Ausgabe 2018

Salärstudie
Sales

careerplus
Passt perfekt.

www.careerplus.ch

Executive Summary

17%

Anstieg des durchschnittlichen Jahressalärs im Bereich Sales im Vergleich zu 2016

10%

Anstieg des mittleren Jahressalärs eines Account Manager bei jeder zusätzlichen Fremdsprache

CHF 61 250

Grösse der Salärbandbreite beim Verkaufsleiter in der Pharmabranche

Ist der Lohn angemessen? Eine Frage, die sowohl für Arbeitnehmer wie auch -geber wichtig ist. Unsere neuste Salärstudie für die Berufsgruppe Sales gibt Antworten.

Für die aktuelle Salärstudie wurden 1665 Profile von Sales-Spezialisten analysiert, die grösstenteils in KMU arbeiten. Die Untersuchung zeigt, dass der durchschnittliche Bruttojahreslohn im Bereich Sales deutlich gestiegen ist, nämlich um 17%! Produkte werden immer spezifischer und komplexer, was immer mehr höchst qualifizierte Fachpersonen erfordert. Zudem fallen durch den E-Commerce viele Stellen auf Sachbearbeiterniveau weg. Diese Entwicklung widerspiegelt der Anstieg des durchschnittlichen Salärs deutlich.

Eine weitere Erkenntnis: Durch den engen Kundenkontakt im Vertrieb sind Fremdsprachenkenntnisse vor allem bei höheren Stellen zentral. Dadurch kann ein Sales-Spezialist nämlich auf nationaler oder gar globaler Ebene operieren und so immer grössere Kundenstämme betreuen. Der damit verbundene Saläranstieg zeigt sich am Beispiel eines Account Manager. Mit jeder zusätzlichen Fremdsprache verdient er 10% mehr. Auch eine fundierte Aus- und Weiterbildung lohnt sich. So verdient ein Produktmanager mit einem Master-Abschluss durchschnittlich über 40% mehr als ein Kollege mit einem Lehrabschluss als höchster Ausbildung.

Wie sich die Branchenerfahrung sowie Produktkenntnisse auf den Lohn auswirken, verdeutlichen die sehr grossen Bandbreiten innerhalb der verschiedenen Branchen. So umfasst beispielsweise die Salärbandbreite beim Verkaufsleiter in der Pharma CHF 61 250.

Auf den folgenden Seiten finden Sie alle wichtigen Zahlen und Fakten zum Schweizer Markt und zu den Löhnen im Bereich Sales. Zudem bieten wir pro untersuchte Funktion detaillierte Angaben zum Salär, zum Aufgabengebiet, zu den wichtigsten Einstellungskriterien sowie zu den Entwicklungsmöglichkeiten.

Auf den letzten Seiten ist das Formular zur Berechnung des Gehaltes beigefügt.

Bei den Lohninformationen verzichten wir aus Gründen der Lohngerechtigkeit bewusst auf die Differenzierung zwischen Mann und Frau.

Inhaltsverzeichnis

4 Interview mit Dietger Löffler
5 Zahlen und Fakten
7 Methodik
9 Jobprofile
9 Sachbearbeiter Innendienst
11 Verkäufer Innendienst
13 Teamleiter Innendienst
15 Account Manager
17 Key Account Manager
19 Verkäufer Aussendienst
21 Produktmanager
23 Verkaufsingenieur
25 Regionalleiter
27 Verkaufsleiter
29 Formular zur Salärberechnung
30 Fallbeispiel Salärberechnung
31 Beispielformular Salärberechnung
32 Die Leistungen von Careerplus

Interview mit Dietger Löffler

Dietger Löffler ist Mitglied des Zentralvorstands des Berufsverbands Swiss Marketing mit langjähriger Vertriebs- und Führungserfahrung. Er hat für uns die aktuelle Careerplus Salärstudie kommentiert.

Herr Löffler, sind die Resultate der Salärstudie aus Ihrer Sicht nützlich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?
Ja, sehr sogar. Die Studie gibt einen guten Überblick über die Verdienstmöglichkeiten in den verschiedenen Berufen. Arbeitnehmer können sich damit auf Salärverhandlungen vorbereiten. Arbeitgeber können anhand der Studie die eigenen Lohnklassen überprüfen und allenfalls Korrekturen vornehmen.

Gab es für Sie Erstaunliches oder Unerwartetes?
Nicht unbedingt: Grundsätzlich decken sich die Ergebnisse der Studie mit meinen Beobachtungen und Erfahrungen. Erstaunlich finde ich dennoch die enorme Bedeutung der Berufserfahrung: Diese wirkt sich bei vielen Profilen sehr stark positiv auf das Salär aus – auch ohne entsprechende offizielle Weiterbildung.

Was würden Sie demzufolge jungen Arbeitnehmenden mit auf den Weg geben? Raten Sie von einer fachspezifischen Aus- oder Weiterbildung ab?
Das sicher nicht! Aber der Königsweg zu einer Sales-Karriere mit guter Entlohnung ist sicher ein dualer. Dazu gehören eine Weiterbildung und fundierte Produkt- sowie Branchenkenntnissen.

Und wie geht es in Ihrer Berufsgruppe erfahrenen Fachleuten?
Sehr gut! Ich staune immer wieder, wie schnell man in unserer Berufsgruppe Karriere machen kann. Mit Motivation, Führungserfahrung und Fremdsprachenkenntnissen stehen erfahrenen Fachleuten alle Türen offen.

Gibt es im Verkauf grössere Veränderungen oder neue Herausforderungen?
Auch unsere Berufsgruppe bleibt vom Tech-Boom nicht verschont. Dadurch werden technische Aus- und Weiterbildungen mehr und mehr an Gewicht gewinnen. Und so sind auch talentierte Verkaufspersonen im IT-Bereich derzeit sehr gesucht, während die Stellen im Detailhandel durch den E-Commerce weiter abnehmen.

Was sind die grössten Trends, die im Sales längerfristig auf uns zukommen werden?
Die Digitalisierung der Sales-Prozesse und die aktive Nutzung von Social Media prägen den Vertrieb immer mehr. Auch «alte Hasen» tun gut daran, sich mit diesen Themen aktiv auseinanderzusetzen. Demzufolge verschieben sich auch die Vertriebskennzahlen, weil diese viel leichter gemessen werden können.

Zur Person
Dietger Löffler setzt sich als Mitglied des Zentralvorstands des Berufsverbandes Swiss Marketing und als Interimsmanager der Al'fiya Beratung AG täglich mit der Kunst des Verkaufs und dem Ziel, gute Margen zu erreichen, auseinander. Mit über 20 Jahren Vertriebs- und Führungserfahrung für Industrie- und Dienstleistungsunternehmen kennt Dietger Löffler nicht nur die Kundenseite, sondern er weiss auch, wie man erfolgreiche Verkaufsgespräche führt, neue Kunden akquiriert und bestehende Kunden bindet.

Zahlen und Fakten
Schweizer Markt

3,2%

Arbeitslosenquote 2017

CHF 78 024

Durchschnittlicher Bruttojahreslohn in der Schweiz

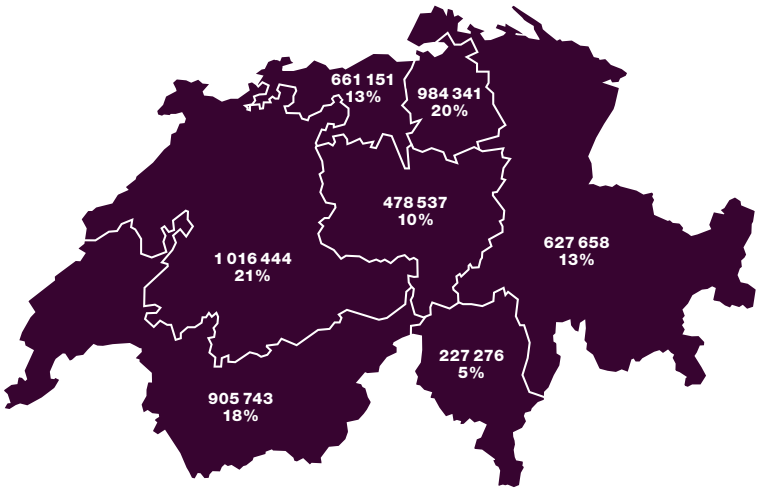
CHF 100 000

Medialer Jahreslohn unserer Sales-Stichprobe

Die durchschnittliche Arbeitslosenquote von 3,2% in den Jahren 2015 und 2017 sowie von 3,3% im Jahr 2016 (Quelle: Bundesamt für Statistik, Januar 2018) deutet auf eine stabile Arbeitsmarktsituation hin.

Insgesamt waren in den Jahren 2015 bis 2017 durchschnittlich 4,9 Millionen Personen im zweiten und im dritten Wirtschaftssektor – Industrie sowie Dienstleistung – beschäftigt. Davon sind 46% aller Beschäftigten weiblich und 54% männlich. Um die Beschäftigungsdichte innerhalb der Schweiz abzubilden, wurde diese in sieben Grossregionen gegliedert: Westschweiz, Nordwestschweiz, Mittelland, Grossraum Zürich, Ostschweiz, Zentralschweiz und Tessin.

Die folgende Illustration veranschaulicht den Durchschnitt der Anzahl beschäftigter Personen in den Jahren 2015, 2016 und 2017 pro Region sowie die jeweilige prozentuale Verteilung in der Schweiz.



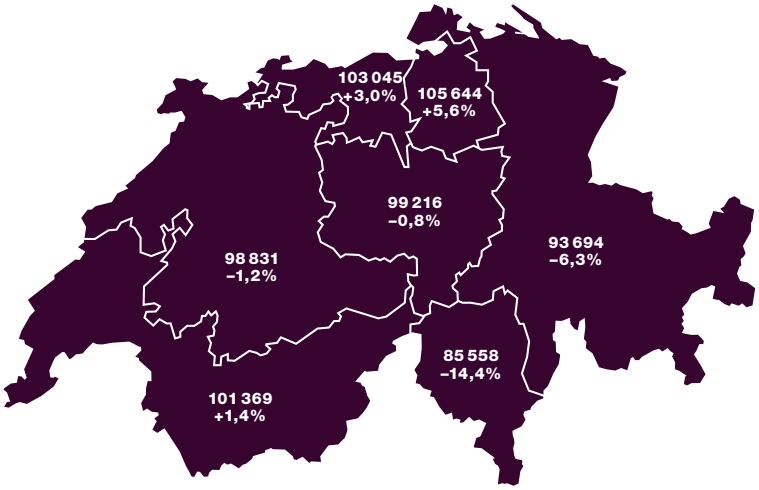
	Sekundärer und tertiärer Sektor, alle Funktionen	%-Verteilung
Total CH	4 901 151	100%
Westschweiz	905 743	18%
Mittelland	1 016 444	21%
Nordwestschweiz	661 151	13%
Zürich	984 341	20%
Ostschweiz	627 658	13%
Zentralschweiz	478 537	10%
Tessin	227 276	5%

(Datenquelle: BESTA 2015, 2016 und 2017, Bundesamt für Statistik)

Lohnverteilung

Der durchschnittliche Bruttojahreslohn im zweiten und im dritten Wirtschaftssektor in der Schweiz beträgt pro Vollzeitäquivalent CHF 78 024 (basierend auf 52 Wochen à 40 Arbeitsstunden, Bundesamt für Statistik, 2018). Vorliegende Studie bezieht sich auf die Gehälter der Berufsgruppe Sales. In diesem Bereich liegt der jährliche mediale Jahresbruttolohn mit CHF 100 000 28% über dem schweizerischen Durchschnitt (Quelle: Datenbank Careerplus 2018). Die Kandidaten unserer Stichprobe verfügen über spezifische fachliche Erfahrung in einer der obigen Funktionen. Die Lohnverhältnisse sind deshalb höher als der durchschnittliche Bruttojahreslohn in der Schweiz. Die Angaben des Jahresgehaltes sind jeweils inklusive Bonus zu verstehen.

Die folgende Darstellung veranschaulicht die regionale Aufteilung des durchschnittlichen Jahresgehaltes der Berufsgruppe Sales (Quelle: Datenbank Careerplus 2018) mit der prozentualen regionalen Abweichung anhand des Regionenindexes vom Bundesamt für Statistik.



