ICT-SALÄRSTUDIE 2024

EMPLOYMENT CONDITIONS REPORT

IMPRESSUM

SWISSICT SALÄRSTUDIE 2024

Herausgeber & © 2024 by:
swissICT, Schweizerischer Verband der Informations- und Kommunikationstechnologie. Alle Rechte vorbehalten.

Inhalt & Layout: Cornelia Ammon, Jürg Baumgartner, Paul Brodmann, Jürgen Fischer, Giovanni Groppo, Urs Gurtner, Jennifer Hallam, Flavia Halter, Philipp Heller, Michael Hürlimann, Nicole Kaeser, Riva Ricardo, Peter Roher, Lukas Ruggli, Claudia Schaer, Gerhard Storz, Myriam Thalmann.

Gestaltung/Grafik: VisuellKomm Staudenmann GmbH, Bern

Fragen & Bestellungen: swissICT, Vulkanstrasse 120, 8048 Zürich
+41 43 336 40 20, info@swissict.ch, swissict.ch

Alle Rechte an der Salärstudie, einschliesslich an deren Aufbau, Auswahl, Gestaltung, Layout und Grafik liegen bei swissICT. Der Besteller eines Exemplars der Salärstudie erwirbt das einfache, nicht ausschliessliche und nicht übertragbare Recht, die Salärstudie für eigene Zwecke innerhalb der eigenen Abteilung zu nutzen. Jede andere oder darüber hinausgehende Nutzung oder Verwertung, namentlich jede Form der Vervielfältigung, der Nachdruck, die ganz oder auszugsweise Wieder- oder Weitergabe der Salärstudie oder von deren Daten oder Inhalten, das Hochladen oder Anbieten zum Herunterladen sowie das Ändern der Salärstudie oder von deren Inhalten sind nur mit vorgängiger schriftlicher Zustimmung von swissICT gestattet. Mit der Bestellung und dem Erwerb eines Exemplars der Salärstudie erklären Sie sich mit diesen Nutzungsbedingungen einverstanden.

INHALT

EINLEITUNG
Seite 5

ARBEITSZEIT
Seite 6

FERIENTAGE
Seite 11

AUSZAHLUNGSRATEN
Seite 17

BÜRO-PRÄSENZ
Seite 20

HOME-OFFICE FINANZIELL
Seite 24

HOME-OFFICE MATERIELL
Seite 27

MUTTER- UND VATERSCHAFTSURLAUB
Seite 30

UNBEZAHLTER URLAUB
Seite 36

WORKATION
Seite 41

FEIERTAGE IN DER SCHWEIZ
Seite 44

STATISTISCHE INFORMATIONEN
Seite 46

EDITORIAL

Die Digitalisierung und der stetige Wandel der Arbeitswelt stellen neue Anforderungen an Arbeitgeber und somit an die Arbeitsbedingungen von ICT-Fachkräften. Der aktuelle «Employment Conditions Report» gewährt einen detaillierten Einblick in die unterschiedlichen Anstellungsbedingungen auf dem Schweizer Markt. Lernen Sie die aktuellen Trends und Fakten kennen, die die Arbeitswelt in der Schweiz beeinflussen.

In einer Welt, die von rasanten technologischen Fortschritten und einer stetigen Veränderung der Arbeitswelt geprägt ist, ist es unabdingbar, sich mit den Arbeitsbedingungen der ICT-Fachkräfte in der Schweiz auseinanderzusetzen. Durch den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften erhöht sich der Druck auf die Arbeitgeber, sich Gedanken über das eigene Leistungsangebot zu machen. Nur die monetären Bedingungen anzupassen, greift vielfach zu kurz und hat erwiesenermassen nur einen kurzfristigen Effekt auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Optionen und grosszügige Ferienregelungen. Das sind nur einige Beispiele, wie Unternehmen versuchen, sich selbst und die Arbeitswelt für die Fachkräfte attraktiver und anpassungsfähiger zu gestalten. Diese Anstrengungen sind essenziell, um auf dem umkämpften Arbeitsmarkt Schweiz für die Fachkräfte interessant und gewinnend zu bleiben. Doch es ist wichtig, sich als Unternehmen zu überlegen, welche Anreize für die eigene Belegschaft die richtigen sind und zur eigenen Kultur passen. Schlussendlich steht immer noch die nachhaltige Wirtschaftlichkeit für jede Unternehmung im Vordergrund. Nicht alle Benefits lassen sich finanzieren und machen aus betrieblicher Sicht Sinn. Daher ist es für alle Beteiligten interessant zu wissen, wo man steht.

