kaufmännischer verband

gemeinsam sind wir zukunft.

Lohnempfehlungen 2025

Verdienen Sie genug?

Alles im Überblick

4 Editorial

6 Leitfaden
6 Transparente und nachvollziehbare Löhne
8 Daten
11 Die Funktionsstufen
12 Auswirkungen der Regionen auf die Löhne
13 Auswirkungen der Betriebsgrösse auf die Löhne
13 Auswirkungen von Alter und Erfahrung auf die Löhne
14 Welcher Lohn ist angemessen?

16 Lohntabellen
16 Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Angestellte
23 Angestellte im Detailhandel
27 Lehre, Berufseinstieg und Praktikum

32 Lohnpolitik des Kaufmännischen Verbands Schweiz
33 Lohnfestsetzung
34 Empfehlungen zu mobiler Arbeit
35 Zusatzaufgaben, Berufs- und Praxisbildner:innen
36 Empfehlungen zu Lohnsystemen
38 13. Monatslohn, Gratifikation, Bonus
40 Entlöhnung von Teilzeitarbeit und Stundenlohn
40 Ferienlohnanspruch, Feiertage, 13. Monatslohn bei Teilzeit und Stundenlohn
41 Berechnung Stundenlohn

Herausgeber
Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9
Postfach
CH-8021 Zürich

+41 44 283 45 66
berufspolitik@kfmv.ch
kfmv.ch

© 2024
Kaufmännischer Verband Schweiz

Welcher Lohn ist angemessen?

Eine gute Vorbereitung ist bei Lohnverhandlungen das A und O. Die Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz bieten dafür die geeignete Grundlage. Sie richten sich an Arbeitnehmende und Arbeitgebende im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich sowie im Detailhandel.

Im Vergleich zum europäischen Umfeld erfreut sich die Schweizer Wirtschaft im Jahresdurchschnitt derzeit nach wie vor einer eher tiefen Arbeitslosenquote. Die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden ist insgesamt im Jahr 2023 signifikant gestiegen und man kann heute wohl von nahezu Vollbeschäftigung sprechen.

Leider trübt auch im Jahr 2024 wie schon im vergangenen Jahr eine Inflationsrate die Wirtschaft ein. Auch wenn die Teuerung im Vergleich mit den Ländern in der Europäischen Union hierzulande immer noch moderat ausfällt, lässt sie die realen Einkommen der privaten Haushalte schrumpfen, sofern die Arbeitgebenden sie nicht mittels Lohnerhöhungen ausgleichen.

Neben den demografischen Entwicklungen, dem laufenden strukturellen Wandel in der Arbeitswelt und den sich verändernden Bedürfnissen der Erwerbstätigen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befeuert der Arbeitskräftemangel zusätzlich die Situation. Die geopolitischen Unsicherheiten und damit einhergehenden Störungen der globalen Lieferketten beeinträchtigen die Geschäftsprognosen vieler Unternehmen sowie die Konsumentenstimmung.

Umso mehr ist ein angemessener Lohn wichtiger denn je. Die Mitarbeitenden sind das eigentliche Kapital eines jeden Unternehmens und tragen massgeblich zu dessen Geschäftserfolg bei.

In Krisen wissen es Arbeitgebende besonders zu schätzen, wenn sie auf ihre Mitarbeitenden zählen können. Zudem hat sich die Produktivität der Arbeit in der Schweiz in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht.

Doch welchen Lohn können die Angestellten fordern? Ob im Bewerbungsprozess oder beim jährlichen Lohngespräch: Lohnverhandlungen sind anspruchsvoll und erfordern eine sorgfältige Vorbereitung sowie taktisches Geschick im Dialog. Der Ratgeber «Lohnempfehlungen 2025» des Kaufmännischen Verbands Schweiz liefert die Grundlagen, um realistische Lohnforderungen zu stellen.

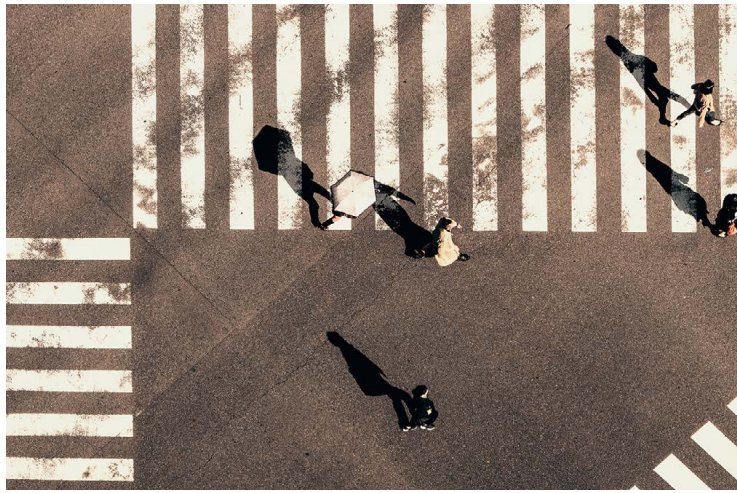
Die Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz basieren auf der offiziellen Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik (BFS). Dabei werden die vom Verband empfohlenen Mindestlöhne und eine sinnvolle Lohnentwicklung berücksichtigt. Pro Funktions- und Altersstufe erscheint eine Lohnbandbreite, in deren Rahmen sich ein Lohn beziehungsweise eine Lohnforderung je nach Branche, Arbeitserfahrung oder Betriebsgrösse einordnen lässt.

Eine informative Lektüre sowie erfolgreiche Lohnverhandlungen wünscht Ihnen

Michel Lang
Leiter Sozialpartnerschaft

Leitfaden

Verschiedene Faktoren haben einen entscheidenden Einfluss auf den Lohn. Nehmen Sie sich Zeit, diesen Leitfaden durchzulesen, bevor Sie Ihren Lohn mit Hilfe der Lohntabellen vergleichen.



Transparente und nachvollziehbare Löhne

Löhne müssen den Qualifikationen, Anforderungen und Leistungen entsprechen sowie transparent und nachvollziehbar sein. Mit den vorliegenden Lohnempfehlungen können Sie überprüfen, ob Ihr Lohn den Empfehlungen entspricht bzw. welchen Lohn Sie verhandeln oder an einer neuen Stelle erwarten können. Die Tabellen zeigen die Löhne für unterschiedliche Funktionen in kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufen und für Berufe im Detailhandel auf. In der Regel steigen die Löhne mit zunehmender Erfahrung. Auch darüber geben die Lohntabellen Aufschluss. Schliesslich werden auch die Lohnfaktoren «Wirtschaftsregion» und «Unternehmensgrösse» berücksichtigt. Die Empfehlungen widerspiegeln keine exakten Löhne, sondern zeigen lediglich Bandbreiten auf, in denen sich ein Lohn befinden sollte.

Die statistisch verfügbaren Daten sind so aufbereitet, dass sie sich in der Praxis leicht anwenden lassen. Für hochqualifizierte Spezialist:innen sind sie nur teilweise repräsentativ, bilden aber eine erste Grundlage für die Einstufung. Eine konkrete Einordnung, wo Ihr Lohn liegen könnte, ist erst möglich, wenn Sie weitere Faktoren in die Betrachtung mit einbeziehen: zum Beispiel die konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes oder die wirtschaftliche Situation der jeweiligen Branche. Kontaktieren Sie unsere Expertinnen und Experten für eine detaillierte Beratung.

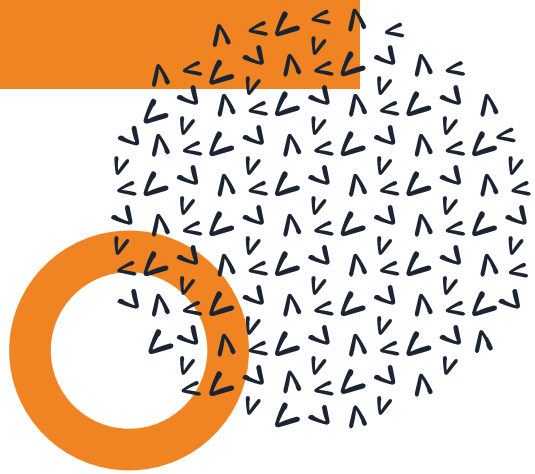
«Die Lohnempfehlungen dienen Arbeitnehmer:innen in kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufen und im Detailhandel sowie Arbeitgeber:innen als Orientierungshilfe für eine zeitgemässe Entlöhnung.»

