



Gehaltsumfrage 2006

Auswertung

specialised in success

P R O F E S S U S
■ *JMP*®

lic. iur. J. Martin Pulver M.B.L.-HSG, Partner
Dr. iur. Silvan Fahrni, Mitglied der Geschäftsleitung

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Interkantonale Unterschiede	4
3.	Lohndifferenzen aufgrund der Ausbildung	4
3.1.	Übersicht	4
3.2.	Erläuterungen	5
4.	Lohndifferenzen nach Bereichen in der Alterskategorie 25-30	8
4.1.	Übersicht	8
4.2.	Erläuterungen	8
5.	Lohndifferenzen nach Bereichen in der Alterskategorie 30-35	10
5.1.	Übersicht	10
5.2.	Erläuterungen	11
6.	Lohndifferenzen nach Bereichen in der Alterskategorie 35 – 40.....	12
6.1.	Übersicht	12
6.2.	Erläuterungen	13
7.	Lohndifferenzen nach Bereichen in der Alterskategorie 40 – 45.....	15
7.1.	Übersicht	15
7.2.	Erläuterungen	16
8.	Kategorie über 45.....	16
9.	Positionen mit Partnerstatus	16
10.	Lohnvergleich 2002/2006.....	17

1. Einleitung

Die JMP PROFESSUS AG, eine Tochtergesellschaft der JMP GROUP AG, ist unter anderem spezialisiert in der Vermittlung von qualifizierten Rechtsanwälten, Juristen, Compliance Officer und Steuerspezialisten für Unternehmen aus den verschiedensten Branchen und Rechtsanwaltskanzleien. Im Rahmen unserer beratenden Tätigkeit werden wir vielfach von Unternehmen und Kandidaten um Auskunft zu den auf dem Arbeitsmarkt bezahlten Gehältern gebeten. Offenbar wird die Lohnfrage unter Mitarbeitern in diesen Bereichen besonders diskret gehandhabt, was wohl auch mit der generellen Verschwiegenheit in diesem Berufsumfeld zusammenhängt. Aus diesen Gründen sahen wir uns Ende des Jahres 2002 dazu veranlasst, eine Gehaltsumfrage für Mitarbeiter in den obigen Bereichen durchzuführen. Das Ergebnis der Gehaltsumfrage 2002 ermöglichte Mitarbeitern, welche in diesen Bereichen tätig sind sowie entsprechenden Unternehmen eine Positionierung und einen direkten Vergleich im damaligen Marktumfeld. In der Folge wurden wir auch von Unternehmen beauftragt, zu eruieren, ob die ihren Mitarbeitern bezahlten Gehälter im Rahmen des Marktüblichen liegen, woraus auch weitere Erkenntnisse gewonnen werden konnten.

Da Lohnstrukturen wie die Wirtschaftslage einem steten Wandel unterliegen, haben wir uns aufgrund des sehr positiven Echos und der grossen Nachfrage entschieden, erneut eine Gehaltsumfrage durchzuführen. Die Teilnahme an der Gehaltsumfrage 2006 ist überraschend hoch ausgefallen und wir bedanken uns herzlich bei allen Teilnehmern für die Beantwortung und Zustellung der Fragebogen. Insgesamt wurden für die Auswertung die entsprechenden Angaben von 230 Personen verwertet. In den folgenden Ausführungen werden zudem auch die Erkenntnisse aus den vielen, durch uns geführten Bewerbungsgesprächen, berücksichtigt. Die vorliegende Auswertung beschränkt sich auf Rechtsanwälte, Juristen, Compliance Officers und Steuerspezialisten und erhebt trotz der repräsentativen Umfragegrösse keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Das Ziel dieser Auswertung ist es, einen Hinweis auf die in diesem Segment und im aktuellen Marktumfeld bestehenden Tendenzen zu geben und Unternehmen und Mitarbeitern eine Positionierung und einen zeitgemässen Quervergleich zu ermöglichen. Die Auswertung soll auch Aufschlüsse darüber geben, welche Faktoren das Einkommen und die Karriere beeinflussen. Wie bereits in der Gehaltsumfrage 2002 erfolgt auch die Auswertung der vorliegenden Umfrage aufgrund der entsprechenden Berufserfahrung primär nach Alter sowie nach Bereichen. Aufgrund dieser Gruppierungen können die Aussagen auch nicht immer differenziert erfolgen. Die Auswertung berücksichtigt nur die in der Privatwirtschaft ausgerichteten Gehälter. Als Messgrösse dient das im Kanton Zürich erzielte Einkommen. Auf die interkantonalen Unterschiede wird in der Folge eingegangen. Schliesslich bleibt zu beachten, dass die unten angegebenen Gehälter - da Durchschnittswerte - Annäherungswerte sind, welche von sehr vielen Faktoren abhängen.

2. Interkantonale Unterschiede

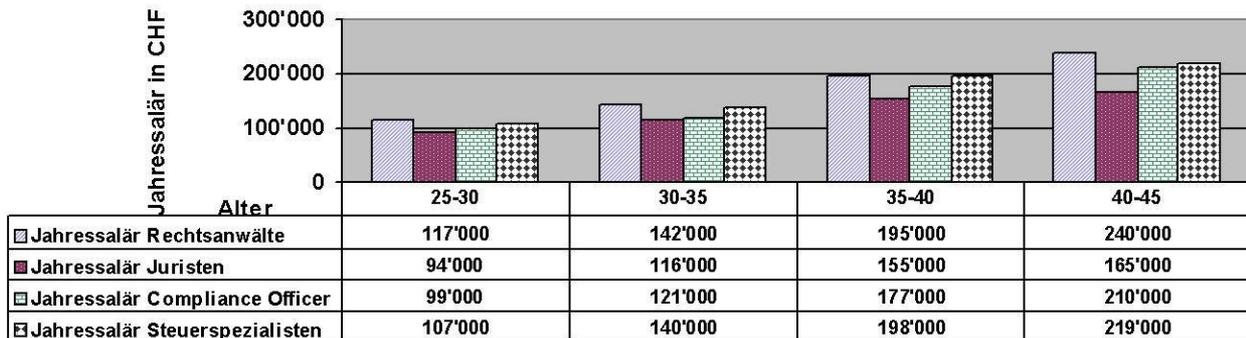
Nach wie vor bestehen gravierende interkantonale Unterschiede. Im Kanton Zürich werden für vergleichbare Positionen in Gegenüberstellung zu anderen Kantonen die höchsten Jahressaläre erzielt. So liegt in der aktuellen Umfrage das Jahreseinkommen im Kanton Zürich für vergleichbare Positionen im unteren bis mittleren Alterssegment (30-40) rund CHF 20'000 bis CHF 40'000 höher als in anderen Kantonen, bei Kaderstellen bis zu CHF 100'000. Dies betrifft nicht nur die Saläre bei Banken, sondern auch bei Anwaltskanzleien, Versicherungen und Industrieunternehmen. Ein Blick über die Grenze ergibt, dass im Fürstentum Liechtenstein für vergleichbare Positionen in den jüngeren Alterkategorien gleich hohe Jahreseinkommen wie in Zürich erzielt werden. Nach wie vor bestehen auch innerhalb der verschiedenen Kantone grosse Lohndifferenzen, welche durch keinerlei Kriterien erklärbar sind, ausser dass ein Arbeitgeber mehr zu bezahlen bereit ist als der andere. Im Gegensatz zum Ergebnis der Gehaltsumfrage 2002 scheinen sich jedoch die Löhne - zumindest im Kanton Zürich - für vergleichbare Positionen stärker angenähert zu haben.