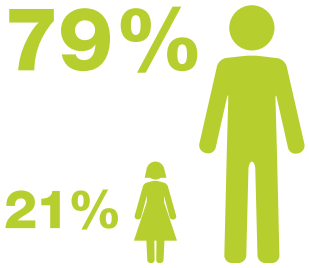
	Jahressalär	Monatssalär	%-Abweichungen pro Region
Median der Stichprobe	100 000	8333	–
Westschweiz	101 369	8447	+1,4%
Mittelland	98 831	8235	–1,2%
Nordwestschweiz	103 045	8587	+3,0%
Zürich	105 644	8803	+5,6%
Ostschweiz	93 694	7807	–6,3%
Zentralschweiz	99 216	8268	–0,8%
Tessin	85 558	7129	–14,4%

(Datenquelle: Careerplus Datenbank 2018 mit Regionenindex vom Bundesamt für Statistik)

Methodik

1665

Personen bilden die Datengrundlage dieser Salärstudie



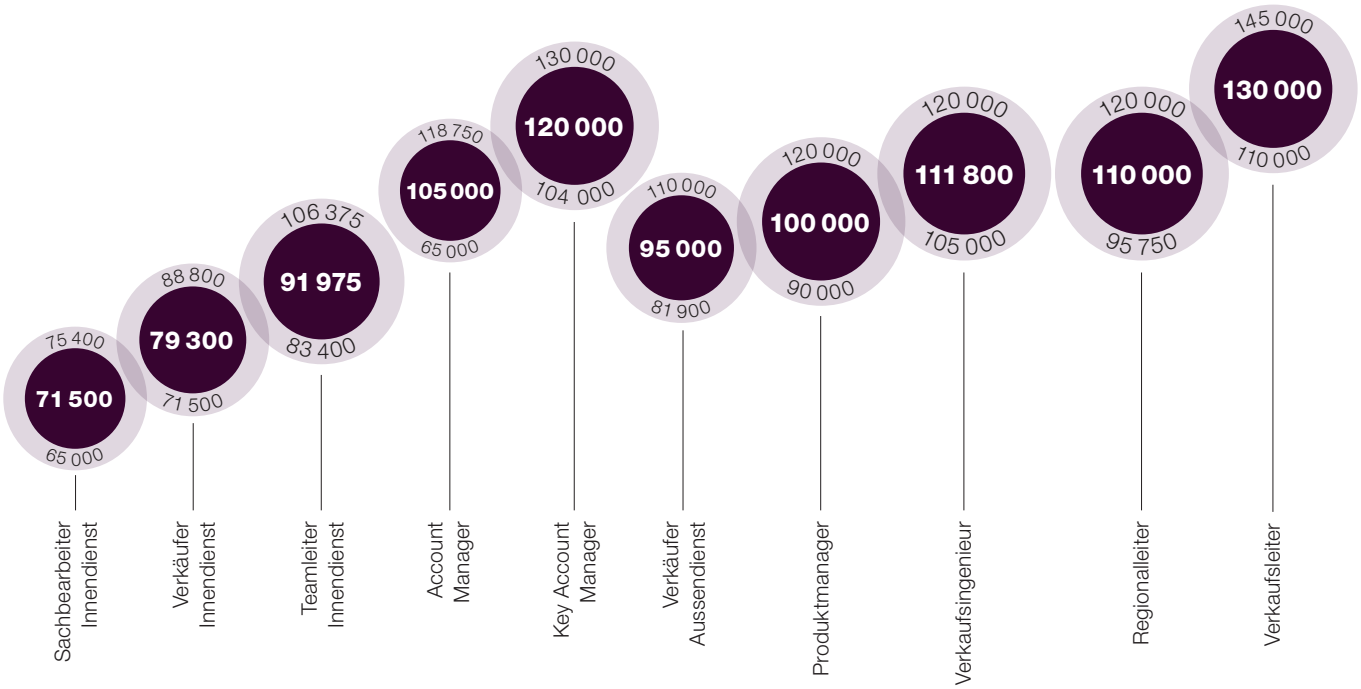
Zusammensetzung der Daten in Bezug auf das Geschlecht

Die vorliegende Salärstudie basiert auf einer Stichprobe von 1665 Personen, welche aufgrund ihrer Suche nach einem neuen Arbeitsplatz im Bereich Sales im Zeitraum vom 1. April 2015 bis 30. April 2018 mit Careerplus in persönlichem Kontakt standen (Quelle: Datenbank Careerplus 2018). Somit ist diese Studie nicht empirisch und erhebt weder Anspruch auf Vollständigkeit noch auf eine wissenschaftliche Erarbeitung.

Die Bewerber wurden aufgrund ihrer aktuellen oder letzten Arbeitsstelle in eine der folgenden Funktionsstufen eingeteilt:

- Sachbearbeiter Innendienst
- Verkäufer Innendienst
- Teamleiter Innendienst
- Account Manager
- Key Account Manager
- Verkäufer Aussendienst
- Produktmanager
- Verkaufsingenieur
- Regionalleiter
- Verkaufsleiter

Die Saläre wurden anhand folgender Kriterien untersucht: Alter, höchster Aus- oder Weiterbildungsabschluss, Wirtschaftszweig, Sprachkenntnisse (fliessend in Deutsch, Französisch, Englisch, Italienisch und/oder Spanisch), Führungsspanne und Arbeitsort. Aufgrund der zu kleinen Datenmenge betreffend Arbeitsort kann keine aussagekräftige Auswertung pro Region und Funktion durchgeführt werden. Deshalb verweisen wir zur regionalen Beurteilung des mittleren Salärwertes jeweils auf die auf Seite 6 beschriebenen regionalen Salärabweichungen gemäss den Angaben des Bundesamtes für Statistik.

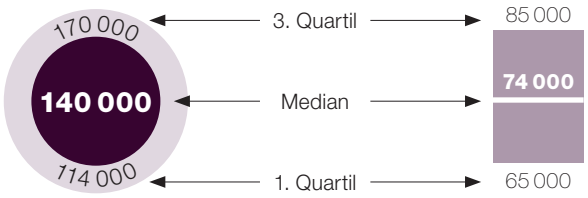


Darstellung der Ergebnisse

Die gesamte Datenmenge setzt sich aus 21% Frauen und 79% Männern zusammen. 15% der Personen sind 30 Jahre alt oder jünger, 33% der Personen sind zwischen 31 und 40 Jahren, 35% zwischen 41 und 50 Jahren und 17% sind älter als 50 Jahre. Alle in dieser Studie aufgeführten Gehaltsangaben verstehen sich als Bruttojahressalär (inklusive allfälliger variabler Anteile) und basieren auf einem 100%-Arbeitspensum. Die Angaben erfolgen in Schweizer Franken, jeweils auf ganze Zahlen gerundet. Zugunsten einer besseren Lesbarkeit haben wir in dieser Studie auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Schreibweise verzichtet. Wir weisen jedoch darauf hin, dass die ausschliessliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig zu verstehen ist.

Evaluierung der Salärwerte

Um möglichst realitätsnahe Werte zu ermitteln, wurde in dieser Studie der Medianlohn berechnet. Dieser ist deutlich aussagekräftiger als ein arithmetischer Mittelwert, welcher von Ausreissern (extrem abweichenden Werten) am oberen und unteren Ende des Lohnspektrums verzerrt werden kann. Damit die Streuung der Salärbandbreite ersichtlich wird, haben wir bei bestimmten Kriterien das 1. und das 3. Quartil berechnet und in einer Grafik dargestellt.



Der Median ist ein Mittelwert für Verteilungen in der Statistik. Wird eine Auflistung von Werten der Grösse nach geordnet, steht der Median an mittlerer Stelle. Zum Beispiel ist für die Werte 4, 1, 37, 2, 1 die Zahl 2 der Median, nämlich die mittlere Zahl in 1, 1, 2, 4, 37. Um die Quartile zu bestimmen, wird die Zahlenreihe (nach Grösse geordnet) in vier Bereiche geteilt. Bei einer Datenmenge von 100 stellt der Wert an der 25. Position das 1. Quartil dar, der Wert an der 50. Position den Median und der Wert an der 75. Position das 3. Quartil. Beim Ausweisen des 1. und des 3. Quartils werden 50% der Daten wiedergegeben.

Hinweis zur Nutzung der Studie

Um einen möglichst aussagekräftigen Salärrahmen für ein bestimmtes Profil zu ermitteln, finden Sie auf Seite 29 ein Berechnungsformular. Damit können Sie anhand aller relevanten Beurteilungskriterien den Salärmedian für alle in der Studie untersuchten Funktionen berechnen.

Jobprofil
Sachbearbeiter Innendienst

Der Sachbearbeiter Innendienst ist die Ansprechperson für interne Stellen und fungiert als Schnittstelle zwischen dem Innen- und dem Aussendienst. Er befasst sich mit administrativen Tätigkeiten im Verkauf und erstellt Offerten. Zusätzlich bietet er eine umfassende Betreuung und Abwicklung der Aufträge in seinem Fachgebiet an. Dies beinhaltet beispielsweise die Führung der Dossiers, die Auftragserfassung, die Vorbereitung und Überwachung der Aufträge, das Monitoring der Termine sowie die Reklamationsbearbeitung. Der Sachbearbeiter Innendienst rapportiert an den Aussendienstmitarbeiter oder an den Leiter Verkaufsinnendienst und ist diesem jeweils direkt unterstellt.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Abgeschlossene kaufmännische Ausbildung oder handwerkliche Lehre mit kaufmännischer Weiterbildung
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Genauigkeit und Sorgfalt in Routinearbeiten
- Dienstleistungsorientiertes Denken

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
65 000	71 500	75 400

MEDIANLOHN NACH ALTER

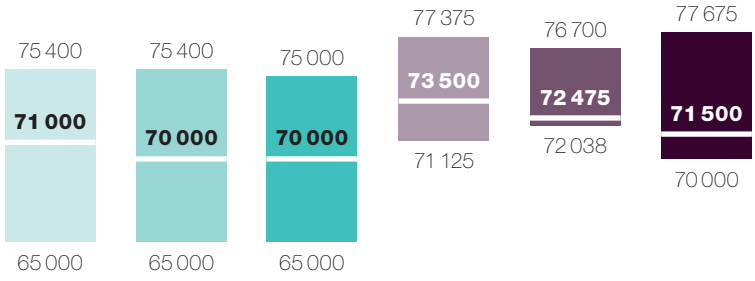
bis 25 Jahre **61 000**

26–30 Jahre **68 900**

31–40 Jahre **71 500**

ab 41 Jahren **75 000**

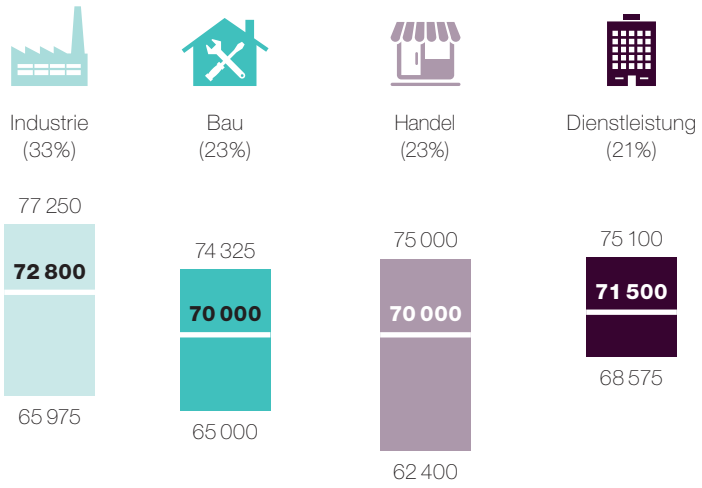
VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG



- Mit Abschluss einer höheren Ausbildung wie mit einem Bachelor wird ein vergleichbarer Medianlohn erreicht wie mit einer Grundausbildung. Das weist darauf hin, dass ein Lehrabschluss mit Berufserfahrung ähnlich relevant für das Salär ist wie eine höhere Ausbildung ohne spezifische Erfahrung
- Die berufsbegleitende Weiterbildung an der HF wirkt sich positiv auf das Salär aus: So steigt der Medianlohn (im Vergleich zum Lehrabschluss) zwar nur um 4%, im 1. Quartil werden aber keine tieferen Werte als CHF 71 125 (9% mehr) erreicht

