

# Salärempfehlungen

Verdienen Sie genug?

# 2014

# Salärempfehlungen 2014

Verdienen Sie genug?

## **Impressum**

Herausgeber:

KV Schweiz

Hans-Huber-Strasse 4

Postfach 1853

8027 Zürich

Telefon 044 283 45 45

Telefax 044 283 45 65

E-Mail [info@kvschweiz.ch](mailto:info@kvschweiz.ch)

[www.kvschweiz.ch](http://www.kvschweiz.ch)

# Inhalt

## 4 Vorwort

## 6 Leitfaden zum Ratgeber

- 6 Transparente und nachvollziehbare Löhne
- 7 Aktualisierte Daten
- 9 Auswirkungen der Regionen auf die Saläre
- 9 Auswirkungen der Betriebsgrösse auf die Saläre
- 11 Die Funktionsstufen
- 12 Auswirkungen von Alter und Erfahrung auf die Saläre
- 12 Welcher Lohn ist angemessen?

## 14 Salärtabellen

### 14 Kaufmännische Angestellte

- 16 Erläuterungen zu den Funktionsstufen/Übersicht Kaufmännische Berufe
- 17 Büroassistentin/Büroassistent – Funktionsstufe B
- 18 Kauffrau/Kaufmann/Handelsschuldiplom – Funktionsstufe C
- 19 Eidg. Berufsprüfung/Bachelor – Funktionsstufe D
- 20 Höhere Fachprüfung/eidg. Diplom/Master – Funktionsstufe E
- 21 Oberes Kader/Fachspezialistin/Fachspezialist – Funktionsstufe F

### 22 Angestellte im Detailhandel

- 24 Detailhandelsassistentin/Detailhandelsassistent – Funktionsstufe V
- 25 Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann – Funktionsstufe W
- 26 Leitung einer Filiale mittlerer Grösse – Funktionsstufe X

### 28 Lehre, Berufseinstieg und Praktikum

## 32 Gut zu Wissen: Was alles zum Lohn gehört

- 33 Leistungslohnsysteme
- 35 Bonus- und Prämiensysteme
- 37 13. Monatslohn, Gratifikation, Bonus
- 39 Entlohnung von Teilzeitarbeit
- 42 Familienzulagen: Gesetzliche Vorschriften
- 43 Berechnung des Teuerungsausgleichs

## 45 Die KV-Mitgliedschaft – eine Investition in Ihr Berufsleben

# Liebe Leserin, lieber Leser

Sie halten die Salärempfehlungen 2014 in den Händen. Die Datengrundlage basiert weiterhin auf der Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik (BFS), das die umfassendsten Erhebungen zum Thema durchführt.

Die Salärempfehlungen sollen Ihnen in erster Linie eine Übersicht über die «Lohnlandschaft» und über die Salärtendenzen bieten. Eine «Punktlandung», wo auf den Franken genau Ihr Salär liegen müsste, lässt sich aus den vorliegenden Informationen nicht ableiten. Unsere Angaben ermöglichen Ihnen, den für Sie gültigen Lohnbereich einzugrenzen und zu überprüfen. Für eine genauere Positionierung müssen Sie weitere Kriterien mitberücksichtigen, die spezifisch Ihren Arbeitsplatz betreffen.

---

## **Die Salärempfehlungen verstehen wir als Orientierungs- und Argumentationshilfe bei Salärverhandlungen. Mit ihnen liefern wir Ihnen eine Hilfe zur Selbsthilfe.**

Beruflich-hierarchische Funktionen sind in aller Regel mit dem Niveau von Aus- und Weiterbildungen verknüpft. So lassen sich die Saläre praxisnah einschätzen, und die Realität am Arbeitsmarkt wird korrekt abgebildet.

Gleich geblieben ist die Einbettung der Saläre in ein Lohnband, bestehend aus dem so genannten Median sowie einem oberen und einem unteren Quartil. So bleibt Raum für Differenzierungen. Die Berechnung eines einzigen vermeintlich präzisen Werts pro Stufe hätte zu grossen Unschärfen geführt. Lohnunterschiede sind je nach Branche und Unternehmensgrösse Realität auf dem Arbeitsmarkt.

In verschiedenen Branchen bewegen sich die statistisch erhobenen Mindestlöhne klar unter den Empfehlungen des KV. Hier ist es für uns ein verbandspolitisches Statement, die Zahlen in den Tabellen auf das Niveau sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen anzuheben. Ebenso wurden negative Lohnentwicklungen stabilisiert, die in gewissen Fällen bei steigendem Alter beobachtet wurden. Variable Lohnbestandteile sind dagegen ausgeklammert. Sie sollen nicht Teil des Grundlohns sein.

Unsere Salärempfehlungen sollen auch dazu verhelfen, in Betrieben und Organisationen transparente Lohnsysteme zu etablieren, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachvollziehbar sind.

Praktika haben an Bedeutung gewonnen und stellen inzwischen einen wichtigen Bestandteil der beruflichen Laufbahn dar. Aber gerade hier sind unbedingt minimale Standards einzuhalten. Deshalb finden Sie in dem Ratgeber auch Hinweise zu diesem speziellen Arbeitsverhältnis.

Haben Sie Fragen zu Lohn oder Arbeitsverhältnis? Der Kaufmännische Verband steht seinen Mitgliedern jederzeit beratend und unterstützend zur Seite.

Hans-Ulrich Schütz, stv. Leiter  
der Abteilung Beruf und Beratung

# Leitfaden zum Ratgeber

## Transparente und nachvollziehbare Löhne

Löhne und Saläre müssen den Qualifikationen, Anforderungen und Leistungen entsprechen sowie transparent und nachvollziehbar sein. Mit den vorliegenden Salärempfehlungen können Sie überprüfen, ob Ihr Lohn den Empfehlungen entspricht bzw. welches Salär Sie an einer neuen Stelle erwarten können. Die Tabellen zeigen die Saläre für unterschiedliche Funktionen in kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufen und für Berufe im Detailhandel auf. Mit zunehmender Erfahrung steigen die Saläre 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 erwartendes Salär befinden sollte.

---

## Die Salärempfehlungen dienen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern in kaufmännischen Berufen und im Detailhandel als Orientierungshilfe für eine zeitgemässe Entlohnung.

Die Info-Schrift vermittelt einen Überblick über die Lohnlandschaft in den erwähnten Berufen. Eine konkrete Bestimmung, wo Ihr Salär liegen könnte, ist aber 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 statistisch verfügbaren Daten sind so aufbereitet, dass sie sich in der Praxis leicht anwenden lassen. Die Empfehlungen richten sich grundsätzlich an Berufstätige aller Branchen und Fachrichtungen. Sie sind aber nur teilweise repräsentativ für Saläre höchstqualifizierter Spezialistinnen und Spezialisten<sup>1</sup>.

Die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU hat dazu geführt, dass der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt durchlässiger geworden ist. Seither haben Informationen wie dieser Ratgeber an Bedeutung gewonnen. Die Salärempfehlungen 2014 können auch

<sup>1</sup> Dazu gibt es zum Teil eigene Veröffentlichungen, so z. B. für Fachkräfte aus den Bereichen Rechnungslegung, Controlling und Rechnungswesen die Publikation des Verbandes veb.ch «Die aktuellen Gehälter 2012» oder den Gehaltsrechner auf <http://veb.ch/>

paritätischen Kommissionen einzelner Branchen und den tripartiten Kommissionen der Kantone als Orientierungshilfe dienen. Sie sollen dazu beitragen, dass Mindestlöhne und übliche Salärniveaus nicht unterschritten werden.

## Aktualisierte Daten

Die verwendeten Daten basieren auf der schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2010 des Bundesamts für Statistik (BFS)<sup>2</sup>. Gemäss schweizerischem Lohnindex wurden 1,8 Prozent Lohnzuwachs hinzugerechnet, um die neuste Datenbasis des BFS von 2010 auf den aktuellen Stand zu bringen. Daraus ergibt sich ein standardisiertes Bruttojahressalär, das 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 Bonuszahlungen.

Die Salärempfehlungen des KV Schweiz sind nach Funktions- und Altersstufen gegliedert. Eine detaillierte inhaltliche Beschreibung der betreffenden Funktionsstufe findet sich jeweils unter der Salärtabelle. Die Altersintervalle betragen bei den unter Dreissigjährigen drei, bei den über Dreissigjährigen fünf Jahre. Die in einer Altersgruppe vom BFS beobachteten Löhne werden zudem wie folgt unterteilt: erstes Quartil, Median und drittes Quartil.

<sup>2</sup> LSE 2010, unter Berücksichtigung der vom BFS seit 2010 beobachteten Lohnentwicklung

Der **Medianlohn** ist der mittlere Lohn in einer Lohngruppe: Es erhalten genau gleich viele Menschen mehr bzw. weniger als den Medianlohn (also je 50%).

