

Saläre und Honorare in der Erwachsenenbildung

Verdiene ich genug?
 Bezahlen wir genug?
 Diese Fragen stellen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelmässig. Bildungsfachleute in Selbstständigkeit und Auftraggeber sehen sich mit der gleichen Herausforderung konfrontiert. Wie hoch sollen Saläre und Honorare in der Erwachsenenbildung also sein?

TEXT

Daniel Herzog

*Ausbildungsleiter mit eidg. Diplom, MAS Dienstleistungsmarketing und -management, Geschäftsführer der Lernwerkstatt Olten GmbH und der Daniel Herzog Bildungsmarketing GmbH mit den Schwerpunkten Ausbildung der Ausbildenden und Bildungsmarketing
 Kontakt: daniel.herzog@lernwerkstatt.ch*

Ein faires Lohnsystem gibt es nicht, auch nicht in der Erwachsenenbildung, so viel mal vorweg. Zu viele Faktoren sind massgebend, um die Höhe der individuellen Saläre festzulegen. Je nach Anforderungen, Branche, Betriebsgrösse und Region unterscheiden sich die Zahlen teilweise massiv. Dazu spielen Bildung, Erfahrung und Alter des Mitarbeitenden eine Rolle.

Angestellte verdienen mehr als Selbstständige
 Wer in der Bildungsbranche Wert auf ein regelmässiges und gutes Einkommen legt, lässt sich anstellen. Dies zeigt eine Bildungsanalyse aus dem Jahre 2013 der Lernwerkstatt Olten. 47% der Bildungsanbieter in Selbstständigkeit gaben damals an, über ein Brutto-Jahressalär von weniger als 80000 Franken zu verfügen. Bei Bildungsanbietern in Anstellung beträgt dieser Wert lediglich 14% und Bildungseinkäufer in Anstellung sind in diesem Lohnband gar nicht vertreten. Die höchsten Jahressaläre liegen zwischen 180 000 und 200 000 Franken. 5% der befragten Bildungsfachleute erreichen dieses Lohnband.

Bildungsfachleute gehen trotzdem in die Selbstständigkeit

Gerade in der Erwachsenenbildung ist der Reiz zur Selbstständigkeit gross. Investitionen fallen so gut wie keine an und die Aussicht auf hohe Tageshonorare ist attraktiv. Bildungseinkäufer gaben im Rahmen der Bildungsanalyse an, dass sie für betriebliche Ausbildungen durchschnittliche Tageshonorare von 2000 bezahlen. Der Streubereich ist jedoch sehr gross. Wirkliche Experten, welche sich auf dem Markt einen Namen geschaffen haben, können pro Seminartag durchaus gegen 3000 Franken lösen.

Dozententätigkeit bietet meist den Vorteil, dass nach einer einmaligen Akquise langjährige Aufträge entstehen und durch wiederholende Einsätze die Vor- und Nachbereitungszeit gegenüber der betrieblichen Ausbildung kleiner ist. Dies rechtfertigt auch tiefere Honoraransätze. Bildungsanbieter sagen, dass sie pro Lektion durchschnittlich 125 Franken lösen. Auch hier spielt der Markt. Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer arbeiten beispielsweise oftmals für die Hälfte dieses Ansatzes.

«Wer in der Bildungsbranche Wert auf ein regelmässiges und gutes Einkommen legt, lässt sich anstellen.»

Spezialisten können ihre Honorare durchsetzen. Das Gesetz von Angebot und Nachfrage spielt im Trainermarkt. Spezialisten, welche die eigenen Stärken klar auf den Punkt bringen, lösen höhere Honorare. Bildungsfachleute sollten aufgrund ihrer Kernkompetenzen eine Nische finden, in der sie die Nummer 1 in ihrem Gebiet, in ihrer Region oder Zielgruppe werden.

Das Preisniveau der Dienstleistung spielt weniger eine Rolle. Vielmehr stellt sich der Kunde die Frage, ob die erbrachte Leistung den Preis wert ist. Diese Qualitätswahrnehmung ist sehr subjektiv. Die Kundenzufriedenheit ist gegeben, wenn aus Kundenwahrnehmung die Balance zwischen Preis und Leistung stimmt. Bildungsfachleute sollten sich überlegen, was ihr Beitrag zur Lösung des Problems ihrer Kunden ist und was das Produkt einzigartig macht.

Früher oder später versuchen Auftraggeber den Preis zu drücken. Über den Preis kann man selbstverständlich diskutieren, dann aber bitte auch über die Leistungen. «Wenn es Ihr Budget nicht zulässt, schlage ich vor, statt drei Trainingstage nur deren zwei durchzuführen und einen Teil der Inhalte den Teilnehmenden zum Selbststudium zu übergeben», könnte dann die Antwort lauten. Trainer und Trainerinnen, welche ohne Leistungsminderung einen Rabatt geben, wirken unseriös. Leicht entsteht der Eindruck, dass der ursprüngliche Betrag überrissen war.

Entscheidend für den Erfolg ist schlussendlich nicht der ökonomische, sondern der wahrgenommene (psychologische) Preis. Ihn muss der Kunde aufgrund des Spezialistenwissens, der erbrachten Qualität und des gestifteten Nutzens als fair betrachten. Wenn dies gelingt, werden Trainer weiterhin ein anständiges Honorar verrechnen können.

Salär- und Honorarempfehlungen als Bandbreite. Die Frage nach der Höhe eines korrekten Salärs oder Honorars kann nicht abschliessend beantwortet werden. Salär- und Honorarempfehlungen geben immer eine relativ grosse Bandbreite vor, werden von den beteiligten Personen aber gerne als Richtwert für die Zahlenfindung verwendet. Die Salärempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes orientieren sich an aktuellen Lohnstrukturerhebungen des Bundesamts für Statistik (BFS) und können durchaus auch in der Erwachsenenbildung Anwendung finden. Die Lernwerkstatt Olten stützt sich bei ihren Salär- und Honorarempfehlungen auf eine 20jährige Marktbeobachtung und auf eigene Bildungsanalysen. Letztendlich entscheiden meistens der Markt und das Verhandlungsgeschick von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern. Zufriedenheit über das Salär oder Honorar stellt sich dann ein, wenn der Bezüger dies als fair betrachtet. Dies sollte das oberste Ziel der Honorierung sein.

LINKS

Salärempfehlungen für Bildungsfachleute:

– www.lwo.ch/salaerrechner

Honorarempfehlungen für selbstständige Trainer:

– www.lwo.ch/honorarempfehlungen

Honorarkalkulator für selbstständige Trainer:

– www.lwo.ch/honorarkalkulator

Salärempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes:

– www.kfmv.ch

RÉSUMÉ

Salaires et honoraires dans la formation d'adultes

Toutes et tous les employé-e-s et tous les employeurs se posent régulièrement la question de savoir s'ils gagnent resp. paient assez d'argent. Les formatrices et formateurs indépendant-e-s et leurs mandataires n'y font pas exception. Quel serait le niveau approprié des salaires et honoraires dans la formation d'adultes ? Il n'existe pas de système de rémunération juste, pas non plus dans ce domaine. Trop de facteurs entrent en ligne de compte en fixant des salaires individuels. Ainsi, les montants divergent, parfois énormément, selon les charges, la branche, la taille de l'entreprise, la région et aussi selon le niveau de formation, l'expérience et l'âge des formateurs/trices. L'article précédent de C. Charrière est consacré à la même question (p. 14).