3. Lohndifferenzen aufgrund der Ausbildung

3.1. Übersicht

Die folgende Tabelle zeigt die Jahreseinkommen von Rechtsanwälten, Juristen, Compliance Officer und Steuerspezialisten nach Ausbildung und Alterssegment auf. Bei den aufgezeigten Jahreseinkommen handelt es sich um das Gesamtjahreseinkommen inklusive Bonus und anderen Leistungen (Spesen, Auto, Hypothek, Essen, Übernahme von Versicherungsprämien usw.).

Wie oben dargelegt, handelt es sich bei den in der Tabelle aufgeführten Zahlen um Durchschnittswerte. Innerhalb der verschiedenen Alterssegmente sind je nach Bereich erhebliche Unterschiede, mit Ausschlägen gegen oben wie unten, feststellbar. Dabei wird entgegen der Auswertung der Gehaltsumfrage 2002 nicht zwischen Positionen mit oder ohne Führungs- und/oder Spezialaufgaben differenziert, zumal insbesondere in den höheren Alterskategorien in der Regel solche Aufgaben wahrgenommen werden. Nicht integriert wurden hingegen Positionen mit Partnerstatus. Auch im Allgemeinen wurden wenige augenfällig stark abweichende Saläre bei der vorliegenden Auswertung nicht berücksichtigt, da ansonsten das Ergebnis dieser Umfrage ungerechtfertigt stark verzerrt worden wäre.



3.2. Erläuterungen

Neben der eigenen Horizonsweiterung werden zeit- und kostenintensive Aus- und Weiterbildungen absolviert, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und damit auch eine Lohnsteigerung zu erzielen. War es für promovierte Juristen vor rund 10 Jahren noch relativ einfach, ohne jegliche Aus- und Weiterbildung den Einstieg z.B. in ein Finanzdienstleistungsunternehmen zu finden, stellt sich die Lage heute schwieriger dar.

Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass bei der *internen* Besetzung beispielsweise einer Führungsposition Mitarbeiter bevorzugt werden, welche eine grössere praktische Erfahrung im entsprechenden Bereich vorweisen können und deren Persönlichkeit den Anforderungen entspricht. Die juristische Weiterbildung (Dr. iur. / RA / LL.M.) rückt dabei in den Hintergrund, kann aber dennoch den Ausschlag geben, falls zwischen zwei gleichwertigen internen Kandidaten eine Auswahl getroffen werden muss. Hingegen wird bei der *externen* Besetzung einer Position oft viel Wert auf eine juristische Weiterbildung in Form eines Anwaltspatents oder Nachdiplomstudiums gelegt.

Dies führt dazu, dass die meisten Juristen nach Absolvierung der notwendigen Praktika die Anwaltsprüfung absolvieren. Zusätzlich wird von vielen Juristen mit oder ohne Anwaltspatent mittlerweile ein LL.M. (Master of Laws) in der Schweiz oder im Ausland absolviert. Dient z.B. der LL.M.-Lehrgang Internationales Wirtschaftsrecht in Zürich primär der eigenen Wissenserweiterung und wird berufs begleitend absolviert, dient ein LL.M. im Ausland in erster Linie dem Erlernen der englischen Sprache, zumal die wenigsten in der Folge in der Schweiz tätigen Juristen z.B. angelsächsisches Recht in der Praxis anwenden werden. Ein LL.M. in England oder den USA ist bei vielen grösseren Wirtschaftskanzleien Voraussetzung. Dabei wird oft vereinbart, dass rund ein Jahr nach Stellenantritt ein LL.M. im englischen Sprachraum angetreten wird. Meist wird der Arbeitsvertrag aufgelöst und der Arbeitgeber hält es sich offen, ob er den Arbeitnehmer nach dem Auslandsaufenthalt wieder anstellen wird. Ausschlaggebend sind dabei die erbrachte Arbeitsleistung sowie die Arbeitsbelastung. Ebenso steht es in diesen Fällen natürlich auch dem Arbeitnehmer offen, ob er

zur alten Arbeitgeberin zurückkehrt. Einen Anteil an die Kosten eines LL.M. Programms im Ausland wird nur von sehr wenigen Wirtschaftskanzleien geleistet, obwohl diese bspw. in den USA in der Regel mehr als CHF 100'000 (Universitätsgebühren und Lebenshaltungskosten) betragen. Für den Arbeitnehmer zahlt sich eine solche Investition neben dem Erlebten insofern aus, als dass er in der Regel bei einer Anwaltskanzlei nachher monatlich rund CHF 1'000 – 1'500 mehr verdient, womit zumindest kurzfristig der finanzielle Aspekt nicht im Vordergrund stehen sollte. Es ist jedoch zu beachten, dass sich die erworbenen Englischkenntnisse insofern auszahlen, dass die Chancen bei einer Bewerbung für eine Stelle bei einem international tätigen Unternehmen bedeutend höher sind. Dies schlägt sich dann auch im Lohn nieder. Oft wird von diesen Unternehmen explizit ein LL.M. in England oder den USA gefordert. Damit sollen die - kostengünstigeren - LL.M.- Programme bspw. in Australien oder Südafrika ausgeschlossen werden, da die entsprechenden Universitäten im Ranking in der Regel tiefer als die Universitäten und den USA und England liegen. Haben früher primär Rechtsanwälte ein LL.M. absolviert, lässt sich in letzter Zeit ein Trend feststellen, dass auch viele Juristen ohne Anwaltspatent ein solches Programm in der Schweiz oder im Ausland absolvieren, was in aller Regel auch eine Lohnsteigerung zur Folge hat. Rund ¼ der Teilnehmer der vorliegenden Umfrage haben ein LL.M. in der Schweiz oder im Ausland absolviert.

Wie bereits oben ausgeführt gibt es immer weniger Juristen, welche nach der Absolvierung der notwendigen Praktika nicht die **Anwaltsprüfung** absolvieren. Obwohl der Arbeitsmarkt bedeutend besser ist als vor rund drei Jahren, setzen gerade Finanzdienstleistungsunternehmen für Positionen im Rechtsdienst in aller Regel ein Anwaltspatent voraus, obwohl dies grundsätzlich nicht notwendig wäre. Auffällig ist das in allen Alterskategorien bestehende starke Lohngefälle zwischen Juristen mit und ohne Anwaltspatent. Juristen mit Anwaltspatent erzielen im Durchschnitt ein CHF 25'000 bis 50'000 höheres Jahreseinkommen.