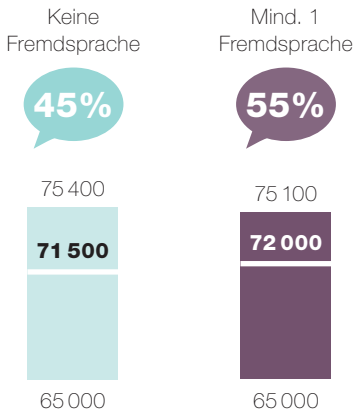
Jobprofil Sachbearbeiter Innendienst

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



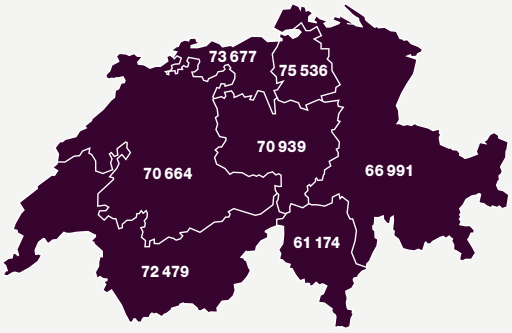
- Die Medianwerte variieren innerhalb der verschiedenen Branchen nur geringfügig. Das zeigt, dass das Aufgabengebiet des Sachbearbeiters Innendienst unabhängig des Wirtschaftszweiges relativ homogen ist
- Die Industriebranche hat mit CHF 72 800 den höchsten Medianwert. Das spiegelt sich in der allgemeinen Wirtschaftslage wider

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



Fremdsprachen gehören nicht zwingend zum Profil des Sachbearbeiters Innendienst. Bei den 55%, die eine Fremdsprache sprechen, steigt der Medianlohn um nur 1%

MEDIANLOHN NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Technischer Kaufmann
- Verkaufsfachmann mit eidg. Fachausweis (FA)

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Verkäufer Innendienst
- Teamleiter Innendienst

Jobprofil
Verkäufer Innendienst

Der Verkäufer Innendienst ist erste Ansprechperson für die Kunden sowie Anlaufstelle für den Aussendienst. Der aktive Telefonverkauf sowie das Schreiben und Nachfassen von Offerten sind zwei der Hauptaufgaben in dieser Funktion. Weiter zählen die Überwachung der Aufträge, die interne Abklärung der technischen Machbarkeit von Kundenwünschen sowie die Reklamationsbearbeitung zum Aufgabengebiet. Der Verkäufer Innendienst rapportiert in der Regel an den Teamleiter Innendienst und ist diesem direkt unterstellt.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Abgeschlossene Lehre mit allfälliger kaufmännischer Weiterbildung
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Fundierte Fremdsprachenkenntnisse
- Detailorientiertes Arbeiten
- Dienstleistungsorientiertes Denken

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
71 500	79 300	88 800

MEDIANLOHN NACH ALTER

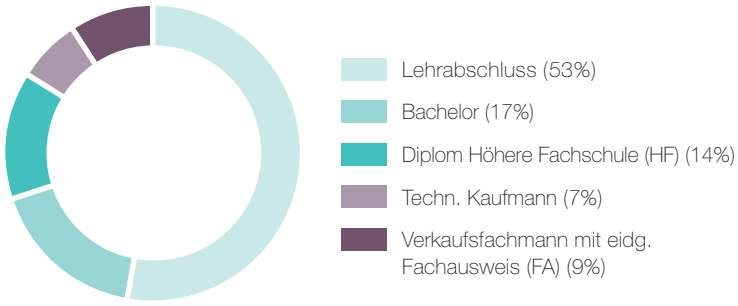
bis 25 Jahre **67 000**

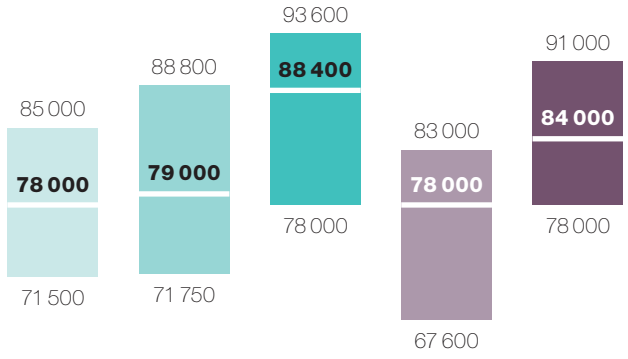
26–30 Jahre **73 450**

31–40 Jahre **80 000**

ab 41 Jahren **87 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

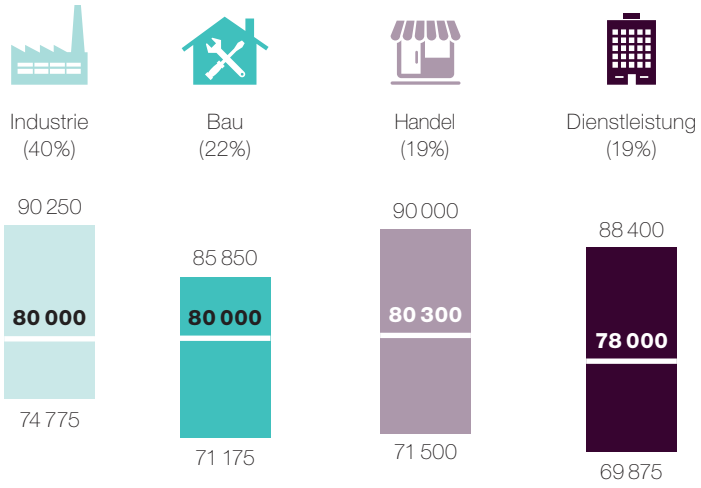




53% aller Verkäufer Innendienst weisen als höchste Ausbildung den Lehrabschluss auf und verdienen damit im Median knapp 13% weniger als Berufskollegen mit einem Abschluss einer Höheren Fachschule

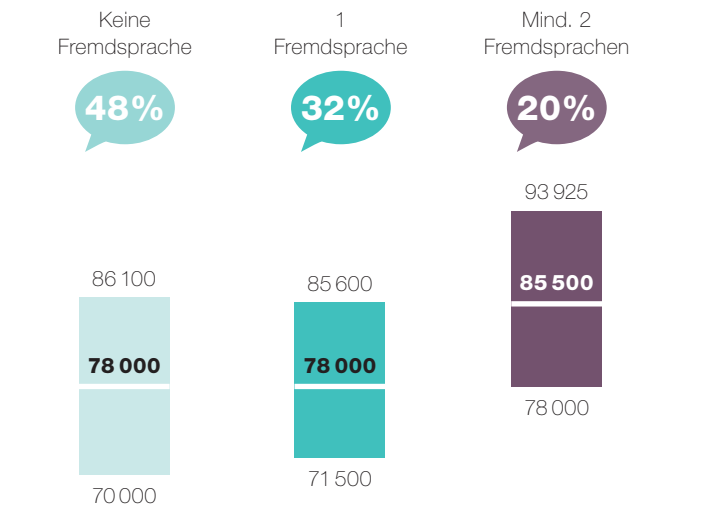
Jobprofil Verkäufer Innendienst

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



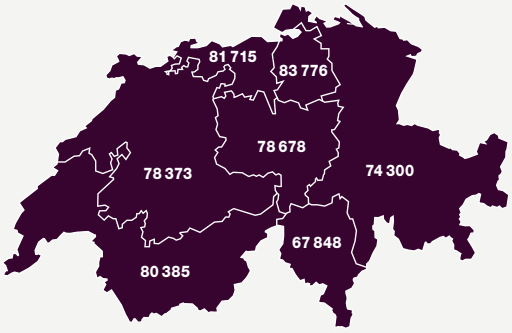
Die Medianwerte schwanken nur gering, da die Aufgaben des Verkäufers Innendienst branchenunabhängig ähnlich sind

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



- Über die Hälfte aller Verkäufer Innendienst sprechen mindestens eine Fremdsprache fliessend. Dies wirkt sich kaum auf den Lohn aus: Der 1.-Quartils-Wert steigt nur um 2%
- Spricht ein Verkäufer Innendienst zwei Sprachen fliessend (z. B. eine zusätzliche Landessprache und Englisch) kann er Kunden im nationalen und im internationalen Markt betreuen. Dabei steigen der Medianlohn und der 3.-Quartil-Wert jeweils um 10%

MEDIANLOHN NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Technischer Kaufmann
- Verkaufsfachmann mit eidg. Fachausweis (FA)

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Mehr Verantwortung in verschiedenen Teilgebieten
- Teamleiter Innendienst
- Verkäufer Aussendienst
- Projektleiter Verkauf

Jobprofil
Teamleiter Innendienst

Der Teamleiter Innendienst hat die personelle und fachliche Führung des Verkaufsinnendienstes als Hauptverantwortung. Er steuert und kontrolliert die Offert- und Auftragsabwicklung und übernimmt die Koordination zwischen den internen und externen Stellen. Die Kundenberatung und das Kundenmanagement gehören ebenfalls in seinen Aufgabenbereich. Weiter ist er für die stetige Verbesserung der internen Prozesse verantwortlich und kümmert sich um die Entwicklung der Mitarbeitenden im Team sowie um Prozessoptimierungen innerhalb der Abteilung. Der Teamleiter Innendienst ist jeweils dem Verkaufsleiter oder direkt der Geschäftsführung unterstellt und rapportiert an diese.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Mehrjährige Berufserfahrung im Verkaufsinnendienst
- Betriebswirtschaftliche Weiterbildung oder Verkaufsfachmann mit eidg. Fachausweis
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse
- Führungserfahrung oder -kompetenz
- Dienstleistungsorientiertes Denken
- Verhandlungsgeschick
- Belastbarkeit

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
83 400	91 975	106 375

MEDIANLOHN NACH ALTER

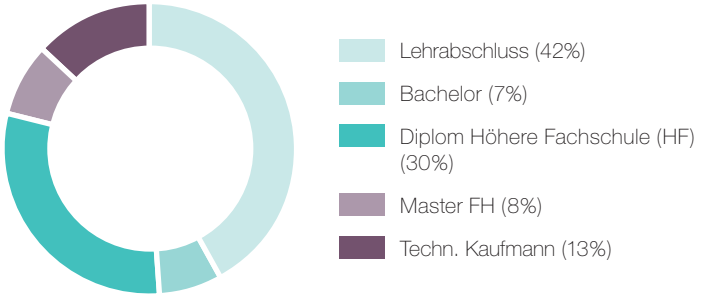
bis 30 Jahre **81 900**

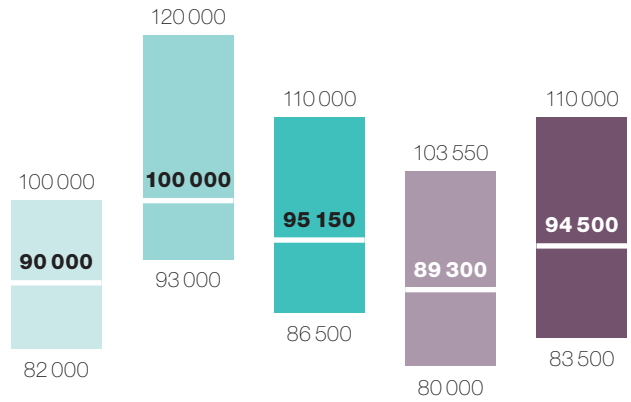
31–40 Jahre **90 000**

41–50 Jahre **94 900**

ab 51 Jahren **110 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

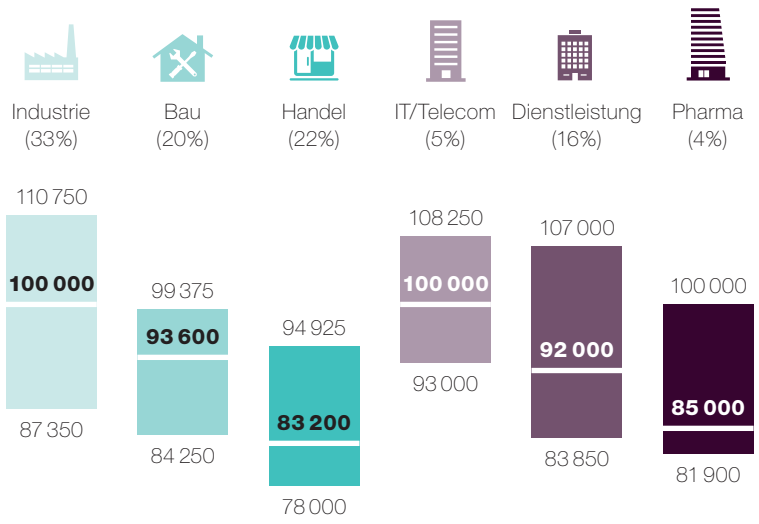




- Ein Teamleiter Innendienst mit Lehrabschluss verdient auch mit langjähriger Erfahrung im 3. Quartil nicht mehr als CHF 100 000
- Fast ein Viertel aller Teamleiter Innendienst hat die Weiterbildung zum Bachelor absolviert. Damit lassen sich die höchsten Werte im 3. Quartil erreichen: bis zu 20% mehr als mit einem Lehrabschluss