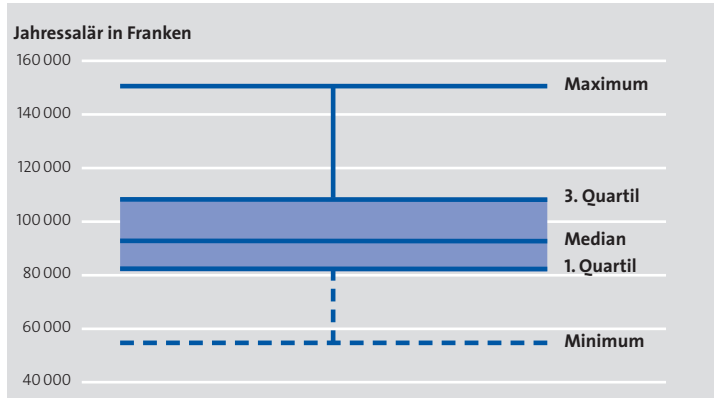
Beim **1. Quartil**, das einen Trennwert darstellt, gilt: 25% der Löhne liegen unter diesem Wert und 75% darüber.

Beim Trennwert **3. Quartil** liegen 25% aller beobachteten Werte höher und 75% tiefer.



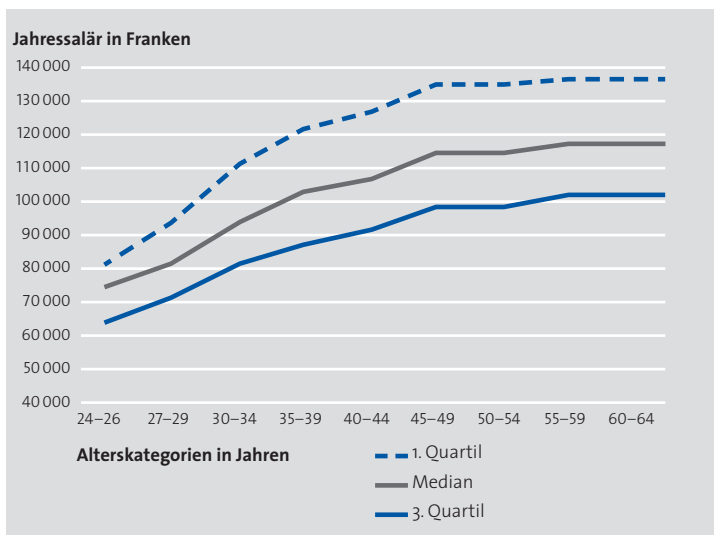
## Grafik 1: Median, 1. und 3. Quartil

Funktionsstufe D (Eidg. Berufsprüfung, Bachelor FH/Universität),  
sämtliche Altersklassen, Regionen und Unternehmensgrößen



## Grafik 2: Beispiel der Lohnentwicklung mit Quartilen

Funktionsstufe D (Eidg. Berufsprüfung, Bachelor FH/Universität),  
ab 24 Jahren, Region 2, alle Unternehmensgrößen



Die Trennwerte 1. Quartil, Median, 3. Quartil beschreiben somit, wie die Löhne in einer Altersgruppe verteilt sind. Die nebenstehende Darstellung zeigt die Verteilung der Löhne. Während in dieser Broschüre die mittleren 50 % der Löhne – zwischen dem 1. und dem 3. Quartil – abgebildet sind, werden die höchsten und tiefsten 25 % in den Tabellen nicht dargestellt.

### **Auswirkungen der Regionen auf die Saläre**

Die Löhne unterscheiden sich auch je nach Region. In den Tabellen für kaufmännische Angestellte sind die Löhne der Region 2 (Mittelland) wiedergegeben, in den Tabellen für Detailhandelsangestellte findet man den mittleren Wert aller Regionen. Je nach Arbeitsort (z. B. Zürich, Aargau, Waadt) müssen die in den Tabellen enthaltenen Zahlen nun noch mit einem «Regionalfaktor» auf- bzw. abgewertet werden.

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

Grafik 3 zeigt exemplarisch, wie gross die regionalen Lohndifferenzen sind.

- **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 Saläre**

Erfahrungsgemäss hat die Betriebsgrösse einen Einfluss auf die Löhne. Bei den vorliegenden Salärempfehlungen unterscheidet der KV Schweiz zwischen drei Typen von Unternehmen:

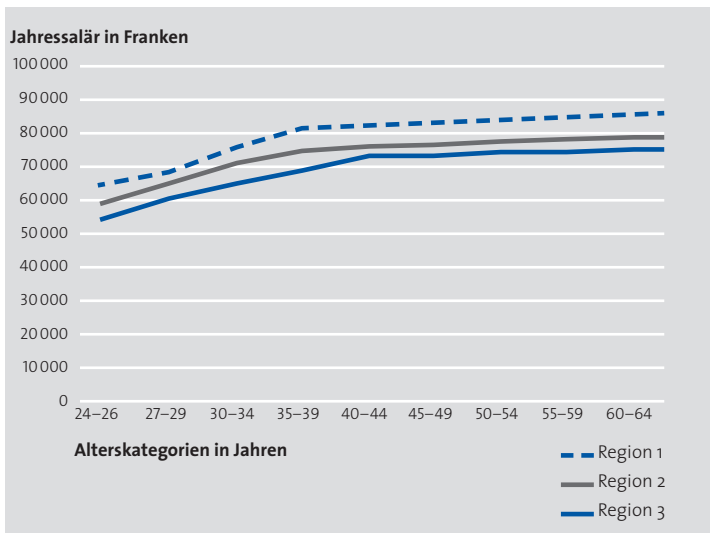
- Kleinbetriebe mit höchstens 20 Mitarbeitenden
- mittlere Betriebe mit höchstens 249 Mitarbeitenden
- Grossunternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden

Grafik 4 zeigt, wie sich die Grösse eines Unternehmens auf das Lohnniveau von kaufmännischen Angestellten in den Regionen auswirkt. Das Lohnniveau der kaufmännischen Angestellten wird in einem Kleinbetrieb in der Region 1 (hohes Lohnniveau) mit einem Faktor von 1.02 durch die Unternehmensgrösse beeinflusst. In der Region 2 (mittleres Lohnniveau) liegen die Abweichungen zum Lohnniveau bei gleicher Unternehmensgrösse bereits bei einem Faktor von 0.92. In der Region 3 (tiefes Lohnniveau) beträgt der Faktor gar 0.82.

**Unternehmensgrösse und regionaler Standort beeinflussen das Lohnniveau von kaufmännischen Angestellten beträchtlich.**

**Grafik 3: Lohndifferenzen nach Regionen**

Funktionsstufe C (Kaufmann/Kauffrau/Handelsschuldiplom), ab 24 Jahren, alle Unternehmensgrössen

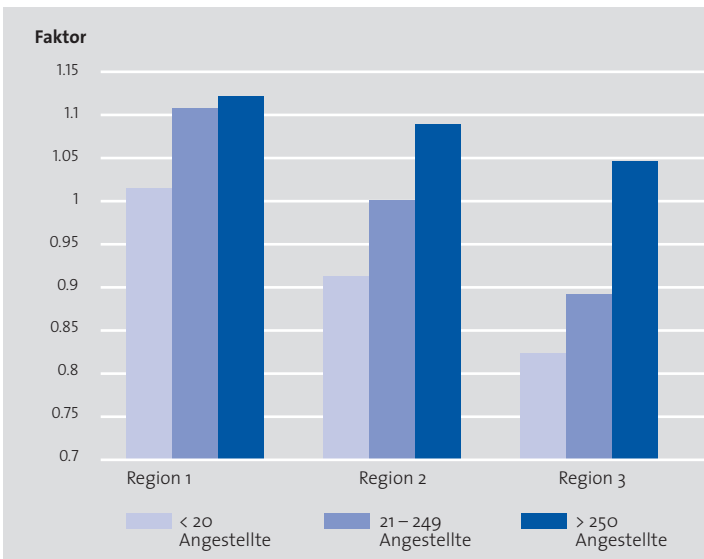


## Die Funktionsstufen

Bei der Festlegung von Salären sind, neben Faktoren wie Betriebsgrösse und Region, auch individuelle Fähigkeiten und das Ausbildungsniveau der Angestellten relevant. Aus diesem Grund stellt der KV Schweiz seine Salärempfehlungen 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.