Ein **Dokortitel** wird in der Regel mit einer Salärsteigerung in der Höhe von monatlich rund CHF 500 honoriert. Als Voraussetzung für eine Partnerschaft wird ein Dokortitel nur noch von einigen wirtschaftsrechtlich orientierten Anwaltskanzleien gefordert, auch wenn dies nicht explizit gesagt wird. Dass früher ein Dokortitel von grösserer Wichtigkeit war, wird auch dadurch belegt, dass rund die Hälfte aller über 45-jährigen Teilnehmer dieser Umfrage in leitenden Positionen einen solchen aufweist. Bei den tieferen Alterskategorien können nur noch knapp 10% einen Dokortitel vorweisen.

Das Einkommen nach Abschluss des Studiums/Rechtsanwaltspatentes bei Beginn der beruflichen Tätigkeit steigert sich jährlich um rund CHF 2'000 bis CHF 10'000, wobei mit letzterem Wert auch wieder die grössten Wirtschaftsanwaltskanzleien in Zürich die Spitzenposition einnehmen. Bei sol-

chen stellt sich in der Regel nach 5 bis 7 Jahren die Frage nach der Partnerschaft. Das Jahreseinkommen beträgt zu diesem Zeitpunkt rund CHF 200'000.

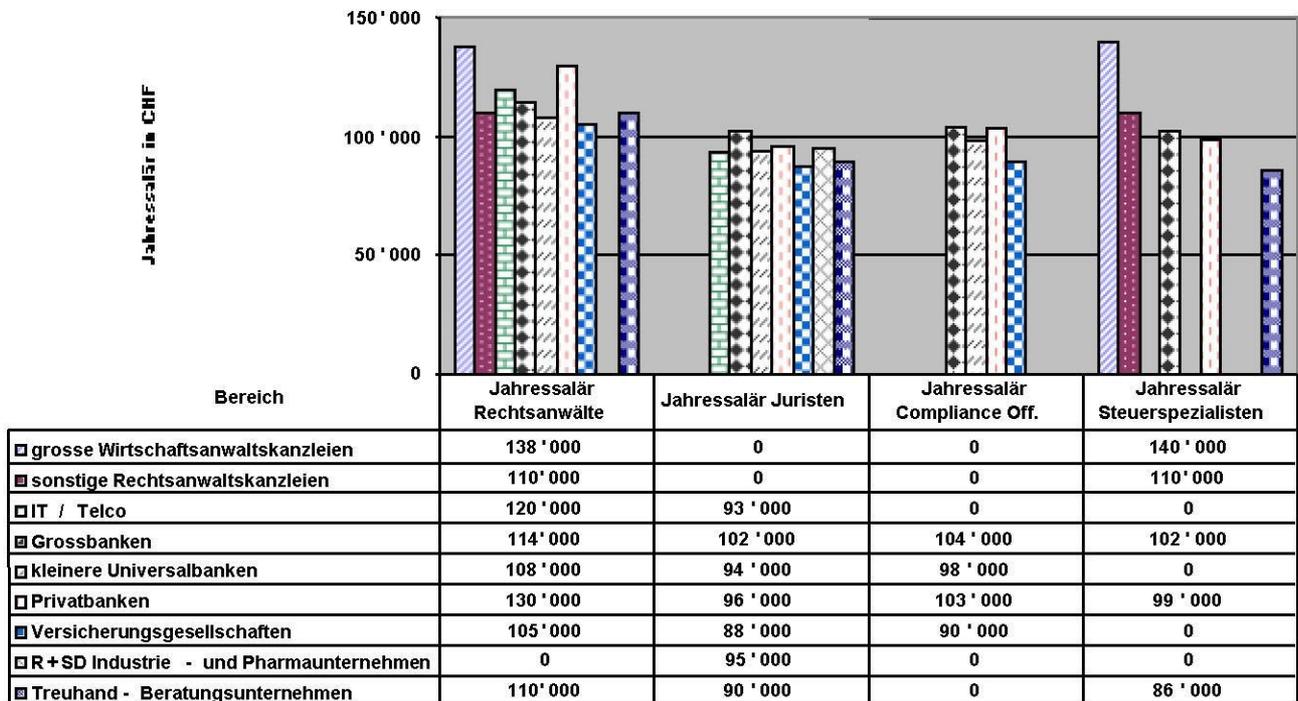
Der Durchschnittswert der **Compliance Officer** umfasst Personen mit verschiedener Grundausbildung (lic.iur., lic.oec., kaufmännische Grundausbildung). Die aufgeführten Werte berücksichtigen lediglich Einkommen von Compliance Officer in organisatorisch separierten Einheiten. Sind Compliance Officer im Rechtsdienst integriert und weisen sie eine gleiche Ausbildung wie die Mitarbeiter des Rechtsdienstes auf, so ist das Einkommen zwischen ihnen und den im Rechtsdienst tätigen Rechtsanwälten in der Regel identisch. In organisatorisch separierten Einheiten tätige Compliance Office mit juristischem oder betriebswirtschaftlichem Studium erzielen in der Regel ein höheres Jahreseinkommen als ihre Kollegen ohne Anwaltspatent in der Rechtsabteilung. Der Grund dafür liegt in einem steten Ausbau dieses Berufssegments, was zu Folge hat, dass es aktuell auf dem Markt zu wenig qualifizierte Compliance Officer gibt, was auch die Löhne ansteigen lässt. Schliesslich ist bei Finanzdienstleistungsunternehmen auch ein Trend erkennbar, nur noch Compliance Officer mit einem juristischen oder betriebswirtschaftlichen Studium einzustellen.

Der in der Rubrik „**Steuerspezialisten**“ auffällige Lohnsprung im vom Alterssegment „25 -30“ zum Altersegment „30-35“ findet seine Begründung im Bestehen der Prüfung zum eidg. dipl. Steuerexperten.

Der Lohnanstieg von Rechtsanwälten, Juristen, Compliance Officer und Steuerspezialisten aus den verschiedensten Bereichen ohne Führungs- oder Spezialaufgaben sowie Partnerstatus verflacht mit zunehmendem Alter rasch, bis das Einkommen schliesslich mehr oder weniger nur noch der Teuerung angepasst wird. Dies ist in der Regel ab Erreichen des 45. Altersjahres der Fall.

4. Lohndifferenzen nach Bereichen in der Alterkategorie 25-30

4.1. Übersicht



In der Tabelle sind aus folgenden Gründen Nullwerte eingefügt worden:

In RA-Kanzleien arbeiten mit Ausnahme von Substituten, welche vorliegend nicht berücksichtigt werden, in der Regel keine Juristen ohne RA Patent.

Compliance Officer werden in der Regel nur in Finanzdienstleistungsgesellschaften ausserhalb des Rechtsdienstes, in separaten organisatorischen Einheiten geführt. Ansonsten werden diese Aufgaben durch den Rechtsdienst wahrgenommen, sofern dies überhaupt notwendig ist. Dies ist auch bei IT / Telco, Industrie- und Pharmaunternehmen sowie Treuhand- und Beratungsunternehmen der Fall, nicht zuletzt deshalb, weil sich die in diesem Bereich ergebenden Problematiken und Fragestellungen sehr viel geringer ausfallen als bei den Finanzdienstleistungsinstituten. Die Rechtsanwaltskanzleien bieten zwar teilweise Beratungsdienstleistungen im Compliance-Bereich an, haben intern in der Regel jedoch keinen eigenen Compliance Dienst.

