

**kaufmännischer
verband**

gemeinsam sind wir zukunft.



Lohnempfehlungen 2027

Verdienen Sie genug?



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 des Stundenlohns

29 Fazit

Herausgeber
Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9
Postfach
CH-8021 Zürich

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

© 2026
Kaufmännischer Verband Schweiz

Leitfaden



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

Transparente und nachvollziehbare Löhne

Löhne müssen den Qualifikationen und Leistungen der Arbeitnehmenden sowie den Anforderungen der jeweiligen Stelle entsprechen. Sie müssen 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 hoch qualifizierte 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 miteinbeziehen: z.B. 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 auf [kfmv.ch/beratungen](https://www.kfmv.ch/beratungen)

Daten

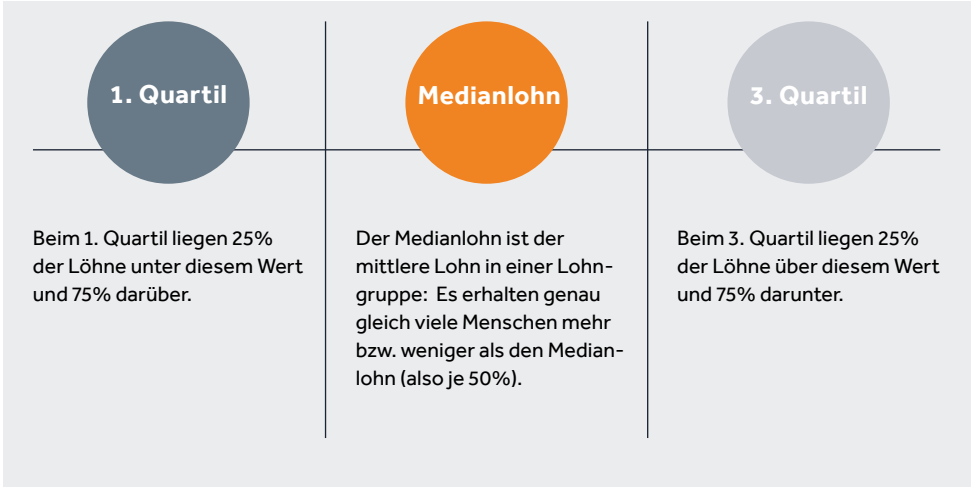
Die Daten basieren auf der schweizerischen Lohnstruktur-erhebung des Bundesamts für Statistik (BFS) aus dem Jahr 2024. Diese können gegenüber dem letzten Ratgeber nach oben oder unten abweichen. Gemäss dem schweizerischen Lohnindex wurden im Vergleich zu 2024 1.8% Lohnzuwachs berücksichtigt, um die Datenbasis des BFS auf den aktuellen Stand zu bringen.

Details zu den Lohnempfehlungen

Daraus ergibt sich ein standardisierter Bruttojahreslohn, der 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. Bei 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

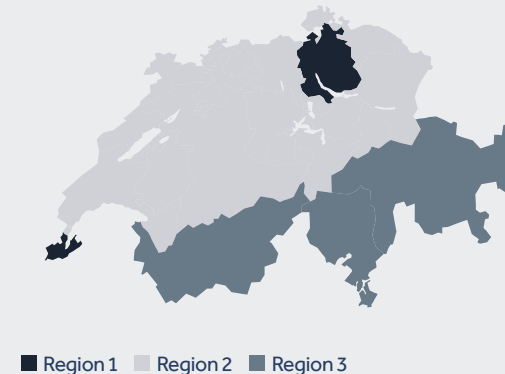
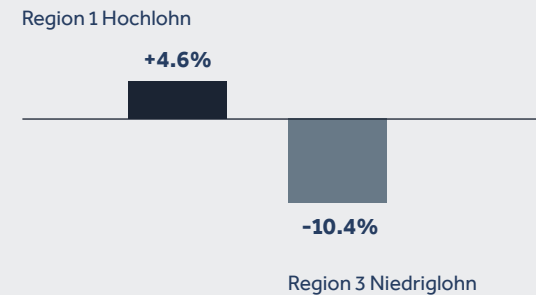
Bei der Festlegung von Löhnen sind neben Faktoren wie Betriebsgrösse und Region auch individuelle Fähigkeiten und das Ausbildungsniveau der Angestellten relevant. Aus diesem Grund stellt der Kaufmännische Verband Schweiz seine Lohnempfehlungen in hierarchisch gegliederten Funktionsstufen dar. Diese orientieren 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 (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:

- › Kleinbetrieben mit höchstens 20 Mitarbeitenden
- › Mittleren Betrieben 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 Berufserfahrung und/oder Sozial- und Methodenkompetenz sind wichtige Kriterien, damit Sie den angemessenen Lohn mithilfe der Lohn Tabellen ermitteln können.

