

Zeitschrift: Bulletin Electrosuisse
Herausgeber: Electrosuisse, Verband für Elektro-, Energie- und Informationstechnik
Band: 107 (2016)
Heft: 10

Artikel: Hat Ihr Netzelektriker ein marktfähiges Salär?
Autor: Stäheli, Thomas / Heller, Philipp
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-857205>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 30.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

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.

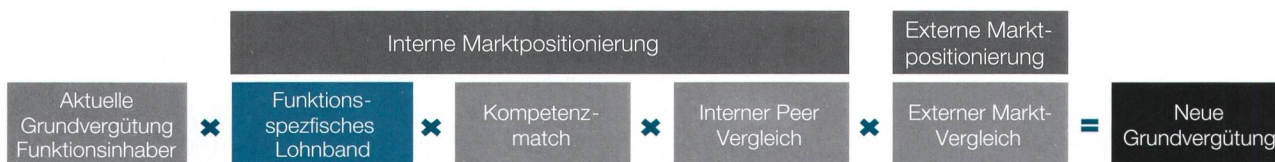
Die Gehaltsumfragen von klingler consultants aus verschiedensten Bran-

chen 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 funktionspezifischen Grundsalarbändern bildet die Grundlage für eine faire und diskriminierungsfreie Vergütungs politik.
- 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-



Definition eines zeitgemässen Vergütungssystems.

klingler consultants ag

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.

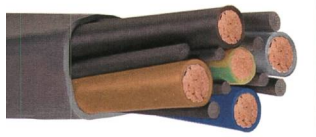
klingler consultants ag, 8005 Zürich
thomas.staeheli@klinglerconsultants.ch

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

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

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



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