## Grafik 4: Auswirkungen von Region und Betriebsgrösse auf Saläre

Zusammenzug der Daten aus allen Funktionsstufen



## **Auswirkungen von Alter und Erfahrung auf die Saläre**

Die Löhne einer Funktionsstufe sind in Drei- bzw. Fünfjahresintervalle aufgeteilt. Denn: Zunehmendes Alter bedeutet in der Regel wachsende Berufserfahrung, grösseres Berufswissen sowie mehr Sozialkompetenz am Arbeitsplatz. Diese Qualifikationen sollten sich über die Jahre auch in steigenden Löhnen niederschlagen.

---

### **Steigendes Alter bedeutet wachsende Berufserfahrung, was sich über die Jahre auf die Saläre auswirken sollte.**

In den Salärtabellen ist die zunehmende Berufserfahrung über die Alterskategorien in jede einzelne Funktionsstufe integriert. Lohnerhöhungen ohne Änderung einer Funktionsstufe sind also auch aus Altersgründen möglich.

## **Welcher Lohn ist angemessen?**

Um zu beurteilen, ob Sie ein angemessenes Salär erhalten, ob es Ihrem Alter und Ihrer Berufserfahrung entspricht, stellen Sie sich folgende Fragen:

1. Welche Funktionen und Aufgaben muss ich konkret erfüllen?
2. Welche Ausbildung braucht es für meine Stelle?

Funktionsstufe, erworbenes Fachwissen und Ausbildungsniveau sowie das Alter bzw. die Berufserfahrung sind wichtige Kriterien, damit Sie den angemessenen Lohn mit Hilfe der Salärtabellen ermitteln können.

Die regionalen Lohnunterschiede für jede Funktionsstufe können Sie wie folgt errechnen: Neben den Salärtabellen für die kaufmännischen Angestellten finden Sie die Werte für die Lohnabweichungen in den Regionen 1 und 3 im Verhältnis zur Basisregion 2. Neben den Salärtabellen für die Angestellten im Detailhandel finden Sie die Werte für die Lohnabweichungen in den Regionen 1, 2 und 3 im Verhältnis zum mittleren Wert aller Regionen. 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 beachten: Ihr Ausbildungsniveau ist nicht in jedem Fall ausschlaggebend. Vielmehr zählt, ob die Ausbildung für Ihre Stelle erforderlich ist. Unabhängig von Titeln oder Unterzeichnungsbefugnis übernehmen Angestellte in zahlreichen Unternehmen Aufgaben in der Personalführung. Dieser Aspekt ist bei der Saläreinstufung (siehe Frage 1) zwingend zu berücksichtigen.

Berufliche Titel und Unterzeichnungsbefugnisse sind nicht in jedem Fall eindeutige Kriterien für eine adäquate Einstufung von Salären. Denn diese variieren je nach Branche und Firma beträchtlich und die damit verbundenen Verantwortungsbereiche sind daher wenig vergleichbar.

Die individuelle Positionierung innerhalb eines Lohnbandes erfordert Branchenkenntnisse und Erfahrung in Salärfragen. Zögern Sie deshalb nicht, bei Unklarheiten die telefonische Beratung des Kaufmännischen Verbands in Anspruch zu nehmen.

# Salärtabellen

## Kaufmännische Angestellte

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

Der Median (gemäss BFS-Daten) wird durch die Quartile 1 und 3 ergänzt und in die Altersstufen eingebaut. So finden 50 Prozent aller vom BFS erhobenen Lohndaten Eingang in die Salärtabellen des KV Schweiz.

Zum Teil weisen die BFS-Daten tiefere Löhne aus, als vom KV Schweiz aus Gründen der Lohngerechtigkeit empfohlen. In diesem Fall wurden die Löhne in den Tabellen auf das Niveau der sozialpartnerschaftlich vereinbarten Mindestlöhne angehoben und mit einer 1 gekennzeichnet. Wo die BFS-Daten für eine höhere Altersstufe einen tieferen Lohn ausweisen als für die vorangehende Altersstufe, wurde das Salär auf das gleiche Niveau angehoben und mit einer 2 gekennzeichnet. Die Anpassung ist im Sinne einer Besitzstandswahrung bei steigender Berufserfahrung zulässig.

Zusätzlich zeigt ein Säulendiagramm die durchschnittlichen Lohnabweichungen in den Regionen 1 (Hochlohn) und 3 (Niedriglohn) gegenüber der Basisregion 2.

## Rechenbeispiel

Die Funktionsstufe B (siehe S. 17) entspricht dem Ausbildungsniveau einer zweijährigen Grundbildung als Büroassistentin oder Büroassistent. 24-jährige Angestellte in der Region 2 (Basisregion) sollten gemäss den BFS-Daten in der Regel ein Jahressalär zwischen 52 940 bis 62 140 Franken erhalten. In der Region 1 liegt dieses Lohnband gegenüber der Basisregion durchschnittlich um 8,4% höher, in der Region 3 hingegen um 1,1% tiefer. Im Weiteren ist der Einfluss der Betriebsgrösse zu berücksichtigen. In Grossunternehmen können die Saläre auf dieser Stufe gegenüber dem Median bis 15,4% höher, in Kleinunternehmen bis zu 12% tiefer liegen.

---

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



## Erläuterungen zu den Funktionsstufen/ Übersicht Kaufmännische Berufe

### **B: Büroassistent/in**

Angestellte in der Funktionsstufe B verfügen in der Regel über eine zweijährige Grundbildung als Büroassistentin oder Büroassistent (EBA). Die Arbeiten sind nach dem Berufseinstieg eher einfach, die Autonomie begrenzt. [Seite 17](#)

### **C: Kauffrau/Kaufmann EFZ/Handelsschuldiplom**

Angestellte in der Funktionsstufe C verfügen in der Regel über eine dreijährige Grundbildung als Kauffrau oder Kaufmann (EFZ) oder über ein Handelsschuldiplom. Die Arbeiten entsprechen dem Niveau der Sachbearbeitung, sind vielfältig und setzen eine gewisse Autonomie voraus. [Seite 18](#)

### **D: Eidg. Berufsprüfung, Bachelor FH/Universität**

Angestellte in der Funktionsstufe D verfügen in der Regel über einen Bachelor einer Universität oder Fachhochschule oder über einen Fachausweis (eidgenössische Berufsprüfung). Die Arbeit umfasst komplexe Sachbearbeitung, allenfalls Führungsaufgaben. [Seite 19](#)

### **E: Eidg. Diplom, Master FH oder Universität**

Angestellte in 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. Es handelt sich dabei um eine Expertenfunktion und/oder ein Mitglied des mittleren Kaders. [Seite 20](#)

### **F: Oberes Kader, Fachspezialist/in**

Die Funktionsstufe F ist meist verbunden mit der Zugehörigkeit zum oberen Kader. Es können auch Fachspezialistinnen und Fachspezialisten auf höherem Niveau sein, allenfalls mit Personalführungsaufgaben für eine grössere Anzahl qualifizierter Mitarbeitender. [Seite 21](#)

# Lohnband Büroassistentin/ Büroassistent

Saläre in der Funktionsstufe B (Basis: Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	50 700 <sup>1</sup>	50 700 <sup>1</sup>	52 940
21–23	50 700 <sup>1</sup>	52 940	57 090
24–26	52 940	57 790	62 140
27–29	52 940 <sup>2</sup>	59 960	66 290
30–34	59 110	65 130	71 930
35–39	59 110 <sup>2</sup>	68 640	76 430
40–44	59 110 <sup>2</sup>	68 640 <sup>2</sup>	76 530
45–49	59 110 <sup>2</sup>	68 640 <sup>2</sup>	76 760
50–54	59 790	69 450	79 520
55–59	59 790 <sup>2</sup>	69 450 <sup>2</sup>	79 520 <sup>2</sup>
60–64	60 890	70 380	81 810

- 1 BFS-Daten angepasst an die vom KV Schweiz geforderten Mindestlöhne
- 2 BFS-Daten angepasst auf Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe

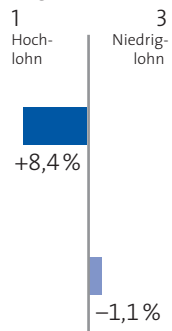
Angestellte in der Funktionsstufe B verfügen in der Regel über eine zweijährige Grundbildung als Büroassistentin oder Büroassistent (EBA). Die Arbeiten sind nach dem Berufseinstieg eher einfach, die Autonomie begrenzt. Das ändert sich zu einem gewissen Masse mit zunehmender Berufserfahrung.

Je nach Branche können in Grossunternehmen die Saläre auf dieser Stufe gegenüber dem Median zudem bis zu 15,4 Prozent höher, in Kleinunternehmen bis zu 12 Prozent tiefer liegen.