Neben den Lohn Tabellen für kaufmännische Angestellte 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 z.B. 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 Aufgabenfeld 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 Bruttojahreslöhne (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	62 140	4780
Kauffrau/Kaufmann mit eidg. Fähigkeitsausweis EFZ, dreijährige Grundbildung	63 570	4890
Detailhandelsassistent:in mit eidg. Berufsattest EBA, zweijährige Grundbildung	62 140	4780
Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ, dreijährige Grundbildung	63 570	4890

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:in (F).

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 64 260.- und CHF 77 950.- erhalten. In der Region 1 liegt dieses

Lohnband gegenüber der Basisregion durchschnittlich um 4.6% höher, in der Region 3 hingegen um 10.4% tiefer.

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

Als Anhaltspunkte für die Berechnung des Lohns 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	60 230 ¹	61 090 ¹	61 570 ¹
21–23	60 230 ¹	63 860 ³	65 230
24–26	61 880 ¹	64 790 ³	69 240
27–29	62 220 ³	66 650 ³	71 660
30–34	62 300 ³	68 510	75 560
35–39	63 010	72 380	82 170
40–44	65 340 ³	73 160	83 940
45–49	66 690	75 530	84 910
50–54	69 830	77 960	87 360
55–59	69 980 ³	78 290 ³	88 840
60–64	70 130	78 610	88 840 ²

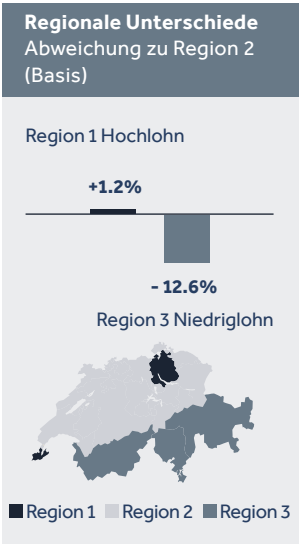
Angestellte der Funktionsstufe B verfügen in der Regel über eine zweijährige Grundbildung als Kauffrau/Kaufmann EBA. Die Arbeiten sind nach dem Berufseinstieg eher einfach, die Autonomie begrenzt. Das ändert sich zu einem gewissen Masse mit zunehmender Berufserfahrung.

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.

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



Lohnband Kauffrau/Kaufmann EFZ

Löhne der Funktionsstufe C (Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	61 570 ¹	62 090 ¹	62 500 ¹
21–23	61 760 ¹	64 590 ³	67 080
24–26	63 010 ¹	66 540	72 590
27–29	64 260	70 720	77 950
30–34	68 030	75 580	84 660
35–39	70 720	78 270	89 950 ³
40–44	73 220 ³	81 600 ³	92 150 ³
45–49	74 070 ³	83 870 ³	93 720 ³
50–54	74 920	83 940	95 080 ³
55–59	76 090	85 120	96 450
60–64	76 090 ²	85 830	97 340

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.

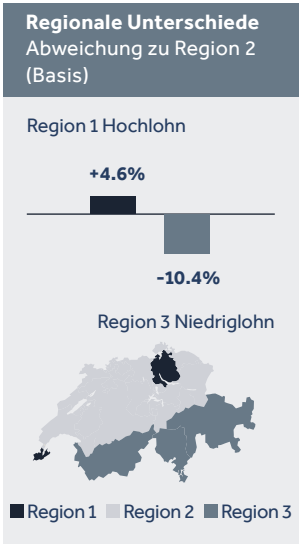
Weiterbildungen auf Zertifikatsstufe (z.B. Personalassistent:in, Sachbearbeiter:in Rechnungswesen) sind ebenfalls in dieses Lohnband einzuordnen, allerdings eher im oberen Bereich.

