



Verdienen Sie genug?

Ratgeber
Löhne 2021

**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.



Alles im Überblick.

05 Editorial

06 Leitfaden

- 08 Transparente und nachvollziehbare Löhne
 - 09 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

- 18 Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Angestellte
 - 25 Angestellte im Detailhandel
 - 29 Lehre, Berufseinstieg und Praktikum
-

32 Lohnpolitik des Kaufmännischen Verbands

- 35 Lohnfestsetzung
 - 36 Empfehlung zu mobiler Arbeit
 - 37 Zusatzaufgaben, Berufs- und Praxisbildner/innen
 - 38 Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands zu Lohnsystemen
 - 40 13. Monatslohn, Gratifikation, Bonus
 - 42 Entlöhnung von Teilzeitarbeit und Stundenlohn
 - 43 Ferienlohnanspruch, Feiertage, 13. Monatslohn bei Teilzeit und Stundenlohn
 - 44 Berechnung Stundenlohn
-

47 Mitglied werden lohnt sich

Herausgeber
Kaufmännischer Verband
Schweiz
Reitergasse 9
Postfach
CH-8021 Zürich

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

© 2020 Kaufmännischer
Verband Schweiz

Welcher Lohn ist angemessen?

Vorbereitung ist bei Lohnverhandlungen ein Schlüsselement. Die Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands bieten dafür die geeignete Grundlage. Sie richten sich an Arbeitnehmende und Arbeitgebende im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich sowie der Berufe im Detailhandel.



Die Wirtschaft ist gezeichnet von der Coronakrise. Die Aussichten sind ungewiss. Da erscheint die Frage nach einer Lohnerhöhung fast ein wenig unmoralisch. Oder nicht?

Doch gerade auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es für Arbeitnehmende wichtig zu wissen, welchen Lohn sie fordern können. Das einzige, das für das individuelle Lohngespräch zählt, ist die persönliche Leistung und ihr Wert für das Unternehmen. Angestellte sind das eigentliche «Kapital» eines jeden Unternehmens und tragen massgeblich zu dessen Erfolg bei. In Krisen wissen es Arbeitgeber besonders zu schätzen, wenn sie auf ihre Mitarbeitenden zählen können.

Ob beim Bewerbungsgespräch oder beim jährlichen Lohngespräch: Lohnverhandlungen sind anspruchsvoll und benötigen eine geeignete Vorbereitung sowie taktisches Geschick im Dialog. Der Ratgeber zum Thema Löhne des Kaufmännischen Verbands liefert die Grundlagen, um realistische Lohnforderungen stellen zu können.

Die Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands 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.



Unsere Expertinnen
und Experten beraten
Sie gerne. Es lohnt sich
in jedem Fall - für
Mitglieder kostenlos!

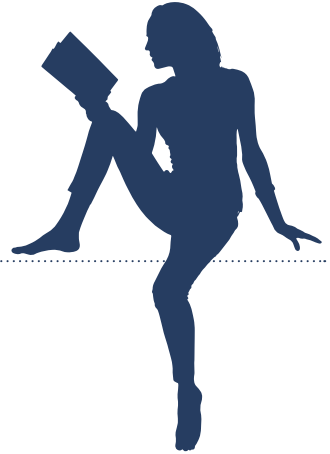
Caroline Schubiger
Leiterin Beruf und Beratung

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.



Leitfaden



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 an einer neuen Stelle erwarten können. Die Tabellen zeigen die Löhne für unterschiedliche Funktionen in kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufen und für Berufe im Detailhandel auf. Mit zunehmender Erfahrung steigen die Löhne in der Regel. Auch darüber geben die Lohn Tabellen Aufschluss. Schliesslich sind die Lohnfaktoren «Wirtschaftsregion» und «Unternehmensgrösse» berücksichtigt. Die Empfehlungen widerspiegeln keine exakten Löhne, sondern zeigen lediglich Bandbreiten auf, in denen sich ein zu erwartender Lohn befinden sollte.

Die Lohnempfehlungen dienen Arbeitnehmenden in kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufen und im Detailhandel sowie Arbeitgebern als Orientierungshilfe für eine zeitgemässe Entlohnung.