## Regionale Unterschiede

Abweichung zu Region 2  
(Basis)

Region



# Lohnband Kauffrau/Kaufmann/ Handelsschuldiplom

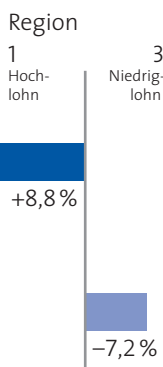
Saläre in der Funktionsstufe C (Basis: Region 2)

- 1 BFS-Daten angepasst an die vom KV Schweiz geforderten Mindestlöhne  
2 BFS-Daten angepasst auf Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	52 000 <sup>1</sup>	52 000 <sup>1</sup>	52 980
21–23	52 000 <sup>1</sup>	54 820	59 050
24–26	55 110	59 790	65 450
27–29	59 320	65 450	72 550
30–34	63 110	70 370	79 860
35–39	66 370	75 740	86 510
40–44	66 500	76 180	87 810
45–49	66 950	77 030	88 670
50–54	67 780	77 340	88 720
55–59	68 440	78 650	92 560
60–64	68 700	79 450	92 560 <sup>2</sup>

## Regionale Unterschiede

Abweichung zu Region 2  
(Basis)



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

Weiterbildungen auf Zertifikatsstufe sind ebenfalls in dieses Lohnband einzuordnen, allerdings eher im oberen Bereich. Beispiele hierfür wären Personalassistent/in, Sachbearbeiter/in Rechnungswesen, Exportsachbearbeiter/in, Sachbearbeiter/in Immobilien oder Sachbearbeiter/in Sozialversicherung.

Je nach Branche können in Grossunternehmen die Saläre auf dieser Stufe gegenüber dem Median zudem bis zu 10,4 Prozent höher, in Kleinunternehmen bis zu 14 Prozent tiefer liegen.

# Lohnband eidg. Berufsprüfung/Bachelor Fachhochschule oder Universität

## Saläre in der Funktionsstufe D (Basis: Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	63 430	74 120	80 630
27–29	70 750	81 930	93 880
30–34	81 440	94 000	110 710
35–39	87 950	102 700	121 370
40–44	90 340	107 130	127 540
45–49	99 300	114 220	136 670
50–54	99 300 <sup>2</sup>	114 220 <sup>2</sup>	136 670 <sup>2</sup>
55–59	101 620	118 140	137 400
60–64	101 620 <sup>2</sup>	118 140 <sup>2</sup>	137 400 <sup>2</sup>

2 BFS-Daten angepasst auf Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe  
\* keine Werte in dieser Altersgruppe

Angestellte in 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 oder Marketingfachmann, als HR-Fachfrau oder HR-Fachmann, als Kommunikationsfachmann oder Kommunikationsfachfrau, als Einkaufsfachmann oder Einkaufsfachfrau, als Immobilienbewirtschafter/in, als Direktionsassistentin oder Direktionsassistent. Ebenfalls in dieses Lohnband einzureihen ist der Technische Kaufmann bzw. die Technische Kauffrau sowie der Treuhänder oder die Treuhänderin.

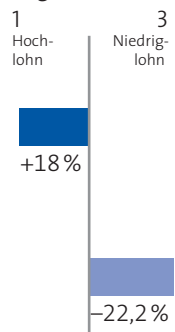
Die Arbeit umfasst komplexe Sachbearbeitung, erfordert sehr qualifiziertes Fachwissen wie Sprach- oder vertiefte Branchenkenntnisse oder aber einen Abschluss als Betriebswirtschafterin oder Betriebswirtschafter HF (ohne bereichsspezifische Berufserfahrung). Diese Stufe kann auch durch Aufgaben im Bereich Personalführung gerechtfertigt sein – durch die Unterstellung weniger Mitarbeitender aus der Stufe C oder einer breiteren Gruppe aus der Stufe B.

Je nach Branche können in Grossunternehmen die Saläre auf dieser Stufe gegenüber dem Median zudem bis zu 26,5 Prozent höher, in Kleinunternehmen bis zu 26,6 Prozent tiefer liegen.

### Regionale Unterschiede

Abweichung zu Region 2 (Basis)

Region



# Lohnband höhere Fachprüfung/eidg. Diplom/ Master Fachhochschule oder Universität

## Saläre in der Funktionsstufe E (Basis: Region 2)

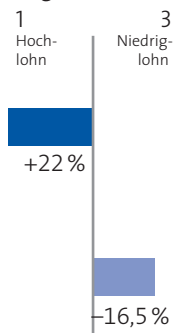
2 BFS-Daten  
angepasst auf  
Besitzstandswah-  
rung gegenüber  
der vorgelagerten  
Altersgruppe  
\* keine Werte in  
dieser Altersgruppe

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	62 520	72 610	82 210
27–29	73 880	81 510	93 980
30–34	83 720	98 600	122 170
35–39	99 510	119 870	147 050
40–44	107 630	127 020	153 570
45–49	107 630 <sup>2</sup>	127 020 <sup>2</sup>	157 800
50–54	107 940	127 740	157 800 <sup>2</sup>
55–59	107 940 <sup>2</sup>	127 740 <sup>2</sup>	157 800 <sup>2</sup>
60–64	107 940 <sup>2</sup>	134 030	157 800 <sup>2</sup>

### Regionale Unterschiede

Abweichung  
zu Region 2  
(Basis)

Region



Angestellte in der Funktionsstufe E verfügen in der Regel über einen Master einer Universität oder Fachhochschule sowie mehrjährige berichsspezifische Berufserfahrung. Andernfalls haben sie eine höhere Fachprüfung abgelegt und besitzen ein eidgenössisches Diplom, z. B. als Marketingleiterin oder Marketingleiter, als Expertin oder Experte in Rechnungslegung und Controlling, als Leiterin oder Leiter Human Resources. Es handelt sich dabei um eine Expertenfunktion und/oder ein Mitglied des mittleren Kaders. Die Stufe beinhaltet meist Budgetverantwortung für einen grösseren Bereich.

Sie kann auch durch Personalführungsaufgaben gerechtfertigt sein – durch die Verantwortung über eine grössere Anzahl Mitarbeitender aus der Stufe C sowie aus der Stufe B.

Je nach Branche können in Grossunternehmen die Saläre auf dieser Stufe gegenüber dem Median zudem bis zu 41,8 Prozent höher, in Kleinunternehmen bis zu 31,2 Prozent tiefer liegen.

# Lohnband oberes Kader/ Fachspezialistin/Fachspezialist

Saläre in der Funktionsstufe F (Basis: Region 2)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	*	*	*
27–29	82 970	101 480	122 170
30–34	103 690	128 320	162 490
35–39	124 190	156 970	204 080
40–44	137 290	174 550	232 010
45–49	141 030	185 960	252 370
50–54	142 550	186 160	261 850
55–59	142 550 <sup>2</sup>	186 160 <sup>2</sup>	261 850 <sup>2</sup>
60–64	142 550 <sup>2</sup>	186 160 <sup>2</sup>	261 850 <sup>2</sup>

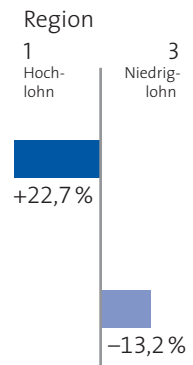
<sup>2</sup> BFS-Daten angepasst auf Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe  
\* keine Werte in dieser Altersgruppe

Die Funktionsstufe F ist meist verbunden mit der Zugehörigkeit zum oberen Kader. Es können auch Fachspezialistinnen und Fachspezialisten auf höherem Niveau sein, wie etwa Senioranalytikerinnen und Senioranalytiker in der Informatik. Oder aber es handelt sich um Fachspezialistinnen und Fachspezialisten mit Personalführungsfunktionen für eine grössere Anzahl qualifizierter Mitarbeitender.

Je nach Branche können in Grossunternehmen die Saläre auf dieser Stufe gegenüber dem Median zudem bis zu 34,5 Prozent höher, in Kleinunternehmen bis zu 27,6 Prozent tiefer liegen.

## Regionale Unterschiede

Abweichung zu Region 2 (Basis)



# Angestellte im Detailhandel

Die Saläre von Angestellten im Detailhandel sind in drei Tabellen aufgeführt. Jede Tabelle gibt die Löhne einer Funktionsstufe wieder. Die Funktionsstufen orientieren sich an Ausbildungsabschlüssen.

- Funktionsstufe V: Detailhandelsassistentin/-assistent
- Funktionsstufe W: Detailhandelsfachfrau/-fachmann
- Funktionsstufe X: Leitung einer Filiale mittlerer Grösse

Der Median (gemäss BFS-Daten) wird durch die Quartile 1 und 3 ergänzt und in die Altersstufen eingebaut. So finden 50 Prozent aller vom BFS erhobenen Lohndaten Eingang in die Salärtabellen des KV Schweiz.

