

**kaufmännischer
verband**

gemeinsam sind wir zukunft.



Lohnempfehlungen 2026

Verdienen Sie genug?

Herausgeber
Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9
Postfach
CH-8021 Zürich

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

© 2025
Kaufmännischer Verband Schweiz

Alles im Überblick

4 Leitfaden

- 4 Transparente und nachvollziehbare Löhne
- 6 Daten
- 8 Die Funktionsstufen
- 8 Auswirkungen der Regionen auf die Löhne
- 10 Auswirkungen der Betriebsgrösse auf die Löhne
- 11 Auswirkungen von Alter und Erfahrung auf die Löhne
- 12 Welcher Lohn ist angemessen?
- 13 Zusatzaufgaben, Berufs- und Praxisbildner:innen
- 14 Mindestlöhne nach Lehrabschluss

16 Lohntabellen

- 16 Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Angestellte
- 23 Angestellte im Detailhandel

27 Teilzeit und Stundenlohn

- 27 Entlohnung von Teilzeitarbeit und Stundenlohn
- 27 Ferienlohnanspruch, Feiertage, 13. Monatslohn bei Teilzeit und Stundenlohn
- 28 Berechnung Stundenlohn



Leitfaden

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

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

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](https://www.kfmv.ch/beratungen)**

Daten

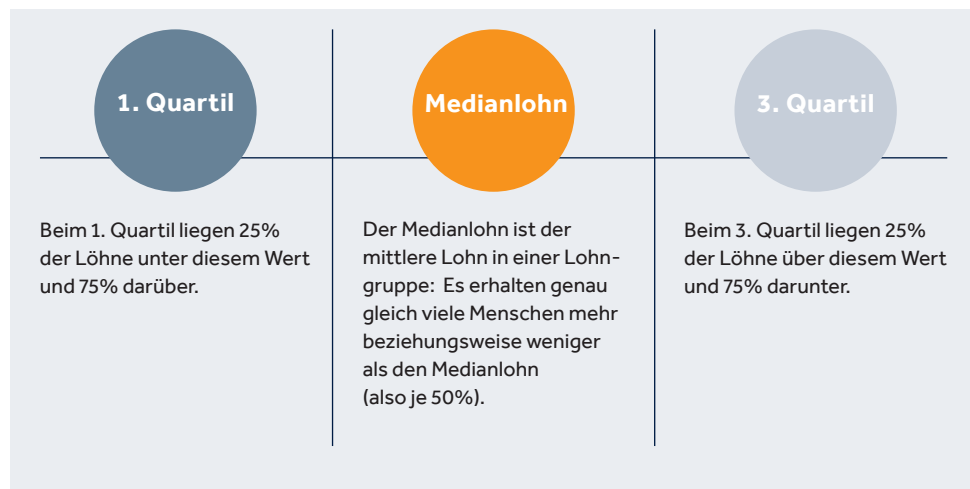
Die Daten basieren auf der schweizerischen Lohnstruktur-erhebung des Bundesamts für Statistik (BFS) aus dem Jahr 2022. Diese können gegenüber dem letzten Ratgeber nach oben oder unten abweichen. Gemäss dem schweizerischem Lohnindex wurden im Vergleich zu 2022 3.5% Lohnzuwachs berücksichtigt, um die Datenbasis des BFS auf den aktuellen Stand zu bringen.

Details zu den Lohnempfehlungen

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 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 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 – neben 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 Arbeitsmarkregionen entnehmen Sie der Grafik, die den Lohntabellen jeweils beigelegt ist.

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

Region 1 Hochlohn

+4.1%

-10.9%

Region 3 Niedriglohn



■ Region 1 ■ Region 2 ■ Region 3

■ **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.

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, z. B. in der Personalführung (Gruppen- oder Teamleitung, Berufsbildner:in etc.). Solche Aspekte sind bei der Lohneinstufung (siehe Frage 1) ebenfalls zwingend zu berücksichtigen.

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

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.

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

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.

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.



