Hat Ihr Netzelektriker ein marktfähiges Salär?

Autor(en): **Stäheli, Thomas / Heller, Philipp**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Bulletin.ch : Fachzeitschrift und Verbandsinformationen von Electrosuisse, VSE = revue spécialisée et informations des associations Electrosuisse, AES**

Band (Jahr): **107 (2016)**

Heft 10

PDF erstellt am: **04.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-857205

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

BRANCHE **PANORAMA**

Hat Ihr Netzelektriker ein marktfähiges Salär?

Unternehmenserfolg: Faire Löhne schaffen wichtige Basis

Jedes Unternehmen wünscht sich motivierte und engagierte Mitarbeitende. Ein zeitgemässes, marktgerechtes Vergütungssystem kann dazu einen grossen Beitrag leisten. Unternehmen sollten einige zentrale Grundsätze beachten, wenn sie ein faires und leistungsgerechtes Lohnsystem anstreben.

Thomas Stäheli, Philipp Heller

Seit 2010 ist klingler consultants spezialisiert auf Vergütungsfragen und die Optimierung von Lohnsystemen. Nebst vielen Projekten bei zahlreichen Unternehmen führt sie in verschiedenen Branchen Gehaltsumfragen durch. Anhand dieser Gehaltsumfragen erhalten die teilnehmenden Unternehmen Zugang zu aktuellsten Marktdaten zur Überprüfung der Saläre. Im Rahmen des Abschlusses der vierten Gehaltsumfrage Energieversorger nutzt klingler consultants gerne die Gelegenheit, im Bulletin einige grundlegende Themen zum Thema Lohnsystem und Vergütung sowie aktuelle Trends aus der Energiebranche aufzugreifen.

Es sind die Mitarbeitenden, die den Wert und den Erfolg eines Unternehmens schaffen. Jedes Unternehmen strebt daher ein faires und in sich schlüssiges Lohnsystem an, das als Basis für die Motivation und Bindung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einklang mit den zentralen Unternehmenszielen dient. Lohnsysteme zählen daher – richtig ein- und umgesetzt – zu den wirksamsten Bestandteilen des Unternehmenserfolges.

Verminderte Leistungsbereitschaft als Folge eines falsch ausgestalteten Salärs kann das Absinken der Produktivität nach sich ziehen und womöglich die Qualität der erbrachten Dienstleistungen und Güter gefährden. Unzufriedene Kunden und ein Rückgang der Aufträge sind mögliche Konsequenzen. Im umgekehrten Fall, also bei einer richtig ausgestalteten Salärstruktur, können wichtige Mitarbeitende an das Unternehmen gebunden werden und deren Motivation erhöht werden. Kurzum, ein faires und in sich schlüssiges Lohnsystem ist mittel- und langfristig ausschlaggebend für den Erfolg des Unternehmens.

Die richtige Ausgestaltung von Löhnen, auf deren Basis die Mitarbeitenden relevante Ergebnisse erzielen und gewünschte Verhaltensweisen an den Tag legen, ist jedoch herausfordernd. Insbesondere wenn sich Mitarbeitende nicht fair vergütet fühlen, kann es dazu führen, dass Schlüsselpersonen das Unternehmen verlassen. Direkte Folge von Kündigungen ist der Verlust von zum Teil jahrelang erarbeitetem Fachwissen und Sachverständnis. Zudem fallen Kosten für den Rekrutierungsprozess und die Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden an. Es gibt somit zwei Betrachtungsweisen, welche für das Unternehmen wichtig sind: den fairen internen Lohn sowie den angemessenen Marktlohn.

Die Gehaltsumfragen von klingler consultants aus verschiedensten Branchen zeigen, dass sich der Marktlohn für die jeweiligen Funktionen meist in einem sehr engen Band befindet. Die meisten Unternehmen haben jedoch ein umgebendes Lohnsystem, welches sehr breite Bänder und keine Kriterien zur Positionierung innerhalb der Bänder beinhaltet. Eine klare Vergütungsstrategie verknüpft die Marktdaten mit dem aktuellen Stand der Vergütung und legt Regeln zur Einstufung sowie zur Weiterentwicklung der Saläre fest. Als zentrales Element für vergütungsrelevante Entscheidungen sollte dabei jeweils die Funktion sein.

Dabei sind folgende Grundsätze bei der Definition von zeitgemässen Vergütungssystemen absolut zentral:

- Eine konsistente Handhabung von funktionsspezifischen Grundsalärbändern bildet die Grundlage für eine faire und diskriminierungsfreie Vergütungspolitik.
- Mitarbeitende sollen für ihre Kompetenzen bezahlt werden und nicht für die Lebensumstände, in denen sie sich befinden.
- Das Unternehmen hat die soziale Verantwortung, marktgerechte und angemessene Löhne zu bezahlen und eine interne Fairness unter den Funktionsinhabern sicherzustellen.
- Mitarbeitende in allen Funktionen und Lebensumständen möchten ihren Peers gegenüber ähnlich bezahlt werden, sofern die Funktion aus ihrer Sicht mit der eigenen Tätigkeit vergleichbar ist.

Bei einem marktgerechten Vergütungssystem sind insbesondere das Funktionslohnband, der Kompetenzmatch sowie der interne und externe Vergleich zentral. Damit lassen sich Gehaltsentscheidungen bei Rekrutierungen und in-

klingler consultants ag

Definition eines zeitgemässen Vergütungssystems.