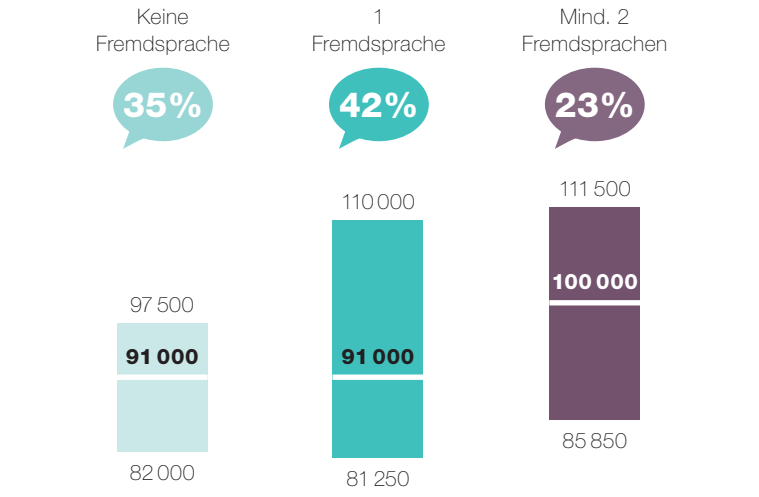
Jobprofil Teamleiter Innendienst

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



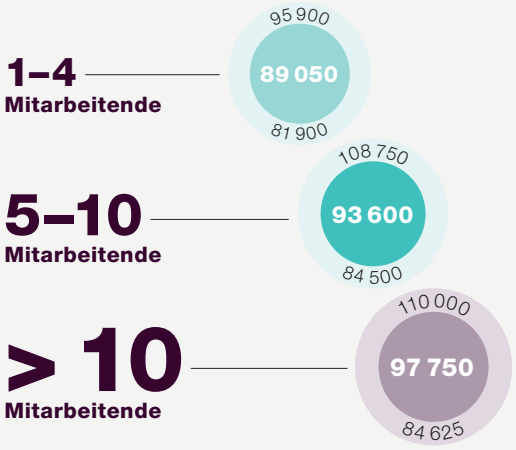
- Die grossen Lohnbandbreiten von bis zu CHF 23 400 zeigen die Wichtigkeit der Berufserfahrung und die damit verbundenen Produktkenntnisse in den einzelnen Branchen
- Ein Teamleiter Innendienst verdient im Median in der Industrie und in der IT-Branche 20% mehr als im Handel

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



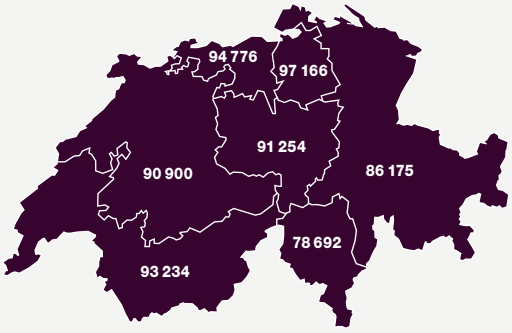
- 65% aller Teamleiter Innendienst sprechen mindestens eine Fremdsprache fliessend, die Hälfte davon sogar zwei
- Bei der Kenntnis von drei oder mehr Fremdsprachen können Teamleiter überregionale Teams sowie die Offert- und Auftragsabwicklung in mehreren Sprachen führen. Das wird mit 10% mehr Lohn im Median belohnt

LOHN NACH FÜHRUNGSVERANTWORTUNG



Mit einer Führungsverantwortung von mind. fünf Personen kann sich der Teamleiter Innendienst vermehrt um Prozessoptimierungen kümmern. Diese zusätzliche Verantwortung wirkt sich auf den Lohn aus, der im Median um 5% steigt

SALÄRE NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Verkaufsfachmann mit eidg. Fachausweis (FA)
- Eidg. dipl. Verkaufsleiter

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Verkäufer Aussendienst
- Account Manager
- Projektleiter Verkauf

Jobprofil
Account Manager

Der Account Manager agiert als Schnittstelle zwischen dem Unternehmen und dessen Kunden. Als direkte Ansprechperson übernimmt er den aktiven Verkauf und die Beratung für das Produktportfolio oder die Dienstleistungen eines Unternehmens. Er kann auf nationaler oder auf globaler Ebene für ein spezifisches Kundensegment oder eine definierte Region verantwortlich sein. Ziel ist es, die vorhandenen Kontakte zu pflegen, um die geschäftlichen Beziehungen beizubehalten. Zusätzlich führt er Marktanalysen durch, um potenzielle neue Geschäftsfelder ausfindig zu machen und den bestehenden Kundenstamm kontinuierlich zu erweitern. Der Account Manager ist üblicherweise dem Verkaufsleiter oder dem Regionalleiter unterstellt und rapportiert an diesen.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Verkaufsspezifische Weiterbildung
- Gute MS-Office-Kenntnisse, v.a. Excel
- Analytische Fähigkeiten, um Zusammenhänge betreffend das Marktwachstum zu erkennen
- Kundenorientiertes Denken
- Offene und kommunikative Persönlichkeit
- Eigenmotivation und Eigenverantwortung
- Abschlussstärke
- Fremdsprachenkenntnisse

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
92 250	105 000	118 750

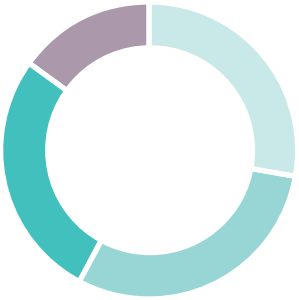
MEDIANLOHN NACH ALTER

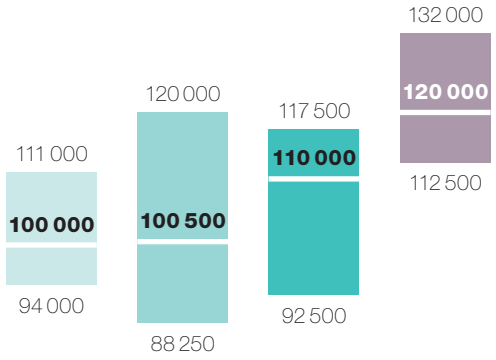
bis 30 Jahre **92 000**

31–40 Jahre **105 000**

ab 41 Jahren **110 750**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

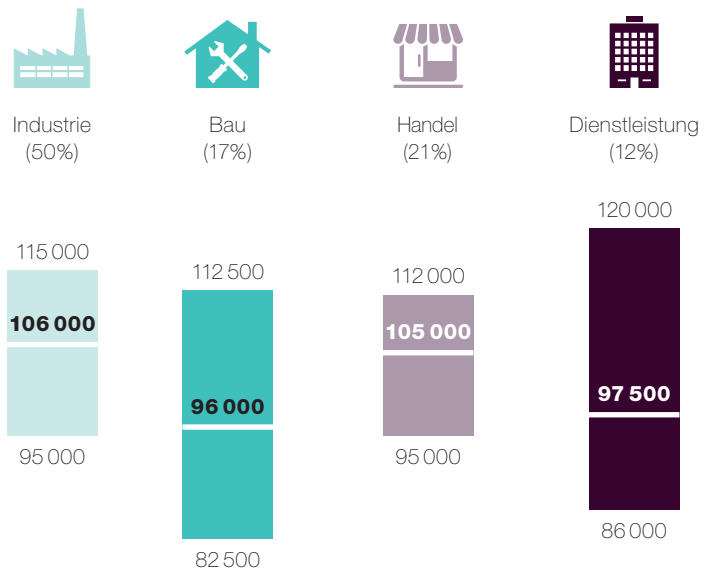




- Höchstwerte erreichen Account Manager mit der Weiterbildung zum Verkaufsfachmann – Ausreisser verzeichnen ein Jahressalär von CHF 160 000
- Mit einem Lehrabschluss, kombiniert mit langjähriger Berufserfahrung, können 3.-Quartil-Werte von bis zu CHF 111 000 erreicht werden. Für höhere Werte ist eine weiterführende Weiterbildung aber Pflicht

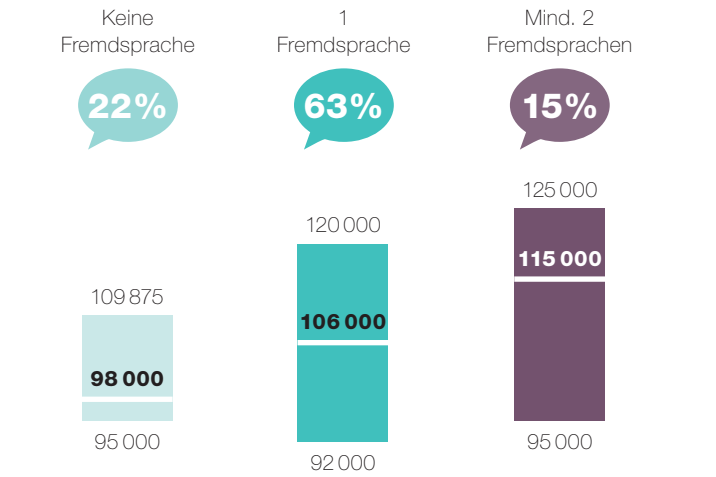
Jobprofil Account Manager

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



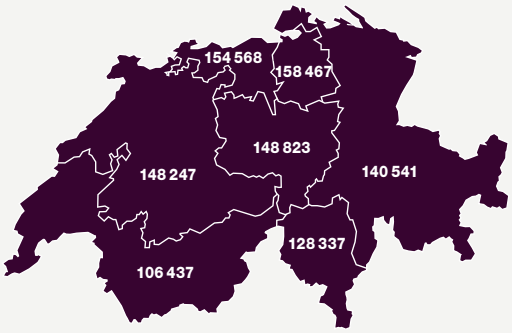
- In der Industrie wird das spezifische und komplexe Produktwissen entsprechend entlohnt – dabei sind Höchstwerte von über CHF 160 000 möglich
- Die grosse Bandbreite in der Dienstleistung von CHF 34 000 zeigt, wie wichtig hier die Berufserfahrung ist

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



- Fremdsprachen sind zentral: Knapp 80% sprechen mind. eine Fremdsprache fliessend
- Mit einer bzw. zwei und mehr Fremdsprachen kann der Account Manager auf nationaler oder globaler Ebene operieren. Dabei steigt der Median mit jeder zusätzlichen Fremdsprache um 10%

SALÄRE NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Betriebswirtschaftliche Aus- oder Weiterbildung
- Technischer Kaufmann
- Verkaufsfachmann mit eidg. Fachausweis (FA)

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Key Account Manager
- Regionalleiter
- Verkaufsleiter

Jobprofil
Key Account Manager

Der Key Account Manager ist verantwortlich für die Kunden und Vertriebspartner, die für seinen Arbeitgeber von grosser Bedeutung sind oder deren Struktur respektive Produkte sehr komplex sind. Er betreut und berät die wichtigsten und umsatzstärksten Kunden, um diese langfristig an das Unternehmen zu binden. Zudem gehören die Optimierung der Prozesse sowie die Umsatzsteigerung zu seinen primären Zielen. Er erarbeitet individuelle Verkaufsstrategien und langfristige Entwicklungspläne. Darüber hinaus verhandelt er Verkaufskonditionen und sorgt für einen reibungslosen After-Sales-Service. Er arbeitet eng mit dem Innendienst zusammen. In der Regel rapportiert der Key Account Manager an den Verkaufsleiter oder Geschäftsführer und ist diesem jeweils direkt unterstellt.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Hochschulabschluss im Bereich Betriebswirtschaftslehre oder Ingenieurwissenschaften
- Verkaufstechnische Weiterbildung (z.B. CAS Key Account Management oder ein eidg. Fachausweis)
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse, v.a. Excel
- Hohe Reisebereitschaft
- Analytische, konzeptionelle und strategische Vorgehensweise
- Unternehmerisches Denken und Umsetzen marktanalytischer Indikatoren
- Klares Kommunizieren und kundenorientiertes Denken