Die statistisch verfügbaren Daten sind so aufbereitet, dass sie sich in der Praxis leicht anwenden lassen. Sie sind aber nur teilweise repräsentativ für Löhne höchstqualifizierter Spezialisten und Spezialistinnen, bilden aber eine erste Grundlage für die Einstufung. Eine konkrete Bestimmung, 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 Experten für eine detaillierte Beratung.

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

Daten

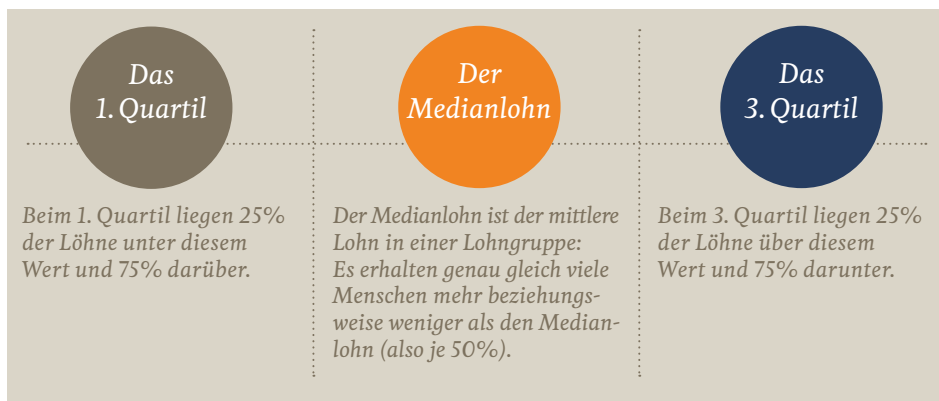
Die Daten basieren auf der aktuellen schweizerischen Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik (BFS) aus dem Jahr 2018. Diese können gegenüber dem letzten Ratgeber nach oben oder unten abweichen. Gemäss schweizerischem Lohnindex wurden im Vergleich zu 2018 0,5% Lohnzuwachs hinzugerechnet, um die Datenbasis des BFS auf den aktuellen Stand zu bringen. Daraus ergibt sich ein standardisierter Bruttojahreslohn, der den 13. Monatslohn, Nacht- und Sonntagszuschläge sowie andere ereignisbezogene Sonderzulagen (z. B. Pikettentschädigung)

mit einschliesst und auf einer 40-Stunden-Woche basiert. Kinder- oder Ausbildungszulagen sind nicht eingerechnet. Ebenfalls nicht berücksichtigt sind einmalige variable Vergütungen.

Die Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands 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.

Zum Teil weisen die BFS-Daten tiefere Löhne aus, als vom Kaufmännischen Verband 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