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

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



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	80 920 ³	85 930	89 980
27–29	84 710	92 000	98 900
30–34	90 940 ³	101 960 ³	114 170 ³
35–39	97 270 ³	108 860 ³	124 350 ³
40–44	100 120	117 810	141 600
45–49	103 360	118 310	142 550 ³
50–54	105 750	119 720	143 500
55–59	110 330 ³	122 370	144 600
60–64	110 330 ²	124 710	148 500

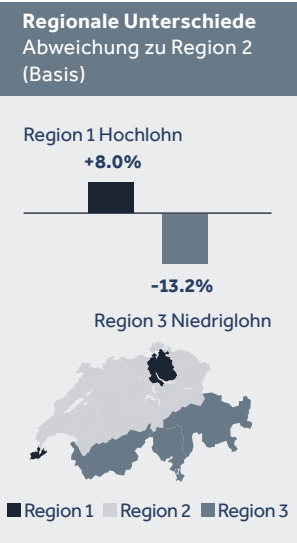
² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 7).

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 einer 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	80 210	89 060	102 680 ³
27–29	88 030 ³	97 850 ³	110 980 ³
30–34	96 160	113 300 ³	133 760 ³
35–39	110 670 ³	128 950 ³	158 800 ³
40–44	117 770 ³	140 530 ³	173 280 ³
45–49	122 510 ³	147 710 ³	180 380
50–54	126 210 ³	149 710 ³	190 460 ³
55–59	126 210 ²	158 340 ³	190 460 ²
60–64	126 210 ²	158 340 ²	190 460 ²

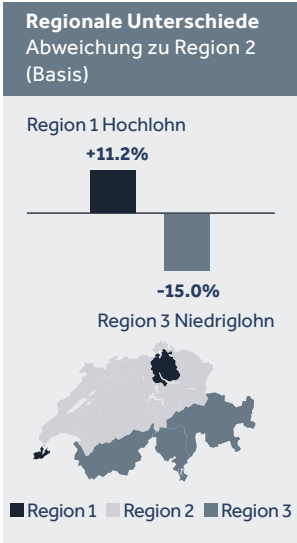
² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 7).

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 einer 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.



Lohnband oberes Kader/ Fachspezialist:in

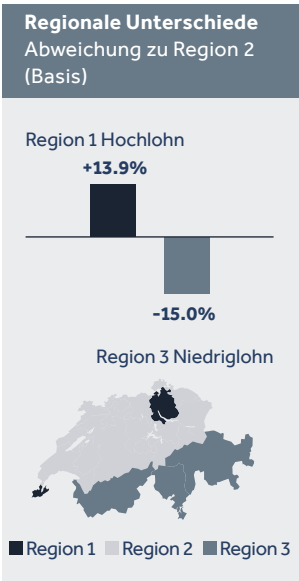
Löhne der Funktionsstufe F (Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	*	*	*
27–29	78 920 ³	105 860 ³	124 820
30–34	104 150 ³	126 740 ³	167 840 ³
35–39	115 540 ³	147 620 ³	207 670 ³
40–44	133 680 ³	171 770 ³	247 510 ³
45–49	146 980 ³	194 120 ³	267 620 ³
50–54	150 560 ³	198 280 ³	279 420 ³
55–59	150 560 ²	198 280 ²	283 310 ³
60–64	150 560 ²	198 280 ²	287 210 ³

Die Funktionsstufe F ist meist verbunden mit der Zugehörigkeit zum oberen Kader. Es können auch Fachspezialist:innen auf höherem Niveau sein, 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 63 180.- und CHF 76 050.- erhalten. In der Region 1 liegen diese Löhne gegenüber der Basisregion um 8.4% höher, in der Region 3 hingegen um 4.9% 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 Lohns 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	60 230 ¹	60 230 ¹	60 230 ¹
21–23	60 230 ¹	61 870 ¹	63 210 ³
24–26	60 230 ¹	62 290 ³	66 200 ³
27–29	60 230 ¹	62 390 ³	68 880 ³
30–34	60 230 ¹	62 420 ³	71 560 ³
35–39	60 230 ¹	62 960 ³	73 470 ³
40–44	60 230 ¹	63 150 ³	75 340 ³
45–49	60 230 ¹	63 240 ³	77 300 ³
50–54	60 230 ¹	63 410 ³	77 940 ³
55–59	60 230 ¹	63 520 ³	78 320 ³
60–64	60 230 ¹	63 630 ³	78 700 ³

¹ Indexierte BFS-Daten.
Diese Löhne unterschreiten jedoch den Mindestlohn, den der Kaufmännische Verband Schweiz fordert (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 mit der Funktion als stellvertretende Filialleitung (in kleineren Läden) oder stellvertretende Rayonleitung (in einer grossen Filiale) verbunden.