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
104 000	120 000	130 000

MEDIANLOHN NACH ALTER

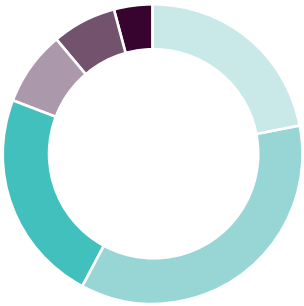
bis 30 Jahre **105 000**

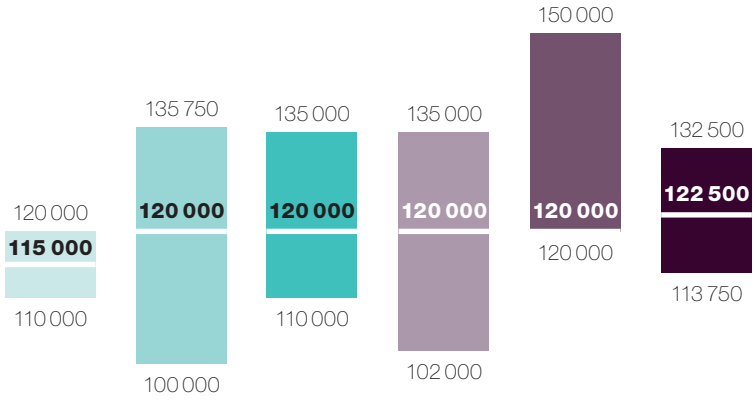
31–40 Jahre **115 000**

41–50 Jahre **120 000**

ab 51 Jahren **130 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

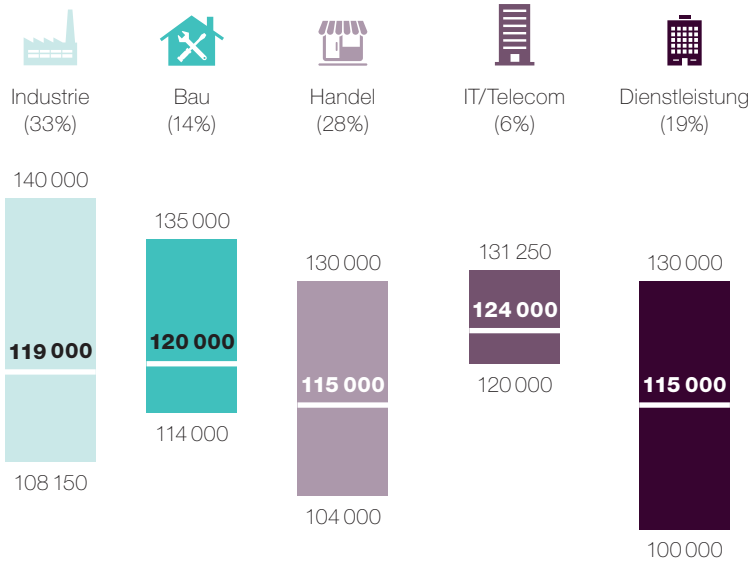




- Mit dem Lehrabschluss erreicht ein Key Account Manager einen vergleichbaren durchschnittlichen Median wie mit einer höheren Aus- oder Weiterbildung. Die 3.-Quartil-Werte stagnieren jedoch bei CHF 120 000
- Spitzenwerte im 1. und 3. Quartil werden mit der Weiterbildung zum eidg. dipl. Verkaufsleiter erreicht. Diese Weiterbildung ist spezifischer als ein Masterabschluss mit generellem und strategischem Fokus

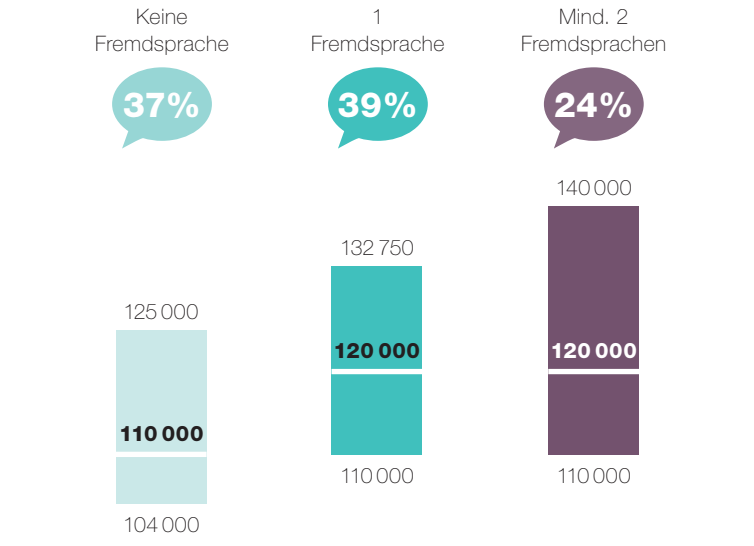
Jobprofil Key Account Manager

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



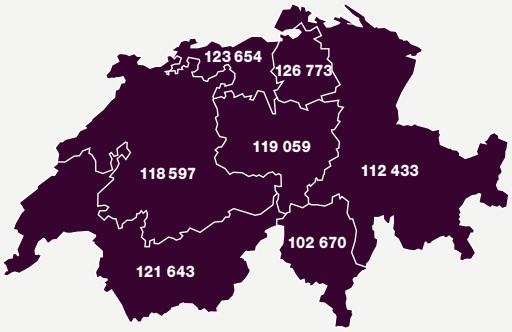
Der höchste Medianlohn wird im Wirtschaftszweig IT/Telecom mit CHF 124 000 erreicht. Dieser Markt ist hart umkämpft und lebt von der ständigen Innovation. Ein Key Account Manager wird hier deshalb höher entlohnt

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



- Wird mindestens eine Fremdsprache gesprochen, können nationale oder globale Kunden betreut werden: Das ergibt einen höheren Medianlohn von 10%
- Spricht ein Key Account Manager zwei oder mehr Fremdsprachen, kann er im 3. Quartil bis zu CHF 140 000 erreichen, Ausreisser sogar bis CHF 160 000

MEDIANLOHN NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- CAS Key Account Management
- Betriebswirtschaftliche Aus- oder Weiterbildung
- Eidg. dipl. Verkaufsleiter
- MBA

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Regionalleiter
- Verkaufsleiter

Jobprofil
Verkäufer Aussendienst

Der Verkäufer Aussendienst agiert als die direkte Ansprechperson für Kunden und ist für den aktiven Verkauf und die Beratung von Produkten und Dienstleistungen zuständig. Er vertritt das Unternehmen gegen aussen und ist dabei für den Marktaufbau innerhalb des zugeteilten Verkaufsgebietes verantwortlich. Die Mehrheit seiner Arbeitszeit ist er in diesem Gebiet unterwegs. Die übrige Zeit arbeitet er vom Home Office oder Firmensitz aus, um administrative Tätigkeiten zu erledigen und zu koordinieren. Sein Fokus liegt je nach Unternehmen auf der Akquise von Neukunden oder auf der Betreuung des bestehenden Netzwerks. Weiter nimmt er Marktanalysen vor und ist für die Erreichung seiner Umsatzziele verantwortlich. Der Verkäufer Aussendienst rapportiert an den Verkaufsleiter und ist diesem direkt unterstellt.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Kaufmännische Ausbildung oder technische Grundausbildung
- Verkaufsspezifische Weiterbildung wie z.B. Verkaufsfachmann mit eidg. Fachausweis
- Hohe Reisebereitschaft und Flexibilität betreffend Arbeitsort
- Durchsetzungsvermögen und Abschlussstärke
- Eigenmotivation und Eigenverantwortung
- Kundenorientiertes Denken

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
81 900	95 000	110 000

MEDIANLOHN NACH ALTER

bis 25 Jahre **71 250**

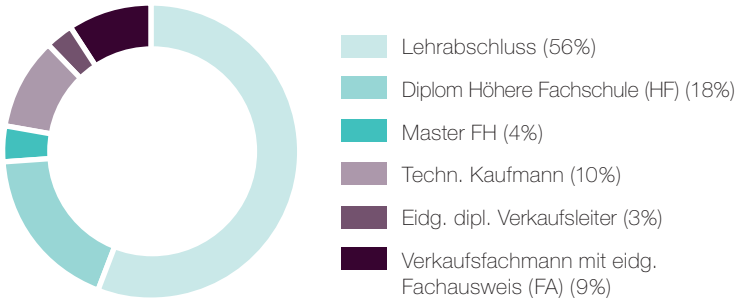
26–30 Jahre **83 250**

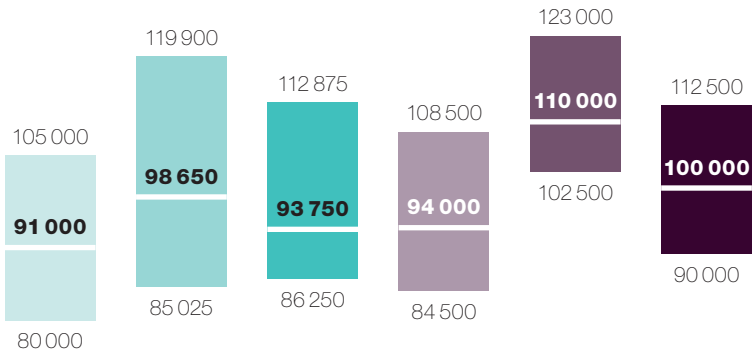
31–40 Jahre **91 000**

41–50 Jahre **100 000**

ab 51 Jahren **104 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

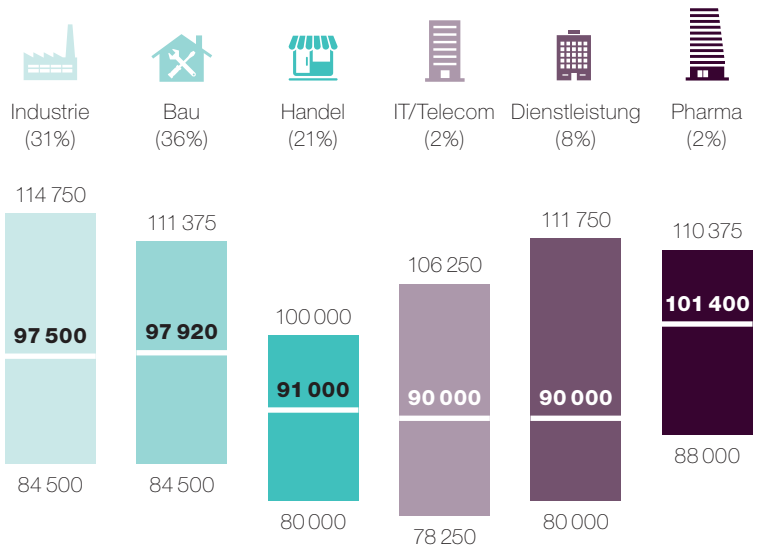




Knapp die Hälfte aller Verkäufer Aussendienst weisen als höchste Ausbildung den Lehrabschluss auf und erreichen damit vergleichbare Medianwerte wie Master-Absolventen. Das weist darauf hin, dass hier die Berufserfahrung die fehlende Theorie wettmachen kann

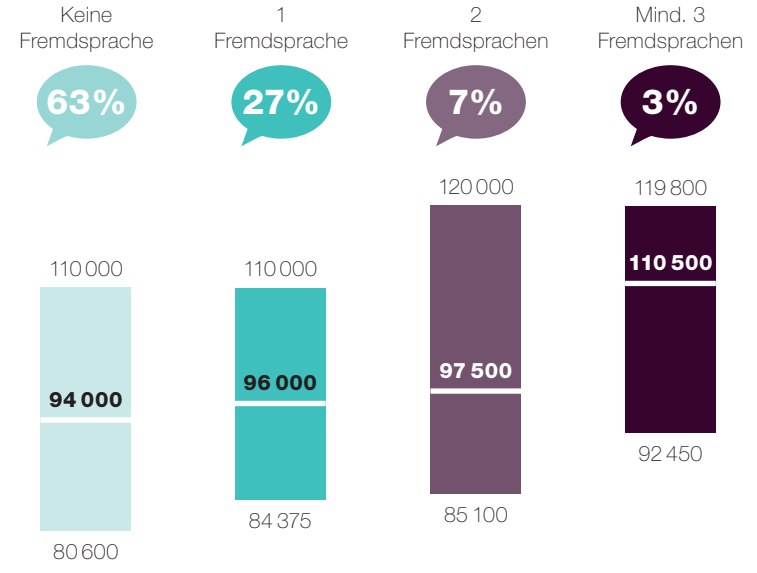
Jobprofil Verkäufer Aussendienst

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



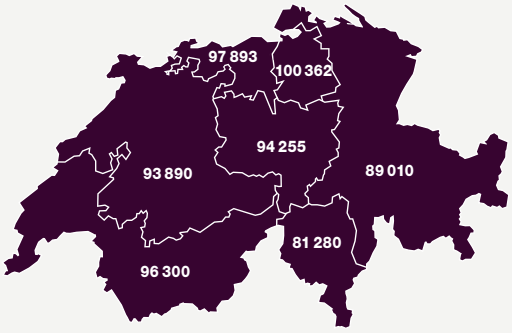
Die Bandbreiten bewegen sich alle innerhalb von CHF 78 250 und 114 750. Das bedeutet, dass die Tätigkeit als Verkäufer Aussendienst sich branchenspezifisch nicht gross unterscheidet

