

# STELLENMARKT

INSERATESCHLUSS:  
Samstag-Ausgabe: Donnerstag, 8.00 Uhr

Alexanderstrasse 24, 7001 Chur  
Tel. 081 255 83 83, Fax 081 255 83 84  
Agenturen in Arosa, Bonaduz, Ilanz, Lenzerheide  
und Thusis

IM INTERNET ABRUFBAR UNTER:  
stellen.suedostschweiz.ch

## Welchen Lohn kann ich nach meiner Weiterbildung verlangen?

Eine Frage, die Absolventen von Weiterbildungen der Tertiärstufe (Universitäten, Fachhochschulen, Höheren Fachschulen, eidg. Berufs- und höheren Fachprüfungen) beschäftigt und aus nachstehenden Gründen individuell beantwortet werden muss.

Von Claudio Götschi



### Gerechte Löhne

Lohnsysteme von Unternehmen sollen markt-, anforderungs- und leistungsgerecht sein. Unter Marktgerechtigkeit versteht man, dass die Löhne den Bedürfnissen des Marktes anzupassen sind, wobei die Gesetze zwischen Angebot und Nachfrage mitentscheiden. Anforderungsgerecht bedeutet, dass die Entlohnung den Anforderungen einer Stelle gerecht wird. Hierbei sollte das Bildungsniveau ein wichtiges Beurteilungskriterium darstellen. Leistungsgerechtigkeit meint, dass der Lohn der erzielten Leistung des Mitarbeitenden entsprechen soll. Leistungsgerecht entlohnt werden kann nur, wenn die Leistung mittels beeinflussbaren Zielen kontinuierlich messbar gemacht wird und eine regelmässige Beurteilung stattfindet.

### Bildungsniveau – eine von vielen Komponenten

Im Rahmen der Marktgerechtigkeit können verschiedene exogene Faktoren eine Rolle spielen. So z. B. die

volkswirtschaftliche Entwicklung und die damit verbundene Situation auf dem Arbeitsmarkt Schweiz sowie die regionalen Gegebenheiten (regionaler Arbeitsmarkt, Lebenshaltungskosten, Brancheneigenarten usw.). Dazu kommen nun die dispositiven Faktoren des jeweiligen Unternehmens: die Philosophie, die langfristige Unternehmensentwicklung, bestehende Lohnsysteme sowie Funktionsbewertungskonzepte und nicht zuletzt die Finanzkraft. Alle genannten Komponenten beeinflussen die Lohnbandbreite einer Stelle. Weitere Kriterien können die Stellenart, die damit verbundene Verantwortung sowie die Höhe des Einflusses auf das Unternehmensergebnis sein. Ferner spielen die an eine Stelle gekoppelten Anforderungen wie erwünschter Bildungsabschluss, das Alter, die erforderlichen Fähigkeiten und die mitzubringenden Erfahrungswerte eine Rolle. Auch muss in einer Lohnverhandlung immer das Gesamtpaket betrachtet werden: materielle, indirekt materielle und immaterielle Bestandteile.

### Bringt Weiterbildung mehr Lohn?

Wenn Experten die Rendite einer Weiterbildung ausrechnen, stellen sie die Weiterbildungskosten den zusätzlichen Einnahmen gegenüber, die sich nach dem Bildungsabschluss ergeben. Auf der eingangs genannten Tertiärstufe liegt diese in der Schweiz bis bis zu 10 Prozent (Quelle: Die Volkswirtschaft 10-2005, Bernhard Weber, Seco). Interessant ist, dass die höhere Berufsausbildung (eidg. Fachausweise und Diplome) mit einer Rendite von 8,2 Prozent über jener von Universitäten (3,8 Prozent) liegt. Massgebliche Faktoren dafür sind keine bis wenig Verdienstauffälle sowie die kürzere Dauer. Eine Investition in die Weiterbildung macht sich früher oder später immer positiv auf dem Lohnausweis bemerkbar. Oder die Antwort auf die Einstiegsfrage lautet: Der Lohn ist immer Verhandlungssache, aber ein gutes Bildungsniveau festigt die Verhandlungsposition.

Claudio Götschi, Geschäftsführer MKS  
Bahnhofstrasse 4, 7320 Sargans  
Tel. 081 720 41 81, www.mks-online.ch

Eine Investition in die Weiterbildung macht sich früher oder später immer positiv auf dem Lohnausweis bemerkbar.

Bild Keystone