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

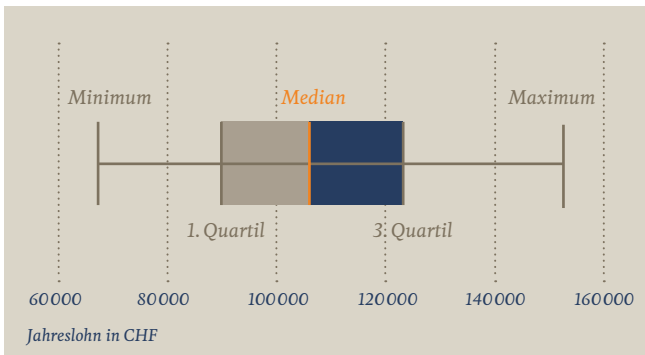


Leitfaden

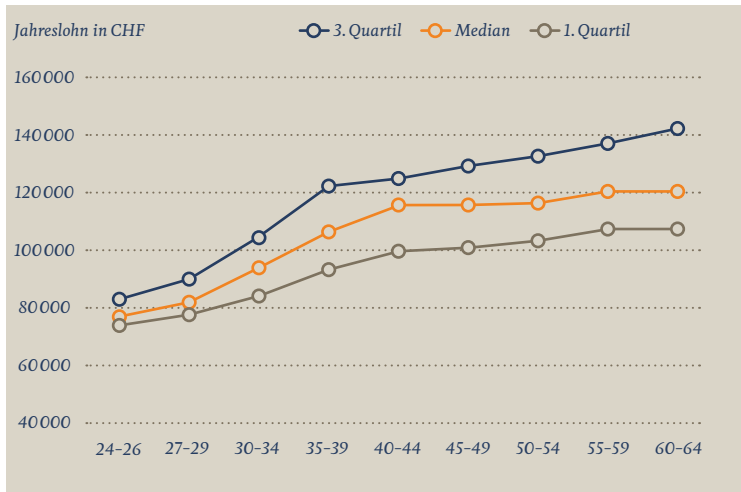
Altersstufe, wurde der Lohn auf das gleiche Niveau angehoben und mit einer 2 gekennzeichnet. Ausgehend von einer mit dem Alter steigenden und für eine Stelle massgebenden Berufserfahrung ist die Anpassung im Sinne der Besitzstandswahrung sachlich begründbar. Auf einigen Altersstufen weisen die BFS-Daten 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 mit einer 3 gekennzeichnet.

Die Trennwerte 1. Quartil, Median, 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 Median, 1. 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 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.

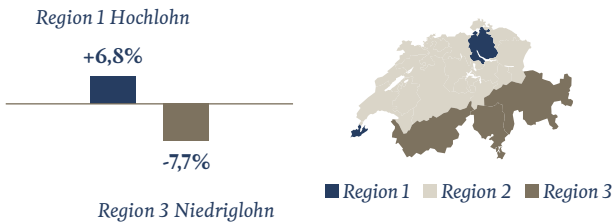
Auswirkungen der Regionen auf die Löhne

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 Faktor für die verschiedenen Arbeitsmarktregionen entnehmen Sie der den Lohntabellen beigelegten Grafik.

Exemplarische Darstellung Regionale 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 zwischen drei Typen von Unternehmen:

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

Aufgrund der statistischen Daten kann festgestellt werden, 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 wachsende Berufserfahrung, grösseres Berufswissen sowie mehr Sozial- und Methodenkompetenz am Arbeitsplatz. Diese Qualifikationen sollten sich über die Jahre auch in steigenden Löhnen niederschlagen. Allerdings gilt dies heute nicht mehr unesehen. 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 die Löhne 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?

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.

3. In welcher Region befindet sich meine Stelle?

Neben den Lohntabellen für die kaufmännischen Angestellten sowie für die Angestellten 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.



4. Ausserdem müssen Sie bei der Lohndefinition beachten:

Ihr Ausbildungsniveau allein ist nicht in jedem Fall ausschlaggebend. Zwar zählt zweifellos, ob die Ausbildung für Ihre Stelle erforderlich ist. Unabhängig von Titeln oder Unterzeichnungsbefugnis übernehmen aber viele Angestellte in zahlreichen Unternehmen oft Zusatzaufgaben (vgl. Seite 37), z. B. in der Personalführung (Gruppen- oder Teamleitung, Berufsbildner/in etc.). Solche Aspekte sind bei derlohneinstufung (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 und Unterzeichnungsbefugnisse sind nicht in jedem Fall eindeutige Kriterien für eine adäquate Einstufung von Löhnen. Denn diese variieren 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 Wollens. Zögern Sie nicht, bei Unklarheiten die Beratung des Kaufmännischen Verbands in Anspruch zu nehmen - für Mitglieder kostenlos.

T +41 44 283 45 66 oder auf berufspolitik@kfmv.ch

Lohntabellen

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



Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Angestellte

Die Lohnstabellen für kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Angestellte sind in fünf Kategorien dargestellt. Dabei entsprechen die Funktionsstufen - von Funktionsstufe B bis Funktionsstufe F - in etwa den Ausbildungen von Büroassistenten und Büroassistentinnen (B) bis zu Fachspezialisten und Fachspezialistinnen (F).

Rechenbeispiel

Die Funktionsstufe C (siehe S. 21) entspricht dem Ausbildungsniveau einer dreijährigen Grundbildung als Kaufmann/-frau (EFZ). 24-jährige Angestellte in der Region 2 (Basisregion) sollten gemäss den BFS-Daten in der

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

Regel einen Jahreslohn zwischen CHF 56 610 und CHF 66 330 erhalten. In der Region 1 liegt dieses Lohnband gegenüber der Basisregion durchschnittlich um 6,8% höher, in der Region 3 hingegen um 7,7% tiefer. Auf dieser Funktionsstufe hat die Betriebsgrösse keinen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe.