Die Lohnempfehlungen können auch paritätischen Kommissionen einzelner Branchen und den tripartiten Kommissionen der Kantone als Orientierungshilfe dienen.

Daten

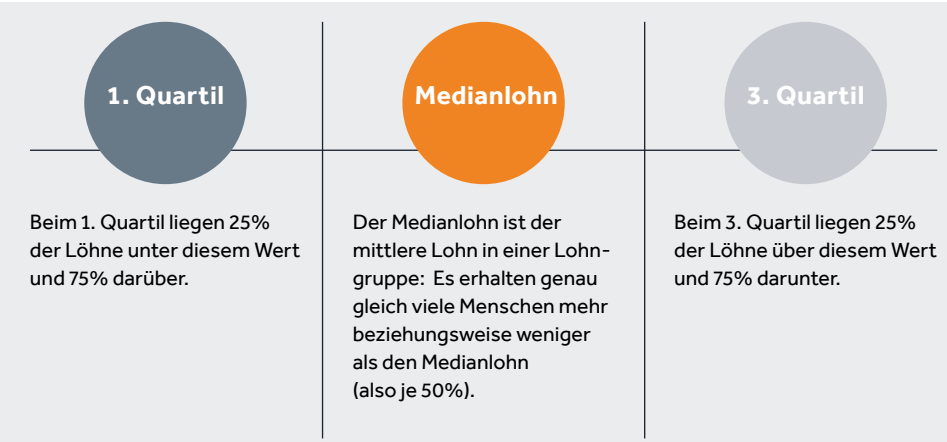
Die Daten basieren auf der schweizerischen Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik (BFS) aus dem Jahr 2022. Diese können gegenüber dem letzten Ratgeber nach oben oder unten abweichen. Gemäss dem schweizerischem Lohnindex wurden im Vergleich zu 2022 1.7% Lohnzuwachs berücksichtigt, um die Datenbasis des BFS auf den aktuellen Stand zu bringen.

Daraus ergibt sich ein standardisierter Bruttojahreslohn, welcher auf einer 40-Stunden-Woche mit fünf Wochen Ferien basiert und den 13. Monatslohn, Nacht- und Sonntagszuschläge sowie andere ereignisbezogene Sonderzulagen (z.B. Pikettentschädigung) einschliesst. Ausbildungszulagen sind nicht eingerechnet. Ebenfalls nicht berücksichtigt sind einmalige variable Vergütungen.



Die Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz sind nach Funktions- und Altersstufen gegliedert. Eine inhaltliche Beschreibung der betreffenden Funktionsstufe findet sich jeweils unter der Lohntabelle. Die in einer Altersgruppe vom BFS beobachteten Löhne werden wie folgt unterteilt: 1. Quartil, Median und 3. Quartil.

Was bedeutet 1. Quartil, Medianlohn und 3. Quartil?

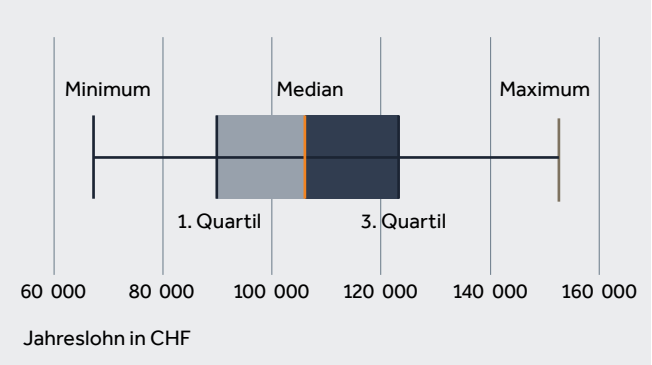


Zum Teil weisen die BFS-Daten tiefere Löhne aus als vom Kaufmännischen Verband Schweiz aus Gründen der Lohngerechtigkeit empfohlen. In diesem Fall wurden die Löhne in den Tabellen auf das Niveau der vom Verband empfohlenen Mindestlöhne angehoben und mit einer «1» gekennzeichnet. Wo die BFS-Daten für eine höhere Altersstufe einen tieferen Lohn ausweisen als für die vorangehende Altersstufe, wurde der Lohn auf das gleiche Niveau angehoben und

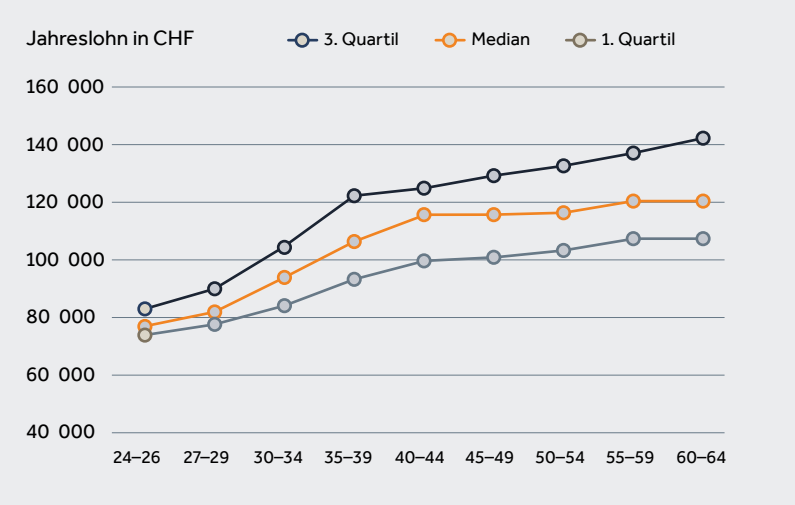
mit einer «2» gekennzeichnet. Ausgehend von einer mit dem Alter steigenden und für eine Stelle massgebenden Berufserfahrung ist die Anpassung im Sinne der Besitzstandswahrung sachlich begründbar. Auf einigen Altersstufen weisen die BFS-Daten zudem Lohnsprünge auf, die durch einen natürlichen Erwerbsverlauf in der betreffenden Funktionsstufe nicht erklärt werden können. In diesen Fällen wurde der Lohnfortschritt geglättet und die Löhne wurden mit einer «3» gekennzeichnet.

Die Trennwerte 1. Quartil, Median und 3. Quartil beschreiben somit, wie die Löhne in einer Altersgruppe verteilt sind. Die Grafiken 1 und 2 zeigen exemplarisch die Verteilung der Löhne. In dieser Broschüre werden die mittleren 50% der Löhne – zwischen dem 1. und dem 3. Quartil – abgebildet.

Grafik 1: exemplarische Trennwerte 1. Quartil, Median und 3. Quartil



Grafik 2: exemplarisches Beispiel der Lohnentwicklung mit Quartilen



Die Funktionsstufen

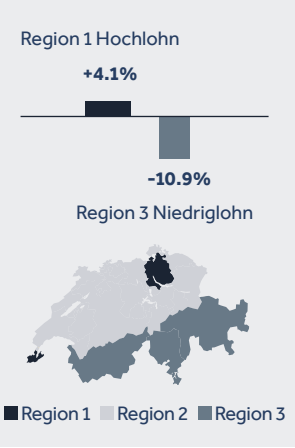
Bei der Festlegung von Löhnen sind, neben Faktoren wie Betriebsgrösse und Region, auch individuelle Fähigkeiten und das Ausbildungsniveau der Angestellten relevant. Aus diesem Grund stellt der Kaufmännische Verband Schweiz seine Lohnempfehlungen in hierarchisch gegliederten Funktionsstufen dar. Diese orientieren sich an den Anforderungen und Fähigkeiten sowie am erworbenen Fachwissen für eine bestimmte Funktion. Ein Aufstieg in eine höhere Funktionsstufe setzt – nebst Berufserfahrung – eine wesentliche Änderung voraus, etwa höhere Anforderungen in der sachlichen Komplexität, der Personalführung oder der finanziellen Verantwortung in einer neuen Funktion.

Auswirkungen der Regionen auf die Löhne

Die Löhne unterscheiden sich je nach Region. In den Tabellen für kaufmännische Angestellte und für Detailhandelsangestellte sind die Löhne der Region 2 (Mittelland) abgebildet. Je nach Arbeitsort (z.B. Zürich, Aargau, Waadt) müssen die in den Tabellen enthaltenen Zahlen mit einem «regionalen Wirtschaftsfaktor» auf- bzw. abgewertet werden.

Den Wirtschaftsfaktor für die unterschiedlichen Arbeitsmarktregionen entnehmen Sie der Grafik, die den Lohntabellen jeweils beigefügt ist.