Zum Teil weisen die BFS-Daten tiefere Löhne aus, als vom KV Schweiz empfohlen. In diesem Fall wurden die Löhne in den Tabellen auf das Niveau der Mindestlöhne angehoben und mit einer 1 kenntlich gemacht. Wo die BFS-Daten für eine höhere Altersstufe einen tieferen Lohn ausweisen als für die vorangehende Altersstufe, wurde das Salär auf das gleiche Niveau angehoben und mit einer 2 gekennzeichnet. Die Anpassung ist zulässig im Sinne einer Besitzstandswahrung bei steigender Berufserfahrung.

Zusätzlich zeigen Säulendiagramme die durchschnittlichen Lohnabweichungen der Regionen 1–3 gegenüber dem mittleren Wert aller Regionen.

## Rechenbeispiel

Die Funktionsstufe V entspricht dem Ausbildungsniveau einer zwei-jährigen Grundbildung als Detailhandelsassistentin oder Detailhandelsassistent (EBA). 24-jährige Angestellte sollten gemäss den BFS-Daten in der Regel ein Jahressalär zwischen 50 700 und 56 630 Franken erhalten. In der Region 1 liegen diese Löhne gegenüber dem mittleren Wert aller Regionen um 1,2% höher, in der Region 2 um 0,6% und in der Region 3 um 8,1% tiefer. Im Weiteren ist der Einfluss der Betriebsgrösse zu berücksichtigen. In Grossunternehmen können die Saläre auf dieser Stufe gegenüber dem Median bis 5,3% höher, in Kleinunternehmen bis zu 10% tiefer liegen.

---

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



# Lohnband Detailhandelsassistentin/ Detailhandelsassistent

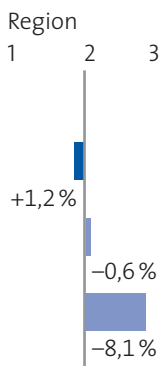
Saläre in der Funktionsstufe V (Basis: mittlerer Wert aller Regionen)

- 1 BFS-Daten angepasst an die vom KV Schweiz geforderten Mindestlöhne  
2 BFS-Daten angepasst auf Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	50 700 <sup>1</sup>	50 700 <sup>1</sup>	50 700 <sup>1</sup>
21–23	50 700 <sup>1</sup>	50 700 <sup>1</sup>	52 440
24–26	50 700 <sup>1</sup>	51 980	56 630
27–29	50 700 <sup>1</sup>	54 240	61 150
30–34	50 820	57 220	66 720
35–39	52 540	59 280	71 250
40–44	52 540 <sup>2</sup>	59 940	72 200
45–49	52 540 <sup>2</sup>	59 940 <sup>2</sup>	73 340
50–54	52 540 <sup>2</sup>	59 940 <sup>2</sup>	73 340 <sup>2</sup>
55–59	52 540 <sup>2</sup>	59 940 <sup>2</sup>	73 340 <sup>2</sup>
60–64	52 540 <sup>2</sup>	59 940 <sup>2</sup>	74 670

## Regionale Unterschiede

(zum mittleren Wert aller Regionen)



Angestellte in der Funktionsstufe V verfügen in der Regel über eine zweijährige Grundbildung als Detailhandelsassistentin oder Detailhandelsassistent. 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).

In Grossunternehmen können die Saläre auf dieser Stufe gegenüber dem Median zudem bis zu 5,3 Prozent höher, in Kleinunternehmen bis zu 10 Prozent tiefer liegen.

# Lohnband Detailhandelsfachfrau/ Detailhandelsfachmann

Saläre in der Funktionsstufe W (Basis: mittlerer Wert aller Regionen)

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	52 000 <sup>1</sup>	52 000 <sup>1</sup>	52 000 <sup>1</sup>
21–23	52 000 <sup>1</sup>	54 190	58 100
24–26	53 560	59 370	67 080
27–29	55 200	61 870	69 660
30–34	59 390	68 120	80 120
35–39	64 590	73 070	87 880
40–44	64 590 <sup>2</sup>	76 100	93 090
45–49	64 590 <sup>2</sup>	76 100 <sup>2</sup>	94 240
50–54	64 590 <sup>2</sup>	76 100 <sup>2</sup>	94 240 <sup>2</sup>
55–59	65 540	78 680	97 570
60–64	65 540 <sup>2</sup>	78 680 <sup>2</sup>	97 570 <sup>2</sup>

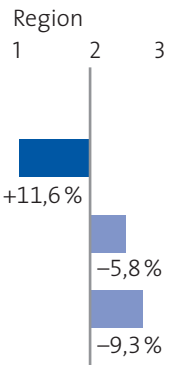
- 1 BFS-Daten angepasst an die vom KV Schweiz geforderten Mindestlöhne
- 2 BFS-Daten angepasst auf Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe

Angestellte in der Funktionsstufe W verfügen in der Regel über eine Grundbildung als Detailhandelsfachfrau oder Detailhandelsfachmann (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 Saläre auf dieser Stufe gegenüber dem Median zudem bis zu 19,6 Prozent höher, in Kleinunternehmen bis zu 18,5 Prozent tiefer liegen.

## Regionale Unterschiede

(zum mittleren Wert aller Regionen)



# Lohnband Leitung einer Filiale mittlerer Grösse

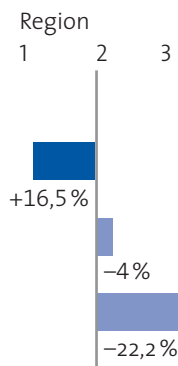
Saläre in der Funktionsstufe X (Basis: mittlerer Wert aller Regionen)

- 1 BFS-Daten angepasst an die vom KV Schweiz geforderten Mindestlöhne  
 2 BFS-Daten angepasst auf Besitzstandswahrung gegenüber der vorgelagerten Altersgruppe  
 \* keine Werte in dieser Altersgruppe

Alter	1. Quartil	Median	3. Quartil
18–20	*	*	*
21–23	52 000 <sup>1</sup>	52 000 <sup>1</sup>	58 830
24–26	54 110	61 760	71 250
27–29	55 570	67 350	83 370
30–34	66 330	80 060	96 950
35–39	72 860	89 370	113 920
40–44	72 860 <sup>2</sup>	91 750	114 110
45–49	74 430	92 890	116 790
50–54	74 430 <sup>2</sup>	92 890 <sup>2</sup>	116 790 <sup>2</sup>
55–59	76 380	96 940	120 270
60–64	76 380 <sup>2</sup>	96 940 <sup>2</sup>	120 270 <sup>2</sup>

## Regionale Unterschiede

(zum mittleren Wert aller Regionen)



Angestellte in der Funktionsstufe X entsprechen in etwa den kaufmännischen Angestellten der Stufe D. Sie sind befähigt, eine Detailhandelsfiliale mittlerer Grösse zu leiten.

In Grossunternehmen können die Saläre auf dieser Stufe gegenüber dem Median zudem bis zu 36,1 Prozent höher, in Kleinunternehmen bis zu 25,3 Prozent tiefer liegen.



# Lehre, Berufseinstieg und Praktikum

Jedes Jahr verabschiedet der KV Schweiz Empfehlungen für Lernende in Büro und Detailhandel. Die aktuellen Empfehlungen sind unter [www.kvschweiz.ch/lernendenlohn](http://www.kvschweiz.ch/lernendenlohn) abrufbar. Der Kaufmännische Verband erteilt Ihnen gerne Auskunft über allfällige regionale Besonderheiten oder verbindliche Vereinbarungen für Lernendenlöhne.

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

Lernende verfügen lediglich über beschränkte finanzielle Mittel. Deshalb empfiehlt der KV Schweiz den Lehrbetrieben, die Kosten der obligatorischen Lehrmittel und allfälliger 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 in der Info-Schrift «KV-Lehre: Alles klar!» für Lernende und Ausbildungsverantwortliche. Die Broschüre ist bestellbar unter [www.kvschweiz.ch/infoschriften](http://www.kvschweiz.ch/infoschriften)

## **Lohneinstufung für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger**

Bei der Bemessung des ersten Lohns nach der Lehre sollten in erster Linie die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche entscheidend sein, wie sie in der Stellenausschreibung definiert sind. Im Falle einer Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb sollte keinesfalls lediglich der Minimallohn vereinbart werden. Die Lehrabgängerin oder der Lehrabgänger verfügt dank der Lehre im Haus über ausgewiesenes betriebliches und branchenspezifisches Wissen.

Eine Einarbeitungszeit entfällt. Folglich ist die Lehrabgängerin oder der Lehrabgänger vom ersten Tag an vollumfänglich produktiv.