Der Employment Conditions Report 2024 bietet eine umfassende Analyse der Anstellungsbedingungen der ICT-Fachkräfte. Sie erhalten Einblicke, wie dynamisch die Entwicklung der Arbeitswelt innerhalb der ICT-Branche verläuft. Hat sich der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten und Viertagewoche tatsächlich verfestigt resp. in den Resultaten des Reports niedergeschlagen? Oder ist dies vorerst nur ein medial begleiteter Trend? Arbeiten tatsächlich in Ihrer Region die Fachkräfte grösstenteils von zu Hause aus oder sind sie nicht viel mehr vor Ort tätig? Ist Workation immer noch eine Ausnahme? Haben sich die Unternehmen den Wünschen der Arbeitnehmenden angepasst? Auf diese Fragen erhalten Sie auf den folgenden Seiten Einblicke und punktuell umfassende Antworten. Ich lade Sie herzlich ein, den vorliegenden Bericht zu lesen, zu reflektieren und als Grundlage für Ihre Diskussionen zu nutzen. Insbesondere wenn es um die Frage geht, wie die Zukunft der ICT-Arbeitswelt in der Schweiz gestaltet werden könnte. Ich bin sehr gespannt, in welche Richtung sich die Entwicklungen bewegen werden.

Urs Gurtner
Leiter Arbeitsgruppe «Saläre der ICT» ab 2025

EINLEITUNG

An der diesjährigen Salär-Erhebung haben 261 Unternehmen teilgenommen und die Saläre von 38'513 Informatikern respektive Telekommunikationsfachkräften angegeben. Aus den Rückmeldungen der 261 Unternehmen und Organisationen ist dieser Report entstanden. Stichtag der Datenerhebung ist jeweils der 1. Mai.
Vor rund einem Jahr erhielten wir vermehrt Anfragen bezüglich den Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen in der Welt der Informatiker:innen. Dies war wenig überraschend nach den Auswirkungen der letzten drei Jahre. Gespräche mit Fachspezialist:innen aus den Arbeitsgruppen zeigten uns zusätzlich die Relevanz des Themas für die künftige Positionierung von Unternehmen auf.

Mehr erfahren?

Siehe Interview mit Expert:innen der SBB und Post:
swissict.ch/zusammenarbeitsformen-haben-sich-in-den-letzten-zwei-jahren-veraendert

Das Interesse an diesen Erkenntnissen sowie an der darauf aufbauenden Entwicklung war für uns Anlass, eine regelmässige Umfrage ins Leben zu rufen, die in Verbindung mit unserer Gehaltsstudie steht und branchenübergreifend gilt.
Die swissICT-Reports sind die umfassendsten Analysen dieser Art in der Schweiz. Sie liefern unter anderem Angaben zum Einkommen von rund 50 verschiedenen ICT-Berufen und neun Kompetenzstufen.

Inhalt

In diesem Report finden Sie zu jedem Thema bzw. jeder Fragestellung einen allgemeinen Informationstext, Grafiken und Tabellen. Diese Grafiken und Tabellen enthalten jeweils Angaben zu den Summenwerten, den Werten nach Regionen und Branchen.

Wir verzichten bewusst auf umfangreichere Bewertungen der Resultate, wie dies auch in den Basic und Premium Reports der Fall ist, da eine Interpretation von verschiedenen Faktoren abhängig ist und nicht allgemeingültig getroffen werden sollte. Wir laden Sie dazu ein, die Resultate unter Ihren eigenen, individuellen Gesichtspunkten zu studieren.

Sollten Sie danach weitere Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne auch mit Expert:innen aus den Arbeitsgruppen zur Verfügung. Schreiben Sie uns Ihre Fragen oder Ihr Anliegen an:
salaerstudie@swissict.ch

Basic & Premium Reports

Nebst dem Employment Conditions Report bietet swissICT die Basic Reports zu den operativen Berufsbildern und den Kompetenzstufen Junior (S1), Professional (S2) und Senior (S3). Wer mehr erfahren möchte, und z.B. Interesse an den Management-Ebenen bzw. den Leitungsberufen hat, wird in dem rund 900 Seiten starken Dokument und den weiteren Ausgabeformen des Premium Reports fündig. Zudem wird in den Reports der Einfluss von Branche, Alter, Unternehmensgrösse und Region analysiert.
Diese Informationen liefern Grundlagen für Salär-Systeme, Budgetierung oder Lohnverhandlungen.

Die Vergleichbarkeit der Basic- und Premium-Report-Daten und die Qualität dieser Untersuchung hängen wesentlich von genauen Beschreibungen der Berufe und Kompetenzstufen ab. Sie finden diese unter:
berufe-der-ict.ch

Die Auswertungen sind als PDF, Online-Report oder Excel-Datei erhältlich. Weitere Informationen finden Sie unter:
swissict.ch/product-category/ict-salaer-studie

Feedback für die Weiterentwicklung?