Vom Kaufmännischen Verband Schweiz geforderte Mindestlöhne nach Lehrabschluss

	Pro Jahr CHF	Pro Monat CHF
Kauffrau/Kaufmann mit eidg. Berufsattest EBA, zweijährige Grundbildung	61 100	4700
Kauffrau/Kaufmann mit eidg. Fähigkeitsausweis EFZ, dreijährige Grundbildung	62 400	4800
Detailhandelsassistent:in mit eidg. Berufsattest EBA, zweijährige Grundbildung	61 100	4700
Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ, dreijährige Grundbildung	62 400	4800

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

Informationen und Lohnempfehlungen für Lernende finden Sie auf kfmv.ch/wissen/lehre

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 Kauffrau/Kaufmann EBA (B) bis zu Fachspezialist:innen (F).

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.

Rechenbeispiel

Die Funktionsstufe C (siehe S. 19) entspricht dem Ausbildungsniveau einer dreijährigen Grundbildung als Kauffrau/Kaufmann EFZ. 27-jährige Angestellte in der Region 2 (Basisregion) sollten gemäss den BFS-Daten in der Regel einen Jahreslohn zwischen CHF 63 450.- und CHF 76 380.- erhalten. In der Region 1 liegt dieses

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

Kauffrau/Kaufmann EBA (S. 18)

Funktionsstufe C

Kauffrau/Kaufmann 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 Kauffrau/Kaufmann EBA

Löhne der Funktionsstufe B (Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	59 160 ¹	60 010 ¹	60 860 ¹
21–23	59 160 ¹	62 730 ³	64 640
24–26	60 790 ¹	63 640 ³	65 820
27–29	61 120 ³	64 090	71 820
30–34	61 200 ³	65 540	73 180
35–39	62 630 ³	71 500	80 180
40–44	64 180 ³	71 770	83 810
45–49	65 730 ³	74 050	84 960 ³
50–54	67 770	76 540	86 110
55–59	68 830	77 300	88 780
60–64	68 830 ²	77 300 ²	88 780 ²

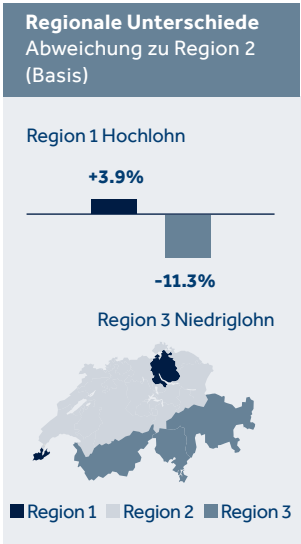
¹ Indexierte BFS-Daten.
Diese Löhne unterschreiten jedoch den Mindestlohn, den der Kaufmännische Verband Schweiz fordert (siehe Erläuterung auf S. 7)

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 7)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 7)

Angestellte der Funktionsstufe B verfügen in der Regel über eine zweijährige Grundbildung als Kauffrau/Kaufmann 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.



Lohnband Kauffrau/Kaufmann EFZ

Löhne der Funktionsstufe C (Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	60 480 ¹	60 990 ¹	61 510 ¹
21–23	60 670 ¹	63 450 ³	66 220
24–26	60 860 ¹	65 640	71 370
27–29	63 450	69 210	76 380
30–34	66 570	74 070	82 370
35–39	70 070	78 110	88 360
40–44	71 920	80 160	90 520
45–49	72 690	82 390	92 060
50–54	74 640	82 530	93 220
55–59	75 830	84 630	96 010
60–64	75 830 ²	85 230	96 280

¹ Indexierte BFS-Daten.

