeigen sich auch in der Bemessung der Lohnobergrenze. Die Höhe der Entlohnung wird in Deutschland häufiger in der Relation zu einem bestimmten Faktor wie zum Beispiel dem Unternehmenserfolg angesetzt. Dazu mein Stephan Hostettler: „Das ist vermutlich das Resultat des deutschen Vorstandsvergütungsgesetzes, das eine Angemessenheit von Managersalären vorschreibt. Wenn man eine Lohnobergrenze fordern will, dann allenfalls eine relative.“

Über die Studie. Die Bevölkerungsumfrage wurde Ende Juli / Anfang August 2011 im Rahmen einer Omnibusumfrage durchgeführt. Das Umfrageinstitut Demoscope befragte in je rund 1'000 Telefoninterviews eine repräsentative Bevölkerungsgruppe in der Schweiz sowie erstmals in Deutschland.

Hostettler, Kramarsch & Partner (hkp///) ist eine unabhängige und partnergeführte internationale Unternehmensberatung mit Büros in Zürich, Genf sowie Frankfurt am Main. Beratungsschwerpunkte sind Executive Compensation, Finanz- und Risiko-Management, Talent-Management, Board Services sowie Banking Services. Im Beratungssegment Compensation Insights & Technology werden alle Produkte und Dienstleistungen zur Bereitstellung verlässlicher, maßgeschneiderter Vergütungsdaten und -analysen sowie dafür erforderlicher IT-Lösungen gebündelt. Die hkp/// Partner verfügen über langjährige internationale Beratungserfahrung und sind im Markt anerkannte Fachexperten, die von Verwaltungs- und Aufsichtsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie Top-Managern und Spezialisten als kompetente Ansprechpartner geschätzt werden.

Anzahl Wörter: 838 Zeichen (inkl. Leeranschläge): 6609

Kontakt Hostettler, Kramarsch & Partner (hkp///)

Kirsten Mathiassen
Leiterin Marketing & Communication hkp/// Schweiz
Mühlebachstrasse 38, CH-8008 Zurich
Tel: +41 44 560 33 33
E-Mail: kirsten.mathiassen@hkp.com, www.hkp.com

Martin Meier-Pfister
IRF Communications AG
Tel. : +41 43 244 81 40
E-Mail : martin.meier-pfister@irfcom.ch