IT/Telco, sonstige Retailbanken, Versicherungsgesellschaften, Industrie- und Pharmaunternehmen beschäftigen in der Regel nur Steuerspezialisten mit abgeschlossener Prüfung zum eidg. dipl. Steuerexperten oder Personen mit langandauernder Berufserfahrung im Steuerbereich. Diese Prüfung und/oder die geforderte Berufserfahrung wird nur ausnahmsweise von Personen unter 30 absolviert/erreicht, weshalb ein Nullwert eingefügt wurde.

Industrie- und Pharmaunternehmen beschäftigen in der Regel keine Rechtsanwälte frisch ab Ausbildung. Sie setzen eine Berufserfahrung von 3-5 Jahren voraus. Da die Rechtsabteilungen sehr klein gehalten sind, ist keine Zeit vorhanden, einen Mitarbeiter lange schulen zu können.

Die Abkürzung R+SD wird hier wie folgend für Rechts- und Steuersdienst und die Abkürzung R,S+CD für Rechts-, Steuer- und Compliance-Dienst verwendet. Dabei wird keine Unterscheidung gemacht, ob diese Dienste unter einer organisatorischen Einheit oder getrennt geführt werden.

In den folgenden Alterskategorien sind in den Übersichten zusätzlich die Zeilen Grossbank / R,S+CD Konzernstufe sowie Versicherung / R,S + CD Konzernstufe aufgeführt. Das Fehlen dieser Zeilen in der vorliegenden Übersicht ist darauf zurückzuführen, dass in der Alterskategorie 25-30 in aller Regel Mitarbeiter noch nicht auf Konzernstufe angestellt werden.

Juristen steigen in Treuhand- und Beratungsunternehmen meist in jungen Jahren ein. In der Folge spezialisieren sie sich in den Bereichen Steuern und Revision, weshalb in den folgenden Tabellen bei der Position Juristen ein Nullwert eingesetzt ist.

4.2. Erläuterungen

Die in der Rubrik „Juristen“ aufgeführten Werte berücksichtigen lediglich Einkommen von Juristen, welche sich in ihrer täglichen Arbeit mit juristischen Fragestellungen befassen. Praktikumsstellen an Gerichten oder in der Advokatur wurden in der vorliegenden Auswertung *nicht* berücksichtigt. Nach der Probezeit verdient ein Auditor an den Gerichten im Kanton Zürich brutto CHF 4'800, als juristischer Sekretär in der Folge brutto rund CHF 6'700 monatlich. Die Saläre für Praktikumsstellen in der Advokatur im Kanton Zürich bewegen sich zwischen monatlich CHF 4'000 und CHF

7'000. Auch hier sind extreme interkantonale Lohnschwankungen vorhanden, wobei der Kanton Zürich wiederum an der Spitze liegt. In anderen Kantonen werden Praktikumsstellen teilweise gar nicht entlohnt.

Die Spanne der Einstiegssaläre von Rechtsanwälten nach Erlangen ihres Rechtsanwaltspatentes liegt - ohne weitere Berufserfahrung als die für die Prüfung notwendigen Praktika - zwischen CHF 95'000 und CHF 145'000. Die höchsten Einkommen werden hierbei von den grössten Wirtschaftsanwaltskanzleien in Zürich bezahlt. Das Rechtsanwaltspatent wird durchschnittlich im Alter von rund 29 Jahren erworben.

Generell für alle Alterskategorien ist festzuhalten, dass bei Anwaltskanzleien tätige Rechtsanwälte neben dem eigentlichen Einkommen selten in den Genuss von den bei grösseren Betrieben üblichen Nebenleistungen, wie z.B. gute Vorsorgemodelle, Essensentschädigungen, günstige Kantinenverpflegung usw. kommen. Zudem ist ihre Präsenzzeit, was insbesondere für die grossen Wirtschaftsanwaltskanzleien Gültigkeit hat, zum Teil erheblich grösser als bei ihren Kollegen. So erklären sich auch Lohndifferenzen von rund CHF 33'000 zwischen einem Rechtsanwalt in einer Grosskanzlei und einem Rechtsanwalt in einem Versicherungsunternehmen. Rechnet man die verschiedenen Jahressaläre auf die Arbeitsstunde runter (Lohn durch tatsächliche Präsenzzeit) ist die Differenz oft nur noch marginal. Die entsprechenden Lohndifferenzen spiegeln demnach auch die Work / Life Balance wieder.

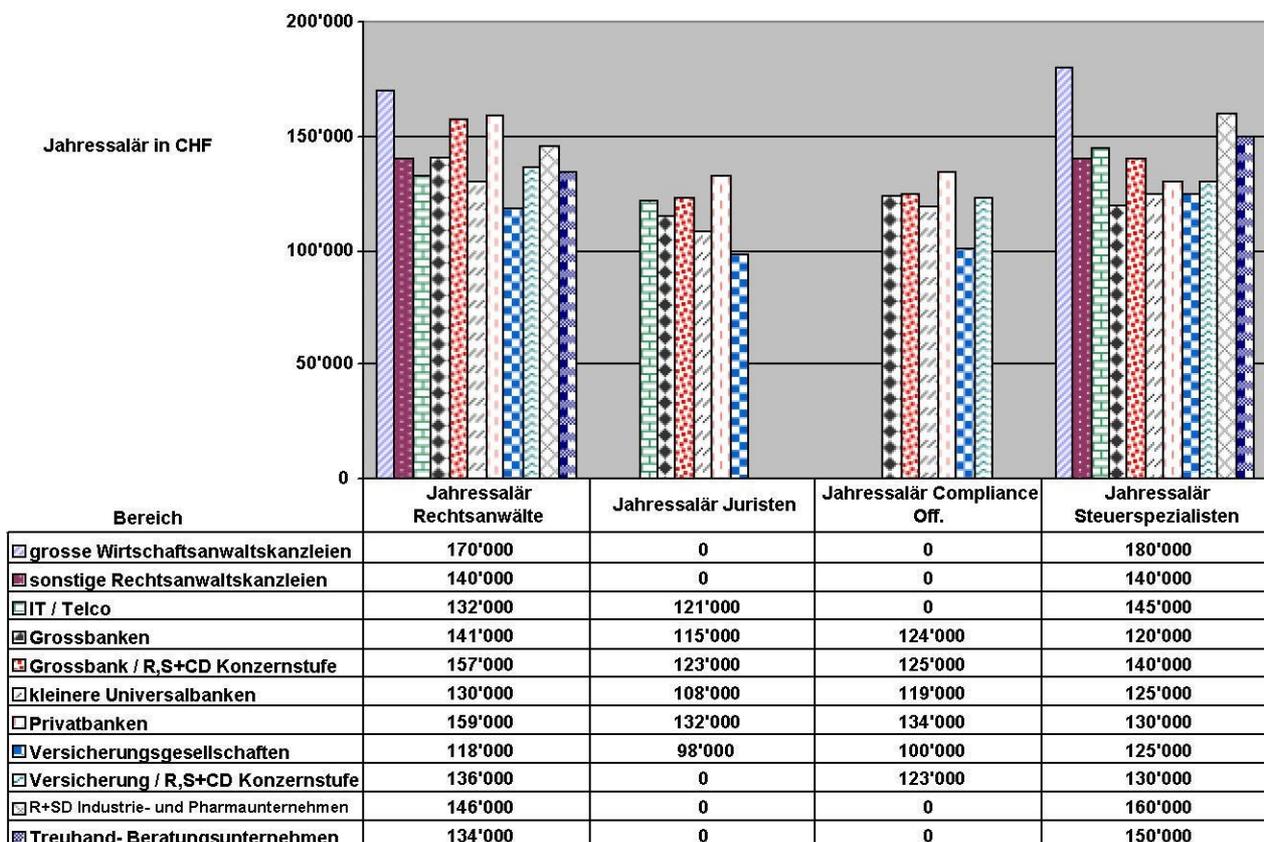
Obwohl der Durchschnittswert der Compliance Officer Personen mit verschiedener Grundausbildung (lic.iur., lic.oec., kaufmännische Grundausbildung) umfasst, liegt ihr Einkommen in dieser Alterkategorie höher als dasjenige der Juristen aber tiefer als dasjenige der Rechtsanwälte. Das durchschnittlich höhere Einkommen der Compliance Officer im Vergleich zu demjenigen der Juristen ist darauf zurückzuführen, dass in den letzten Jahren auch viele Rechtsanwälte eine Stelle als Compliance Officer angetreten haben und diese aufgrund des Anwaltspatents ein höheres Einkommen als Juristen ohne Anwaltspatent erzielen.