Diese Löhne unterschreiten jedoch den Mindestlohn, den der Kaufmännische Verband Schweiz fordert (siehe Erläuterung auf S. 7)

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 7)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 7)

Angestellte der Funktionsstufe C verfügen in der Regel über eine dreijährige Grundbildung als Kauffrau/Kaufmann 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)

Region 1 Hochlohn

+4.1%

-10.9%

Region 3 Niedriglohn



■ Region 1 ■ Region 2 ■ Region 3

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	79 490	84 250	89 150
27–29	82 780	87 560	95 690
30–34	89 330	100 160	112 150
35–39	95 550 ³	106 930	122 780
40–44	99 400	112 050	128 590
45–49	101 990 ³	118 880	138 900
50–54	103 690	119 440	141 750 ³
55–59	108 380 ³	120 980	144 600
60–64	108 380 ²	120 980 ²	144 600 ²

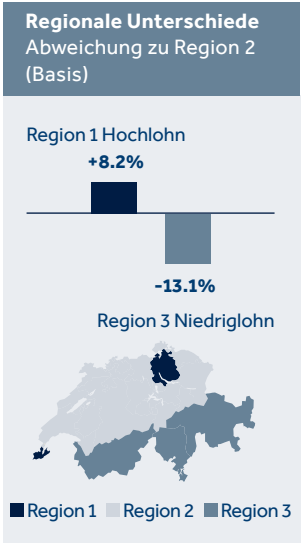
² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 7)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 7)

* 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 Betriebswirt: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.



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	75 570	85 910	100 860
27–29	86 470	96 120	109 020
30–34	95 810	111 300	131 390
35–39	108 710	126 670	155 990
40–44	115 690	138 040	170 220
45–49	120 340 ³	145 100	178 210
50–54	123 980	147 060	187 090
55–59	123 980 ²	149 180 ³	187 090 ²
60–64	123 980 ²	151 310	187 090 ²

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 7)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 7)

* 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)

Region 1 Hochlohn

+10.0%

-15.4%

Region 3 Niedriglohn



■ Region 1 ■ Region 2 ■ Region 3

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	77 520	103 990	123 360
30–34	102 310	124 500 ³	164 870
35–39	113 500	145 010	204 000 ³
40–44	131 320	168 730	243 130
45–49	144 380 ³	190 690	262 890
50–54	147 900	194 770	274 480
55–59	147 900 ²	194 770 ²	278 300 ³
60–64	147 900 ²	194 770 ²	282 130

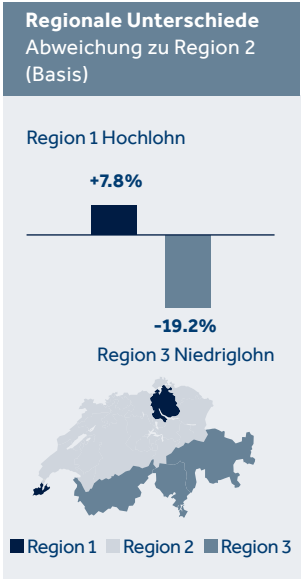
Die Funktionsstufe F ist meist verbunden mit der Zugehörigkeit zum oberen Kader. Es können auch Fachspezialist:innen auf höherem Niveau sein, wie etwa Senioranalytiker:innen in der Informatik. Oder aber es handelt sich um Fachkräfte mit Personalführungsaufgaben für eine grössere Anzahl qualifizierter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

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 7)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 7)

* keine Werte in dieser Altersgruppe



Angestellte im Detailhandel

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

Erläuterungen zu den Funktionsstufen: Übersicht Angestellte im Detailhandel

Funktionsstufe V

Detailhandelsassistent:in EBA (S. 24)

Funktionsstufe W

Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann 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/Detailhandelsfachmann EFZ. 27-jährige Angestellte in der Region 2 (Basisregion) sollten gemäss den BFS-Daten in der Regel einen Jahreslohn zwischen CHF 62 060.- und CHF 74 700.- 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	59 160 ¹	59 160 ¹	59 160 ¹
21–23	59 160 ¹	60 780 ¹	62 090 ³
24–26	59 160 ¹	61 190 ³	65 030
27–29	59 160 ¹	61 290 ³	67 660 ³
30–34	59 160 ¹	61 320	70 290
35–39	59 160 ¹	61 850 ³	72 170
40–44	59 160 ¹	62 030 ³	74 010
45–49	59 160 ¹	62 120	75 930
50–54	59 160 ¹	62 290	76 560
55–59	59 160 ¹	62 400 ³	76 930 ³
60–64	59 160 ¹	62 500	77 310