Exemplarische Darstellung der regionalen Unterschiede
Abweichung zu Region 2 (Basis)



- **Region 1 (hohes Lohnniveau):** Genf, Zürich
- **Region 2 (mittleres Lohnniveau):** Basel, Mittelland, Ost-, West- und Zentralschweiz
- **Region 3 (tiefes Lohnniveau):** Graubünden, Tessin, Wallis

Auswirkungen der Betriebsgrösse auf die Löhne

Bei den vorliegenden Lohnempfehlungen unterscheidet der Kaufmännische Verband Schweiz zwischen drei Typen von Unternehmen:

- **Kleinbetriebe mit höchstens 20 Mitarbeitenden**
- **Mittlere Betriebe mit höchstens 249 Mitarbeitenden**
- **Grossunternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden**

Die statistischen Daten zeigen, dass grössere Unternehmen mehrheitlich höhere Löhne zahlen als kleinere. Tendenziell liegt das Lohnband in kleineren Unternehmen zwischen dem Median und dem 1. Quartil und in grösseren Unternehmen zwischen dem Median und dem 3. Quartil. Weitere diesbezügliche Angaben finden Sie in den jeweiligen Lohntabellen.

«Unternehmensgrösse und regionaler Standort beeinflussen das Lohnniveau beträchtlich.»

Auswirkungen von Alter und Erfahrung auf die Löhne

Die Löhne einer Funktionsstufe sind in Drei- bzw. Fünfjahresintervalle aufgeteilt. Denn: Zunehmendes Alter bedeutet in der Regel längere Berufserfahrung, vertieftes Berufswissen sowie mehr Sozial- und Methodenkompetenz am Arbeitsplatz. Diese Qualifikationen sollten sich über die Jahre auch in steigenden Löhnen niederschlagen. Doch dies gilt heute nicht mehr uneingeschränkt. Je nach fachlichen, technologischen und organisatorischen Entwicklungen kann sich Erfahrung auch «entwerten», was sich zum Teil in den Zahlen des BFS niederschlägt. Auch zu berücksichtigen ist, dass bei einem Stellen- und/oder Branchenwechsel wie auch bei längeren Arbeitsunterbrüchen trotz höheren Alters eine tiefere Lohneinstufung gerechtfertigt sein kann.

In den Lohntabellen ist die zunehmende Berufserfahrung über die Alterskategorien in jede einzelne Funktionsstufe integriert. Lohnerhöhungen ohne Änderung einer Funktionsstufe sind also auch aus Altersgründen möglich und gerechtfertigt, sofern die mit dem Alter gewonnenen Kompetenzen und Erfahrungen einen Mehrwert für die Ausübung eines bestimmten Stellenprofils darstellen.

«Steigendes Alter bedeutet häufig – aber nicht immer! – wachsende Berufserfahrung, was sich über die Jahre auf den Lohn auswirken sollte.»

Welcher Lohn ist angemessen?

Um zu beurteilen, ob Sie einen angemessenen Lohn erhalten, ob er Ihrem Alter und Ihrer Berufserfahrung entspricht, stellen Sie sich folgende Fragen:

1. **Welche Funktionen und Aufgaben muss ich konkret erfüllen?**
2. **Welche Ausbildung wird für meine Stelle vorausgesetzt?**
3. **In welcher Region befindet sich meine Stelle?**

Funktionsstufe, erworbenes Fachwissen und Ausbildungsniveau sowie die Berufserfahrung und/oder Sozial- und Methodenkompetenz sind wichtige Kriterien, damit Sie den angemessenen Lohn mit Hilfe der Lohntabellen ermitteln können.

Neben den Lohntabellen für kaufmännische Angestellten sowie für Angestellte im Detailhandel finden Sie im Säulendiagramm die Werte für die Lohnabweichungen in den Regionen 1 und 3 im Verhältnis zur Basisregion 2. Um die Lohnsumme zu berechnen, müssen Sie diesen Prozentsatz berücksichtigen. Je nachdem addieren oder subtrahieren Sie den entsprechenden prozentualen Anteil in der Ausgangstabelle.

Ausserdem müssen Sie bei der Lohndefinition folgendes beachten:

Ihr Ausbildungsniveau allein ist nicht in jedem Fall ausschlaggebend. Zwar zählt zweifellos, ob die Ausbildung für Ihre Stelle erforderlich ist.

Unabhängig von Titel, Zeichnungsbefugnis oder Budgetverantwortung übernehmen aber viele Angestellte in zahlreichen Unternehmen oft Zusatzaufgaben (vgl. Seite 35), z. B. in der Personalführung (Gruppen- oder Teamleitung, Berufsbildner:in etc.). Solche Aspekte sind bei der Lohneinstufung (siehe Frage 1) ebenfalls zwingend zu berücksichtigen.

«Bei der Lohneinstufung ist zwingend zu berücksichtigen, welche Aufgaben jemand über das eigentliche Ausbildungsniveau hinaus übernimmt.»

Aber auch berufliche Titel, Zeichnungsbefugnis oder Budgetverantwortung sind nicht in jedem Fall eindeutige Kriterien für eine adäquate Lohneinstufung. Denn diese variiert je nach Branche und Firma beträchtlich und die damit verbundenen Verantwortungsbereiche sind daher wenig vergleichbar.

Die individuelle Positionierung innerhalb eines Lohnbands erfordert Kenntnisse der Branche, Erfahrung in Lohnfragen und eine realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, des Könnens und des Wollens.

Falls Sie spezifische Informationen zu Ihrem Lohn oder eine individuelle Überprüfung wünschen, empfiehlt sich beispielsweise eine Lohn- oder Rechtsberatung bei unseren Sektionen.

Mehr dazu: **kfmv.ch/beratungen**

Lohntabellen

Sind Sie zufrieden mit Ihrem Lohn?
Nun, wer würde nicht gerne etwas mehr verdienen?
Ein Blick in die Lohntabellen zeigt Ihnen,
ob Sie mit gutem Grund eine Lohnerhöhung
fordern dürfen.

Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Angestellte

Die Lohntabellen für kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Angestellte sind in fünf Kategorien unterteilt. Dabei entsprechen die Funktionsstufen – von Funktionsstufe B bis Funktionsstufe F – in etwa den Ausbildungen von Büroassistent:innen (B) bis zu Fachspezialist:innen (F).

Rechenbeispiel

Die Funktionsstufe C (siehe S. 19) entspricht dem Ausbildungsniveau einer dreijährigen Grundbildung als Kauffrau/-mann EFZ. 27-jährige Angestellte in der Region 2 (Basisregion) sollten gemäss den BFS-Daten in der Regel einen Jahreslohn zwischen CHF 62 330.– und CHF 75 030.– erhalten. In der Region 1 liegt dieses Lohnband gegenüber der Basisregion durchschnittlich um 4.1% höher, in der Region 3 hingegen um 10.9% tiefer.

Auf dieser Funktionsstufe hat die Betriebsgrösse keinen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe.

Als Anhaltspunkte für die Berechnung des Lohnes gelten somit: **Median der Funktions- und Altersstufe**
+/– regionales Lohnniveau
+/– Unternehmensgrösse

Erläuterungen zu den Funktionsstufen Übersicht kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe

Funktionsstufe B
Büroassistent:in EBA (S. 18)
Funktionsstufe C
Kauffrau/-mann EFZ (S. 19)
Funktionsstufe D
Eidg. Fachausweis, Bachelor FH oder Universität (S. 20)
Funktionsstufe E
Eidg. Diplom, Master FH oder Universität (S. 21)
Funktionsstufe F
Oberes Kader, Fachspezialist:in (S. 22)

Lohnband Büroassistent:in EBA

Löhne der Funktionsstufe B (Region 2)

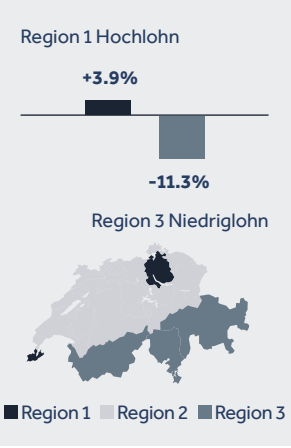
Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	58 110[1]	58 950[3]	59 790
21–23	58 110[1]	61 620[3]	63 500
24–26	59 720[3]	62 520[3]	64 660
27–29	60 040[3]	62 960	70 550
30–34	60 120[3]	64 380	71 880
35–39	61 520[3]	70 230	78 770
40–44	63 050[3]	70 500	82 330
45–49	64 570[3]	72 740	83 460[3]
50–54	66 570	75 190	84 590
55–59	67 610	75 930	87 210
60–64	67 610[2]	75 930[2]	87 210[2]

[1] BFS-Daten angepasst an die vom Kaufmännischen Verband Schweiz geforderten Mindestlöhne (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[2] BFS-Daten angepasst an die Besitzstandwahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[3] geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 10)

Angestellte der Funktionsstufe B verfügen in der Regel über eine zweijährige Grundbildung als Büroassistent:in EBA. Die Arbeiten sind nach dem Berufseinstieg eher einfach, die Autonomie begrenzt. Das ändert sich zu einem gewissen Masse mit zunehmender Berufserfahrung.

