

Ungenutztes Potenzial

Ist ein Salärvergleich Gold wert?

Bezahlen Sie marktgerechte Saläre? – Auf diese Frage muss Ihnen ein Salärvergleich Antworten liefern. Aber das ist nur ein Aspekt. Die Funktionen eines Salärvergleichs bilden auch eine perfekte Grundlage für Ihr Personalmanagementsystem. Dieses Potenzial wird leider oft ungenügend genutzt.

Von Roland Stoll

Ein professioneller Salärvergleich basiert auf vordefinierten Marktfunktionen und einem bekannten, transparenten Teilnehmerkreis. Diese bilden das Herz, will man bei einem Marktvergleich «Äpfel mit Äpfeln» vergleichen. Die richtige Zuordnung der firmeninternen Stellen zu den Marktfunktionen ist entscheidend für eine hohe Aussagekraft. Anbieter von Salärvergleichen stellen dazu geeignete Hilfsmittel zur Verfügung und prüfen die Qualität der erhaltenen Daten fundiert.

Die Funktionszuordnung erfordert einen zeitlichen Aufwand – eine Investition,

die sich aber lohnt. Davon sind wir überzeugt. Von der HR-Strategie über die Personalentwicklung bis hin zur Mitarbeiterbindung bilden die Funktionen eine wertvolle Grundlage (siehe Abbildung 1). Dieser mögliche und sinnvolle Mehrwert wird aus unserer Erfahrung in vielen Firmen noch zu wenig genutzt.

Sie wollen einen neuen Standort oder eine neue Abteilung aufbauen? Simulieren Sie anhand der erforderlichen Anzahl Personen pro Funktion und der dazugehörigen Marktdaten die zu erwartenden Lohnkosten.

Wie viele Mitarbeitende haben Sie in welchen Funktionen? Wie sieht die Altersstruktur in Ihrer Firma oder in den einzelnen Funktionen aus? Die Personal-daten und Funktionen, welche Sie für den Salärvergleich verwenden, sind gleichzeitig eine hervorragende Basis für vielfältige HR-Analysen und die strategische Personalplanung.

Fachkräfte finden, fordern und fördern

Der Fachkräftemangel spitzt sich weiter zu. Welche Funktionen und Stellen sind



Abbildung 1: Vom Lohnsystem zum Personalführungssystem

Funktionsstufen / Stellenanforderung												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12+
▶EBA ▶EFZ ▶HF ▶FH / Uni												
▶Angelernt												
BüromitarbeiterIn												
	101	102	103	104								
Kaufmännische MitarbeiterIn												
			131	132	133	134						
Business Engineer / Business Development												
						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	503 / 506	504 / 507	508							
LogistikerIn												
			511	512	513	514						
DisponentIn Transport & Logistik												
						509 / 527	528	529				
MechanikerIn												
						710	711	712	713	714		
EntwicklungsingenieurIn												
								716	717	718		
Technische(r) RedaktorIn												
						720	721	722	723	724		
ProjektleiterIn												
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
Board Member												
										291	292	29x
Vorgesetzte Produktion / Montage...												
								551	552	553	554	555

Abkürzungen
 EBA Eidgenössisches Berufsattest HF Höhere Fachschule
 EFZ Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis FH Fachhochschule

Abbildung 2: Funktionsmatrix

bei Ihnen besonders kritisch? Bezahlen Sie in diesen Funktionen marktgerechte Saläre? Sollten Sie diese Funktionen und Personen vielleicht bewusst über dem Marktdurchschnitt bezahlen? Der Salärvergleich liefert Ihnen dazu die bestmöglichen Entscheidungsgrundlagen.

Performance Management ist ein wichtiges Führungsinstrument. Hat ein Mitarbeitender die Stellenanforderungen erfüllt? Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es für Fachpersonen, Projektleiter oder in der Führung? Anhand einer Funktionsmatrix (siehe Abbildung 2)

können Sie im Gespräch Anforderungen, Erwartungen und mögliche Laufbahnen aufzeigen.

