

Suchen...

Suchwörter: "oder" "und"

Ausgabe 11/2008

Ausgabe - Übersicht

Arbeitsmarkt

- > Lohnstudie Kalaidos
- > Temporärbeschäftigung
- > Bonuszahlungen trotz Verlusten

HR-Spezial

- > Wissenskultur konkret
- > Verhandlungssicher in English

IT-Arbeitsmarkt

- > Weiterbildung in der IT
- > Frauen in der IT

IT-Spezial

- > ITIL v3: Knowledge Management
- > Performance Management
- > IT-Leistungsverrechnung

Kompetenz im Business

- > Web2.0 in Unternehmen: WIKI's

Finance

- > Intensiver Wettbewerb garantiert
- > Beteiligungsfinanzierung in KMU's

Recht im Business

- > Krankheit bei Stellenantritt

Karrieretipps

- > Nervosität meistern

Stellenmarkt

- > aktuelle IT-Stellen
- > aktuelle Banking-Stellen
- > aktuelle Finance-Stellen

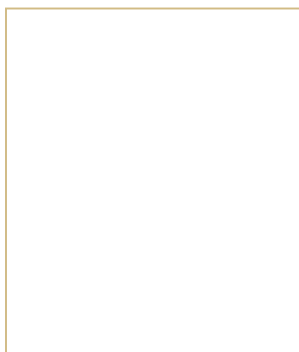
Buchtipps

- > Harvard-Konzept

Nützliche Links

- > Nützliche Links

Aphorismus des Monats



Der Lohn – nicht nur ein Mass für die Produktivität?



Prof. Jürg H. Arpagaus, Professor und Forschungsleiter der Kalaidos Fachhochschule

Lohnstudie Kalaidos

Bereits im zehnten Jahr führte die PHW Hochschule Wirtschaft, Teil der Kalaidos Fachhochschule, eine Lohnumfrage bei Ingenieurinnen und Ingenieuren durch. Die Lohnstudie (vgl. Lohnstudie 2007) ist bei vielen Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen eine beliebte Grundlage bei Lohnverhandlungen. Die Durchschnittslöhne innerhalb einer Berufsgruppe (z.B. Ingenieurinnen und Ingenieure) oder Branche helfen alleine nur selten weiter, wenn der „korrekte“ Lohn in der Verhandlung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeberin gefunden werden muss. Löhne und Einkommen sind aus Arbeitnehmersicht ein wichtiger Statusindikator. Wer einen höheren Lohn ausweisen kann – direkt oder indirekt über den Besitz bestimmter Güter – , erntet mehr gesellschaftliche Anerkennung.

Arbeitgeber berücksichtigt nicht nur die Produktivität

So verwundert es nicht, dass unabhängig von der Bedürftigkeit, der Konsumneigung oder der Produktivität, die Arbeitnehmer nach einem höheren Lohn streben. Zudem ist der Lohn nicht einfach ein Marktpreis, der das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage in ein Gleichgewicht bringt. Der Lohn hängt in erster Linie von der Produktivität einer Person ab, die z.B. anhand des Bildungsstandes gemessen wird. Verfügt eine Person über mehr Bildungsjahre, dann wird dieser eine höhere Produktivität attestiert und es wird ihr ein entsprechend höherer Lohn bezahlt. Das sogenannte Humankapital wird jedoch nicht nur durch Aus- und Weiterbildung erhöht. Das Humankapital steigt auch mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe der Verantwortung und Führungsspanne. Je länger eine Person in einer Unternehmung tätig ist, umso höher ist ihr unternehmensspezifisches Humankapital und somit ihre Produktivität, was wiederum eine Zunahme des Lohnes mit sich zieht. Nach ein paar Jahren ist in der Regel ein Punkt erreicht, ab welchem mehr unternehmensspezifisches

Über die Umfrage:

Die Lohnumfrage bei Ingenieuren und Architekten fand im Rahmen der Forschungstätigkeit der Kalaidos Fachhochschule Ende 2007 statt. Das Ziel der Befragung ist, Informationen über die Löhne der Ingenieure und Architekten bereitzustellen. Die Grundgesamtheit der Untersuchung umfasste die in der Schweiz tätigen Personen mit einem Ingenieur-, Architektur- (z.B. HTL, FH, ETH, Uni). Die Ingenieure und Architekten wurden ausschliesslich per E-Mail angeschrieben. Für die Datenerhebung wurde eine Online-Version des Fragebogens verwendet. Insgesamt wurden 1'013 Fragebogen vollständig oder teilweise ausgefüllt. Die Auswertungen basieren auf diesen 1'013 Fällen, davon sind rund 95 Prozent Männer und knapp 5 Prozent Frauen sind (inkl. Teilzeitbeschäftigte).



Autor:
Prof. Jürg H. Arpagaus,
lic.rer.pol., Dipl. Ing. FH ist
 Professor und
 Forschungsleiter der
 Kalaidos Fachhochschule.
 Nach dem Elektrotechnik-
 Studium arbeitete er
 während zehn Jahren im IT-
 Bereich als Entwickler,
 Berater und Linienmanager.
 Das Zweitstudium schloss er
 in Volkswirtschaft und
 Soziologie ab. An der
 University of California,
 Berkeley widmete er sich
 der Wirtschaftssoziologie
 und arbeitete anschliessend
 am Lehrstuhl für empirische
 Sozialforschung an der
 Universität Bern. Heute
 leitet er die
 Forschungsabteilung der
 Kalaidos Fachhochschule
 und befasst sich mit
 aktuellen
 Arbeitsmarktthemen.

**Die Kalaidos
 Fachhochschule Schweiz**
 ist eine der acht
 Fachhochschulen in der
 Schweiz. Sie steht als
 einzige privatrechtlich
 getragene Fachhochschule
 unter eidgenössischer
 Aufsicht. Die Kalaidos
 Fachhochschule Schweiz
 bietet in den
 Departementen Wirtschaft
 und Gesundheit Bachelor-
 und Master-Studiengänge
 an. Die PHW Hochschule
 Wirtschaft, Teil der Kalaidos
 Fachhochschule, ist
 Marktleader im Bereich der
 BWL-Nachdiplom- und
 Masterstudiengänge für
 Nicht-Ökonominen und
 Nicht-Ökonomen. Jährlich
 schliessen ca. 200
 Ingenieurinnen und
 Ingenieure ein
 Weiterbildungs-
 Masterstudium in einer der
 Vertiefungsrichtungen in
 Deutsch oder
 Englisch ab.
www.kalaidos-fh.ch

Wissen zu keiner Produktivitätssteigerung mehr führt, ja sich sogar durch Veränderungsresistenz („wir haben es schon immer so gemacht“) zu reduzieren beginnt. Das Lohnsystem ist in der Regel aber so rigide, dass trotz reduzierter Produktivität der Lohn nicht nach unten angepasst wird. Ein weiterer Grund, weshalb Löhne mit zunehmendem Alter der Erwerbstätigen nicht reduziert werden, sind Normen der Seniorität und der Bedürftigkeit. In der Schweiz herrscht die allgemeine Vorstellung, dass ältere Personen und Mitarbeiter, die für ihren Lebensunterhalt mehr benötigen (z.B. aufgrund von Kindern), auch einen höheren Lohn erhalten sollten. Das reine Leistungsprinzip wird durch diese sozialen Normen aufgebrochen.