Je nach Branche können in Grossunternehmen die Löhne auf dieser Stufe zwischen dem Median und dem 3. Quartil, in Kleinbetrieben zwischen dem Median und dem 1. Quartil liegen.

Regionale Unterschiede
Abweichung zu Region 2 (Basis)



Lohnband Kauffrau/Kaufmann EFZ

Löhne der Funktionsstufe C (Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	59 410[1]	59 920[3]	60 420
21–23	59 600[3]	62 320[3]	65 050
24–26	59 790	64 470	70 110
27–29	62 330	67 990	75 030
30–34	65 390	72 760	80 910
35–39	68 830	76 730	86 800
40–44	70 650	78 740	88 920
45–49	71 410	80 940	90 430
50–54	73 320	81 070	91 570
55–59	74 490	83 130	94 310
60–64	74 490[2]	83 720	94 580

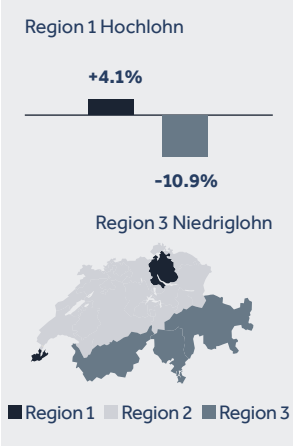
[1] BFS-Daten angepasst an die vom Kaufmännischen Verband Schweiz geforderten Mindestlöhne (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[2] BFS-Daten angepasst an die Besitzstandwahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[3] geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 10)

Angestellte der Funktionsstufe C verfügen in der Regel über eine dreijährige Grundbildung als Kauffrau/-mann EFZ oder über ein Handelsschuldiplom mit Berufserfahrung. Die Arbeiten entsprechen dem Niveau der Sachbearbeitung, sind vielfältig und setzen eine gewisse Autonomie voraus.

Weiterbildungen auf Zertifikatsstufe (z.B. Personalassistent:in, Sachbearbeiter:in Rechnungswesen) sind ebenfalls in dieses Lohnband einzuordnen, allerdings eher im oberen Bereich.

Auf dieser Funktionsstufe hat die Betriebsgrösse keinen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe.

Regionale Unterschiede
Abweichung zu Region 2 (Basis)



Lohnband eidg. Fachausweis/ Bachelor Fachhochschule oder Universität

Löhne der Funktionsstufe D (Region 2)

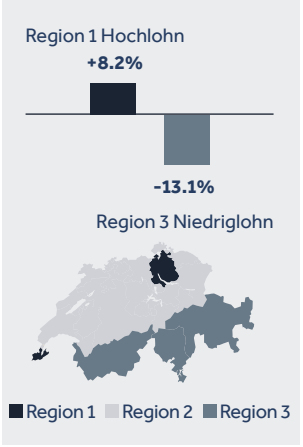
Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	78 080	82 760	87 580
27–29	81 320	86 010	94 000
30–34	87 750	98 390	110 170
35–39	93 860[3]	105 040	120 610
40–44	97 640	110 070	126 310
45–49	100 190[3]	116 780	136 440
50–54	101 860	117 330	139 240[3]
55–59	106 470[3]	118 840	142 040
60–64	106 470[2]	118 840[2]	142 040[2]

[2] BFS-Daten angepasst an die Besitzstandwahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[3] geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 10)
* keine Werte in dieser Altersgruppe

Angestellte der Funktionsstufe D verfügen in der Regel über einen Bachelor einer Universität oder Fachhochschule oder über einen Fachausweis (eidgenössische Berufsprüfung), z. B. im Finanz- und Rechnungswesen, als Marketingfachfrau/-mann, als Executive Assistent (Direktionsassistent:in) oder einen Abschluss als Betriebswirtschafter:in HF (ohne bereichsspezifische Berufserfahrung). Die Arbeit umfasst komplexe Sachbearbeitung, erfordert sehr qualifiziertes Fachwissen wie z. B. vertiefte Branchenkenntnisse. Diese Stufe kann auch durch Aufgaben im Bereich Personalführung gerechtfertigt sein.

Je nach Branche können in Grossunternehmen die Löhne auf dieser Stufe zwischen dem Median und dem 3. Quartil, in Kleinbetrieben zwischen dem Median und dem 1. Quartil liegen.

Regionale Unterschiede
Abweichung zu Region 2 (Basis)



Lohnband eidg. Diplom/ Master Fachhochschule oder Universität

Löhne der Funktionsstufe E (Region 2)

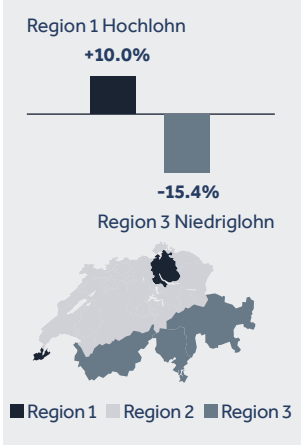
Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	74 240	84 390	99 070
27–29	84 940	94 420	107 090
30–34	94 120	109 340	129 070
35–39	106 790	124 430	153 230
40–44	113 640	135 600	167 210
45–49	118 210[3]	142 530	175 050
50–54	121 780	144 460	183 780
55–59	121 780[2]	146 550[3]	183 780[2]
60–64	121 780[2]	148 630	183 780[2]

[2] BFS-Daten angepasst an die Besitzstandwahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[3] geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 10)
* keine Werte in dieser Altersgruppe

Angestellte der Funktionsstufe E verfügen in der Regel über einen Master einer Universität oder Fachhochschule sowie über mehrjährige bereichsspezifische Berufserfahrung. Andernfalls haben sie eine höhere Fachprüfung abgelegt und besitzen ein eidgenössisches Diplom, z. B. als Marketingleiter:in oder als Leiter:in Human Resources. Es handelt sich um eine Expertinnen- bzw. Expertenfunktion und/oder ein Mitglied des mittleren Kaders. Die Stufe beinhaltet meist Budgetverantwortung für einen grösseren Bereich und kann auch durch Personalführungsaufgaben (z. B. Abteilungsleitung) gerechtfertigt sein.

Je nach Branche können in Grossunternehmen die Löhne auf dieser Stufe zwischen dem Median und dem 3. Quartil, in Kleinbetrieben zwischen dem Median und dem 1. Quartil liegen.

Regionale Unterschiede
Abweichung zu Region 2 (Basis)



Lohnband oberes Kader/ Fachspezialist:in

Löhne der Funktionsstufe F (Region 2)

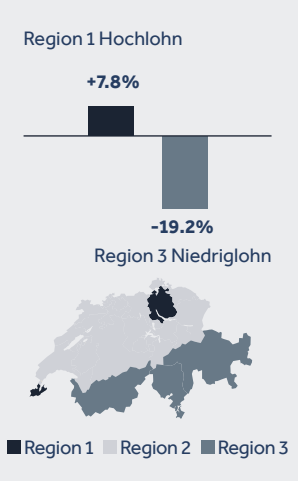
Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	*	*	*
27–29	76 150	102 150	121 170
30–34	100 500	122 300[3]	161 960
35–39	111 500	142 450	200 400
40–44	129 000	165 740	238 830
45–49	141 830[3]	187 320	258 240
50–54	145 290	191 320	269 620
55–59	145 290[2]	191 320[2]	273 380[3]
60–64	145 290[2]	191 320[2]	277 140

[2] BFS-Daten angepasst an die Besitzstandwahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[3] geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 10)
* keine Werte in dieser Altersgruppe

Die Funktionsstufe F ist meist verbunden mit der Zugehörigkeit zum oberen Kader. Es können auch Fachspezialist:innen auf höherem Niveau sein, wie etwa Senioranalytiker:innen in der Informatik. Oder aber es handelt sich um Fachkräfte mit Personalführungsaufgaben für eine grössere Anzahl qualifizierter Mitarbeitender.

