

Welcher Lohn steht mir zu?

Es ist ein Tabuthema, aber dennoch sehr wichtig: Welches Salär ist angemessen? In der Schweiz gibt es ein immer grösser werdendes Bedürfnis nach Transparenz und Marktgerechtigkeit. Mit dem Online-Lohnrechner der Lernwerkstatt Olten verfügen Bildungs- und Begleitpersonen sowie HR-Fachkräfte über ein Instrument, das ihnen dabei hilft, ihren Marktwert zu ermitteln.

Die Funktionsweise dieses Tools ist geschickt aufgebaut. Zunächst wird zwischen drei Funktionsstufen unterschieden. Stufe 1 umfasst Tätigkeiten, für die eine Berufslehre plus eine Basisweiterbildung erforderlich ist, wie beispielsweise das SVEB-Zertifikat Ausbilder/in, ein Basis-Coaching-Zertifikat oder ein HRSE-Zertifikat als HR-Assistent/in. Stufe 2 umfasst Aufgaben mit höherem Anspruch, wie etwa eine Berufsprüfung oder eine Höhere Fachschule, oft mit Leitungsaufgaben. Stufe 3 gilt für Personen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, die Verantwortung für Budgets und Mitarbeitende übernehmen. Zusätzlich wird der Arbeitsort, das Alter sowie der Beschäftigungsgrad berücksichtigt – all diese Faktoren fließen in die Empfehlung ein.

Dazu werden bei der Lernwerkstatt laufend Erfahrungswerte gesammelt und analysiert, um auf dieser Basis nicht nur glaubwürdige, aber auch verlässli-



Bild: PEXF

Wer seinen Marktwert kennt, kann besser argumentieren, wenn es um den Lohn geht.

che Empfehlungen abzugeben. Wer etwa in einer bestimmten Region tätig ist, sieht eine Aufwärtsanpassung gegenüber dem Schweizer Durchschnitt (zum Beispiel 7 Prozent mehr in Zürich oder Genf) und bei einigen Regionen gibt es bis zu 14 Prozent Abweichung unterhalb des Landesdurchschnitts.

**Wer seinen Marktwert kennt,
kann besser argumentieren**

Die Relevanz dieser Tools zeigt sich in deren aktuellen Bedeutung. In der Bildungs- und Weiterbildungsbranche gibt es keinen «leitenden Standardlohn». Ein faires Lohnsystem existiert auch in der Erwachse-

nenbildung nicht, da zu viele Variablen eine Rolle spielen: vom Standort und der Betriebsgrösse bis hin zu Qualifikation und Alter (Quelle: bildungsblog.ch, Lernwerkstatt Olten). Damit rückt die Frage «Verdiene ich genug?» einmal mehr ins Zentrum. Für Bildungsfachleute, deren Umfeld von Spezialisierung, Methodik- und Didaktikkompetenz, Erfahrung und Marktposition geprägt ist, ergibt sich eine strategische Handlungsoption: Der Lohn- oder Honorarcheck wird quasi zum Teil der Berufs- und Karriereplanung. Wer seinen Marktwert kennt, kann besser argumentieren, fundierte Forderungen stellen und Alternativen prüfen.

Wertschätzung auch in der Vergütung

Was heisst das konkret für Fachleute aus den Bereichen Bildung, Coaching und Human Resources? Es bedeutet, dass



man keine Pauschalaussagen treffen kann. Vielmehr gilt es, die eigene Position sorgfältig zu reflektieren. Zum Beispiel: Habe ich die Stufe 2 oder 3 erreicht? Arbeite ich in einer Region mit überdurchschnittlichen Löhnen? Ist mein Beschäftigungsgrad hoch oder arbeite ich Teilzeit? All diese Fragen beeinflussen die Lohnempfehlung. Der Rechner hilft dabei, diese Fragen zu operationalisieren und somit ein Gespräch auf Augenhöhe zu führen.

Darüber hinaus darf nicht übersehen werden, dass dieses Instrument auch ein strategisches Signal an Bildungsanbieter und Auftraggeber sendet. Wer Fachkräfte gewinnen oder halten möchte, muss transparent werden und darf sich nicht mehr auf veraltete Vergleichswerte verlassen. Für Anbieter wird somit deutlich, dass Wertschätzung auch in der Vergütung messbar wird.

Abschliessend lässt sich sagen: In einer Zeit, in der Weiterbildung, Qualifikation und didaktische Begleitung immer wichtiger werden und die Anforderungen an Bildungsfachleute steigen, ist das Thema Lohn kein Luxus mehr, sondern Teil eines professionellen Selbstverständnisses.

Weiterbildung zahlt sich aus

In einer Zeit, in denen Fachkräfte knapp sind, sich Lernformate rasant wandeln und Weiterbildung zunehmend zum Differenzierungsmerkmal wird, rückt ein Aspekt ins Zentrum: die Investition in die eigene Qualifikation. Weiterbildung ist somit eine Investition in den eigenen Marktwert. Dies zeigt sich immer deutlicher. Denn Weiterbildung hilft dabei, eine Expertinnen- und Expertenrolle zu erwerben, was wiederum eine höhere Vergütung und mehr Verantwortung ermöglicht. Wer sich weiterbildet, kann zudem in neue Rollen oder Tätigkeitsfelder wechseln, was oft mit einer besseren Bezahlung einhergeht. Studien – auch in der Bildungsbranche – zeigen, dass höher qualifizierte Personen langfristig mehr verdienen.

JoW

Lohnempfehlungen 2026 ...

... für Bildungsfachleute, Begleitpersonen und HR-Fachleute sind online:

Der Online-Lohnrechner der Lernwerkstatt Olten hilft Bildungsfachleuten, Begleitpersonen und HR-Fachleuten, ihren Marktwert zu bestimmen. Die Zahlen basieren auf Erfahrungswerten und entsprechen den auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bezahlten Löhnen. Anhand des Funktionsstufensystems, Ihres Arbeitsortes, Ihres Alters und Ihres Beschäftigungsgrades ermitteln Sie Ihren Richtlohn:

lwo.ch/lohn

ANZEIGE

lernwerkstatt

Lernen mit Begeisterung

HR-Assistent/in HRSE



50%
Kursgeldrückerstattung
**BUNDESBEITRÄGE
EIDGENÖSSISCHE
PRÜFUNGEN**

Buchen Sie jetzt
ein kostenloses
Beratungsgespräch
im Wert von
CHF 165.-

Telefon 062 291 10 10
www.lernwerkstatt.ch/beratung

Ihr Plus bei der Lernwerkstatt:

- 100% online per Zoom, keine Anreise notwendig
- E-Übungs-Tool mit 1000 Musterlösungen für die Zertifikatsprüfung
- Anschlussprogramm HR-Fachfrau/HR-Fachmann FA

Jetzt Informationen anfordern: 062 291 10 10

www.hr-ausbildungen.ch