Weitere Informationen für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger finden Sie unter [www.kvschweiz.ch/nach-der-lehre](http://www.kvschweiz.ch/nach-der-lehre)

### Mindestlöhne nach Lehrabschluss

Wenn keine regionale oder branchenbezogene Vereinbarung besteht, die über den vom KV Schweiz geforderten Mindestlöhnen liegt, fordert der KV Schweiz die nachfolgend aufgeführten minimalen Brutto-Jahressaläre (13 Monatslöhne) für Absolventinnen und Absolventen.

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

Vom KV Schweiz geforderte Mindestlöhne nach Lehrabschluss	Pro Jahr	Pro Monat
	CHF	CHF
Kauffrau/Kaufmann mit eidg. Fähigkeitsausweis (EFZ), dreijährige Grundbildung	52 000.–	4 000.–
Büroassistentin/Büroassistent mit eidg. Berufsattest (EBA), zweijährige Grundbildung	50 700.–	3 900.–
Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), dreijährige Grundbildung	52 000.–	4 000.–
Detailhandelsassistentin/Detailhandelsassistent mit eidg. Berufsattest (EBA), zweijährige Grundbildung	50 700.–	3 900.–

## **QV nicht bestanden – was gilt?**

Die gleichen Empfehlungen gelten grundsätzlich für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger, die das Qualifikationsverfahren (QV, früher Lehrabschlussprüfung LAP) nicht bestanden haben. 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 und zu einem Lohn, der den Empfehlungen des KV Schweiz für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger entspricht. Das gilt insbesondere, wenn die Lernende oder der Lernende nur den schulischen Teil des QV nicht bestanden hat. Der KV Schweiz betrachtet die Lernenden in diesem Fall als betrieblich umfassend einsatzfähig.

## **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 und Lernen und weniger ein Arbeitspensum, das es täglich zu erledigen gilt. Dennoch haben Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf eine angemessene Entlohnung.

Diese besondere Anstellung macht keineswegs in jeder Lebenslage, in jeder Ausbildungssituation Sinn. Grundsätzlich sind Praktika in folgenden Ausbildungs- und Berufsphasen von Nutzen: vor der beruflichen Grundbildung (als «Vorlehre» oder Motivationssemester), während oder nach der Handelsschule und der Handelsmittelschule, nach dem Gymnasium, während oder nach der Hochschule und bei einem beruflichen Wiedereinstieg. Nach einer abgeschlossenen Lehre ist ein Praktikum nur in individuellen Ausnahmefällen zu empfehlen.

## Salärempfehlungen für Praktika

Die Lohnempfehlungen beziehen sich auf den Brutto-Monatslohn (12 Raten). Die Löhne beziehen sich auf Praktika im kaufmännischen Bereich und sind als minimale Löhne zu verstehen. Je nach Vorwissen und Arbeitsleistung sind höhere Saläre sinnvoll und angebracht.

Praktikum während Handelsmittelschule mit EFZ (Modell 3+1) oder nach der gymnasialen Maturität	CHF 1850.–
Praktikum während Handelsschule mit EFZ (Modell 2+1)	CHF 1480.–
Praktikum nach oder während der Hochschule (Steigerung mit jedem Studienjahr)	von CHF 1850.– bis CHF 3300.–
Praktikum nach Abschluss des Bachelors	CHF 2500.–

Genauere Lohnauskünfte und weiterführende Informationen rund um Praktika finden Sie in der Info-Schrift «Vielfalt Praktikum». Die Broschüre ist bestellbar unter [www.kvschweiz.ch/infoschriften](http://www.kvschweiz.ch/infoschriften)



# Gut zu Wissen: Was alles zum Lohn gehört

87 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das wirtschaftliche Verhalten jeder Person hängt vom eigenen Lohn ab und davon, was sie bezüglich Lohn- und Salärentwicklung erwartet. Bestehen Unsicherheiten und Zweifel über eine positive Lohnentwicklung in der unmittelbaren Zukunft oder fallen Lohnsteigerungen schwach aus, wird gespart. Das hemmt erfahrungsgemäss das Konsumverhalten und schmälert die Kaufkraft.

---

**Die absolute Summe eines Salärs wirkt sich direkt aus auf Konsumverhalten und Kaufkraft jeder Arbeitnehmerin, jedes Arbeitnehmers.**

Löhne und allfällige Zusatzkomponenten stellen für Angestellte nicht nur eine Einkommensquelle zum Lebensunterhalt dar. Sie sind auch Motivation und Gradmesser für die Anerkennung einer Arbeitsleistung. Der KV Schweiz als grösste Organisation der Angestellten in Büro und Verkauf setzt sich dafür ein, dass die Angestellten gerecht und ihrer Leistung entsprechend entlohnt werden. Im Minimum ist dabei die ökonomische und soziale Existenz sicherzustellen. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit muss heute selbstverständlich sein, ebenso der volle Teuerungsausgleich – periodisch ausbezahlt. Die Sicherung der Kaufkraft stützt den Konsum und damit den Binnenmarkt, gerade auch in Zeiten allgemeiner Wirtschaftskrisen.

---

**Um die Existenz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ökonomisch zu sichern, ist die volle Teuerung periodisch auszugleichen. Die Angestellten sollen ausserdem über Realloohnerhöhungen an Produktivitätssteigerungen in den Betrieben beteiligt werden.**  
**Siehe auch: [www.kvschweiz.ch/standpunkte](http://www.kvschweiz.ch/standpunkte)**

Die Realität ist allerdings oft anders. In den vergangenen Jahren wurde der automatische Teuerungsausgleich in vielen Einzel- und Gesamtarbeitsverträgen ersatzlos gestrichen. Zu Unrecht. Jeder

Arbeitsvertrag beruht auf Leistung und Gegenleistung. Wird der Teuerungsausgleich nicht gewährt, verändert sich das Verhältnis zu Ungunsten der Angestellten. Damit wird ihnen automatisch die Last für eine externe Entwicklung (die Teuerung) auferlegt. Für deren Entstehung sind die Angestellten jedoch nicht verantwortlich. Die Aufteilung dieser Teuerungslast sollte im Minimum Gegenstand von Verhandlungen unter den Sozialpartnern sein. Selbstverständlich muss man bei dieser Forderung immer die finanzielle Lage der betroffenen Unternehmen mitberücksichtigen. So haben das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in berechtigten Fällen bisher auch stets gehandhabt.

Bei Lohnverhandlungen ist es inzwischen ausserordentlich schwierig, generelle Lohnerhöhungen durchzusetzen. Unternehmen setzen heute immer öfter auf Leistungslohnsysteme, was zur immer stärkeren Individualisierung der Löhne führt. Was aber ist ein Leistungslohn? Aus welchen Kriterien setzen sich Leistungslohnsysteme zusammen?

## **Leistungslohnsysteme**

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.

### **Anliegen des KV Schweiz**

- Leistungslohnsysteme sind so auszugestalten und anzuwenden, dass sie zu einer objektiven, nachvollziehbaren und damit gerechten Entlohnung führen. Teilzeit- und Vollzeitangestellte müssen proportional gleich behandelt, die Qualitäten und Eigenschaften von weiblichen und männlichen Angestellten gleich bewertet werden.

- Eine Arbeitsplatzbewertung, die regelmässig auf ihre Relevanz hin überprüft wird, ist Grundlage jedes Lohnsystems.
- 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 KV Schweiz als externer Sozialpartner beziehen.
- Lohnsysteme und Lohnfixierung sind nachvollziehbar und transparent. Alle Angestellten sind über das System und die individuelle Lohnfindung nachvollziehbar ins Bild gesetzt.
- Die Leistung wird an vorgängig vereinbarten Kriterien und Zielvereinbarungen gemessen.
- Das Qualifikationssystem wird unter Mitwirkung der Angestellten – Personalkommission oder KV Schweiz – ausgearbeitet. Frauen und Männer sind gleichberechtigt an der Ausarbeitung beteiligt.
- Bei der Einführung von Leistungslohnsystemen werden Angestellte und Vorgesetzte entsprechend geschult, damit sie Mitarbeitenden-Gespräche optimal führen und objektive und diskriminierungsfreie Kriterien für die Leistungsbeurteilung definieren können. Mitarbeitenden-Gespräche und Leistungsbeurteilungen werden zeitlich gestaffelt durchgeführt.
- Die Berufserfahrung, die relevant ist für das Ausüben der Arbeit, bleibt wichtiger Bestandteil jeder Lohnbildung. Dabei sind Erfahrung und Dienstalter nicht gleichzusetzen. Auch ausserberufliche Aktivitäten sind relevant, um Erfahrung zu bemessen.
- Die Einführung von Leistungslohnsystemen erfordert neue Voraussetzungen für Lohnverhandlungen. Zwei Komponenten müssen verhandelt werden:
  1. die Anhebung der Gesamtlohnsumme
  2. die generelle Anhebung der Grundlöhne

Indem die Grundlöhne angepasst werden, bleibt die Kaufkraft erhalten; die separate Anhebung der Gesamtlohnsumme wiederum setzt Spielraum frei für Leistungslohnkomponenten.