Erläuterungen zu den Funktionsstufen/ Übersicht kaufmännisch-betriebswirt- schaftliche Berufe

Funktionsstufe B:

Büroassistent/in EBA (S. 20)

Funktionsstufe C:

Kaufmann/-frau EFZ (S. 21)

Funktionsstufe D:

Eidg. Fachausweis, Bachelor FH oder Universität (S. 22)

Funktionsstufe E:

Eidg. Diplom, Master FH oder Universität (S. 23)

Funktionsstufe F:

Oberes Kader, Fachspezialist/in (S. 24)



Lohnband Büroassistent/in EBA

Löhne der Funktionsstufe B (Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18-20	50700 ¹	53260	54760
21-23	51650	55010	59190
24-26	52510	58660	63150
27-29	52840	61360	66620
30-34	55910	64850	73170
35-39	57430	66570	77110
40-44	58960 ³	71240	83210
45-49	61080	71590	83630 ³
50-54	61430 ³	72160	84050 ³
55-59	61770	72760	84470
60-64	62220	72760 ²	84490

¹ BFS-Daten angepasst an die vom Kaufmännischen Verband geforderten Mindestlöhne (siehe Erläuterungen auf S.10)

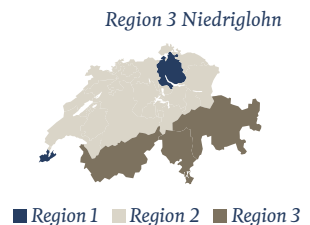
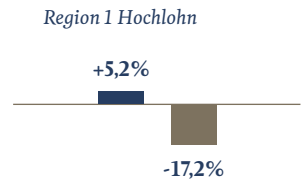
² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S.10)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S.10)

Angestellte der Funktionsstufe B verfügen in der Regel über eine zweijährige Grundbildung als Büroassistent oder Büroassistentin (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 Kleinunternehmen zwischen dem Median und dem 1. Quartil liegen.

Regionale Unterschiede Abweichung zu Region 2 (Basis)



Lohnband Kaufmann/-frau EFZ

Löhne der Funktionsstufe C (Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18-20	52000 ¹	53610	56450
21-23	53310	57040	61510
24-26	56610	60960	66330
27-29	59720	65510	72230
30-34	62710	70190	77220
35-39	63810	72650	80850
40-44	66570	74880	84000
45-49	67480 ³	77550	88270
50-54	68410 ³	78680 ³	90020 ³
55-59	69350	79830	91780
60-64	69350 ²	79830 ²	91780 ²

¹ BFS-Daten angepasst an die vom Kaufmännischen Verband geforderten Mindestlöhne (siehe Erläuterungen auf S.10)

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S.10)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S.10)

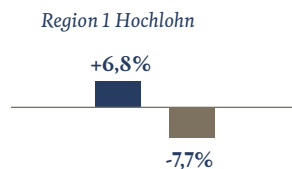
Angestellte der Funktionsstufe C verfügen in der Regel über eine dreijährige Grundbildung Kaufmann oder Kauffrau (EFZ) oder über ein Handelsschuldiplom mit Berufserfahrung. Die Arbeiten entsprechen dem Niveau der Sachbearbeitung, sind vielfältig und setzen eine gewisse Autonomie voraus.

Weiterbildungen auf Zertifikatsstufe (z.B. Personalassistent, Sachbearbeiterin 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 ■ 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	69 860	74 530	82 740
27-29	74 650	83 830	90 990
30-34	82 310	93 340	103 700
35-39	90 430	99 250	114 590
40-44	94 470	111 060	126 090
45-49	100 630	116 550	133 810
50-54	102 100 ³	116 620 ³	133 810 ²
55-59	103 590 ³	116 700 ³	133 810 ²
60-64	105 100	116 780	133 810 ²

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 10)

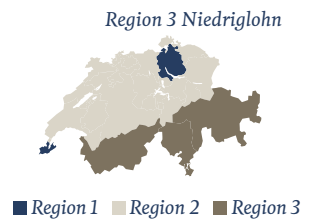
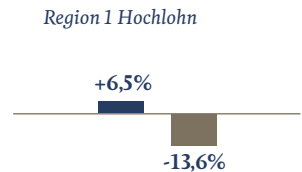
³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 10)

* 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, HR-Fachmann oder als Direktionsassistentin. Die Arbeit umfasst komplexe Sachbearbeitung, erfordert sehr qualifiziertes Fachwissen wie Sprach- oder vertiefte Branchenkenntnisse oder aber einen Abschluss als Betriebswirtschafter/in HF (ohne bereichsspezifische Berufserfahrung). Diese Stufe kann auch durch Aufgaben im Bereich Personalführung (z. B. Teamleitung) gerechtfertigt sein.