BRANCHE **PANORAMA**

ternen Wechseln gezielt treffen. Zudem ist damit die Basis für klare Jahresprozesse geschaffen.

Kein Unternehmen will ein diskriminierendes Lohnsystem. Es ist jedoch zu beachten, dass gewisse Vergütungssysteme aufgrund ihrer Ausprägung Effekte auslösen können, welche einen Einfluss auf die interne Lohnfairness haben. Weiter gibt es aus unserer Sicht klar Problemfelder, welche im Hinblick auf eine faire Vergütungspraxis geprüft werden müssen.

Ausprägungen mit potenziell kritischem Einfluss auf die Lohnfairness:

- Komplexes Lohnsystem, welches kaum verständlich oder erklärbar ist
- Fehlende Funktionslandschaft
- Starre Automatismen bei der Lohnentwicklung
- Zu breite Lohnbänder bzw. Unter- oder Obergrenzen
- Löhne nach Dienstalter und Alter, inkl. festgeschriebenen Automatismen
- Abweichende oder fehlende Regelungen für Teilzeit-Mitarbeitende und Mitarbeitende, welche nach der Ausbildung im Unternehmen verbleiben
- Unvollständige oder fehlende Reglemente
- Keine Regeln bei der Lohnfestsetzung
- Kein Bewusstsein der fehlenden Professionalität des Lohnsystems.

Im Juli dieses Jahres hat klingler consultants zum vierten Mal seit 2012 die Gehaltsumfrage Energieversorger abgeschlossen. Seit der Lancierung 2012 haben insgesamt über 50 Unternehmen an der Gehaltsumfrage teilgenommen und mit einer Funktionslandschaft von mehr als 110 beschriebenen Funktionen sich mit anderen Unternehmen aus der Energiebranche verglichen. Die teilnehmenden Firmen schätzen den Ansatz der funktionsbasierten Zuweisung der Mitarbeitenden zu genau definierten Funktionen, da dies präzise Auswertungen pro Funktion erlaubt.

Nebst den Daten der einzelnen Funktionen stellt klingler consultants jeweils auch Trends in den Salären in der Energiebranche fest. In den letzten Jahren lässt sich grundsätzlich Folgendes aussagen:

- Stärker als die Regionalität ist die Unternehmensgrösse ausschlaggebend für die Höhe der Vergütung. Grosse Unternehmen vergüten dabei, entgegen der Annahme vieler, nicht zwingend höher als mittelgrosse Unternehmen.
- In der Gesamtvergütung zeichnet sich ein leicht steigender Trend ab. Eine effektive variable Vergütung (Prämien, Erfolgsbeteiligung oder Bonus) ist weitgehend etabliert, hat jedoch in der Höhe in den letzten Jahren tendenziell stagniert oder abgenommen.
- Die gesamte Branche weist generell arbeitnehmerfreundliche Konditionen aus, wie z.B. bei den Pensionskassen- und Ferienregelungen.

Bei Unternehmen mit dem Bewusstsein für eine zeitgemässe Vergütungspolitik sind die Effekte klar erkennbar: Die Schaffung eines fairen und leistungsgerechten Lohnsystems unter Berücksichtigung der internen Gerechtigkeit und der externen Attraktivität, führt zu einem erhöhten Engagement der Mitarbeitenden, die Fluktuationsrate sinkt und die Unternehmen sind im Kampf um Talente besser positioniert. Um den Erfolg eines Unternehmens langfristig zu gewährleisten, sollte aus diesem Grund eine Vergütungsstrategie definiert werden, welche die Unternehmensstrategie unterstützt, das Unternehmen im Markt klar positioniert und den Mitarbeitenden somit spannende Perspektiven bietet.

Link

www.klinglerconsultants.ch

Autoren

Thomas Stäheli ist Projektleiter Gehaltsumfrage Energie bei klingler consultants ag. Dieses Unternehmen bietet Beratungsdienstleistungen zu allen Fragen der Vergütung und ihrer Einbettung in das Geschäftsmodell an.

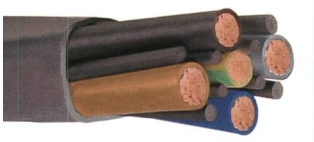
klingler consultants ag, 8005 Zürich
thomas.staeheli@klinglerconsultants.ch

Philipp Heller ist Branchenleiter Energie.
philipp.heller@klinglerconsultants.ch

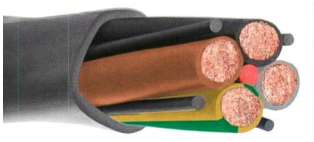
Anzeige

CFW PowerCable® – das Starkstromkabel ohne Risiken und Nebenwirkungen

CFW PowerCable® Typ TN-S
(Installationskabel, 3L+N+PE)



CFW PowerCable® Typ TN-C
(Trafokabel, 3L+PEN)



- Induktionsfrei
- Strahlungs- und Verlustarm
- Setzt den Stand der Technik
- Erfüllt alle EMV-Anforderungen gemäss NISV 2000 und NIN 2015
- Installationsfreundlich dank hoher Flexibilität
- Auch in FE 0D, FE 05C und FE 180C lieferbar

Auch in FE 0, FE 05 und FE 180 lieferbar!

Verlangen Sie ausführliche Unterlagen oder buchen Sie bei uns den passenden Workshop mit dem nebenstehenden QR-Code!

cfw

CFW EMV-Consulting AG
Dorf 42
CH-9411 Reute
T +41 71 891 57 41
F +41 71 891 65 68
info@cfw.ch
www.cfw.ch