Je nach Branche können in Grossunternehmen die Löhne auf dieser Stufe zwischen dem Median und dem 3. Quartil, in Kleinbetrieben zwischen dem Median und dem 1. Quartil liegen.

Regionale Unterschiede
Abweichung zu Region 2 (Basis)



Angestellte im Detailhandel

Die Löhne von Angestellten im Detailhandel sind in drei Tabellen aufgeführt.

Funktionsstufe V
Detailhandelsassistent:in EBA (S. 24)
Funktionsstufe W
Detailhandelsfachfrau/-mann EFZ (S. 25)
Funktionsstufe X
Leiter:in einer Filiale mittlerer Grösse (S. 26)

Rechenbeispiel

Die Funktionsstufe W entspricht dem Ausbildungsniveau einer dreijährigen Grundbildung als Detailhandelsfachfrau/-mann EFZ. 27-jährige Angestellte in der Region 2 (Basisregion) sollten gemäss den BFS-Daten in der Regel einen Jahreslohn zwischen CHF 60 970.- und CHF 73 380.- erhalten. In der Region 1 liegen diese Löhne gegenüber der Basisregion um 23.7% höher, in der Region 3 hingegen um 9.8% tiefer.

In Grossunternehmen können die Löhne auf dieser Stufe zwischen dem 3. Quartil und dem Median, in Kleinunternehmen zwischen dem Median und dem 1. Quartil liegen.

Als Anhaltspunkte für die Berechnung des Lohnes gelten somit: **Median der Funktions- und Altersstufe**

+/– regionales Lohnniveau
+/– Unternehmensgrösse

Lohnband Detailhandelsassistent:in EBA

Löhne der Funktionsstufe V (Region 2)

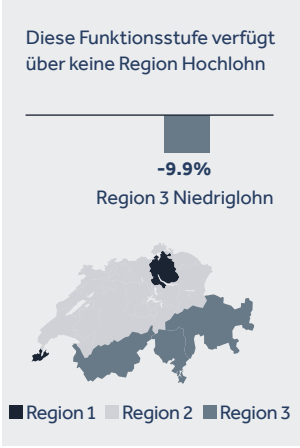
Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	58 110[1]	58 110[1]	58 110[1]
21–23	58 110[1]	59 710[3]	60 990[3]
24–26	58 110[1]	60 110[3]	63 880
27–29	58 110[1]	60 210[3]	66 460[3]
30–34	58 110[1]	60 240	69 050
35–39	58 110[1]	60 760[3]	70 890
40–44	58 110[1]	60 930[3]	72 670
45–49	58 110[1]	61 020	74 590
50–54	58 110[1]	61 190	75 200
55–59	58 110[1]	61 300[3]	75 570[3]
60–64	58 110[1]	61 400	75 950

[1] BFS-Daten angepasst an die vom Kaufmännischen Verband Schweiz geforderten Mindestlöhne (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[2] BFS-Daten angepasst an die Besitzstandwahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[3] geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 10)

Angestellte der Funktionsstufe V verfügen in der Regel über eine zweijährige Grundbildung als Detailhandelsassistent:in EBA. Die Arbeiten sind vielseitig, aber relativ einfach. Eine gewisse Autonomie in der Tätigkeit ist möglich. Sie nimmt mit steigender Berufserfahrung zu und ist oft verbunden mit der Funktion als stellvertretende Filialleitung (in kleineren Läden) oder stellvertretende Rayonleitung (in einer grossen Filiale).

Auf dieser Funktionsstufe hat die Betriebsgrösse keinen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe.

Regionale Unterschiede
Abweichung zu Region 2 (Basis)



Lohnband Detailhandelsfachfrau/ Detailhandelsfachmann EFZ

Löhne der Funktionsstufe W (Region 2)

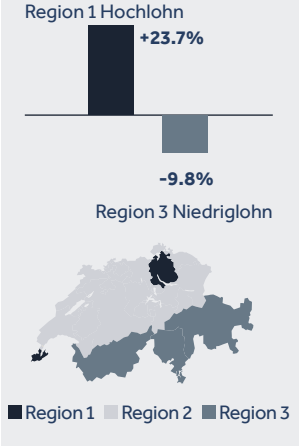
Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	59 410[1]	59 410[1]	59 410[1]
21–23	59 410[1]	63 070[3]	70 700[3]
24–26	59 410[1]	63 800[3]	72 810[3]
27–29	60 970[3]	63 950[3]	73 380[3]
30–34	61 350[3]	63 980[3]	73 490[3]
35–39	61 450[3]	63 990	73 520
40–44	61 480	68 790	78 070
45–49	64 300	69 530[3]	85 440[3]
50–54	64 300[2]	69 770[3]	89 130
55–59	64 300[2]	69 890	89 130[2]
60–64	64 300[2]	72 050	89 130[2]

[1] BFS-Daten angepasst an die vom Kaufmännischen Verband Schweiz geforderten Mindestlöhne (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[2] BFS-Daten angepasst an die Besitzstandwahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[3] geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 10)

Angestellte der Funktionsstufe W verfügen in der Regel über eine Grundbildung als Detailhandelsfachfrau/-mann EFZ mit Kenntnissen in Verkaufstechnik und Personalführung. Dies befähigt sie zur Leitung einer kleinen Detailhandelsfiliale oder zur Rayonleitung in einer grossen Filiale.

In Grossunternehmen können die Löhne auf dieser Stufe zwischen dem 3. Quartil und dem Median, in Kleinbetrieben zwischen dem Median und dem 1. Quartil liegen.

Regionale Unterschiede
Abweichung zu Region 2 (Basis)



Lohnband Leitung einer Filiale mittlerer Grösse

Löhne der Funktionsstufe X (Region 2)

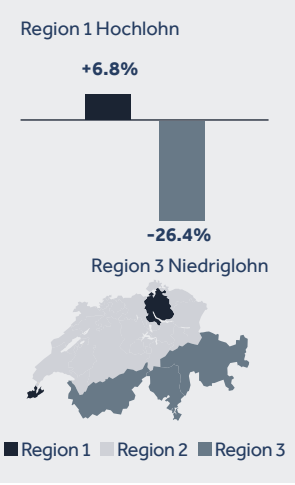
Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	*	*	*
27–29	64 350[3]	76 360[3]	98 000[3]
30–34	70 570[3]	86 400[3]	109 670[3]
35–39	78 690[3]	103 750[3]	125 680[3]
40–44	84 790	111 960[3]	141 860
45–49	92 020	123 860	148 550[3]
50–54	101 600[3]	135 180[3]	151 060
55–59	104 800[3]	138 950[3]	161 570[3]
60–64	106 390	140 830	172 080

[2] BFS-Daten angepasst an die Besitzstandwahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 9)
[3] geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 10)
* keine Werte in dieser Altersgruppe

Angestellte der Funktionsstufe X verfügen über umfassendes Wissen, um im Detailhandel Fach-, Führungs- und Verwaltungsaufgaben wahrzunehmen und sind befähigt, eine Detailhandelsfiliale mittlerer Grösse zu leiten.

In Grossunternehmen können die Löhne auf dieser Stufe zwischen dem Median und dem 3. Quartil, in Kleinbetrieben zwischen dem Median und dem 1. Quartil liegen.

Regionale Unterschiede
Abweichung zu Region 2 (Basis)



Lehre, Berufseinstieg und Praktikum

Lohnempfehlungen für Lernende

Jedes Jahr verabschiedet der Kaufmännische Verband Schweiz zu diesen Lohnempfehlungen auch Empfehlungen für Lernende im Büro und Detailhandel. Die aktuellen Empfehlungen finden Sie auf **kfmv.ch/lernendenlohn**

Der Kaufmännische Verband Schweiz vertritt den Standpunkt, dass auf Entschädigungssysteme mit Leistungslohnanteilen bei Lernenden verzichtet werden soll, da in der Lehre die Ausbildung im Vordergrund steht. Werden bei Lernenden dennoch individuelle Leistungsanteile als Motivation für Arbeitsqualität eingesetzt, soll der Basislohn die Sätze nicht unterschreiten, die in den Empfehlungen festgeschrieben sind.