Auf Arbeitgeberseite kann der Lohn ebenfalls mehrere Funktionen übernehmen. Neben der Abgeltung der real produktiven Leistung ist der Lohn – oder Komponenten davon – auch ein Instrument der extrinsischen Motivation, der Kompensation erlittener Leiden (z.B. Nachtarbeit, schlechtes Arbeitsklima) oder der Arbeitnehmerbindung. Die Motivationssteigerung von Mitarbeitenden über monetäre Anreize ist jedoch nur begrenzt möglich und kann sogar zu unerwünschten Effekten (z.B. Verdrängung der instrinsischen Motivation) führen. Löhne werden aber auch als Instrument der Mitarbeiterbindung eingesetzt. Bezahlt eine Unternehmung – oder eine ganze Branche – Löhne, die sich über den Marktlöhnen befinden, dann wechseln Arbeitnehmer nur, wenn die monetären Verluste durch andere nutzenstiftende Elemente wie Arbeitsinhalt, Arbeitsklima, Arbeitsweg usw. kompensiert werden können. Schliesslich hat der Arbeitgeber das Löhnggefüge in der Unternehmung zu berücksichtigen. Denn Löhne sollten immer auch in den Kontext der Löhne der Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen passen. Dieser Vielschichtigkeit der Löhne versucht die Kalaidos Fachhochschule in ihrer jährlichen Lohnstudie gerecht zu werden, indem die Löhne unter Berücksichtigung der wichtigsten Lohndeterminanten ausgewiesen werden.

Nach Branche	Gehalt in Fr.(Median)
Durchschnitt über alle Branchen (+ durchschnittlich CHF 8'660.-- an Zusatzleistungen)	121'790
öffentliche Verwaltung, Handel, Banken und Versicherungen und Telekommunikationsbranche	125'000 - 135'000
Informatik-Dienstleister	124'000
Nach Funktion	Gehalt in Fr. (Median)
Entwickler	103'000
Ingenieure mit Beraterfunktion	128'000
Projektleiter	111'000
Führungskräfte (Linie)	124'000

Mehrheit verdient weniger als der Durchschnittslohn von CHF 121'790.--

Im Jahr 2007 beträgt das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der Ingenieurinnen und Ingenieure CHF 121'790.- plus durchschnittlich CHF 8'660.- an Zusatzleistungen, die jedoch nur 60 Prozent der rund 1'000 Befragten erhalten haben. Die Einkommensverteilung ist rechtsschief, d.h. die Mehrheit verdient weniger als der Durchschnitt bzw. es gibt eine kleine Minderheit, die wesentlich mehr als der Durchschnitt verdient. Die Spannweite beträgt trotz Ausschluss der Ausreisser CHF 240'000.- und deutet auf eine hohe Varianz in der Einkommensverteilung bei Ingenieuren hin. Diese Varianz lässt sich zum Teil auf die unterschiedlichen Branchen, Alter, Ausbildungen, Erfahrungen und beruflichen Positionen

zurückführen.

Es sind die öffentliche Verwaltung, der Handel, die Banken und Versicherungen und die Telekommunikationsbranche, die gemäss Lohnstudie die höchsten Löhne zahlen (zwischen CHF 125'000.- und CHF 135'000.-) und damit deutlich über dem Durchschnitt liegen. Aufgrund geringer Fallzahlen und einzelner Ausreisser dürfen die Zahlen mancher Branchen nur mit Vorsicht generalisiert werden. Im Vergleich mit den vergangenen Jahren zeigt sich, dass der Finanzsektor zu den Hochlohnbranchen gehört. Ein wesentlicher Grund liegt in der überdurchschnittlichen Pro-Kopf-Produktivität, die der Finanzsektor in den letzten Jahren ausgewiesen hat. Im Finanzsektor scheinen die Ingenieure vom hoch produktiven Kerngeschäft zu profitieren bzw. der Finanzsektor versucht mit höheren Löhnen Mitarbeitende an sich zu binden, so dass die technologiegetriebenen Innovationen nicht durch einen Mangel an qualifiziertem Personal gefährdet werden. Die Informatik-Dienstleister, die auch mit der abnehmenden Anzahl gut ausgebildeter Informatikerinnen und Informatiker zu kämpfen haben, scheinen auf die prekäre Arbeitsmarktlage nicht mit höheren Löhnen zu reagieren. Mit einem durchschnittlichen Lohn von CHF 124'000.-- liegt die Branche der Informatik-Dienstleister nur unwesentlich über dem Durchschnittslohn von rund CHF 122'000.--.