Mitarbeitende entlohnen und binden

Ein Salärvergleich ist keine simple Lohnstatistik. Ein Vergleich zeigt genau, wie Ihre Mitarbeitenden im Markt positioniert sind (siehe Abbildung 3). Damit können Sie detaillierte Analysen und Lohnrundenszenarien erstellen. Gleichzeitig haben Sie die Lohnkosten und die Lohngleichheit im Griff.

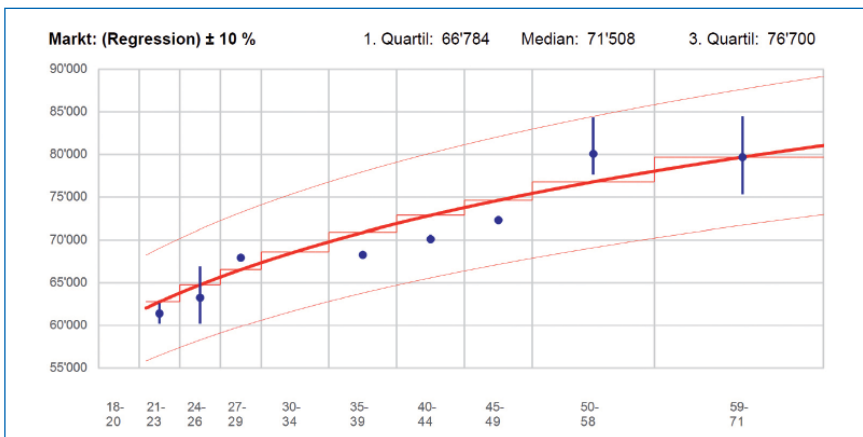


Abbildung 3: Salärvergleich (Auswertungsbeispiel)

In jedem Unternehmen gibt es besonders erfolgskritische Schlüsselfunktionen und Schlüsselpersonen. Diese mit den richtigen Massnahmen «bei Laune» zu halten, sprich, zu binden, ist entscheidend. Das Salär ist dabei ein wichtiges Element, um Demotivation zu vermeiden. «Wer Leistung fordert, muss Sinn bieten» und «Lohn für Arbeit» – diese Zusammenhänge gelten und müssen in der Führung berücksichtigt werden. Ein Salärvergleich liefert die passenden Informationen für die Umsetzung Ihrer Entlohnungsstrategie.

Was ist ein Salärvergleich wert?

Der Ersatz einer Fachkraft ist teuer. Termine, Qualität und Kundenzufriedenheit leiden. Die Rekrutierung und Einarbeitung einer neuen Fachkraft kostet rasch bis zu einem Jahresalär. Zu hohe Saläre kann sich kaum ein Unternehmen in der Realwirtschaft langfristig leisten. Zu tiefe Saläre führen dazu, dass die Besten das Unternehmen verlassen.

Als ungerecht empfundene oder diskriminierende Saläre beeinflussen die Arbeitsmoral und das Arbeitsklima negativ. «Gerecht ist, was als gerecht empfunden wird» – mit dem richtigen Mass an Lohntransparenz und einem professionellen Salärvergleich erhöhen Sie die Vertrauens- und Glaubwürdigkeit als fairer Arbeitgeber. Zufriedene Mitarbeitende sind loyaler und sichern langfristig den Unternehmenserfolg.

Wenn es Firmen gelingt, mit einer verständlichen Lohnsystematik die obigen Aspekte positiv zu beeinflussen, dann ist ein Salärvergleich tatsächlich Gold wert. Und quasi nebenbei können Sie die Stammdaten aus dem Salärvergleich als Basis für ein leistungsfähiges Personalmanagement-System verwenden – ein echter Mehrwert.



Roland Stoll ist Senior Compensation Consultant bei der Firma Landolt & Mächler Consultants AG und hat 20 Jahre Erfahrung in der Gestaltung und Einführung von Gehaltsmanagement- und Beurteilungssystemen (rs@salaervergleiche.ch).