Je nach Branche können in Grossunternehmen die Löhne auf dieser Stufe zwischen dem Median und dem 3. Quartil, in Kleinunternehmen 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)

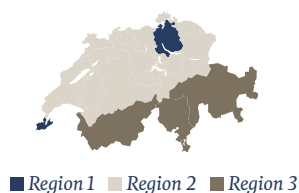
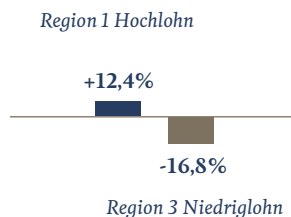
Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18-20	*	*	*
21-23	*	*	*
24-26	67 540	77 330	82 740
27-29	78 390	87 650	97 930
30-34	89 150	102 800	120 000
35-39	98 860	118 890	144 320
40-44	108 400	130 660	156 890
45-49	115 860	135 680	164 630
50-54	117 050 ³	139 210	166 380
55-59	118 260 ³	139 210 ²	172 490
60-64	119 480	139 210 ²	172 490 ²

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 10)
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 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 Expertenfunktion und/oder ein Mitglied des mittleren Kadrs. 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 Kleinunternehmen 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	88620 ³	99090 ³	134010 ³
30-34	94830	113900	148520
35-39	109790	134800	182340
40-44	124110	160800	217660
45-49	132500	167030	224920
50-54	137540	185680	253390
55-59	138140 ³	185680 ²	256620 ³
60-64	138740	185680 ²	259850

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S. 10)

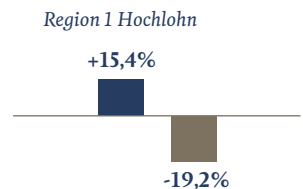
³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S. 10)

* keine Werte in dieser Altersgruppe

Die Funktionsstufe F ist meist verbunden mit der Zugehörigkeit zum oberen Kader. Es können auch Fachspezialisten/innen auf höherem Niveau sein, wie etwa Senioranalytiker/innen in der Informatik. Oder aber es handelt sich um Fachspezialisten/innen mit Personalführungs-Funktionen 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 Kleinunternehmen zwischen dem Median und dem 1. Quartil liegen.

Regionale Unterschiede Abweichung zu Region 2 (Basis)



■ Region 1 ■ Region 2 ■ Region 3

Angestellte im Detailhandel

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

Funktionsstufe V:

Detailhandelsassistent/in EBA (S. 26)

Funktionsstufe W:

Detailhandelsfachmann/-frau EFZ (S. 27)

Funktionsstufe X:

Leitung einer Filiale mittlerer Grösse (S. 28)

Rechenbeispiel

Die Funktionsstufe W entspricht dem Ausbildungsniveau einer dreijährigen Grundbildung als Detailhandelsfachmann/-frau (EFZ). 24-jährige Angestellte in der Region 2 (Basisregion) sollten gemäss den BFS-Daten in der Regel einen Jahreslohn zwischen CHF 53770.00 und CHF 57010.00 erhalten. In der Region 1 liegen diese Löhne gegenüber der Basisregion um 8,3% höher, in der Region 3 hingegen um 14,7% 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	50700 ¹	52300 ³	53900
21-23	50700 ¹	52780	56020
24-26	51070 ³	54130	60230
27-29	51450	55720	63770
30-34	51990 ³	56430	66480
35-39	52530	59340	70700
40-44	52720 ³	60540	74640 ³
45-49	52900 ³	62230 ³	78800 ³
50-54	53080 ³	62230 ²	83190 ³
55-59	53270 ³	62230 ²	83190 ²
60-64	53450	62230 ²	83190 ²

¹ BFS-Daten angepasst an die vom Kaufmännischen Verband geforderten Mindestlöhne (siehe Erläuterungen auf S.10)

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S.10)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S.10)

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

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

Regionaler Unterschied

Abweichung zu Region 2 (Basis)

Diese Funktionsstufe verfügt über keine Region Hochlohn.