Ein grosser Unterschied zwischen den Einkommen besteht innerhalb der Rubrik „Steuerspezialisten“. Dieser ist darauf zurückzuführen, dass Anwaltskanzleien in dieser Alterskategorie für den Bereich Steuern in der Regel Rechtsanwälte beschäftigen und ihnen deshalb das gleiche Einkommen zugestehen, wie ihren nicht in diesem Bereich tätigen Kollegen. Andere Unternehmen beschäftigen im Steuerbereich nicht nur Personen mit Rechtsanwaltspatent, sondern auch Juristen, Betriebswirtschaftler und Personen mit kaufmännischer Grundausbildung, weshalb die in der Rubrik „Steuerspezialisten“ aufgeführten Werte einen Durchschnittswert der Einkommen all dieser Personen darstellen. Gleichwohl ist die Differenz zwischen dem Einkommen eines in Ausbildung

zum eidg. dipl. Steuerexperten stehenden Steuerspezialisten mit Rechtsanwaltspatent bei einer Treuhandgesellschaft und einer Rechtsanwaltskanzlei erheblich (bis zu CHF 50'000). Die Treuhandgesellschaften betrachten die im Steuerbereich tätigen Personen - die Zusatzqualifikationen finden im Einkommen nur beschränkt Berücksichtigung - bis zum Erlangen des eidg. dipl. Steuerexperten als in der Ausbildung stehend. Diese Betrachtungsweise schlägt sich dann auch im Einkommen nieder.

5. Lohndifferenzen nach Bereichen in der Alterkategorie 30-35

5.1. Übersicht



In der Tabelle sind aus folgenden Gründen **Nullwerte** eingefügt worden:

In RA-Kanzleien arbeiten mit Ausnahme von Substituten, welche vorliegend nicht berücksichtigt werden, in der Regel keine Juristen ohne RA Patent.

Versicherung (R,S + CD Konzernstufe); R + SD Industrie- und Pharmaunternehmen / Juristen: Aus den erwähnten Bereichen liegen keine aussagekräftigen Daten von Juristen ohne Anwaltspatent vor, wobei in diesen Bereichen und in dieser Alterskategorie auch nur selten Juristen ohne Anwaltspatent beschäftigt werden.

Treuhand- Beratungsunternehmen: Juristen steigen in Treuhand- und Beratungsunternehmen meist in jungen Jahren ein und spezialisieren sich in der Folge in den Bereichen Steuern und Revision, weshalb in dieser und den folgenden Tabellen ein Nullwert eingefügt wurde.

Compliance Officer werden in der Regel nur in Finanzdienstleistungsgesellschaften ausserhalb des Rechtsdienstes, in separaten organisatorischen Einheiten geführt. Ansonsten werden diese Aufgaben durch den Rechtsdienst wahrgenommen, sofern dies überhaupt notwendig ist. Dies ist auch bei IT / Telco, Industrie- und Pharmaunternehmen sowie Treuhand- und Beratungsunternehmen der Fall, nicht zuletzt deshalb, weil sich die in diesem Bereich ergebenden Problematiken und Fragestellungen sehr viel geringer ausfallen als bei den Finanzdienstleistungsinstituten. Die Rechtsanwaltskanzleien bieten zwar teilweise Beratungsdienstleistungen im Compliance-Bereich an, haben intern in der Regel jedoch keinen eigenen Compliance Dienst.

5.2. Erläuterungen

Innerhalb der gleichen Gesellschaft können grosse Unterschiede bezüglich der im Rechts-, Steuer- und Compliance-Dienst bezahlten Jahreseinkommen bestehen. In der Regel erzielt ein bei einer Bank oder Versicherungsgesellschaft im Rechtsdienst auf Konzernstufe tätiger Rechtsanwalt ein höheres Jahreseinkommen als sein Kollege im Rechtsdienst des Retail-Banking oder des Schweizer Versicherungsgeschäfts. Was die Finanzdienstleistungsunternehmen betrifft, so werden an Rechtsanwälte und Juristen die höchsten Gehälter von Privatbanken bezahlt. Besonders lukrativ erscheinen die Bereiche „Investment Banking“ und „Asset Management“. In diesen Bereichen sind auch die ausbezahlten Boni am höchsten. Ebenso verhält es sich bezüglich der Einkommen der in diesen verschiedenen Bereichen tätigen Steuerspezialisten und Compliance Officer. Selbst bei diesen Einkommen besteht noch eine beträchtliche Differenz zu den von den grossen Wirtschaftsanwaltskanzleien bezahlten Gehältern. Dies ist insofern erstaunlich, als vielfach die gleichen Voraussetzungen an Kandidaten bezüglich Ausbildung, Verfügbarkeit und Einsatzbereitschaft gestellt werden.

