

Lohnentwicklung

Entwicklung der letzten neun Jahre

So zuverlässig wie ein Schweizer Uhrwerk werden im Herbst von Seiten der Arbeitnehmerorganisationen Lohnforderungen, basierend auf einer Vielzahl von Analysen und Statistiken gestellt. Kurz darauf werden diese von Arbeitgeberorganisationen mit anderen Statistiken und Umfragen pariert.

Von Thomas Landolt und Roland Stoll

Nur über wenige Themen wird so emotional diskutiert und gestritten wie über Löhne. Für uns alle darf es gerne «ein bisschen mehr» sein – das liegt in der Natur der Sache.

Wie haben sich die Löhne in den letzten neun Jahren nun tatsächlich verändert? Basierend auf den Daten des Landolt & Mächler – Salärvergleichs zeigen wir auf, wie sich die Löhne im industriellen Umfeld in den letzten neun Jahren für gleichwertige Tätigkeiten verändert haben.

Vergleichen – aber wie?

In der Tagespresse ist zu lesen «Gemäss Lohnumfrage sind die Löhne von 2008 bis 2017 um X Prozent gestiegen.» Wie muss ich diesen Wert interpretieren? Was bedeutet das für mich als Polymechni-

ker, HR-Fachfrau oder Abteilungsleiterin konkret?

Wir haben die Entwicklung der Löhne in den letzten neun Jahren für zwölf Standard-Anforderungsprofile (Funktionsstufen) untersucht. Als Grundlage diente uns die Landolt & Mächler – Funktionsmatrix (siehe Auszug in Abb. 1). Damit kann bestmöglich sichergestellt werden, dass wir tatsächlich «Äpfel mit Äpfeln» vergleichen.

Die zwölf Funktionsstufen können in folgende drei Hauptkategorien zusammengefasst werden:

- **Funktionsstufen 1–3:** Angelernte Tätigkeiten bis Einstiegsniveau für Profile mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA)
- **Funktionsstufen 4–7:** Typische Profile für Berufsleute mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)

- **Funktionsstufen 8–12:** Typische Profile für Akademiker (Profil FH mit mindestens 2–3 Jahren Berufserfahrung) sowie Vorgesetztenfunktionen

Entwicklung von 2008 bis 2017

Für die Auswertung wurden die Lohndaten (ohne CEO-Saläre) von durchschnittlich rund 500 Firmen aus allen Regionen der Schweiz analysiert. Der grösste Anteil der Firmen stammt sowohl 2008, als auch 2017 aus dem industriellen Umfeld.

Die Entwicklung der Löhne pro Funktionsstufe zeigt ein Bild, das bei einer ersten Betrachtung nur teilweise dem entspricht, was man aufgrund vorherrschender Meinungen erwarten würde. Der durchschnittliche Anstieg über alle Funktionsstufen liegt bei +6.3 Prozent

Funktionsstufen												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12+
	BüromitarbeiterIn 101 102 103 104											
			Kaufmännische MitarbeiterIn 131 132 133 134									
						Business Engineer 140 141 142 143 144						
							Marketing-/Communication-/Product-Manager 351 352 353 354 355 356					
							Software-Ingenieur 461 462 463 464					
Betriebs-MA 501 502			LageristIn 504/507 508		DisponentIn Transport & Logistik 509/527 528 529							
			MechanikerIn 511 512 513 514									
					EntwicklungsingenieurIn 710 711 712 713 714							
						Technische(r) RedaktorIn 716 717 718						
					ProjektingenieurIn 720 721 722 723 724							
			Fachperson Betreuung und Soziale Arbeit 2130 2131 2132 2133 2134 2135									
				ProjektleiterIn Gesundheit und Soziales 2140 2141 2142 2143 2144								
							Vorgesetzte Administration/Finanzen ... 150 151 152 153 154 155					
								Board Member 291 292 29x				
							Vorgesetzte Produktion/Montage ... 551 552 553 554 555					

Abb. 1: Auszug Landolt & Mächler Funktionsmatrix mit Funktionsstufen

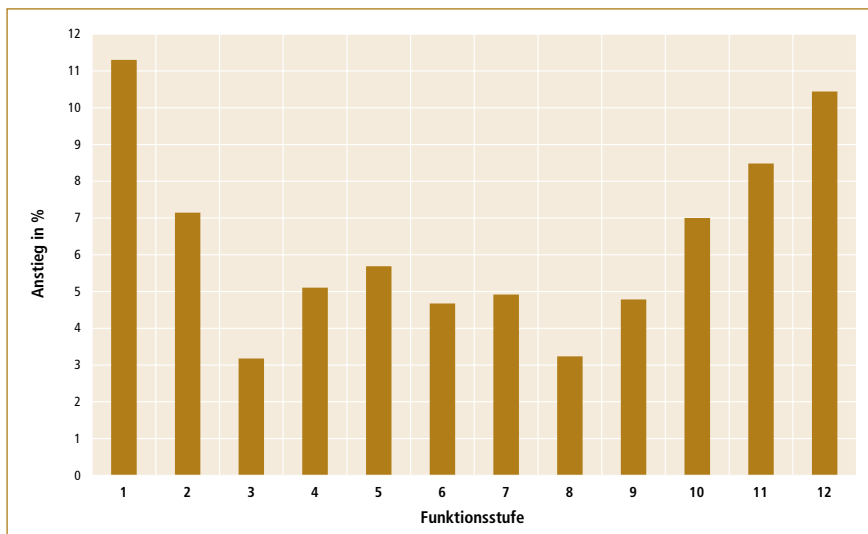


Abb. 2: Entwicklung der Löhne (teuerungsbereinigt) pro Funktionsstufe 2008 bis 2017.