-10,6%

Region 3 Niedriglohn



■ Region 1 ■ Region 2 ■ Region 3

Lohnband Detailhandelsfachmann/-frau EFZ

Löhne der Funktionsstufe W (Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18-20	52000 ¹	53570 ³	54870 ³
21-23	52000 ¹	53570 ³	54870 ³
24-26	53770 ³	54750	57010
27-29	55610 ³	57940	67190
30-34	57550	62710	77040
35-39	58290	71080	86470
40-44	62120	72370 ³	88470 ³
45-49	62120 ²	73680 ³	90510 ³
50-54	62120 ²	75010 ³	92600 ³
55-59	62120 ²	76370 ³	94740 ³
60-64	62120 ²	77750	96930

¹ BFS-Daten angepasst an die vom Kaufmännischen Verband geforderten Mindestlöhne (siehe Erläuterungen auf S.10)

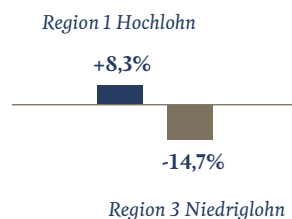
² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S.10)

³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S.10)

Angestellte der Funktionsstufe W verfügen in der Regel über eine Grundbildung als Detailhandelsfachmann oder Detailhandelsfachfrau (EFZ) mit Kenntnissen in Verkaufstechnik und Personalführung. Das befähigt sie zur Leitung einer kleinen Detailhandels-Filiale oder zur Rayon-Leitung in einer grossen Filiale.

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.

Regionale Unterschiede
Abweichung zu Region 2
(Basis)



■ 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	64660 ³	84190 ³	105670 ³
30-34	68740	88970	112070
35-39	77150	93490	119180
40-44	81730 ³	98510 ³	125980 ³
45-49	86580 ³	103810 ³	133180 ³
50-54	91720 ³	109390 ³	140790 ³
55-59	97170 ³	115580	147950
60-64	102940 ³	115580 ²	147950 ²

² BFS-Daten angepasst an die Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe (siehe Erläuterungen auf S.10)

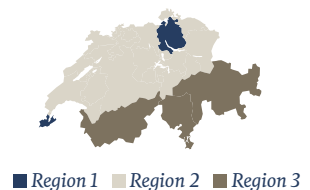
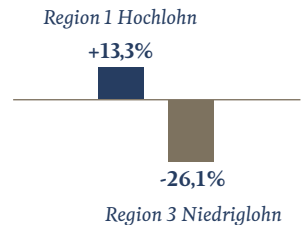
³ geglättete BFS-Daten (siehe Erläuterungen auf S.10)

* 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 Kleinunternehmen 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 zu diesen Lohnempfehlungen auch Empfehlungen für Lernende im Büro und Detailhandel.

Die aktuellen Empfehlungen finden Sie auf: kfmv.ch/lernendenlohn

Der Kaufmännische Verband 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, IT-Programme (BYOD) und 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: kfmv.ch/ratgeber-kv-alles-klar.

Lohneinstufung für Berufseinsteiger/innen

Bei der Bemessung des ersten Lohns nach der Lehre sollten in erster Linie die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche sowie die Ausbildung entscheidend sein, wie sie in der Stellenausschreibung definiert sind. Im Falle einer Weiterbildung im Lehrbetrieb sollte keinesfalls lediglich der Mindestlohn nach Lehrabschluss vereinbart werden. Der Lehrabgänger oder die Lehrabgängerin 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 geforderten Mindestlöhnen liegt, fordert der Verband die nachfolgend aufgeführten minimalen Brutto-Jahreslöhne (13 Monatslöhne) für Absolventen und Absolventinnen.