Ausserdem ermöglicht in der Regel nur eine Erhöhung der Grundlöhne eine Kaufkraftherhaltung des versicherten Lohns in der beruflichen Vorsorge.

Der KV Schweiz führt im Rahmen seiner Gesamtarbeitsverträge regelmässig Lohnverhandlungen. Er setzt sich dafür ein, dass neben individuellen auch generelle Lohnerhöhungen zum Zug kommen. Zudem achtet er darauf, dass Lohndifferenzen struktureller Art (z.B. zwischen Mann und Frau) wo nötig mittels Lohnerhöhung schrittweise verkleinert respektive behoben werden.

---

**Ein Lohn setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen:**

- **Hauptbestandteil ist die Funktion. Daraus leitet sich ein definierter Grundlohn ab.**
- **Eine zweite Komponente resultiert aus der beruflichen Erfahrung der Angestellten. Sie bemisst sich in Prozenten des Grundlohns.**
- **Die Arbeitsleistung bildet den dritten Aspekt, der in den Lohn einfließen muss. Individuelle Voraussetzungen werden dabei in Bezug gesetzt zu Qualität und Ergebnis geleisteter Arbeit.**

Im Weiteren setzt sich der KV Schweiz im Rahmen seiner Sozialpartnerschaften auch in anderen Bereichen der Anstellungsbedingungen für Verbesserungen ein. Nähere Angaben zu den Gesamtarbeitsverträgen, bei welchen der KV Schweiz beteiligt ist, finden sich unter [www.kvschweiz.ch/GAV-Vereinbarungen](http://www.kvschweiz.ch/GAV-Vereinbarungen)

## **Bonus- und Prämiensysteme**

Bonus- und Prämiensysteme haben sich mittlerweile im kaufmännischen Bereich etabliert. Diese Tatsache führt dazu, dass sich der Lohn in zwei Komponenten gliedert. Die erste Komponente besteht aus dem Grundlohn, die andere ist variabel und wird in Form eines Leistungsanteils, eines Bonus oder einer Prämie ausgerichtet.

Heute kommen in allen Lohnkategorien Bonus- und Prämiensysteme zur Anwendung. Boni oder Prämien werden häufig als Geldsumme oder Geldwertleistung wie Aktien oder Einkaufsgutscheine ausgerichtet. Dadurch sollen Kreativität, Mitbestimmung und Leistungsbe-reitschaft der Angestellten stimuliert und gefördert werden.

Der KV Schweiz anerkennt diese Ziele, verlangt aber klare Rahmenbedingungen bei der Einführung und der Handhabung von Bonus- und Prämiensystemen. Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise hat Gefahren und Schwächen solcher Systeme zum Teil drastisch vor Augen geführt. Der Anteil des fixen Gehalts ist wieder verstärkt zu gewichten, und Prämien- und Bonussysteme sind zurückhaltender und verantwortungsvoller einzusetzen. Herausragende Leistungen sollen entsprechend honoriert werden; für Exzesse ist jedoch kein Platz.

### **Anliegen des KV Schweiz**

- 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, gleichstellungsgerecht, nachvollziehbar und transparent sein.
- Bonus- und Prämiensysteme müssen auf die langfristigen und nachhaltigen Entwicklungsmöglichkeiten eines Unternehmens ausgerichtet sein. Sie dürfen Risikoexpositionen nicht erhöhen oder verstärken.
- 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 Einkommen unter 80 000 Franken sollte der fixe Lohnanteil nicht zugunsten des variablen Lohnanteils gekürzt werden.
- Es sollen keine Grundlöhne unter 3 800 Franken entrichtet werden, nach Abschluss einer dreijährigen Berufslehre keine unter 4 000 Franken.

- 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 Lohnerhöhungen gewährt wurden.
- Bonus- und Prämiensysteme müssen unter Mitwirkung der Personalkommission oder des KV Schweiz ausgearbeitet werden.

### 13. Monatslohn, Gratifikation, Bonus

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

Im Unterschied zur Gratifikation ist der 13. Monatslohn 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 zu Gunsten 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...»

«...Grati in der Höhe eines Monatsgehaltes...»

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. Zu beachten ist auch das Gleichbehandlungsprinzip: Der Arbeitgeber darf eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer nicht ohne sachlichen Grund schlechter stellen als die Mehrheit der übrigen Angestellten. Eine Kürzung kann hingegen zulässig sein bei Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

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. Handelt es sich 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

### Der Grundsatz

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.

### Der Lohn

Bei regelmässigem Arbeitseinsatz und regelmässiger Arbeitszeit ist auch das Teilzeitpersonal im Grundsatz monatlich zu entlönnen. Ein Stundenlohn kann vereinbart werden, wenn die Arbeitszeit unregelmässig ist. Teilzeitangestellte im Stundenlohn sind Angestellten im Monatslohn jedoch grundsätzlich gleichgestellt.

Kann eine Arbeitsleistung ohne eigenes Verschulden infolge Krankheit oder Unfall nicht erbracht werden, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung – abhängig von der Anstellungsdauer (es sei denn, der Arbeitgeber hat eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen; in diesem Fall kann die Lohnfortzahlung bis zu zwei Jahre dauern). Verläuft die Teilzeit-Beschäftigung über die Zeit der Anstellung nicht linear, gilt die erzielte Lohnsumme aus dem vergangenen Jahr als Berechnungsbasis für eine Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit oder Unfall.

Weitere Informationen finden Sie in der Info-Schrift «Teilzeitarbeit» des KV Schweiz. Die Broschüre ist bestellbar unter [www.kvschweiz.ch/infoschriften](http://www.kvschweiz.ch/infoschriften)

---

**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**



### **Ferienlohnanspruch, Feiertage, 13. Monatslohn**

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 Prozent des Lohns auf der Basis von jährlich neun Feiertagen.

Bei einem vertraglich vereinbarten 13. Monatslohn resultiert daraus ein Zuschlag von 8,33 Prozent 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 bei jeder Lohnabrechnung erkenntlich ausgewiesen sein.

Dabei gelten folgende Sätze:

- 8,33 Prozent bei vier Ferienwochen
- 10,63 Prozent bei fünf Ferienwochen
- 13,04 Prozent bei sechs Ferienwochen

Weitere Informationen finden Sie in der Info-Schrift «Anstellungsverhältnisse im kaufmännischen Beruf» des KV Schweiz. Die Broschüre ist bestellbar unter [www.kvschweiz.ch/infoschriften](http://www.kvschweiz.ch/infoschriften)

## 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 Salärtabellen folglich durch 174 Arbeitsstunden geteilt werden.

## Rechenbeispiel:

<b>Monatslohn:</b> 5 000 Franken dividiert durch 174 Arbeitsstunden		
<b>Grundlohn:</b>	CHF	28.75
13. Monatslohn: Zuschlag 8,33 Prozent	CHF	2.40
Zwischentotal:	CHF	31.15
Ferienentschädigung: Zuschlag 8,33 Prozent	CHF	2.60
mögliche Feiertagsentschädigung: Zuschlag 3,5 Prozent	CHF	1.10
Stundenlohn brutto:	CHF	34.85

Weitere Informationen finden Sie in der Info-Schrift «Teilzeitarbeit» des KV Schweiz. Die Broschüre ist bestellbar unter [www.kvschweiz.ch/infoschriften](http://www.kvschweiz.ch/infoschriften)

## Familienzulagen: Gesetzliche Vorschriften

Das Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) regelt zusammen mit der dazugehörigen Familienzulagenverordnung (FamZV) die Anspruchsvoraussetzungen.

Gegenwärtig (2013) werden pro Kind und Monat schweizweit mindestens folgende einheitliche Zulagen ausgerichtet:

- eine Kinderzulage von CHF 200.–  
für Kinder bis 16 Jahre
- eine Ausbildungszulage von CHF 250.–  
für Kinder von 16 bis 25 Jahren

Bei dieser Kinder- bzw. Ausbildungszulage handelt es sich um den Mindestbetrag, der ausgerichtet werden muss. Die Kantone können in ihren Familienzulagenverordnungen höhere Mindestsätze sowie Geburts- und Adoptionszulagen vorsehen (Art. 3 Abs. 2 FamZG). Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt in der Regel die Familienzulagenregelung jenes Kantons, dem das Unternehmen unterstellt ist. Die Zulagen werden normalerweise durch das Unternehmen ausbezahlt.