Finanziell unattraktive Fachkarrieren

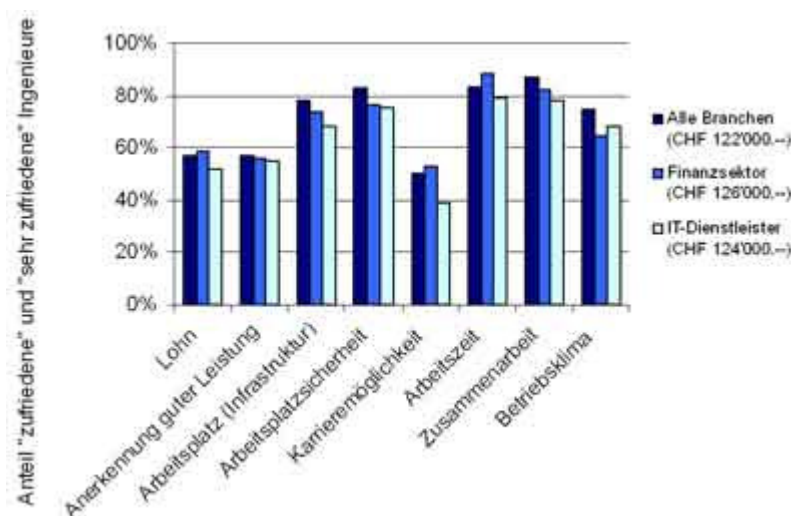
Einen wesentlichen Einfluss auf den gemessenen Lohn haben die „Humankapitalkomponenten“ wie Aus- und Weiterbildung sowie Funktion und berufliche Stellung im Unternehmen. Personen mit einem Nachdiplom- oder Zweitstudium verdienen im Schnitt acht Prozent mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen, die nach einem Erstabschluss keine grösseren Bildungsinvestitionen getätigt haben. Einen noch stärkeren Einfluss als Bildungsinvestitionen hat die berufliche Stellung. So kann ein Mitglied der Geschäftsleitung, bei gleicher Bildung, gleichem Alter, gleichem Geschlecht und gleich langer Betriebszugehörigkeit, mit einem gut zwölf Prozent höheren Lohn rechnen als Personen, die nicht in der Geschäftsleitung vertreten sind. Die Tatsache, dass eine Person bereits länger für eine Unternehmung tätig ist, wirkt sich hingegen nur sehr schwach auf den Lohn aus. Dafür bringt ein zusätzliches Altersjahr, vor allem in jungen Jahren gut vier Prozent mehr Lohn. Dieser jährliche altersbedingte Lohnzuwachs nimmt aber mit steigendem Alter wieder ab. Neben der beruflichen Stellung, der Ausbildung und dem Alter zeigt sich bei den Ingenieuren auch ein deutlicher Lohnunterschied zwischen verschiedenen Aufgaben und Funktionen. So fallen die Löhne der Entwickler mit CHF 103'000.-- markant vom Durchschnittslohn ab, wohingegen Ingenieurinnen und Ingenieure mit Beraterfunktion überdurchschnittlich viel verdienen (CHF 128'000.-). Die monetären Anreize für junge Leute, eine Fachkarriere einzuschlagen sind entsprechend gering. Das zeigt sich auch, wenn die Löhne von Projektleitern (CHF 111'000.--) mit jenen der Führungskräfte in der Linie (CHF 124'000.--) verglichen werden. Verstärkt wird dieser Effekt durch die Zusatzleistungen, die im Schnitt bei Team- oder Abteilungsleitenden um rund 60 Prozent höher liegt als bei Entwicklern.

Es zählt nicht nur das Geld

Bei diesen hohen Lohnunterschieden zwischen einzelnen Branchen und Funktionen stellt sich die Frage, ob es andere – nicht monetäre – Anreize gibt, welche Personen in Tieflohnbranchen, –funktionen oder –unternehmen bleiben lässt. Die Kalaidos Fachhochschule hat bei der letzten Lohnbefragung neben den Löhnen die Zufriedenheit der

Ingenieure ermittelt. Damit lässt sich u.a. feststellen, ob es „zufriedenere“ und weniger zufriedene Branchen und Funktionen gibt.