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



Bei der direkten Kundenbetreuung zahlen sich Fremdsprachenkenntnisse aus. So wird bei drei und mehr Fremdsprachen ein Medianwert von 110 500 erreicht – das sind 18% mehr als ohne Fremdsprachenkenntnisse

MEDIANLOHN NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Technischer Kaufmann
- Verkaufsfachmann mit eidg. Fachausweis (FA)
- Eidg. dipl. Verkaufsleiter

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Regionalleiter
- Projektleiter Verkauf
- Account Manager

Jobprofil
Produktmanager

Der Produktmanager ist verantwortlich für die Produktstrategie und die Definition des Marketingmix (Produkt, Preis, Distributions- und Kommunikationspolitik). Diese beinhaltet Planung, Organisation, Durchführung und Kontrolle der daraus abgeleiteten Massnahmen, die ein Produkt während seines Lebenszyklus durchläuft. Der Produktmanager kann sowohl im Marketing wie auch im Vertrieb angesiedelt sein. Weiter schult er je nach Firmenstruktur und Produkt die Innen- und Aussendienstmitarbeiter sowie die Kunden vor Ort. Der Produktmanager rapportiert je nach Grösse des Unternehmens an den Verkaufsleiter oder an den Teamleiter Produktmanagement.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Betriebswirtschaftliche Weiterbildung oder vergleichbarer Hochschulabschluss
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Mehrjährige Erfahrung in der Branche
- Detailorientiertes Arbeiten
- Analytisches Denken
- Umsetzungskompetenz

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
90 000	100 000	120 000

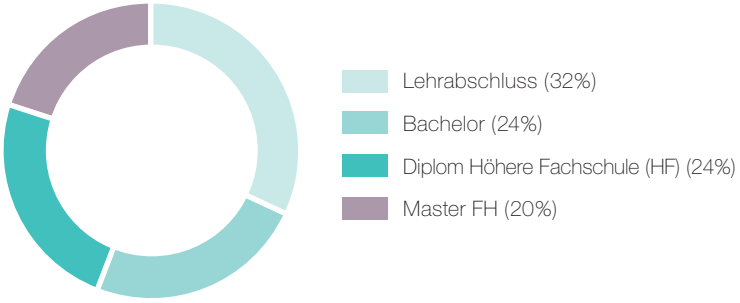
MEDIANLOHN NACH ALTER

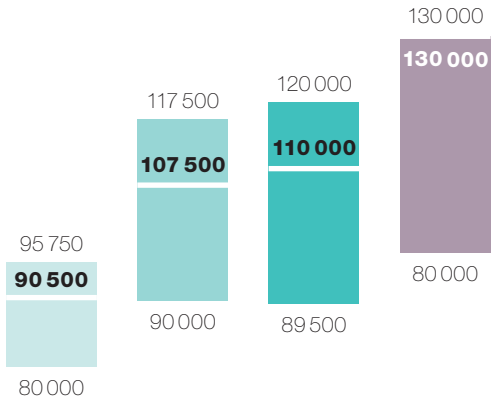
ab 25 Jahren **85 000**

31–40 Jahre **98 000**

ab 41 Jahren **120 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

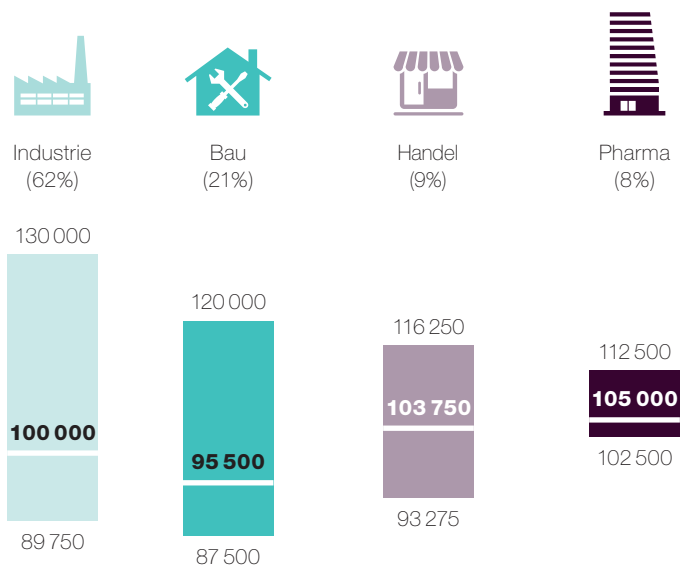




- Ist der Lehrabschluss die höchste Ausbildung, kompensiert das spezifische Produktwissen die mangelnde Theorie nur bis zu einem gewissen Grad: Im 3. Quartil liegt der Höchstwert bei CHF 95 750
- Mit der Weiterbildung zum Master FH kann ein Produktmanager vermehrt für strategische Entscheide zu Rate gezogen werden und den Verkaufsleiter beratend unterstützen. Das macht sich mit einem Medianlohn von CHF 130 000 verdient

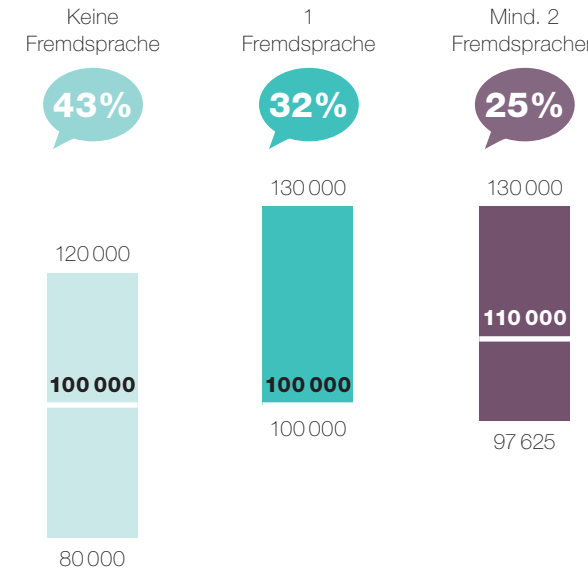
Jobprofil Produktmanager

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



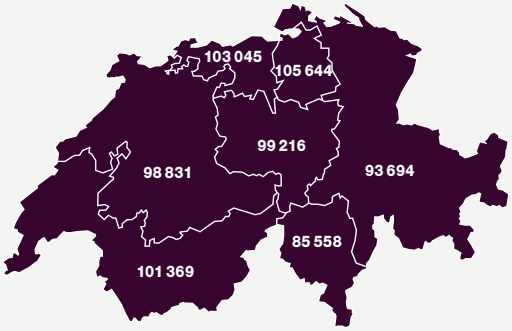
Die sehr grosse Bandbreite in der Industrie und dem Bau kann auf das unterschiedlich ausgeprägte Produkte- und Branchenwissen zurückgeführt werden

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



Als interne und externe Ansprechperson spielen Fremdsprachen eine grosse Rolle: Spricht ein Produktmanager zwei oder mehr Fremdsprachen, macht sich das im Median mit einem Lohnanstieg von 10% bemerkbar

SALÄRE NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Verkaufsfachmann oder Marketingfachmann mit eidg. Fachausweis) (FA)
- Betriebswirtschaftliche Aus- oder Weiterbildung

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Account Manager
- Key Account Manager
- Teamleitungsfunktion als Produktmanager

Jobprofil
Verkaufsingenieur

Der Verkaufsingenieur ist für die Vermarktung von hochkomplexen Investitionsgütern verantwortlich. Er koordiniert und überwacht die Projekte von der Angebotserstellung über den Verkauf bis zur erfolgreichen Kundenabnahme. Oftmals betreut er einen bestehenden Kundenkreis und ist das Bindeglied zwischen den industriellen Kunden und den verschiedenen Abteilungen innerhalb des eigenen Unternehmens. Meist verlangt diese Funktion viel nationale oder internationale Reisetätigkeit, weshalb Fremdsprachenkenntnisse von grosser Bedeutung sind. Der Verkaufsingenieur rapportiert an den Verkaufsleiter und ist diesem direkt unterstellt. Daneben kann er auch in einer Matrixorganisation verschiedenen Projekten angegliedert sein.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Studium im Ingenieurwesen (HTL, FH, TS)
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse
- Hohe Reisebereitschaft
- Flexibilität der Arbeitszeit während intensiver Phasen eines Projektes
- Mehrjährige Erfahrung in der Branche
- Verhandlungsgeschick
- Kundenorientiertes Denken
- Umsetzungskompetenz
- Technisches Know-how

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
105 000	111 800	120 000

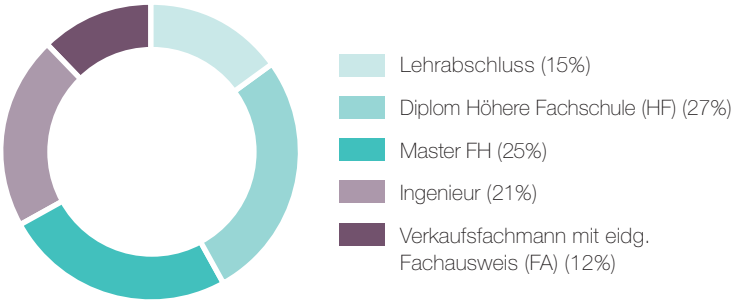
MEDIANLOHN NACH ALTER

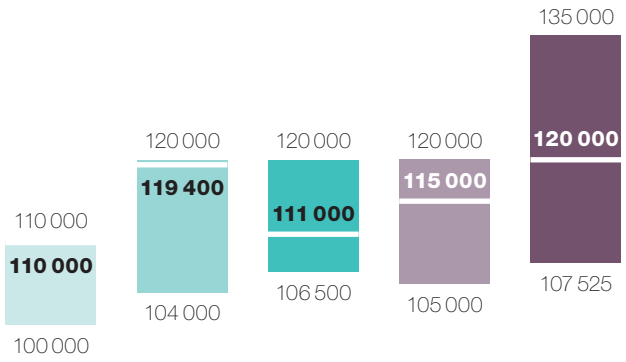
ab 25 Jahren **95 200**

31–40 Jahre **112 000**

ab 41 Jahren **119 400**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

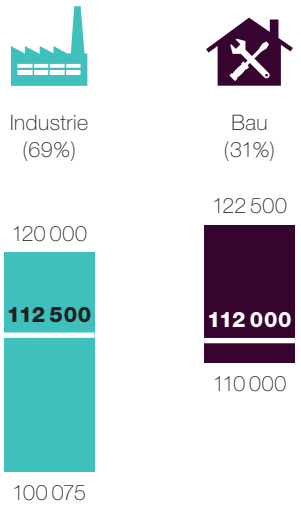




Verkaufsingenieure brauchen ein fundiertes Know-how im Verkauf. Deshalb erreichen sie mit einer Weiterbildung zum Verkaufsfachmann im Median 5% mehr als mit der Weiterbildung zum Ingenieur

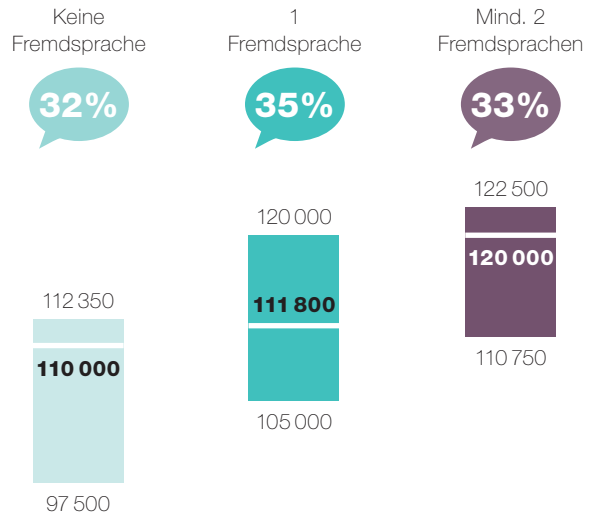
Jobprofil Verkaufsingenieur

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



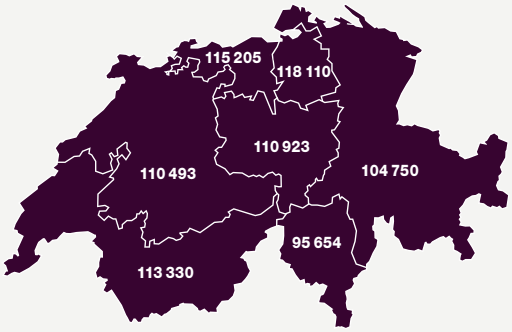
- Verkaufsingenieure finden sich klassischerweise nur im Bau- oder Industriesektor
- Die 3.-Quartil-Werte und die Mediane fallen ähnlich aus, während der 1.-Quartils-Wert im Bau um CHF 10% höher ist