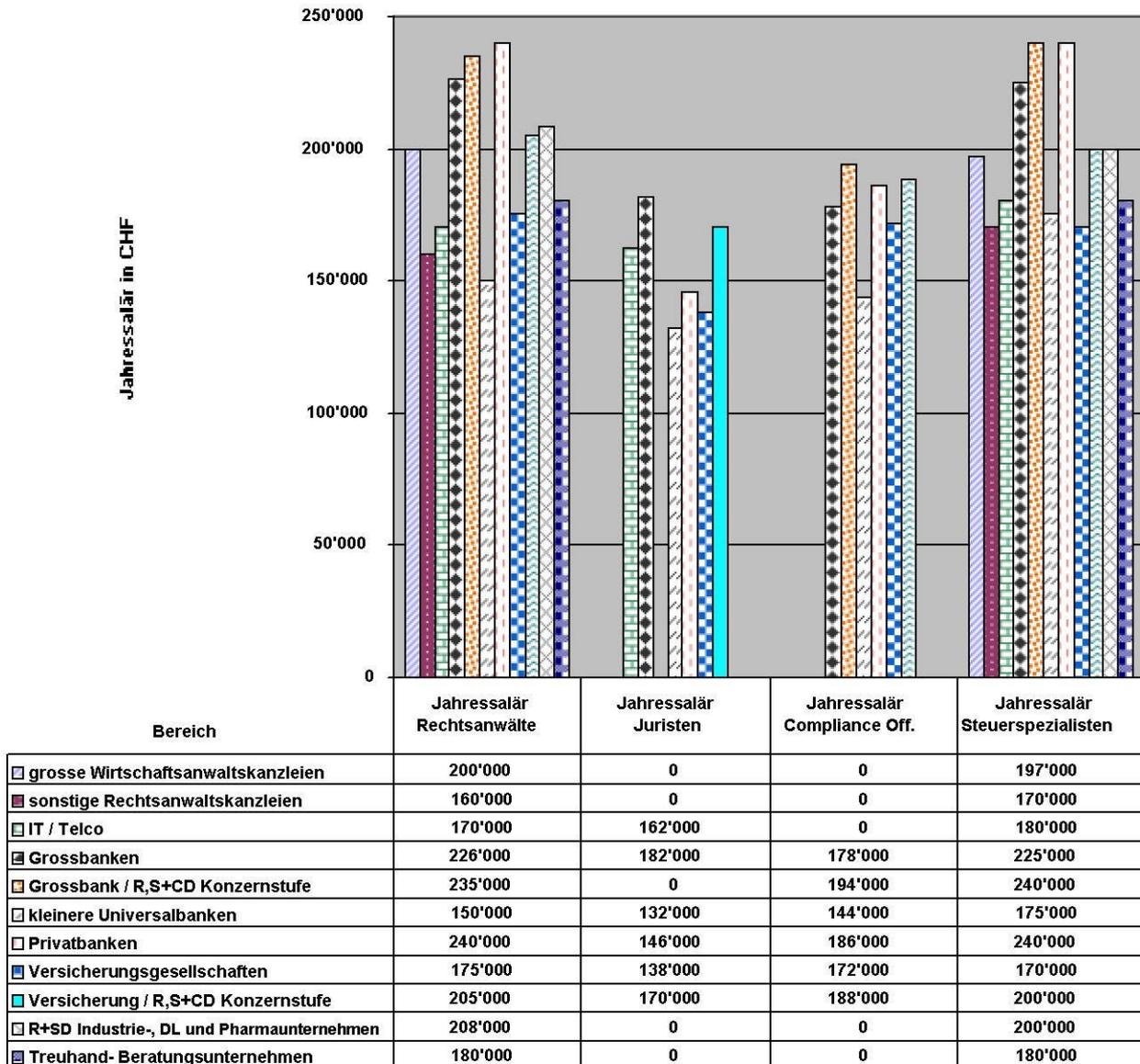
Der Durchschnitt der Einkommen der Compliance Officer liegt ein wenig höher als bei den Juristen ohne Rechtsanwaltspatent. Ohne akademischen Titel tätige Compliance Officer müssen sich jedoch mit einem tieferen Einkommen zufrieden geben.

In der vorliegenden Umfrage ist bereits in dieser Alterskategorie ein Grossteil der bei Finanzdienstleistungsunternehmen tätigen Arbeitnehmer aufgrund der Beförderung in den Direktionsrang bonusberechtig. Dieser Schritt in Stabsfunktionen - in welchen sich die Rechtsanwälte, Compliance Officer und Steuerspezialisten meistens befinden - auch ohne die Übernahme von Führungsaufgaben möglich. Da Juristen (also keine Rechtsanwälte im Rechtsdienst) in Bankinstituten in der Regel nicht in die Stabs- sondern in die Linienorganisation integriert sind, geht der Aufstieg in die Direktionsränge mehrheitlich mit der Übernahme von Führungsaufgaben einher.

Der Bonusanteil variiert bei Banken in dieser Alterskategorie zwischen 0 bis 25% und beträgt durchschnittlich 1/6 des Fixeinkommens. Bei Versicherungen beläuft sich der Bonusanteil zwischen 0 bis 15% und bei Industrie-/Pharmaunternehmen zwischen 0 bis 25%. Was die anderen Leistungen (Spesen, Auto, Hypothek, Essen, Übernahme von Versicherungsprämien etc.) betrifft, so fallen diese zwar sehr unterschiedlich aus, doch lassen sich keine eindeutigen Tendenzen in Bezug auf die verschiedenen Bereiche feststellen.

6. Lohndifferenzen nach Bereichen in der Alterskategorie 35 – 40

6.1. Übersicht



In der Tabelle sind aus folgenden Gründen **Nullwerte** eingefügt worden:

In RA-Kanzleien arbeiten mit Ausnahme von Substituten, welche vorliegend nicht berücksichtigt werden, in der Regel keine Juristen ohne RA Patent.

Industrie- und Pharmaunternehmen / Juristen: Aus diesem Bereich liegen keine aussagekräftigen Daten von Juristen ohne Anwaltspatent vor, wobei in diesem Bereich und in dieser Alterskategorie auch nur selten Juristen ohne Anwaltspatent beschäftigt werden.

Treuhand- Beratungsunternehmen / Juristen: Juristen steigen in Treuhand- und Beratungsunternehmen meist in jungen Jahren ein und spezialisieren sich in der Folge in den Bereichen Steuern und Revision, weshalb in dieser und den folgenden Tabellen ein Nullwert eingefügt wurde.

Compliance Officer werden in der Regel nur in Finanzdienstleistungsgesellschaften ausserhalb des Rechtsdienstes, in separaten organisatorischen Einheiten geführt. Ansonsten werden diese Aufgaben durch den Rechtsdienst wahrgenommen, sofern dies überhaupt notwendig ist. Dies ist auch bei IT / Telco, Industrie- und Pharmaunternehmen sowie Treuhand- und Beratungsunternehmen der Fall, nicht zuletzt deshalb, weil sich die in diesem Bereich ergebenden Problematiken und Fragestellungen sehr viel geringer ausfallen als bei den Finanzdienstleistungsinstituten. Die Rechtsanwaltskanzleien bieten zwar teilweise Beratungsdienstleistungen im Compliance-Bereich an, haben intern in der Regel jedoch keinen eigenen Compliance Dienst.

6.2. Erläuterungen

Die in den Anwaltskanzleien und partnerschaftlich organisierten Treuhand- und Beratungsunternehmen tätigen Rechtsanwälte und Steuerspezialisten stehen gegen Ende dieser Alterskategorie in der Regel vor der Partnerschaft. Erhalten sie kein Angebot zum Eintritt in die Partnerschaft, ist es üblich, dass sie aus dem Unternehmen ausscheiden und sich eine neue Herausforderung suchen. Sie wechseln dann vielfach in Rechtsdienste von Unternehmen, wo dann auch die Jahressaläre höher sind als bei Grosskanzleien ohne Partnerstatus. Dabei werden auch oft Führungsaufgaben übernommen.