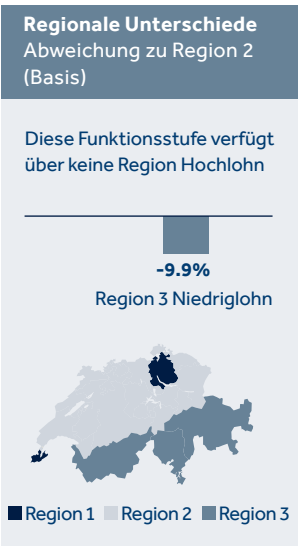
¹ Indexierte BFS-Daten.
 Diese Löhne unterschreiten jedoch den Mindestlohn, den der Kaufmännische Verband Schweiz fordert (siehe Erläuterung auf S. 7)

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 7)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 7)

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 kleinen Läden) oder stellvertretende Rayonleitung (in einer grossen Filiale).

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



Lohnband Detailhandelsfachfrau/ Detailhandelsfachmann EFZ

Löhne der Funktionsstufe W (Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	60 480 ¹	60 480 ¹	60 480 ¹
21–23	60 480 ¹	64 210 ³	71 970 ³
24–26	60 480 ¹	64 950 ³	74 120 ³
27–29	62 060 ¹	65 100 ³	74 700 ³
30–34	62 460 ³	65 130 ³	74 810 ³
35–39	62 560 ³	65 140	74 840
40–44	62 590	70 030	79 470
45–49	65 460	70 780 ³	86 980 ³
50–54	65 460 ²	71 030 ³	90 730
55–59	65 460 ²	71 150	90 730 ²
60–64	65 460 ²	73 350	90 730 ²

¹ Indexierte BFS-Daten.

Diese Löhne unterschreiten jedoch den Mindestlohn, den der Kaufmännische Verband Schweiz fordert (siehe Erläuterung auf S. 7)

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 7)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 7)

Angestellte der Funktionsstufe W verfügen in der Regel über eine dreijährige Grundbildung als Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann 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)

Region 1 Hochlohn

+23.7%

-9.8%

Region 3 Niedriglohn



■ Region 1 ■ Region 2 ■ Region 3

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	65 510 ³	77 730 ³	99 760 ³
30–34	71 840 ³	87 960 ³	111 640 ³
35–39	80 110 ³	105 620 ³	127 940 ³
40–44	86 320	113 980 ³	144 410
45–49	93 670	126 090	151 220 ³
50–54	103 430 ³	137 610 ³	153 780
55–59	106 680 ³	141 450 ³	164 480 ³
60–64	108 310	143 370	175 170

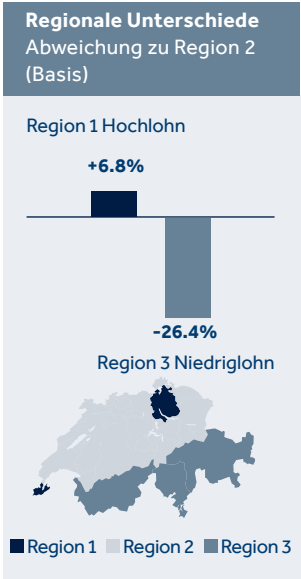
Angestellte der Funktionsstufe X verfügen über umfassendes Wissen, um im Detailhandel Fach-, Führungs- und Verwaltungsaufgaben wahrzunehmen und sind befähigt, eine Detailhandelsfiliale mittlerer Grösse zu leiten.

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.

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 7)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 7)

* keine Werte in dieser Altersgruppe



Teilzeit und Stundenlohn

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 entlönnen. 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.

Lohntabellen

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
- > 10.64% 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 70 070.– dividiert durch 13 Monatslöhne: CHF 5390.– dividiert durch 174 Arbeitsstunden	
Grundlohn:	31.00
13. Monatslohn: Zuschlag 8.33%	2.60
Zwischentotal:	33.60
Ferienentschädigung: Zuschlag bei 5 Wochen 10.64%	3.60
Feiertagsentschädigung: Zuschlag 3.5%	1.20
Stundenlohn brutto:	38.40

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](https://www.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](https://www.kfmv.ch/newsletter)

September 2025