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



- Fremdsprachen spielen eine grosse Rolle, da meistens Reisetätigkeit vorausgesetzt wird. So sprechen 70% mind. eine Fremdsprache fliessend
- Kommt eine zweite Fremdsprache hinzu, wird das Einsatzgebiet noch grösser und das mediane Salär steigt erneut um knapp 10%

SALÄRE NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Technische Weiterbildung
- Betriebswirtschaftliche Aus- oder Weiterbildung

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Teamleitungsfunktion
- Aufstieg zum Verkaufsleiter innerhalb der Branche

Jobprofil
Regionalleiter

Der Regionalleiter ist zuständig für die fachliche und teilweise personelle Führung sowie das Coaching der Mitarbeitenden im Aussendienst innerhalb seiner zugeteilten Region. Er erstellt entweder selbstständig oder in Zusammenarbeit mit dem Verkaufsleiter das Budget und definiert die Ziele für die Region. Ausserdem verantwortet er die erfolgreiche Durchführung von Marktanalysen und wirkt bei der Verkaufsplanung und der Definition von Vertriebsmassnahmen mit. Der Regionalleiter unterstützt seine Verkäufer im Aussendienst bei Kundenbesuchen und führt Kontrollinventuren durch. Er betreut auch seinen eigenen Kundenstamm – häufig bestehend aus Key Accounts – in einem überregionalen Gebiet. Der Regionalleiter ist direkt dem Verkaufsleiter unterstellt und rapportiert an diesen.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Betriebswirtschaftliche oder verkaufsspezifische Weiterbildung (z.B. Verkaufsfachmann mit eidg. FA)
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Erste Führungserfahrung
- Mehrjährige Erfahrung im Verkaufsaussendienst
- Analytische Fähigkeiten
- Kundenorientiertes Denken

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
95 750	110 000	120 000

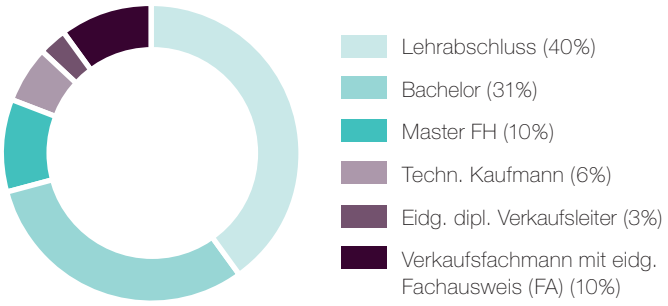
MEDIANLOHN NACH ALTER

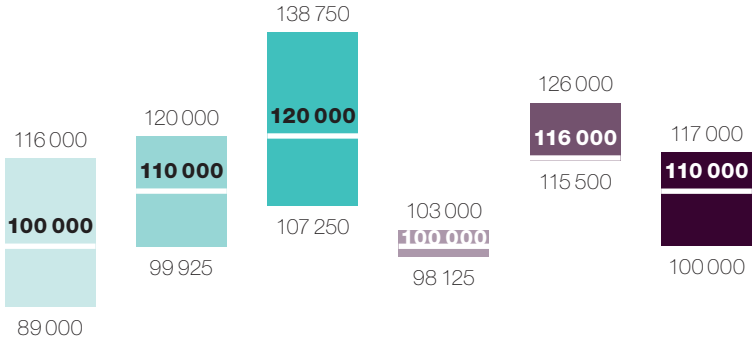
bis 30 Jahre **81 500**

31–40 Jahre **105 000**

ab 41 Jahren **115 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

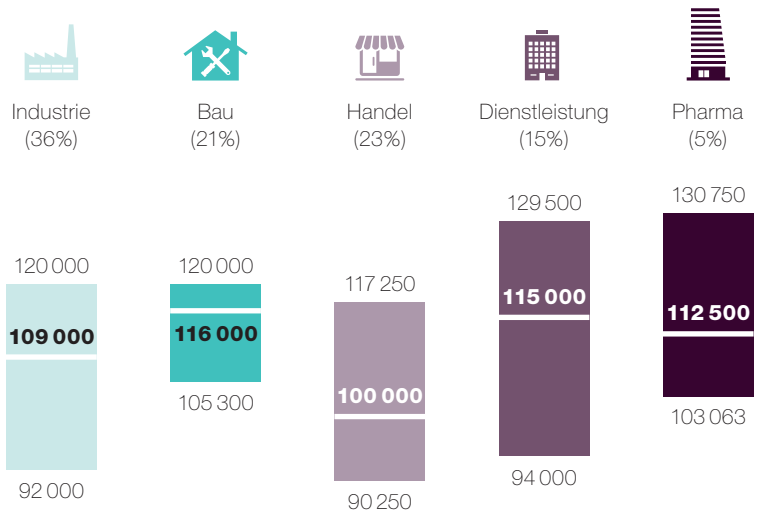




- Ein Regionalleiter hat viele strategische Aufgaben. Eine Weiterbildung zum Master FH vermittelt strategisches Wissen und erreicht in den 3.-Quartil-Werten knapp CHF 140 000
- Das spezifische, praktische Wissen des eidg. dipl. Verkaufsleiter macht sich mit dem zweithöchsten Medianlohn bezahlt
- Mit einem Lehrabschluss und viel Arbeitserfahrung kann ein Regionalleiter 3.-Quartil-Werte von bis zu CHF 116 000 erreichen

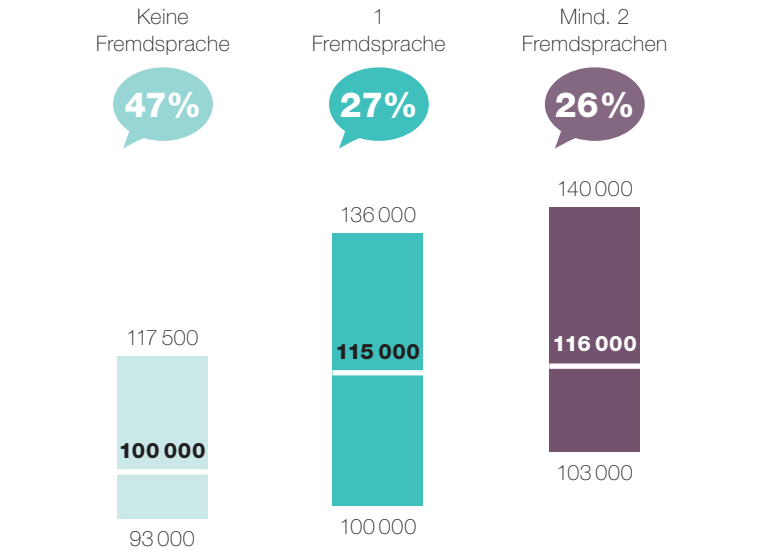
Jobprofil Regionalleiter

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



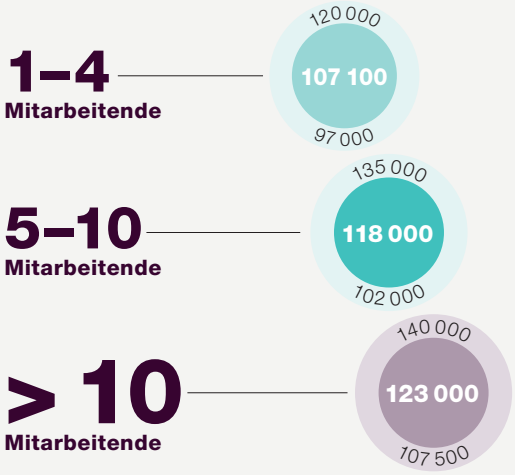
Die Lohnbandbreiten innerhalb der verschiedenen Branchen sind sehr gross – das deutet darauf hin, dass das Branchenwissen entscheidend ist

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



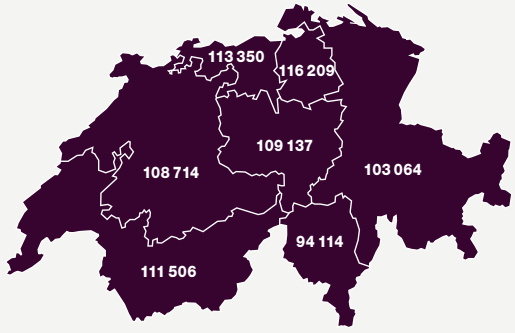
- Der Regionalleiter operiert meist innerhalb seiner Region und braucht dabei nicht zwingend Fremdsprachenkenntnisse. So sprechen knapp 50% gar keine Fremdsprachen
- Kann er aber in einer zusätzlichen Sprachregion amten, zahlt sich das aus: Für eine oder mehrere Fremdsprachen steigt der Lohn um 15%

LOHN NACH FÜHRUNGSVERANTWORTUNG



- Wächst das Team, werden die operativen Aufgaben weniger. Der Regionalleiter rückt näher zum Verkaufsleiter oder zur Geschäftsführung und kann die Unternehmenszukunft strategisch mitbeeinflussen. Das zeigt sich im Median mit plus 10% mehr Lohn
- Wächst das Team auf mehr als 10 Personen, steigt der Lohn um weitere 5%

SALÄRE NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Verkaufsfachmann mit eidg. Fachausweis (FA)
- Eidg. dipl. Verkaufsleiter
- Berufswirtschaftliche Aus- oder Weiterbildung

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Verkaufsleiter

Jobprofil
Verkaufsleiter

Der Verkaufsleiter führt fachlich und personell die Verkäufer im Aussendienst und ist für deren Coaching verantwortlich. Je nach Unternehmensgrösse und Organisation zählt auch die Führung des Verkaufsinnendienstteams dazu. Zudem definiert er die Verkaufsziele und hat die Budgetverantwortung für die gesamte Verkaufsabteilung inne. In seinen Verantwortungsbereich gehören ebenfalls das Durchführen von Marktanalysen sowie das Mitwirken bei der Verkaufsplanung und die Definition von Vertriebsmassnahmen. Er begleitet den Aussendienst bei Kundenbesuchen und führt Kontrollinventuren durch. Häufig betreut er selbst einen definierten Kundenstamm, wobei es sich in den meisten Fällen um Key Accounts handelt. Der Verkaufsleiter ist oft ein Mitglied Geschäftsleitung und direkt dem Geschäftsführer unterstellt.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Betriebswirtschaftliches Studium oder verkaufsspezifische Weiterbildung (z.B. Verkaufsfachmann mit eidg. FA)
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse
- Langjährige Erfahrung im Verkaufsaussendienst
- Mehrjährige Führungserfahrung und -kompetenz
- Strategische und konzeptionelle Fähigkeiten
- Verhandlungsfähigkeiten
- Kundenorientiertes Denken

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
110 000	130 000	145 000

MEDIANLOHN NACH ALTER

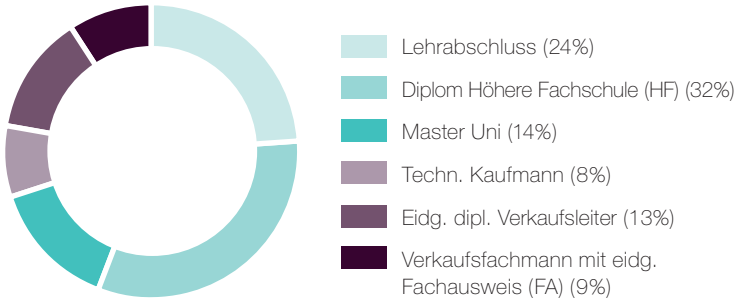
bis 30 Jahre **100 000**

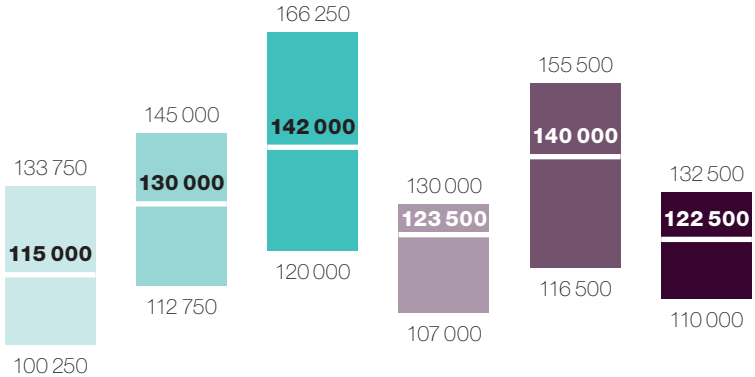
31–40 Jahre **117 000**

41–50 Jahre **135 000**

ab 51 Jahren **140 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

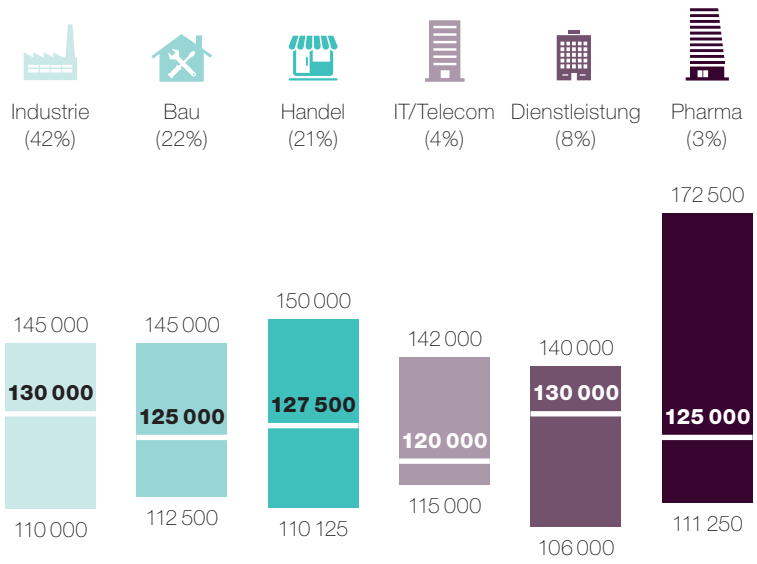




- Mit dem Lehrabschluss, dem Verkaufsfachmann und dem Techn. Kaufmann fehlt dem Leiter Verkauf die strategische Komponente. Das kann nicht durch Berufserfahrung wettgemacht werden. Das Salär stagniert bei CHF 133 000
- Den höchsten Median und höchste 3.-Quartils-Werte erreicht ein Verkaufsleiter mit einem Master-Abschluss. Ausreisser reichen bis zu CHF 220 000