Das Alter, die damit einhergehende Berufserfahrung und die Ausbildung sind zwar mitentscheidend, um eine Führungsposition zu erlangen, für die Einkommenshöhe verlieren sie jedoch ab Erlangen einer solchen wesentlich an Bedeutung. Ab diesem Zeitpunkt ist der Umfang der Führungsverantwortung, die Funktion, der Rang, der Arbeitgeber und der Bereich, in welchem der Rechtsanwalt, Jurist, Compliance Officer oder Steuerspezialist tätig ist, das ausschlaggebende Element für die Einkommenshöhe.

Was die Finanzdienstleistungsunternehmen betrifft, so stellt der Bonus in dieser Alterkategorie einen wesentlichen Bestandteil des Einkommens dar und hat in sehr wenigen Fällen sogar die Höhe des Fixeinkommens erreicht. Bei den Abteilungsleitern (darunter wird ein Verantwortlicher über einen Teilbereich des Rechts- und/oder Steuer- und/oder Compliance Dienst eines Unternehmens/Konzerns verstanden) ist die Höhe des Bonus von der Funktionsstufe (Prokurist/Director) sowie vom Unternehmens-Gesamtergebnis und der persönlichen Leistung abhängig. In aller Regel variiert der Bonus bei Finanzdienstleistungsunternehmen in dieser Alterskategorie zwischen 25% bis 50% des Fixeinkommens. Wiederum wurden die höchsten Saläre bei Banken in den Bereichen „Investment Banking“ und „Asset Management“ erzielt. In diesen Bereichen betrug der Bonus oft 50% des Fixeinkommens. Der Bonus bei Versicherungsunternehmen liegt bedeutend tiefer, in der Regel beträgt er 10% bis 30% des Fixeinkommens.

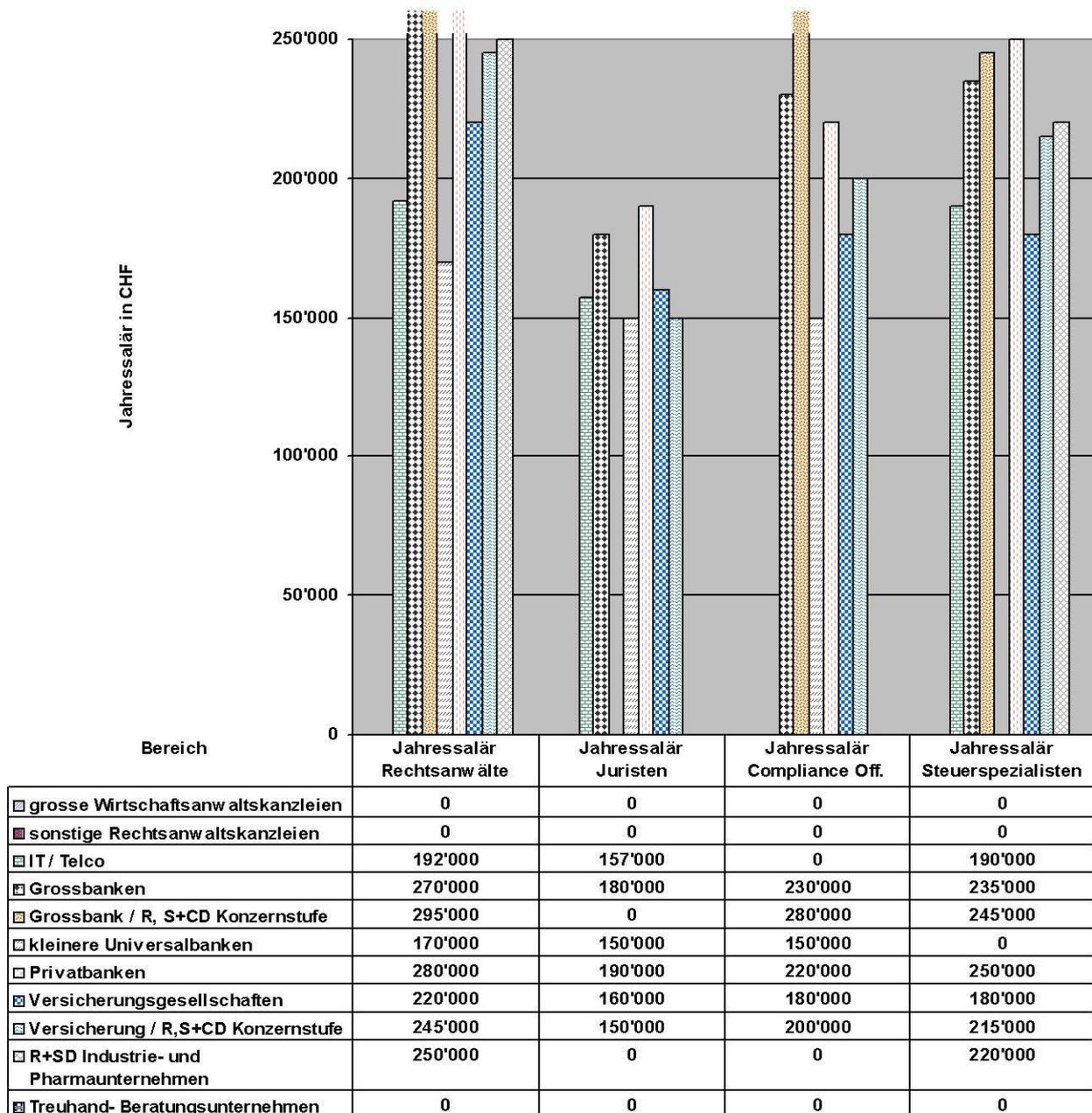
In IT/Telco Betrieben sowie Industrie- und Pharmaunternehmen ist ein grösserer Lohnsprung wie in der Bank und der Versicherung mit Erreichen des Direktionsranges nur mit der Uebernahme von Spezial- oder Führungsaufgaben, in der Regel die Leitung des Rechts- und/oder Steuerdienstes möglich. Da die Rechts- und Steuerdienste dieser Unternehmen grösstenteils sehr klein gehalten und Spitzen über externe Kanzleien abgedeckt werden, besteht nur bei wenigen in der Schweiz ansässigen Gesellschaften eine zweite Führungsebene im Rechts- und/oder Steuerdienst. In der Regel führt der Head Legal auch den Steuerdienst, sofern dieser nicht gänzlich ausgelagert ist.

Der Bonus bei Industrie-/Pharmaunternehmen liegt im Vergleich zum Fixeinkommen in dieser Alterskategorie bedeutend tiefer als bei Finanzdienstleistungsunternehmen. Er variiert zwischen 0% bis höchstens 25%. Bei IT-/Telco Unternehmen bewegt sich der Bonus zwischen 0 bis 20% des Fixeinkommens.

Was die anderen Leistungen (Spesen, Auto, Hypothek, Essen, Übernahme von Versicherungsprämien etc.) betrifft, so fallen diese sehr unterschiedlich aus, doch lassen sich wiederum keine eindeutigen Tendenzen in Bezug auf die verschiedenen Bereiche feststellen.