Die folgende Abbildung zeigt wie viel Prozent aller Befragten bzw. der Befragten im Finanzsektor und bei den IT-Dienstleistern mit den verschiedenen Aspekten zufrieden und sehr zufrieden sind. Die Zufriedenheit mit dem Lohn korrespondiert im Finanzsektor mit dem effektiven Lohnniveau. Knapp 60 Prozent der Ingenieurinnen und Ingenieure im Finanzsektor sind mit ihren Löhnen zufrieden oder sehr zufrieden. Bei den IT-Dienstleistern beträgt diese Zufriedenheitsrate noch 52 Prozent, was unter der durchschnittlichen Zufriedenheitsrate liegt. Interessant ist, dass die Löhne im IT-Dienstleistungsbereich zwar über dem Durchschnitt liegen, jedoch hier die Zufriedenheit weniger hoch ist, als sonst unter Ingenieurinnen und Ingenieuren. Wir beobachten hier also, wie oben ausgeführt, dass Lohn und Zufriedenheit nicht grundsätzlich korrelieren.



Höherer Lohn – tiefere Arbeitsplatzzufriedenheit

Nichtmonetäre Komponenten, die einen tieferen Lohn kompensieren könnten, sind die Arbeitsplatzinfrastruktur, die Arbeitsplatzsicherheit, die Karrieremöglichkeiten, die Arbeitszeiten, das Betriebsklima oder die Zusammenarbeit im Team. Würden Ingenieure eine Lohneinbusse für eine höhere „Arbeitszufriedenheit“ hinnehmen, dann müsste die Zufriedenheit der nicht-monetären Komponenten im Durchschnitt höher sein als diejenige im Hochlohnsektor (Finanzbranche und im geringeren Masse bei den IT-Dienstleistern). Die Grafik macht jedoch deutlich, dass dies nicht bei allen nicht-monetären Komponenten, sondern nur gerade beim Betriebsklima der Fall ist. Im Finanzsektor ist ein deutlicher Trade-off zwischen der Zufriedenheit mit dem Betriebsklima und dem Lohn auszumachen. Weniger ausgeprägt ist dies bei den IT-Dienstleistern. Tendenziell sind die Ingenieurinnen und Ingenieure in den zwei besser bezahlten Branchen weniger zufrieden als der Durchschnitt. Eine eher unattraktive Branche scheint diejenige der IT-Dienstleister zu sein, da sie nicht zu den Höchstlohnbranchen gehört und zudem eine verhältnismässig tiefe „Arbeitszufriedenheit“ aufweist. Diese einfache Analyse von Löhnen und Zufriedenheiten von Ingenieuren zeigt, welche Faktoren die Lohnhöhe beeinflussen. Sie zeigt aber auch, dass es für zufriedene Mitarbeitende nicht nur hohe Löhne braucht, sondern auch eine anderweitige Arbeitsplatzzufriedenheit.

Weitere Informationen

[Komplette Kalaidos Lohnstudie zum Download](#) (PDF, 638kB)

HINWEIS: Der oben stehende Inhalt wird vom Autor zur Verfügung gestellt. Dieser Artikel basiert auf der Meinung und Darstellung des Autors und spiegelt nicht grundsätzlich die Meinung des Seitenbetreibers Firma Goldwyn Partners Group AG wieder. Für Zusatzinformationen zum Artikel wenden Sie sich bitte direkt an den Autor.

[>>diesen Artikel weiterempfehlen](#) [>>diese Seite drucken](#) [>>nach oben](#)

[Home](#) | [Archiv](#) | [Fachthemen](#) | [Impressum](#) | [Disclaimer](#) | [An-/Abmeldung](#)
[Goldwyn Partners Group](#) | [GoldwynTalents](#) | [GoldwynCareers](#)