Die hier genannten Mindestansätze gelten für junge Berufsleute unmittelbar nach Lehrabschluss – unabhängig vom Alter. Der Kaufmännische Verband 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 geforderte Mindestlöhne nach Lehrabschluss

	Pro Jahr CHF	Pro Monat CHF
Kaufmann/-frau mit eidg. Fähigkeitsausweis (EFZ), dreijährige Grundbildung	52000	4000
Büroassistent/in mit eidg. Berufsattest (EBA), zweijährige Grundbildung	50700	3900
Detailhandelsfachmann/-frau mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), dreijährige Grundbildung	52000	4000
Detailhandelsassistent/in mit eidg. Berufsattest (EBA), zweijährige Grundbildung	50700	3900

Weitere Informationen für Lehrabgänger und Lehrabgängerinnen: kfmv.ch/berufseinstieg.

QV nicht bestanden – was gilt?

Die gleichen Empfehlungen gelten grundsätzlich auch in diesem Fall. Die Verlängerung des Lehrvertrags ist heute die absolute Ausnahme. Regelfall ist die Beschäftigung in einem ordentlichen Arbeitsverhältnis – im bisherigen Lehrbetrieb oder bei einem neuen Arbeitgeber. Das gilt insbesondere, wenn die Person nur den schulischen Teil des

QV nicht bestanden hat. Der Kaufmännische Verband 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-Absolventen die Löhne für EBA-Absolventen 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. lernen und weniger ein Arbeitspensum, das es täglich zu erledigen gilt. Dennoch haben Praktikanten und Praktikantinnen Anspruch auf eine angemessene Entlohnung. 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 (12 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 (Modell 3+1) oder nach der gymnasialen Maturität	1850
Praktikum während Handelsschule mit EFZ (Modell 2+1)	1480
Praktikum nach oder während der Hochschule (Steigerung mit jedem Studienjahr)	von 1850 bis 3300
Praktikum nach Abschluss des Bachelors	2500

Genauere Lohnauskünfte und weiterführende Informationen rund um Praktika finden Sie im Ratgeber «Vielfalt Praktikum»: kfmv.ch/ratgeber-vielfalt-praktikum.

Lohnpolitik des Kauf- männischen Verbands

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 als grösste Organisation der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angestellten und der Angestellten im Detailhandel setzt sich dafür ein, dass diese gerecht und ihrer Funktion entsprechend entlohnt 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 Arbeitnehmenden auch am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens partizipieren können.

Um die Existenz Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ökonomisch zu sichern, ist die Teuerung periodisch auszugleichen. Die Angestellten sollen ausserdem über Realloohnerhöhungen an Produktivitätssteigerungen in den Betrieben beteiligt werden.

Bei gleicher Funktion, Leistung und Erfahrung ist vom Arbeitgeber der gleiche Gesamtlohn geschuldet. Eine grosse Schwierigkeit besteht darin, dass für 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 Entlohnung von Angestellten diskriminierend beeinflussen.

Lohnfestsetzung: Ein Lohn setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen

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

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

Empfehlungen zu mobiler Arbeit

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden die Arbeitsmittel, die diese zur Arbeit benötigen, zur Verfügung zu stellen. Setzt der Arbeitnehmende im Einverständnis mit dem Arbeitgeber eigene Arbeitsmittel ein, so ist er dafür von Gesetzes wegen angemessen zu entschädigen, soweit nichts anderes vereinbart ist (Art. 327 OR).

Der Arbeitgeber muss somit Auslagen, die durch die Arbeit notwendig wurden, vergüten (OR327a). Dies kann dann der Fall sein, wenn Arbeitnehmende z.B. regelmässig im Homeoffice arbeiten, weil ein Arbeitsplatz im Betrieb (teilweise) fehlt. Der Arbeitnehmer hat jedoch sowohl die Notwendigkeit als auch die Höhe des Betrags zu beweisen. Bei höheren Beträgen empfiehlt es sich, vorab 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, sollte der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die Einrichtung eines geeigneten Homeoffice unterstützen und den Arbeitnehmenden die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen. Die Abmachungen sollten schriftlich festgehalten werden. und dies schriftlich zu vereinbaren.

Der Kaufmännische Verband setzt sich für eine moderne Arbeitswelt und passende Rahmenbedingungen ein. Weiterführende Informationen rund um mobile Arbeit finden Sie im Pocketguide «Mobile Arbeit»: kfmv.ch/ratgeber-mobile-arbeit.

