

# Gsponer.

## Funktions- und marktgerechte Entlohnung

***Die Nachfrage bestimmt den Preis. Das lehrt uns die Volkswirtschaft – auch im Stellenmarkt. Und in Ihrem Unternehmen?***

Ein Unternehmen mit geringer Fluktuation, das sein Personal mehrheitlich unter Auszubildenden rekrutiert, wird mit dem Marktmechanismus von Angebot und Nachfrage wenig konfrontiert.

Daraus kann sich beim beschäftigten Personal ein stark vom herkömmlichen Markt abweichendes Lohnniveau ergeben. Wenn nun durch Restrukturierung und Neuorientierung plötzlich zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von aussen neu rekrutiert werden müssen, stellt sich immer wieder die gleiche Frage: Wie sind die neuen Angestellten in die bestehenden Lohnstrukturen einzubinden?

### **Seriöse Vorbereitung**

Die Lösung liegt in der Vorbereitung. Es ist wichtig, die eigenen Lohnstrukturen regelmässig bezüglich interner und externer Gerechtigkeit zu überprüfen. Dazu müssen die einzelnen Funktionen zunächst nach einem einheitlichen Raster, einer Funktionswertanalyse, beurteilt werden. Dadurch entsteht ein Bild ihrer Wertigkeit für das Unternehmen. Anhand dieser Ergebnisse können Funktionsstufen mit dazugehörigen Lohnbändern definiert werden. Diese dienen der internen Gerechtigkeit: Grössere Abweichungen können hinterfragt und bei Bedarf angepasst werden.

Die externe Gerechtigkeit ist durch sogenanntes Benchmarking zu messen: Das bedeutet, Gleiches mit Gleichem zu vergleichen, also die eigenen Gehälter jenen vergleichbarer Unternehmen gegenüber zu stellen. Dabei sind neben den rein monetären Komponenten auch weitere Entgeltbestandteile wie Ferien, Arbeitszeit, Arbeitsort, Fringe Benefits und so weiter in die Bewertung einzubeziehen.

### **Vergleich ist schwierig**

Die unterschiedlichen und für Aussenstehende oft nicht transparenten Lohnsysteme stellt die dafür zuständigen Mitarbeiter – bei der Beschaffung der nötigen Informationen wie bei der detaillierten Analyse – oft vor grössere Probleme: Insbesondere der Vergleich von Gehältern mit beträchtlichen variablen Komponenten wie bei Kader- und Verkaufsmitarbeitern fällt schwer.

Gsponer. Consulting Group International AG  
Basel | Berlin | Bern | Frankfurt | Munich | Zurich

[www.gsponer.com](http://www.gsponer.com) [info@gsponer.com](mailto:info@gsponer.com)

**Basel Headoffice** | Huebweg 18, Binningen BL, P.O. Box, CH-4015 Basel | Phone +41 61 306 71 71 | Fax +41 61 306 71 72

# Gsponer.

Externe Fachkräfte, die vertiefte Einblicke in andere Unternehmen und damit eine breite Vergleichsbasis mitbringen, können bei Fragen der Entgeltsysteme daher wertvolle Unterstützung leisten und dazu beitragen, die nötigen Strukturen und Grundlagen für die Vergleiche zu schaffen. Gerade wenn es um interne Lohn-gerechtigkeit geht, ist es sehr ratsam, diese Analysen mit unparteilichen, externen Partnern vorzunehmen: so bleibt die Objektivität der Ergebnisse gewahrt, was wiederum zu einem positiven Image und zu hoher Glaubwürdigkeit beiträgt: Beste Voraussetzungen also, auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber aufzutreten! Und damit ausgezeichnete Chancen, unter geeigneten Bewerbern auswählen zu können – ohne Risiko, sie zu teuer oder zu billig zu entlohnen.