Lernende verfügen lediglich über beschränkte finanzielle Mittel. Deshalb empfiehlt der Verband den Lehrbetrieben, die Kosten für obligatorische Lehrmittel, mobile Geräte und IT-Programme sowie allfällige Diplome zu übernehmen. Für Sprachaufenthalte ist eine paritätische Lösung sinnvoll: Der Lehrbetrieb trägt die Hälfte der Kosten und gewährt die Hälfte der Arbeitszeit; Lernende übernehmen den zweiten Teil.

Weitere Informationen rund um die Lehre finden Sie im Ratgeber «KV-Lehre: Alles klar!» für Lernende und Ausbildungsverantwortliche auf **kfmv.ch/ratgeber-kv-alles-klar**

Lohneinstufung für Berufseinsteiger:innen

Bei der Bemessung des ersten Lohns nach der Lehre sind in erster Linie die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche sowie die Ausbildung entscheidend, wie sie in der Stellenausschreibung definiert sind. Im Falle einer Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb sollte keinesfalls lediglich der Mindestlohn nach Lehrabschluss vereinbart werden. Die Lehrabgängerin bzw. der Lehrabgänger verfügt über ausgewiesenes betriebliches und branchenspezifisches Wissen. Eine Einarbeitungszeit entfällt und er oder sie ist folglich vom ersten Tag an vollumfänglich produktiv.

Mindestlöhne nach Lehrabschluss

Wenn keine regionale oder branchenbezogene Vereinbarung besteht, die über den vom Kaufmännischen Verband Schweiz geforderten Mindestlöhnen liegt, fordert der Verband die nachfolgend aufgeführten minimalen Brutto-Jahreslöhne (13 Monatslöhne) für Absolvent:innen.

Die hier genannten Mindestansätze gelten für junge Berufsleute unmittelbar nach Lehrabschluss – unabhängig vom Alter. Der Kaufmännische Verband Schweiz empfiehlt aber, sich an den mittleren Jahreslöhnen in den Tabellen der kaufmännischen Funktionsstufen B und C respektive der Funktionsstufen V und W im Detailhandel zu orientieren.

Vom Kaufmännischen Verband Schweiz geforderte Mindestlöhne nach Lehrabschluss

	Pro Jahr CHF	Pro Monat CHF
Büroassistent:in mit eidg. Berufsattest EBA, zweijährige Grundbildung	58 110	**4470**
Kauffrau/-mann mit eidg. Fähigkeitsausweis EFZ, dreijährige Grundbildung	59 410	**4570**
Detailhandelsassistent:in mit eidg. Berufsattest EBA, zweijährige Grundbildung	58 110	**4470**
Detailhandelsfachfrau/-mann mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ, dreijährige Grundbildung	59 410	**4570**

Weitere Informationen für Lehrabgänger:innen finden Sie auf **kfmv.ch/berufseinstieg**

QV nicht bestanden – was gilt?

Die gleichen Empfehlungen gelten grundsätzlich auch im Fall, dass das QV nicht bestanden wurde. Die Verlängerung des Lehrvertrags ist heute die absolute Ausnahme. Der Regelfall ist die Beschäftigung in einem ordentlichen Arbeitsverhältnis – im bisherigen Lehrbetrieb oder bei einem neuen Betrieb. Das gilt insbesondere, wenn die Person nur den schulischen Teil des QV nicht bestanden hat. Der Kaufmännische Verband Schweiz betrachtet die Lernenden in diesem Fall als betrieblich umfassend einsatzfähig. Aus Fairness gegenüber den Lernenden mit vollständig bestandenem QV kann der Lohn leicht tiefer angesetzt werden. Dabei sollen bei KV-Absolvent:innen die Löhne für EBA-Absolvent:innen jedoch nicht unterschritten werden.

Hinweise zu Praktika

Das Praktikum ist eine Erwerbstätigkeit mit Ausbildungscharakter. Es ergänzt eine theoretische Ausbildung oder überbrückt freie Zeit bis zum Beginn einer Ausbildung oder eine erwerbslose Phase. Ein Praktikum vermittelt praktische Erfahrungen und ist zeitlich befristet. Im Vordergrund stehen Wissensvermittlung bzw. das Aneignen von Kompetenzen und weniger ein Arbeitspensum, das es täglich zu erledigen gilt. Dennoch haben Praktikant:innen Anspruch auf eine angemessene Entlöhnung. Diese besondere Anstellung macht keineswegs in jeder Lebenslage Sinn. So ist ein Praktikum nach einer abgeschlossenen Lehre nur in Ausnahmefällen zu empfehlen.

Lohnempfehlungen für Praktika

Die Lohnempfehlungen beziehen sich auf den Brutto-Monatslohn (13 Raten) und nur auf Praktika im kaufmännischen Bereich. Die Löhne sind als minimale Ansätze zu verstehen. Je nach Vorwissen und Arbeitsleistung sind höhere Löhne sinnvoll und angebracht.

	Pro Monat CHF
Praktikum während Handelsmittelschule mit EFZ	1880
Praktikum während Handelsschule	Gemäss Minimallohn-empfehlung Lernende (abhängig vom Zeitpunkt des Praktikums): 1. Jahr: 830 2. Jahr: 1040 3. Jahr: 1510 jeweils x 13 Monatslöhne
Praktikum nach Matur	2000
1. – 3. Bachelor-Studienjahr	1. Jahr: 2100 2. Jahr: 2400 3. Jahr: 2700
Praktikum mit Bachelor-Abschluss	3400
Praktikum mit Master-Abschluss (z.B. in Form von Traineeships)	4000

Weiterführende Informationen rund um Praktika finden Sie auf **kfmv.ch/praktikum**

Lohnpolitik des Kaufmännischen Verbands Schweiz

Welche Rahmenbedingungen empfehlen wir für Lohnsysteme? Was ist der Unterschied zwischen dem 13. Monatslohn und einer Gratifikation? Hier finden Sie die Antworten auf diese und viele weitere Fragen.

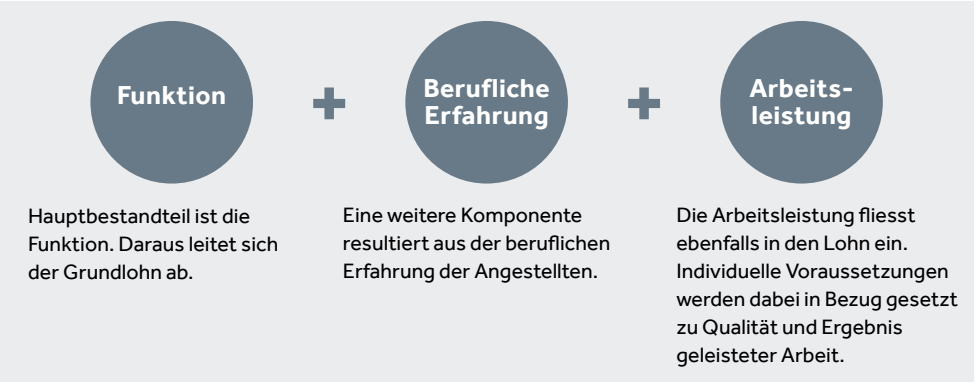
Lohnpolitik

Der Kaufmännische Verband Schweiz als grösste Organisation der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angestellten und der Angestellten im Detailhandel setzt sich dafür ein, dass diese gerecht und ihrer Funktion entsprechend entlöhnt werden. Im Minimum ist dabei die ökonomische und soziale Existenz sicherzustellen. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit muss heute selbstverständlich sein, ebenso eine Lohnentwicklung, die der Teuerung und dem Produktivitätsfortschritt Rechnung trägt. Die Sicherung der Kaufkraft stützt den Konsum und damit den Binnenmarkt, gerade auch in Zeiten allgemeiner Wirtschaftskrisen. Ausserdem sollen die Arbeitnehmer:innen auch am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens partizipieren können.

«Um die Existenz von Arbeitnehmer:innen ökonomisch zu sichern, ist die Teuerung periodisch auszugleichen. Die Angestellten sollen ausserdem über Reallohnerhöhungen an Produktivitätssteigerungen in den Betrieben beteiligt werden.»

Bei gleicher Funktion, Leistung und Erfahrung ist von der bzw. dem Arbeitgeber:in der gleiche Gesamtlohn geschuldet. Eine grosse Schwierigkeit besteht darin, dass für die Messung und Beurteilung von Leistung oftmals geeignete Kriterien fehlen. Dadurch können sich auch bei Leistungslohnsystemen subjektive Komponenten einschleichen. Geschlecht, Alter oder auch Sympathien von Vorgesetzten können die Entlöhnung von Angestellten diskriminierend beeinflussen.