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 für Praxisbildner und Praxisbildnerinnen eine monatliche Zulage von CHF 150.00 bis CHF 200.00; 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 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 damit diskriminierungsfreien Entlohnung führen.
- Eine Bewertung der Funktionen, Rollen und Stellenbeschriebe, die regelmässig auf ihre Relevanz hin überprüft wird, ist 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 wirken die Personalkommissionen mit, in komplexen Situationen lässt sich aber auch der Kaufmännische Verband 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 GesamtlohnsummeDie Verteilung erfolgt einerseits nach strukturellen Kriterien wie z.B. Ausgleichung von nicht objektiv begründbaren Lohnungleichheiten, individueller Leistung von Mitarbeitenden und 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 80000.00 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 Lohnsummen-Verteilung in einem Unternehmen. Es muss jederzeit erkennbar sein, in welcher Funktionsstufe welche Boni und Prämien gewährt wurden.



13. Monatslohn, Gratifikation, Bonus

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

Im Unterschied zur Gratifikation ist der 13. Monatslohn, sofern vertraglich vereinbart, ein fester Lohnbestandteil. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben bei 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.»

«Der Arbeitnehmer erhält eine Gratifikation als 13. Monatsgehalt.»

«Die Arbeitnehmerin 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 der Arbeitgeber 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.

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

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 des Arbeitgebers liegt, handelt es sich tendenziell um eine Gratifikation. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung 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.

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 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 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 Teilzeit-Beschäftigung 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.

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.

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

Weitere Informationen finden Sie im Ratgeber «Die Anstellung im Kaufmännischen Beruf» oder «Arbeitsplatz Detailhandel» des Kaufmännischen Verbands: kfmv.ch/ratgeber-die-anstellung oder kfmv.ch/ratgeber-arbeitsplatz-detailhandel.



Lohnpolitik

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 65 000 dividiert durch 13 Monatslöhne: CHF 5000 dividiert durch 174 Arbeitsstunden	
Grundlohn:	28.75
13. Monatslohn: Zuschlag 8,33%	2.40
Zwischentotal:	31.15
Ferienentschädigung: Zuschlag bei 5 Wochen 10,63%	3.30
Feiertagsentschädigung: Zuschlag 3,5%	1.10
Stundenlohn brutto:	35.55

Mehr Erfolg im Beruf. Für mich.

Unsere Ratgeber vermitteln Know-how zu aktuellen Berufs- und Bildungsthemen.



Die Anstellung

Gibt Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen im kaufmännischen Beruf.



Arbeitsplatz Detailhandel

Gibt Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen für Mitarbeitende im Detailhandel.



Fit im Job

Begleitet Sie bei der Planung und Realisierung einer Weiterbildung.



**kaufmännischer
verband**

Ein starker Partner für die ganze Laufbahn

Netzwerk

- Fachgruppen
- Lokale Communitys
- Netzwerke
- Exklusive Events
- Sicherheit am Arbeitsplatz dank zahlreichen GAV

✓ Das Netzwerk, das Sie weiterbringt.

Beratung

- Laufbahnberatung
- Karriereberatung
- Rechtsberatung
- Psychologische Beratung
- Lohnberatung
- Jugendberatung
- Ratgeber zu Beruf und Arbeit

✓ Persönliche Beratungen zu allen beruflichen Themen.

Bildung

- Kaufmännische Grundbildung
- Grundbildung Detailhandel
- Höhere Fachschulen
- Fachhochschule
- Über 120 Weiterbildungsmöglichkeiten

✓ Die Plattform für praxisnahe Aus- und Weiterbildung.

Vergünstigungen

- Rabatte auf Weiterbildungen
- Bildungsbeiträge
- Vergünstigungen auf Versicherungsprämien, Spitalversicherungen, Notebooks, Sprachkurse, Reisen uvm.

✓ Preisvorteile, die sich lohnen.

Jetzt
Mitglied werden

kfmv.ch/mitgliedschaft

Wir für Sie.

Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9
Postfach
CH-8021 Zürich

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

 [/kfmv.ch](https://www.facebook.com/kfmv.ch)  [/kfmv_ch](https://twitter.com/kfmv_ch)

09.2020