

# Anhang zur Methodik

## Studie Salärvergleich

### Löhne Lehrberufe – Privatwirtschaft



# Ziele der Studie

- Die vorliegende Studie hat zum Ziel, die Löhne der Lehrberufe den Löhnen von anforderungsgleichen Funktionen in der Privatwirtschaft gegenüberzustellen. Mit diesem Vergleich soll ein transparentes Bild über die aktuelle Entlohnungssituation bei den Lehrberufen geschaffen werden.
- Ein weiteres Ziel war zudem die Überprüfung der Attraktivität der Lehrberufe. Hier stellte sich die Frage, ob es sich beim Lehrberuf grundsätzlich um eine attraktive Berufswahl handelt und zwar nicht nur hinsichtlich der Aufgabeninhalte sondern auch hinsichtlich der monetären Aspekte.
- Ein Vergleich mit der Privatwirtschaft ist deshalb interessant, weil es sich in der Vergangenheit immer wieder gezeigt hat, dass ausgebildete Lehrpersonen aufgrund besserer finanzieller Möglichkeiten in die Privatwirtschaft abwandern.
- Da es sich bei einem Salärvergleich mit der Privatwirtschaft um einen branchen- und sektorübergreifenden Vergleich handelt, ist es nicht möglich, die Löhne direkt über die Funktionen (d.h. gleichartige Funktionsbezeichnungen, wie z.B. Buchhalter/-in oder Assistent/in) zu vergleichen. Aus diesem Grund wurde die Methodik der Funktionsbewertung (auch unter dem Begriff Arbeitsplatzbewertung bekannt) herangezogen. Sie dient dazu, das Anforderungsniveau einer Funktion zu bestimmen. Dieses ist wiederum Basis für die Identifikation der Vergleichsfunktionen im jeweiligen Markt. Weitere, detailliertere Ausführungen dazu finden sich auf Seite 4.

# Was ist ein Salärvergleich?

- Bei einem Salärvergleich geht es grundsätzlich darum, die Positionierung der eigenen Organisation mit einem zuvor definierten Vergleichsmarkt zu überprüfen sowie Informationen für allfällig notwendige Anpassungen zu erhalten.
- In der Privatwirtschaft sind regelmässige Salärvergleiche fester Bestandteil der Entlohnungspraxis. Sie dienen als wertvolles Informations- und Steuerungsinstrument für die Entscheidungsträger innerhalb eines Unternehmens.
- Bei einem Salärvergleich handelt es sich um eine möglichst praxisnahe Darstellung der Marktrealität. Dies bedeutet, dass die in den Salärvergleich einbezogenen Daten einen repräsentativen Querschnitt aus den in den Unternehmen vorkommenden Funktionen darstellen müssen, um aussagekräftige Resultate zu erhalten.
- Neben der richtigen Auswahl der Daten ist auch die Anzahl der verarbeiteten Datensätze wichtig. Nur so können natürlich vorkommende Schwankungen eliminiert und die Normalbandbreiten berechnet werden.
- Beide Aspekte wurden in der vorliegenden Salärstudie angemessen berücksichtigt.

# Weiterführende Bemerkungen zur Methodik der Funktionsbewertung

- Die Grundlage für den gesamten Salärbenchmark bildet die Funktionsbewertung. Aus diesem Grund wurden die ausgewählten Funktionen der Lehrpersonen in einem ersten Schritt mit der STRATA-Funktionsbewertung evaluiert.
- Bei der Funktionsbewertung geht es darum, das Anforderungsniveau und „den Wert“ einer Funktion sichtbar zu machen. Dies geschieht durch die Bewertung von verschiedenen einzelnen Kriterien, welche eine Funktion definieren. Jedem Kriterium wird nach einem vorgegebenen Anforderungsraster eine Punktezahl zugeordnet; die totale Anzahl der Punkte ergibt die Wertigkeit der Funktion.
- Wie es der Name der Funktionsbewertung bereits impliziert, geht es um die Bewertung der Funktion und nicht um die Bewertung der Person, welche die Funktion innehat. Eine Funktionsbewertung ist deshalb personenunabhängig und geschlechtsneutral.
- Innerhalb von Unternehmen wird die Funktionsbewertung verwendet, um übersichtliche Strukturen und Hierarchien zu bilden sowie kongruente Salärbänder zu definieren. Dabei wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass Funktionen mit einem vergleichbaren Anforderungsniveau (d.h. ähnliche STRATA-Punktwerte) gleichwertig entlohnt werden, d.h. sich innerhalb desselben Lohnbands bewegen sollten.
- Im vorliegenden Projekt dienten die evaluierten Funktionswerte für die Lehrberufe als Grundlage für die Identifikation gleichwertiger Funktionen in der Privatwirtschaft. Somit konnte sichergestellt werden, dass die für den Salärbenchmark berücksichtigten Funktionen auch tatsächlich dasselbe Anforderungsniveau aufweisen und damit das richtige Gehaltsniveau.

## PwC

- PwC führt regelmässig nationale wie auch internationale Salärbenchmarks und Funktionsbewertungen für die verschiedensten Unternehmen durch. Dadurch verfügt PwC über eine fundierte, praktische Erfahrung in diesem Bereich sowie über verlässliche Datengrundlagen mit Tausenden von Datensätzen.
- Die von PwC eingesetzte Funktionsbewertungsmethode heisst STRATA. Sie wird auf nationaler wie auch internationaler Ebene als standardisiertes Funktionsbewertungsverfahren bei einer grossen Anzahl von Kunden eingesetzt und hat sich in vielen Projekten bewährt.
- Zu den Kunden gehören sowohl führende internationale Konzerne wie auch mittelständische Unternehmen aller Branchen sowie auch öffentliche Institutionen.
- Aufgrund der langjährigen Projektstätigkeit, verfügt PwC über eine umfangreiche Datenbank mit Echtdateien. Diese werden in anonymisierter Form aufbereitet und für die entsprechenden Vergleiche herangezogen. Durch die Tätigkeit innerhalb der ganzen Schweiz sowie über alle Branchen und Sektoren hinweg, kann ein repräsentativer Querschnitt der verwendeten Daten und somit die Verlässlichkeit der Aussagen sichergestellt werden.