Lohnfestsetzung: Ein Lohn setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen



Der Kaufmännische Verband Schweiz führt im Rahmen seiner Gesamtarbeitsverträge (GAV) regelmässig Lohnverhandlungen durch. Er setzt sich für existenzsichernde Mindestlöhne und eine adäquate Lohnentwicklung ein.

Im Weiteren setzt sich der Kaufmännische Verband Schweiz als Sozialpartner für diskriminierungsfreie und transparente Lohnsysteme in den Unternehmen ein, wobei Lohndifferenzen struktureller Art (z.B. aufgrund des Geschlechts, der Herkunft oder des Familienstandes) periodisch analysiert und behoben werden. Nähere Angaben zu den Gesamtarbeitsverträgen finden Sie auf **kfmv.ch/gav**

Empfehlungen zu mobiler Arbeit

Grundsätzlich haben Arbeitgebende den Arbeitnehmenden die Arbeitsmittel, die diese zur Arbeit benötigen, zur Verfügung zu stellen. Setzt ein:e Arbeitnehmer:in im Einverständnis mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber eigene Arbeitsmittel ein, so ist sie bzw. er dafür von Gesetzes wegen angemessen zu entschädigen, soweit nichts anderes vereinbart ist (Art. 327 OR).

Arbeitgebende müssen somit Auslagen, die durch die Arbeit notwendig wurden, vergüten (Art. 327a OR). Dies kann dann der Fall sein, wenn Arbeitnehmende z.B. regelmässig im Homeoffice arbeiten, weil ein Arbeitsplatz im Betrieb (teilweise) fehlt. Arbeitnehmende haben jedoch sowohl die Notwendigkeit als auch die Höhe des Betrags zu belegen. Bei höheren Beträgen empfiehlt es sich, vorab die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber schriftlich zu informieren und das Einverständnis abzuwarten, damit zu einem späteren Zeitpunkt kein Rechtsstreit entsteht.

Davon ausgehend, dass mobiles Arbeiten zur neuen Normalität in der Arbeitswelt gehört, sollten Arbeitgebende im Rahmen der Fürsorgepflicht die Einrichtung eines geeigneten Homeoffice unterstützen und den Arbeitnehmenden die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen. Entsprechende Abmachungen sollten schriftlich festgehalten werden.

Der Kaufmännische Verband Schweiz setzt sich für eine moderne Arbeitswelt und passende Rahmenbedingungen ein. Weiterführende Informationen rund um mobile Arbeit finden Sie im **Dossier mobiles Arbeiten.**

Zusatzaufgaben, Berufs- und Praxisbildner:innen

Wer zusätzlich zu seiner angestammten beruflichen Funktion (auf der die Lohneinstufung basiert) eine Aufgabe übernimmt, die mit einer gewissen Regelmässigkeit anfällt, mit erheblichem Zeitaufwand und einer besonderen Verantwortung verbunden ist, hat während der Ausübung dieser Zusatzaufgabe Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung. Dies können zum Beispiel Schulungsaufgaben für neue Mitarbeitende oder die Abteilungsverantwortung im Bereich der IT sein.

Im Zusammenhang mit der Ausbildung und Führung von Lernenden empfiehlt der Kaufmännische Verband Schweiz für Praxisbildner:innen eine monatliche Zulage von CHF 150.– bis CHF 200.–; für Berufsbildner:innen mit diesbezüglich breiterem Aufgabengebiet und mehreren Lernenden, d.h. für Berufsbildungsverantwortliche mit Koordinationsfunktion, einen Zuschlag von mindestens 5% auf den Grundlohn.

Für andere Zusatzaufgaben sind der Umfang und die Anforderungen an die Person für die Bemessung des Lohnzuschlags massgebend.

Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz zu Lohnsystemen

Lohnsysteme und Lohnfixierung sind nachvollziehbar und transparent. Alle Angestellten sind über das System und die individuelle Lohnfindung ins Bild gesetzt.

Lohnsysteme sind so auszugestalten und anzuwenden, dass sie zu einer objektiven, nachvollziehbaren und diskriminierungsfreien Entlöhnung führen.

Eine Bewertung der Funktionen, Rollen und Stellenbeschriebe, die regelmässig auf ihre Relevanz hin überprüft werden, ist die Grundlage jedes Lohnsystems. Die Berufserfahrung, die für das Ausüben der Arbeit relevant ist, ist bei der Lohnbildung entsprechend zu berücksichtigen. Dabei sind Erfahrung und Dienstalter nicht gleichzusetzen. Auch ausserberufliche Aktivitäten können relevant sein, um die Kompetenz zu bemessen.

Es ist gewährleistet, dass Angestellte bei der Festlegung von Lohn-, Qualifikations- und Prämiensystemen mitwirken können. In der Regel geschieht dies durch Personalkommissionen; in komplexen Situationen lässt sich aber auch der Kaufmännische Verband Schweiz als externer Sozialpartner beiziehen.

Sieht das Lohnsystem Leistungsanteile vor, müssen die Kriterien und Prozesse klar definiert werden. Zielvorgaben müssen objektiv, nachvollziehbar, messbar und erreichbar sein. Vorgesetzte müssen entsprechend geschult und Angestellte informiert werden.

Die Leistung wird an vorgängig vereinbarten Kriterien und Zielvereinbarungen gemessen.

Lohnrunden erfolgen in den Firmen nach folgenden Schemata:

1. **Anhebung der Gesamtlohnsumme**
2. **Verteilung dieser neuen Gesamtlohnsumme**

Die Verteilung erfolgt nach strukturellen Kriterien wie z.B. der Ausgleichung von nicht objektiv begründbaren Lohnungleichheiten, nach individueller Leistung und nach genereller Anhebung von Grundlöhnen (z.B. bei Mindestlohnanhebung oder Neueinstufung von Funktionen).

Die Einführung von Bonus- und Prämiensystemen darf keinesfalls an eine Reduktion der Gesamtlohnsumme gekoppelt sein.

Es darf keine Abwälzung des unternehmerischen Risikos auf die Angestellten stattfinden.

Bonus- und Prämiensysteme müssen einfach, nach objektiven Kriterien, diskriminierungsfrei, nachvollziehbar und transparent sein.

Je tiefer der Grundlohn ist, desto kleiner sollte der variable Lohnanteil ausfallen.

Der variable Lohnbestandteil darf gegenüber dem fixen Lohnbestandteil auf keinen Fall dominieren. Bei Bruttojahreseinkommen unter CHF 80 000.– bzw. bei Stellen unterhalb der Kaderstufen und in Funktionen mit wenig Autonomie, Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum müssen variable Lohnbestandteile nach Leistung so gering wie möglich gehalten werden und sollen höchstens der zusätzlichen Motivation oder dem Dank für besonderen Einsatz dienen.

Variable Lohnbestandteile sollten sozialversichert sein. Das bedeutet, dass von Boni und Prämien insbesondere Beiträge an AHV, IV und ALV sowie an die 2. Säule entrichtet werden müssen.

Bonus- und Prämiensysteme bedingen eine weitreichende Offenlegung der Lohnsummenverteilung in einem Unternehmen. Es muss jederzeit erkennbar sein, in welcher Funktionsstufe welche Boni und Prämien gewährt werden.

13. Monatslohn, Gratifikation, Bonus

Gratifikation und 13. Monatslohn werden in der Praxis häufig nicht klar auseinandergehalten, obwohl es sich um rechtlich unterschiedlich ausgestaltete Ansprüche handelt.

Im Unterschied zur Gratifikation ist der 13. Monatslohn, sofern vertraglich vereinbart, ein fester Lohnbestandteil. Arbeitnehmer:innen haben bei einem vereinbartem 13. Monatslohn einen Pro-Rata-Anspruch bei Ein- oder Austritt unter dem Jahr. In den Arbeitsverträgen finden sich immer wieder Bestimmungen, aus denen nicht deutlich hervorgeht, ob eine Gratifikation oder ein 13. Monatslohn vorgesehen ist. Unklare Formulierungen werden von den Gerichten in der Regel zugunsten der Angestellten, also als 13. Monatslohn, interpretiert. Das gilt insbesondere für folgende Formulierungen:

«Als Gratifikation wird ein 13. Monatsgehalt bezahlt.»
«Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält eine Gratifikation als 13. Monatsgehalt.»
«Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält eine Gratifikation in der Höhe eines Monatsgehaltes.»