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



Lohnband Detailhandelsfachfrau/ Detailhandelsfachmann EFZ

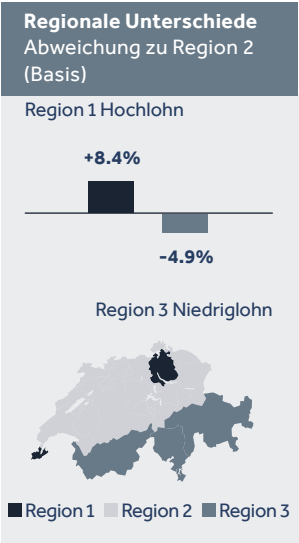
Löhne der Funktionsstufe W (Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	61 570 ¹	61 570 ¹	61 570 ¹
21–23	61 570 ¹	65 370 ³	73 270 ³
24–26	61 570 ¹	66 120 ³	75 450 ³
27–29	63 180 ¹	66 270 ³	76 050 ³
30–34	63 580 ³	66 880	79 280 ³
35–39	63 690 ³	71 890 ³	80 090 ³
40–44	63 720	74 620	84 120 ³
45–49	66 640	74 850 ³	88 150 ³
50–54	66 640 ²	75 090	95 270 ³
55–59	66 640 ²	79 690 ³	98 670
60–64	66 640 ²	84 290	98 830

¹ Indexierte BFS-Daten.
Diese Löhne unterschreiten jedoch den Mindestlohn, den der Kaufmännische Verband Schweiz fordert (siehe Erläuterungen 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.



Lohnband Leitung einer Filiale mittlerer Grösse

Löhne der Funktionsstufe X (Region 2)

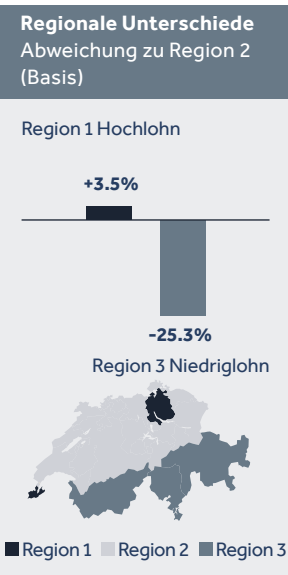
Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	*	*	*
27–29	66 690 ³	79 130 ³	101 560 ³
30–34	73 130 ³	89 540 ³	113 650 ³
35–39	81 550 ³	107 520 ³	130 240 ³
40–44	87 870	116 030 ³	147 010
45–49	95 360	128 360	153 940 ³
50–54	105 290 ³	140 090 ³	156 550
55–59	108 600 ³	144 000 ³	167 440 ³
60–64	110 260	145 950	178 320

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

* 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.



Teilzeit und Stundenlohn

Entlohnung 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 Teilzeitarbeitsverhältnis Anwendung.

Bei regelmässigem Arbeitseinsatz und regelmässiger Arbeitszeit ist auch das Teilzeitpersonal im Grundsatz monatlich zu entlohnen. 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 von Krankheit oder Unfall nicht erbracht werden, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung – abhängig von der Anstellungsdauer. Hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, kann eine Lohnfortzahlung bis zu zwei Jahre 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.

Teilzeit und Stundenlohn

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 3.98% 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 Lohn Tabellen folglich durch 174 Arbeitsstunden geteilt werden.

Rechenbeispiel

	CHF
Jahreslohn: CHF 70 720.- dividiert durch 13 Monatslöhne: CHF 5440.- dividiert durch 174 Arbeitsstunden	
Grundlohn	31.30
13. Monatslohn: Zuschlag 8.33%	2.65
Zwischentotal	33.95
Ferienentschädigung: Zuschlag bei 5 Wochen 10.63%	3.60
Feiertagsentschädigung: Zuschlag 3.98%	1.35
Stundenlohn brutto	38.90

Fazit

Der Lohn hängt von vielen Faktoren ab. Es kann also durchaus herausfordernd sein, den für sich richtigen Lohn zu ermitteln. 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 auf 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 auf 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



Die Arbeitswelt im Blick. Ihre Zukunft im Fokus.
Mit dem Newsletter des Kaufmännischen Verbands Schweiz.
Jetzt abonnieren auf [kfmv.ch/newsletter](https://www.kfmv.ch/newsletter)

September 2026