(teuerungsbereinigt, also reale Erhöhung), mit einer Bandbreite von +3.2 Prozent bis +11.3 Prozent (siehe Abb. 2).

Betrachtet man die Grafik, so fällt auf, dass die Löhne für die einfachsten Tätigkeiten (Funktionsstufe 1) am stärksten angestiegen sind. Mitarbeitende mit etwas anspruchsvolleren Aufgaben (Funktionsstufe 3) gingen dafür fast leer aus.

Seit Jahren ist der Fachkräftemangel ein omnipräsentes Thema. Die klassischen Jobs für qualifizierte Berufsleute EFZ sind den Funktionsstufen 4 bis 7 zugeordnet. Mit einem Anstieg von 5,1 Prozent seit 2008 hat diese Berufsgruppe einen eher unterdurchschnittlichen Lohnzuwachs erhalten – das erstaunt.

Bei Stellen, welche typischerweise mit Akademikern besetzt werden, zeigt sich ein differenziertes Bild. Die Stelleninhaberinnen oder Stelleninhaber mit wenig Berufserfahrung konnten von Lohnerhöhungen weniger profitieren. Anspruchsvollere Kaderstellen und Fachexperten haben jedoch einen überdurchschnittlichen Lohnzuwachs erhalten.

Was sich wirklich lohnt

Abwarten und Tee trinken ist ein schlechter Ratgeber wenn es darum geht, Ende Monat mehr in der Lohntüte zu haben. Die vergangenen Jahre haben deutlich gezeigt, wer mehr verdienen will, muss auch mehr leisten und sich gezielt weiterbilden. Last but not least muss Frau und Mann gewillt sein, anspruchsvollere

Aufgaben mit mehr Verantwortung zu übernehmen.

Wie in Abbildung 3 ersichtlich, kann durch die Übernahme anspruchsvollerer Aufgaben das Salär substantiell verbessert werden. Beispiel: Ein Polymechniker hat sich fachlich weiterentwickelt und wird von der Funktionsstufe 4 auf die Stufe 5 «befördert». Sein Marktwert erhöht sich damit um rund 10.5 Prozent. Firmen, welche den Lohn nicht dem höheren Marktwert anpassen riskieren, wertvolle Fachkräfte an die Konkurrenz zu verlieren.

Fazit und Ausblick

Wie sich die Löhne in der Schweiz langfristig entwickeln ist von vielen kaum vorhersehbaren Faktoren abhängig. Auch wenn sich der Horizont in der nächsten Zeit aufhellen sollte – und danach sieht es im Moment tatsächlich aus – der Kostendruck aus dem Ausland und die Währungsunsicherheit werden bleiben.

Der Aufbau von Kompetenzen, welche in der Wirtschaft gefragt sind, lohnt sich langfristig. Mit einer fundierten Grundbildung und anschliessender Weiterbildung ist es im industriellen Umfeld leichter eine attraktive Stelle zu finden und zu halten. Gleichzeitig ist in den Firmen Potenzial bei der Altersgruppe der 45–55 Jährigen vorhanden. Es fällt auf, dass diese Kategorie in Weiterbildungskursen und Seminare unterdurchschnittlich vertreten ist.

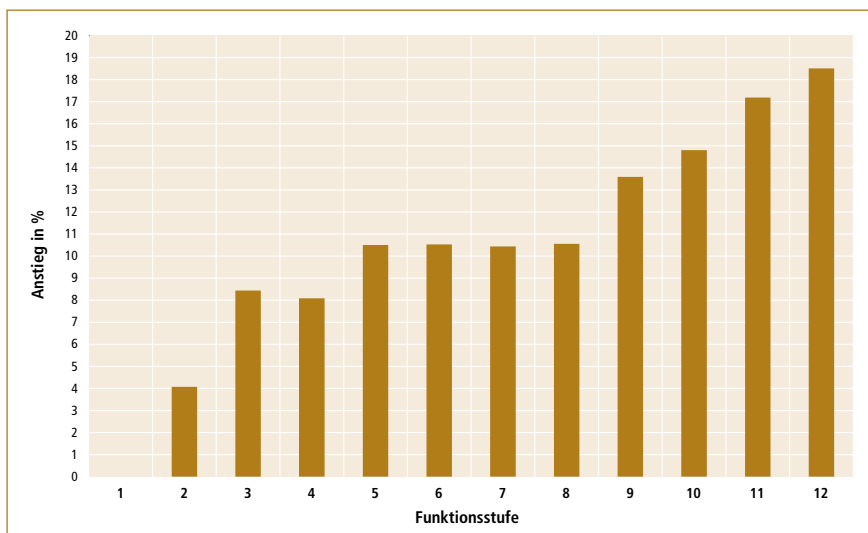


Abb. 3: Lohnanstieg (Fixsalär und Bonus) von Funktionsstufe zu Funktionsstufe 2017

Autoren



Thomas Landolt ist Inhaber und Geschäftsführer der Firma Landolt & Mächler Consultants GmbH. Er ist Ingenieur und Personalleiter SKP mit langjähriger Erfahrung als HR-Leiter in verschiedenen Industriefirmen. Herr Landolt führt seit 20 Jahren Salärvergleiche für verschiedene Branchen in der Schweiz durch.



Roland Stoll ist Senior Compensation Consultant bei der Firma Landolt & Mächler Consultants GmbH. Er ist Ingenieur mit einer Weiterbildung MAS in Human Capital Management. Herr Stoll hat

20 Jahre Erfahrung in der Gestaltung und Einführung von Gehaltsmanagement-Systemen in der Schweiz und international.