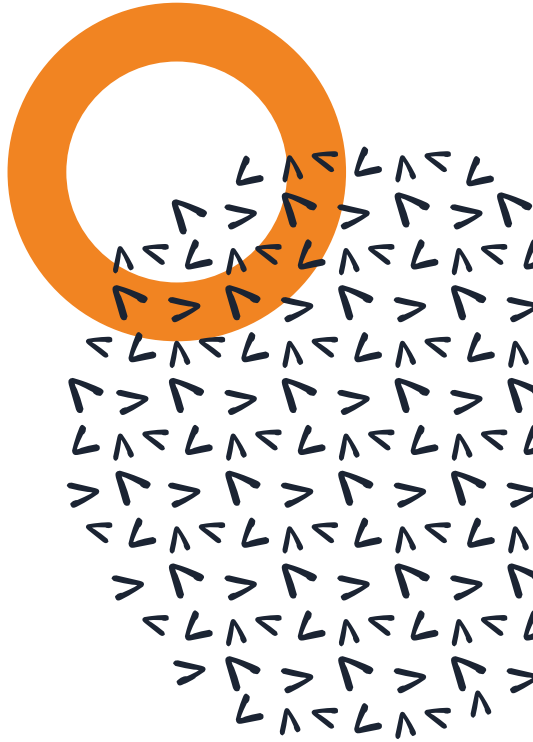
«Der 13. Monatslohn ist, sofern vertraglich vereinbart, ein fester Lohnbestandteil, während es sich bei der Gratifikation um eine freiwillige Leistung handelt.»

Die Gratifikation ist in Art. 322d OR geregelt. Sie stellt grundsätzlich eine freiwillige Leistung dar, die ein:e Arbeitgeber:in aus besonderem Anlass ausrichtet. Ist die Gratifikation aber vereinbart, kann sich daraus ein klagbarer Anspruch ergeben. Die Vereinbarung kann auch stillschweigend erfolgen. Das ist der Fall, wenn während drei Jahren ununterbrochen und vorbehaltlos eine Gratifikation ausbezahlt wurde.

Im Arbeitsvertrag können Bedingungen an die Auszahlung geknüpft werden. So kann vorgesehen sein, dass kein Gratifikationsanspruch besteht, wenn das Arbeitsverhältnis bei Ausrichtung der Gratifikation bereits gekündigt ist. Zudem besteht bei Austritt oder Stellenantritt unter dem Jahr nur dann ein Pro-Rata-Anspruch, wenn das ausdrücklich abgemacht oder betriebsüblich ist.

Unter den Begriff «Bonus» fallen in der Praxis ganz unterschiedliche Leistungen. Im Einzelfall muss die vertragliche Abmachung ausgelegt werden, um zu bestimmen, ob es sich um eine Gratifikation, einen spezifischen Leistungslohn, einen Anteil am Geschäftsergebnis oder um eine Mischform handelt. Wird die Bonuszahlung an die Bedingung geknüpft, bestimmte messbare Ziele zu erreichen, liegt eine Lohnzahlung vor. Werden die Ziele erreicht, darf eine Bonuszahlung nicht verweigert werden. Geht es dagegen um Ziele, deren Beurteilung im Ermessen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers liegt, handelt es sich tendenziell um eine Gratifikation. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtssprechung und auch gemäss Praxiserfahrungen im Zusammenhang mit Sozialversicherungsabgaben ist auch die Höhe im Verhältnis zum Festlohn ein massgebliches Abgrenzungskriterium: Ist der Bonus höher als der Festlohn, spricht das ebenfalls für dessen Lohncharakter und gegen eine Gratifikation.

«Wenn die mit einem Bonus verbundenen Ziele erreicht werden, muss dieser auch ausbezahlt werden.»



Entlöhnung von Teilzeitarbeit und Stundenlohn

Für Teilzeitarbeit gelten dieselben Regeln wie für Vollzeitarbeit. Die Bestimmungen des Obligationenrechts, des Arbeitsgesetzes sowie der übrigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen finden auch bei einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis Anwendung.

Bei regelmässigem Arbeitseinsatz und regelmässiger Arbeitszeit ist auch das Teilzeitpersonal im Grundsatz monatlich zu entlöhnen. Ein Stundenlohn kann vereinbart werden, wenn die Arbeitszeit sehr unregelmässig ist. Teilzeitangestellte im Stundenlohn sind Angestellten im Monatslohn jedoch gleichgestellt. Bei einem Anstellungsverhältnis auf Stundenbasis müssen effektiv geleistete Arbeitsstunden in jedem Fall abgegolten werden. Dabei müssen folgende Punkte vertraglich geregelt sein:

- **Ferienlohnanspruch**
- **Feiertagsentschädigung**
- **13. Monatslohn**

Kann eine Arbeitsleistung ohne eigenes Verschulden infolge Krankheit oder Unfall nicht erbracht werden, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung – abhängig von der Anstellungsdauer. Hat der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, kann eine Lohnfortzahlung bis zu zwei Jahren dauern. Verläuft die Teilzeitbeschäftigung über die Zeit der Anstellung schwankend, gilt die erzielte Lohnsumme aus dem vergangenen Jahr als Berechnungsbasis für eine Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit oder Unfall.

Ferienlohnanspruch, Feiertage, 13. Monatslohn bei Teilzeit und Stundenlohn

Ferien sind grundsätzlich als arbeitsfreie Zeit zu beziehen. Ein Ferienanspruch darf höchstens dann finanziell zusätzlich zum Lohn abgegolten werden, wenn die Teilzeitarbeit einer stark schwankenden Beschäftigungsintensität unterworfen ist.

Wird der Ferienlohn monatlich ausbezahlt, muss dieser Zuschlag im Arbeitsvertrag und auch auf jeder Lohnabrechnung erkenntlich ausgewiesen sein.

Dabei gelten folgende Sätze:

- **8.33% bei vier Ferienwochen**
- **10.63% bei fünf Ferienwochen**
- **13.04% bei sechs Ferienwochen**

Ist eine Feiertagsentschädigung angebracht, entspricht sie 3.5% des Lohns auf der Basis von jährlich neun Feiertagen.

Bei einem vertraglich vereinbarten 13. Monatslohn resultiert daraus ein Zuschlag von 8.33% des erzielten Lohns. Dieser muss ebenfalls separat ausgewiesen werden.

Wird der 13. Monatslohn zum Jahresende ausbezahlt, entspricht er einem zwölften Teil des erzielten Jahreslohns.

Berechnung des Stundenlohns

Der Basisstundenlohn errechnet sich aus einem Monatslohn dividiert durch die massgebende Anzahl Arbeitsstunden. Da die BFS-Daten auf einer 40-Stunden-Woche basieren, muss der Bruttomonatslohn aus den Lohntabellen folglich durch 174 Arbeitsstunden geteilt werden.

Rechenbeispiel

	CHF
Jahreslohn: CHF 67 990.– dividiert durch 13 Monatslöhne: CHF 5230.- dividiert durch 174 Arbeitsstunden	
Grundlohn:	30.10
13. Monatslohn: Zuschlag 8.33%	2.50
Zwischentotal:	**32.60**
Ferienentschädigung: Zuschlag bei 5 Wochen 10.63%	3.50
Feiertagsentschädigung: Zuschlag 3.5%	1.15
Stundenlohn brutto:	**37.25**

Fazit

Der Lohn hängt von vielen Faktoren ab. Es kann also durchaus herausfordernd sein, den für sich richtigen Lohn zu eruieren. Der Kaufmännische Verband Schweiz hofft, Ihnen mit diesem Ratgeber eine Leitlinie an die Hand gegeben zu haben, mit deren Hilfe Sie Ihren Lohn besser einschätzen und sich für Ihre nächste Lohnverhandlung vorbereiten können.

Haben Sie weitere Fragen?

Unsere Expertinnen und Experten unterstützen Sie gerne.
berufspolitik@kfmv.ch
+41 43 283 45 66
Mehr dazu: **kfmv.ch/lohn**

Falls Sie spezifische Informationen zu Ihrem Lohn oder eine individuelle Überprüfung wünschen, empfiehlt sich beispielsweise eine Lohn- oder Rechtsberatung bei unseren Sektionen.
Mehr dazu: **kfmv.ch/beratungen**

Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9 • Postfach • 8021 Zürich • kfmv.ch

+41 44 283 45 66
berufspolitik@kfmv.ch

Folgen Sie uns auf

Mehr Wirtschafts-Insights, Bildungstrends & Angebote für Sie – jetzt Newsletter abonnieren!
kfmv.ch/newsletter

September 2024