7. Lohndifferenzen nach Bereichen in der Alterskategorie 40 – 45

7.1. Übersicht



In der Tabelle sind aus folgenden Gründen Nullwerte eingefügt worden:

In partnerschaftlich organisierten Unternehmen (Anwaltskanzleien/Beratungsunternehmen) treten die Mitarbeiter, welche den Partnerstatus nicht erlangen, ganz überwiegend aus. In der vorliegenden Tabelle werden Positionen mit Partnerstatus nicht berücksichtigt.

sonstige Rechtsanwaltskanzleien / Juristen: In mittleren und kleinen RA-Kanzleien arbeiten ansonsten in der Regel keine Juristen ohne RA Patent.

Industrie- und Pharmaunternehmen / Juristen: Aus diesem Bereich liegen keine aussagekräftigen Daten von Juristen ohne Anwaltspatent vor, wobei in diesem Bereich und in dieser Alterskategorie auch nur selten Juristen ohne Anwaltspatent beschäftigt werden.

Treuhand- Beratungsunternehmen / Juristen: Juristen steigen in Treuhand- und Beratungsunternehmen meist in jungen Jahren ein und spezialisieren sich in der Folge in den Bereichen Steuern und Revision, weshalb in dieser und den folgenden Tabellen ein Nullwert eingefügt wurde.

Compliance Officer werden in der Regel nur in Finanzdienstleistungsgesellschaften ausserhalb des Rechtsdienstes, in separaten organisatorischen Einheiten geführt. Ansonsten werden diese Aufgaben durch den Rechtsdienst wahrgenommen, sofern dies überhaupt notwendig ist. Dies ist auch bei IT / Telco, Industrie- und Pharmaunternehmen sowie Treuhand- und Beratungsunternehmen der Fall, nicht zuletzt deshalb, weil sich die in diesem Bereich ergebenden Problematiken und Fragestellungen sehr viel geringer ausfallen als bei den Finanzdienstleistungsinstituten. Die Rechtsanwaltskanzleien bieten zwar teilweise Beratungsdienstleistungen im Compliance-Bereich an, haben intern in der Regel jedoch keinen eigenen Compliance Dienst.

7.2. Erläuterungen

Der erneute Lohnsprung ist mit der vermehrten Übernahme von Spezial- und/oder Führungsaufgaben zu erklären. Werden keine solche Aufgaben übernommen, sind mit zunehmendem Alter nur noch sehr geringe Lohnsteigerungen möglich.

Obwohl es auch jüngere General Counsel / Head Legal (darunter wird ein Verantwortlicher über den gesamten Rechts- und/oder Steuer- und/oder Compliance-Dienst eines Unternehmens / Konzern verstanden) gibt, finden sich die meisten General Counsel / Head Legal in der vorliegenden Alterskategorie. Das durchschnittliche Jahressalär eines General Counsel / Head Legal bei einer Bank beträgt rund CHF 280'000, wohingegen das durchschnittliche Jahressalär eines solchen bei einem Industrieunternehmen rund CHF 240'000 beträgt. Das höhere Einkommen eines General Counsels / Head Legal bei einem Finanzdienstleistungsunternehmen ist unter allem auf den höheren Bonus zurückzuführen. Bei einem General Counsel / Head Legal eines Finanzdienstleistungsunternehmens beträgt die Bonuskomponente zwischen 12% und 50% und beläuft sich im Durchschnitt auf rund 1/4 des Fixeinkommens. Die Bonuskomponente eines General Counsel / Head Legal bei Industrieunternehmen variiert zwischen 10% bis 20% des Fixeinkommens. General Counsel bei Grossunternehmen, insbesondere Grossbanken, können ein Jahreseinkommen von mehreren Millionen Franken erzielen.

In dieser Alterskategorie findet von der Funktion Abteilungsleiter bis General Counsel unabhängig vom entsprechenden Bereich eine starke Erhöhung der „fringe benefits“ (Spesen, Auto, Hypothek, Essen, Übernahme von Versicherungsprämien etc.) statt, welche sich oft auf 10% des Jahreseinkommens belaufen.

8. Kategorie über 45

Es kann auf das Diagramm der Alterskategorie 40-45 und die dort gemachten Ausführungen verwiesen werden. Werden keine zusätzlich Spezial- und/oder Führungsaufgaben übernommen stagniert das Jahreseinkommen mehr oder weniger und wird der Teuerung angepasst.

9. Positionen mit Partnerstatus

In partnerschaftlich organisierten Unternehmen, wie Anwaltskanzleien sowie in der Regel Treuhand- und Beratungsunternehmen ist das Einkommen des Partners vom erzielten Gewinn des Unternehmens abhängig. Dieser wird nach einem vereinbarten Schlüssel aufgeteilt, wobei vielfach unter den Partnern eine Abstufung erfolgt. Diese kann unter anderem über die Positionierung des Partners (z.B. Senior oder Junior Partner, Regionen-, Länder- oder weltweiter Partner, Managing

Partner) und/oder die selbst erreichten Ergebnisse (z.B. Akquisitionsvolumen, erzielter Umsatz) erfolgen. Bezüglich der von Partnern erzielten Einkommen besteht wenig Transparenz, auszugehen ist jedoch von einem Einkommen bei einer grossen Wirtschaftsanwaltskanzlei von rund CHF 1 Mio. pro Senior-Partner.

10. Lohnvergleich 2002/2006

Eine Gegenüberstellung der Übersichten 2002/2006 würde eigentlich betreffend den höheren Alterskategorien (35-45) eine klare Lohnsteigerung andeuten. Dies ist jedoch insofern unzutreffend, als dass in der Auswertung der Gehaltsumfrage 2002 Positionen mit Führungs- und/oder Spezialaufgaben nicht in die Übersichten miteinbezogen wurden. Unter Berücksichtigung dieses korrigierenden Faktors kann festgestellt werden, dass den Juristen, Rechtsanwälten, Compliance Officer und Steuerspezialisten trotz besserer Wirtschaftslage ein deutlicher Lohnsprung verwehrt worden ist. Dies mag damit zusammenhängen, dass in den letzten Jahren in den oben genannten Berufsgattungen aufgrund der nach wie vor bestehenden Unsicherheiten - insbesondere im Bankensektor - nicht viele Wechsel und damit keine grosse Lohnsteigerungen erfolgt sind. Nach wie vor werden Salärsprünge in der Regel bei einem Stellenwechsel und nicht im Rahmen der internen Lohn-erhöhung vollzogen. Lohnsteigerungen sind jedoch bei denjenigen Stellen erfolgt, welche eng mit der besseren Wirtschaftslage zusammenhängen, wie die Bereiche „Investment Banking“ und „Asset Management“ bei Finanzdienstleistungsunternehmen. Schliesslich ist auch zu berücksichtigen, dass zum Zeitpunkt der Beantwortung der Fragebogen vielen Teilnehmern ihr Bonus für das Jahr 2006 noch nicht bekannt war und sie deshalb den Bonus für das Jahr 2005 angegeben haben, welcher in aller Regel tiefer als der aktuelle Bonus ausgefallen ist.