Es werden nur ganze Zulagen ausgerichtet. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die AHV-Beiträge entrichten auf einem jährlichen Erwerbseinkommen, das mindestens dem halben Betrag der minimalen vollen AHV-Altersrente entspricht. Anspruch haben auch Nichterwerbstätige mit bescheidenem Einkommen sowie seit 1.1.2013 auch Selbstständigerwerbende. Das erforderliche Mindesterwerbseinkommen beträgt momentan CHF 7 020.– pro Jahr bzw. CHF 585.– pro Monat (Stand Januar 2013).

Auch in Gesamtarbeits- oder Einzelarbeitsverträgen lassen sich Regelungen treffen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen.

Nähere Auskünfte zu dieser Thematik erteilen die kantonalen Ausgleichskassen. Die Adressen sind auf den letzten Seiten der Telefonbücher zu finden oder unter [www.ahv.ch](http://www.ahv.ch) («Dienstleistungen» > «Ausgleichskassen/IV-Stellen – Ihre Kontakte»). Die Internetseite des Bundesamts für Sozialversicherungen ([www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > «Themen» > «Familie/Familienzulagen») enthält ebenfalls weitere Informationen.

## Berechnung des Teuerungsausgleichs

### Index der Konsumentenpreise

Neuer Index Dezember 2010 = 100 Punkte

Jahr	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.
2004*	93,5	93,5	93,7	94,5	94,7	94,8	93,9	94,2	94,2	95,1	95,2	95,0
2005*	94,6	94,8	95,0	95,8	95,7	95,5	95,0	95,1	95,5	96,4	96,1	96,0
2006*	95,8	96,1	96,0	96,8	97,0	97,0	96,3	96,5	96,3	96,6	96,6	96,6
2007*	95,9	96,1	96,2	97,3	97,5	97,6	97,0	96,9	97,0	97,8	98,3	98,5
2008*	98,2	98,4	98,7	99,5	100,3	100,4	100,0	99,7	99,8	100,4	99,7	99,2
2009*	98,4	98,6	98,3	99,1	99,3	99,5	98,8	98,9	98,9	99,5	99,7	99,5
2010*	99,4	99,5	99,7	100,5	100,4	100,0	99,2	99,2	99,2	99,7	100,0	100,0
2011	99,6	100,0	100,7	100,8	100,8	100,5	99,7	99,4	99,7	99,6	99,4	99,3
2012	98,9	99,1	99,7	99,8	99,8	99,5	99,0	99,0	99,3	99,4	99,1	98,9
2013	98,6	98,9	99,1	99,1	99,2	99,3	99,0					

\* Der Landesindex der Konsumentenpreise beruht seit Dezember 2010 wieder auf einer neuen Basis (=100 Punkte). In den Tabellen zur Berechnung der prozentualen Teuerung sind die rückwärts verketteten Index-Stände vor Dezember 2010 deshalb in Kursiv-Schrift aufgeführt. Das Bundesamt für Statistik veröffentlicht den jeweils aktuellsten Stand des Index unter [www.LIK.bfs.admin.ch](http://www.LIK.bfs.admin.ch) Dort ist auch der LIK-Teuerungsrechner zu finden, mit dem sich die Teuerung online berechnen lässt.

## Jahresteuerung

Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
%	0,8	1,2	1,1	0,7	2,4	-0,5	0,7	0,2	-0,7

## Umrechnung von Indexpunkten in Prozente für den Teuerungsausgleich

Bei einer Änderung des Indexstandes wird die Punktdifferenz wie folgt in Prozente umgerechnet:

### Beispiel:

Neuer Indexstand	99,8 Punkte
Bisherige Salärbasis, zum Beispiel	99,3 Punkte
Erhöhung	0,5 Punkte
$0,5 : 0,993$ (1% der Ausgangsbasis) =	0,5 %

Die Saläre wären zum Ausgleich der Teuerung in diesem Beispiel um 0,5 % zu erhöhen.

# Die KV-Mitgliedschaft – eine Investition in Ihr Berufsleben

Wussten Sie, dass Sie Ihr ganzes Berufsleben lang von einer KV-Mitgliedschaft profitieren können? Der KV Schweiz unterstützt Sie mit einem umfassenden Beratungsangebot, auch in arbeitsrechtlichen Fragen. Er steht Ihnen für Lohnauskünfte zur Verfügung und hilft Ihnen mit psychologischer Beratung, kleinere und grössere Hürden im Arbeitsleben zu meistern. Zudem setzt er sich aktiv für Ihre Rechte und Arbeitsbedingungen ein.

Bilden Sie sich weiter? Der Kaufmännische Verband unterstützt Ihre berufliche Entwicklung mit interessanten Angeboten. Ausserdem erhalten KV-Mitglieder auf viele Lehrgänge beträchtliche Kurs-geld-Ermässigungen.

Nicht nur Arbeit und Bildung, auch Freizeit ist bei uns ein Thema. Als KV-Mitglied profitieren Sie von Vergünstigungen auf Sprachreisen, Ferien, Versicherungsprämien, Computer und vieles mehr.

## **KV-Mitglieder sind gut beraten!**

Im Berufsalltag gibt es viele Herausforderungen, die sich nicht immer ohne fremde Hilfe bewältigen lassen. Der Kaufmännische Verband bietet Ihnen als Mitglied zahlreiche professionelle und persönliche Beratungsangebote, und das kostenlos:

- *Rechtsauskünfte und Rechtsschutz:* KV-Mitglieder können sich bei ihrer Sektion oder direkt beim KV Schweiz kostenlos in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen beraten lassen. Falls es hart auf hart geht, profitieren Sie von der Rechtsschutzversicherung.
- *Psychologische Beratung:* KV-Mitglieder, die sich in einer schwierigen beruflichen Situation befinden, haben die Möglichkeit, Unterstützung und psychologische Beratung in Anspruch zu nehmen.

- *Lohnauskünfte*: Immer wissen, wie viel man Wert ist: KV-Mitglieder können unseren Ratgeber «Verdienen Sie genug?» kostenlos herunterladen und/oder unsere Fachleute um Rat fragen.
- *Jugendberatung*: Lernendenlöhne, QV, Überstunden oder Lehrabbruch: Fragen rund um die Grundbildung werden von unserem Jugendbeauftragten beantwortet. Er berät KV-Mitglieder schnell und unkompliziert.
- *Bildungsberatung*: Der KV Schweiz arbeitet schweizweit mit Laufbahnberaterinnen und Laufbahnberatern zusammen. KV-Mitglieder erhalten Sonderkonditionen.
- *Online-Ratgeber*: Unser Wissen, aufbereitet in praktischen Infoboxen: KV-Mitglieder haben kostenlosen Zugang.

Alle Beratungsangebote finden Sie unter

[www.kvschweiz.ch/beratungsvorteile](http://www.kvschweiz.ch/beratungsvorteile)

## **Weiterbilden, weiterkommen!**

Wissen und Bildung sind die wichtigsten Voraussetzungen für beruflichen Erfolg. Wer in seinem Arbeitsgebiet auf dem neusten Stand sein will und auf der Karriereleiter weiterkommen möchte, muss sich ständig weiterbilden. Der Kaufmännische Verband unterstützt die berufliche Entwicklung seiner Mitglieder mit interessanten Angeboten und finanziellen Unterstützungen.

- *Günstiger weiterbilden*: Als KV-Mitglied haben Sie nicht nur Zugang zu zahlreichen kaufmännischen Bildungsinstituten und Schulen in der Schweiz. Sie erhalten auch Rabatte und Vergünstigungen auf die Kursgebühren.
- *Versichern Sie Ihre Weiterbildung*: Weiterbildung ist heute ein Muss und oft mit grossem finanziellen und zeitlichen Aufwand verbunden. Die neue Weiterbildungsversicherung von Zurich Connect hilft Ihnen als KV-Mitglied, das finanzielle Risiko zu minimieren.

- *Bildungsbeiträge für KV-Mitglieder:* Der Kaufmännische Verband unterstützt längerfristige Weiterbildungen von treuen KV-Mitgliedern mit interessanten Studiendarlehen.
- *Online-Ratgeber Weiterbildung:* Auf unserer Webseite finden Sie alle Informationen zu Ihrer Weiterbildung inklusive Vorlagen für Weiterbildungsvereinbarungen mit Ihrem Arbeitgeber.

Alles rund um Ihre Weiterbildung finden Sie unter

[www.kvschweiz.ch/weiterbildungsvorteile](http://www.kvschweiz.ch/weiterbildungsvorteile)

Darüber hinaus profitieren Sie von Vergünstigungen bei zahlreichen Partnern wie Krankenkassen, Ferienanbietern, Autoversicherern, Onlineshopping etc.: [www.kvschweiz.ch/Partnervorteile](http://www.kvschweiz.ch/Partnervorteile)

Wenn Sie die Vorteile einer Mitgliedschaft überzeugt haben:

[www.kvschweiz.ch/beitreten](http://www.kvschweiz.ch/beitreten)