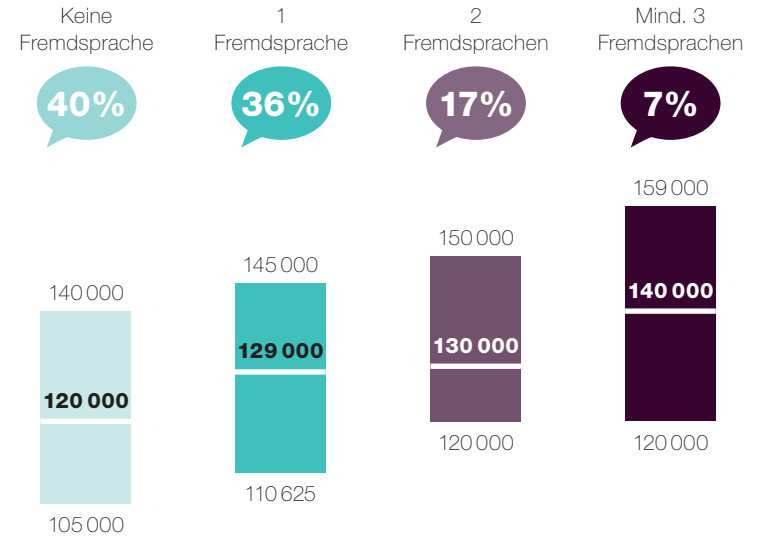
Jobprofil Verkaufsleiter

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



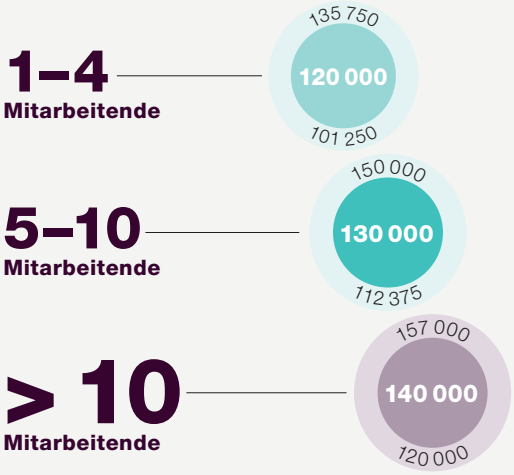
Die enormen Bandbreiten innerhalb der Branchen sind auf das zu erlernende Branchen- und Produktionswissen zurückzuführen

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



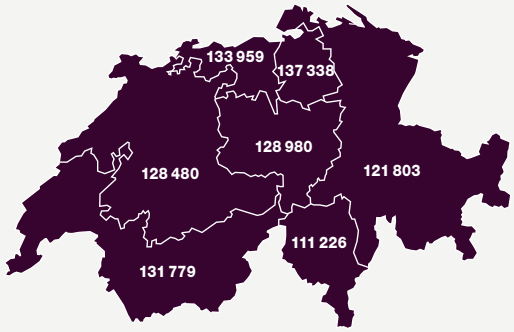
- Spricht ein Verkaufsleiter drei oder mehr Fremdsprachen, ist der Medianlohn um 20% höher im Vergleich zu keinen Fremdsprachenkenntnissen
- Durch die Betreuung von Key Accounts und die Begleitung bei Kundenbesuchen kann eine zweite oder dritte Landessprache sowie eine andere Fremdsprache ein grosser Vorteil sein

LOHN NACH FÜHRUNGSVERANTWORTUNG



Führt ein Verkaufsleiter ein Team von mehr als vier Personen, rückt er in die Nähe der Geschäftsleitung und kann mehr strategische Aufgaben wahrnehmen. Das macht sich mit einem Mediansalär von plus 10% bemerkbar

SALÄRE NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Verkaufsfachmann mit eidg. Fachausweis (FA)
- Eidg. dipl. Verkaufsleiter

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Mitglied der Geschäftsleitung
- Geschäftsführer
- Verkaufs- und Marketingleiter

Formular zur Salärberechnung

Funktion:

Ort:

Regionenindex:

Westschweiz	+1,4%
Mittelland	–1,2%
Nordwestschweiz	+3,0%
Zürich	+5,6%
Ostschweiz	–6,3%
Zentralschweiz	–0,8%
Tessin	–14,4%

(Quelle: Seite 6)

Tragen Sie zu jedem Kriterium jeweils nur einen Wert ein (gemäss Fallbeispiel auf den folgenden zwei Seiten). Die Summe aller Kriterien, dividiert durch die Anzahl ausgefüllter Kriterien, ergibt einen Zwischenwert. Wird dieser Zwischenwert mit dem Regionenindex multipliziert, resultiert ein Richtwert des durchschnittlichen Jahressalärs.

Spezialfall: Falls das Anforderungsprofil der jeweiligen Funktion bei einem Kriterium eine deutlich höhere oder deutlich tiefere Fähigkeit verlangt, können Sie auch mit einem Wert innerhalb des 1. oder des 3. Quartils arbeiten.

Kriterien:

Durchschnittliches Jahressalär _____

Lohn nach Alter _____

Lohn nach Ausbildung _____

Lohn nach Wirtschaftszweig _____

Lohn nach Fremdsprachenkenntnissen _____

Lohn nach Führungsspanne _____

Summe/Anzahl Kriterien **= Zwischenwert Salär**

_____

Zwischenwert Salär mit Regionenindex multiplizieren **= Total Jahressalär**

_____

Fallbeispiel
Salärberechnung

Beschrieb

+ Ein Industrieunternehmen in der Region Zürich sucht einen Account Manager. Die Firma ist ein nationales KMU mit Standorten in der Deutsch- und der Westschweiz. Das zu vertreibende Produkt ist neu auf dem Markt. Der Kandidat muss den Kundenstamm möglichst schnell und selbstständig aufbauen. Dafür braucht es eine abschlussstarke Person mit guten Französisch- und Englisch-kenntnissen und hoher Eigenmotivation.

+ Eine Kandidatin hat nach dem zweiten Interview überzeugt und es soll ihr ein Angebot unterbreitet werden.

Die Kandidatin bringt folgendes Profil mit:

- Sie ist 33 Jahre alt
- Sie hat die Weiterbildung zur Verkaufsfachfrau vor einem Jahr abgeschlossen
- Die letzten drei Jahre arbeitete sie in einem grossen Industrieunternehmen als Teamleiterin Innen-dienst. Die Kundenberatung und -betreuung gehörte ebenso zu ihren täglichen Aufgaben wie auch die Koordination von Offert- und Auftragsabwicklung. Im internationalen Umfeld konnte sie ihre Englisch- und Französischkenntnisse regelmässig einsetzen

Angaben zum Ausfüllen des Formulars

Die Daten zum Übertrag pro Kriterium können Sie den Grafiken zum Account Manager von Seiten 15 und 16 entnehmen. Das ausgefüllte Formular unseres Beispiels finden Sie auf der folgenden Seite.

Beispielformular
Salärberechnung

Funktion:

Account Manager

Ort:

Zürich

Regionenindex:

Westschweiz	+1,4%
Mittelland	–1,2%
Nordwestschweiz	+3,0%
Zürich	+5,6%
Ostschweiz	–6,3%
Zentralschweiz	–0,8%
Tessin	–14,4%

(Quelle: Seite 6)

Tragen Sie zu jedem Kriterium jeweils nur einen Wert ein (gem. Fallbeispiel):

Durchschnittliches Jahressalär — 105 000

Lohn nach Alter
Der Median für die Altersgruppe von 31–40 ist ebenfalls 105 000 — 105 000

Lohn nach Ausbildung
Kann je nach Erfahrung angepasst werden. — 120 000

Lohn nach Wirtschaftszweig
Kann je nach Erfahrung angepasst werden. — 106 000

Lohn nach Fremdsprachenkenntnissen
Die Person spricht zwei Fremdsprachen fliessend. — 115 000

Lohn nach Führungsspanne
Die Mitarbeiterin hat Führungserfahrung, das Aufgabenprofil hält aber keine Führungsfunktion inne. — –

Summe/Anzahl Kriterien **= Zwischenwert Salär**

551 000 : 5 = 110 200

Zwischenwert Salär mit Regionenindex multiplizieren **= Total Jahressalär**

$$110\,200 \times \left(1 + \frac{5{,}6}{100}\right) = 116\,371$$

Die Leistungen von Careerplus

Careerplus ist die führende Schweizer Personalberatung für die Rekrutierung von qualifiziertem Fachpersonal. Über 130 Rekrutierungsspezialisten vermitteln in 13 Städten erfahrene Mitarbeitende für Dauerstellen, temporäre Anstellungen und Projekte.

Rekrutierung, die perfekt passt.

Mit uns finden Sie den perfekt passenden Kandidaten, weil ...

- ... wir als erfahrene Rekrutierungsspezialisten regional als auch lokal verwurzelt sind.
- ... wir auf Active Sourcing spezialisierte Rekrutierungsspezialisten haben, die auch den passiven Bewerbermarkt bearbeiten und dabei innovative Technologien und Angebote nutzen.
- ... Sie von unserem grossen Netzwerk an qualifizierten Kandidaten profitieren.
- ... wir Ihre offenen Stellen suchmaschinenoptimiert und zielgerichtet auf den passenden Stellenportalen aufschalten.

Persönlichkeitsanalysen und Assessments

Wir erstellen für jeden Kandidaten ein Persönlichkeitsprofil. Unsere wissenschaftlich fundierte **Persönlichkeitsanalyse** entwickelten wir zusammen mit «Multicheck», Experte für berufsbezogene Eignungsdiagnostik. Unsere **Assessments** führen erfahrene Psychologen durch und beinhalten u.a. Rollenspiele, Fallbearbeitungen und das Bochumer Inventar der berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP).

Saläranalysen und Beratungen

Neben der Rekrutierung von qualifizierten Fachleuten bieten wir Ihnen:

- Eine Überprüfung der Salärstrukturen und der Lohnbandbreite pro Berufsgruppe und Stelle in Ihrem Unternehmen.
- Informationen zu den marktgerechten Löhnen der Berufsgruppen, auf die wir spezialisiert sind.
- Beratung bei spezifischen Fragen zur Rekrutierung.

Careerplus AG | info@careerplus.ch | www.careerplus.ch

Basel | Bern | Biel-Bienne | Freiburg | Genf | Lausanne | Luzern | Neuenburg | Olten | St. Gallen | Winterthur | Zug | Zürich |

Herausgeber: Careerplus AG **Gestaltung:** wendepunkt GmbH, Werbeagentur Basel
Gesamtverantwortung: Careerplus AG, Raphael Zahnd, Sabine Simmen, Gabriela Gentilini

© 2018 Careerplus AG – sämtliche Inhalte dieser Studie sind urheberrechtlich geschützt. Das Zitieren der Studie und ihrer Inhalte unter korrekten Quellenangaben ist ausdrücklich erlaubt.

November 2018