Es würde uns freuen zu erfahren, was Sie von unserem neuen Produkt halten und wie wir dieses in den kommenden Jahren weiterentwickeln können, um Ihnen zusätzlichen Mehrwert bieten zu können.

Nutzen Sie unser Feedback-Formular:
form.jotform.com/swissict/feedback-ECP

ARBEITSZEIT

> “WIE VIELE STUNDEN PRO WOCHE BETRÄGT DIE SOLLARBEITSZEIT IN IHREM UNTERNEHMEN?”

Die Arbeitszeit ist ein wichtiger Bestandteil jedes Arbeitsvertrags und relevant, ob eine Fachkraft sich für eine Arbeitgeberin entscheidet. Sie beeinflusst den Lohn pro Zeiteinheit und ist wichtig für die Rekrutierung gesuchter Fachkräfte. Über die letzten Jahre nahm die Arbeitszeit in allen Wirtschaftszweigen ab – je nach Branche unterschiedlich stark. Der Trend zur Teilzeitarbeit wird zukünftig den Arbeitsmarkt und somit auch die Arbeitszeit von Informatiker:innen verändern.

Gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS) ist im europäischen Vergleich im Jahr 2022 die Normalarbeitszeit von Schweizer Arbeitnehmenden mit 41.7 Stunden pro Woche eher hoch: Die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den Ländern der **Europäischen Union (EU-27)** betrug im Jahr 2021 40.5 Stunden pro Woche. Einzig Griechenland übertraf unseren Durchschnitt mit 43.2 Stunden pro Woche. In der Schweiz scheint der Trend zur Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen überdurchschnittlich verbreitet zu sein.

Gesetzliche Regelungen der Arbeitszeit

Maximal 45 Stunden pro Woche: Diese Regelung gilt für die Mehrheit von Angestellten in verschiedenen Bereichen wie in industriellen Betrieben, Büros oder in technischen Berufen wie z. B. in der Informatik. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden gilt als Jahresdurchschnitt und muss während mindestens acht Wochen eingehalten werden.

Überstunden: Überstunden treten auf, wenn die maximale, vertraglich geregelte Arbeitszeit überschritten wird. Sie sollten eine Ausnahme sein und dürfen nicht mehr als zwei Stunden pro Tag betragen. Sie müssen durch Freizeit von gleicher Dauer oder mit einem Lohnzuschlag von 25% abgegolten werden. Dies gilt nur, wenn keine anderweitige Vereinbarung vorliegt.
Die Abgeltung von Überstunden kann im gesetzlichen Rahmen im Arbeitsvertrag zudem

sehr individuell geregelt werden. Beispielsweise können Überstunden auch auf sogenannte Langzeitarbeitszeitkonti fliessen, welche einen grösseren Ferienbezug oder eine frühere Pensionierung ermöglichen.

Überzeit: Als Überzeit gelten Stunden, die über die gesetzlich festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden hinaus geleistet werden. Überzeit wird nach Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25% oder durch Ferien ausgeglichen. Die Kompensation durch Ferien muss innerhalb von 14 Wochen oder innerhalb einer vereinbarten Zeitspanne (die aber 12 Monate nicht überschreiten darf) erfolgen.

Ruhe- und Arbeitszeit: Die Einhaltung von ausgewogenen Arbeits- und Ruhezeiten ist ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitsschutzes, um damit verbundene Unfälle sowie krankheitsbedingte Abwesenheiten zu vermeiden. Darüber hinaus gewährleistet sie Arbeitnehmenden ein soziales Leben, indem beispielsweise der Sonntag als Ruhetag festgelegt wird. Das Arbeitsgesetz schreibt vor, dass Arbeitnehmende bestimmte Mindestruhezeiten einhalten müssen und legt auch die Gestaltung von Schichtplänen fest.

Reduktion der Arbeitsstunden

Weniger arbeiten bei gleichem Lohn: Was nach Wunschdenken klingt, ist für viele Menschen in Island mittlerweile zur Realität geworden. Nachdem die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit mehrere Jahre lang getestet wurde, haben über 85% der arbeitenden Bevölkerung nun die Möglichkeit, ihre Arbeitswoche ohne Lohneinbusse bis zu drei Stunden zu verkürzen. In Deutschland, aber auch in der Schweiz erfreut sich das Modell der Viertagewoche steigender Beliebtheit.

ZUSAMMENHÄNGE ZWISCHEN ARBEITSVOLUMEN UND DER JÄHRLICHEN BZW. WÖCHTENTLICHEN ARBEITSZEIT

Tatsächliche jährliche Arbeitszeit pro Arbeitsstelle	=	Tatsächliches jährliches Arbeitsvolumen	:	Gesamtzahl Beschäftigte
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit pro Arbeitsstelle	=	Tatsächliches jährliches Arbeitsvolumen	:	Normale Anzahl Beschäftigungswochen aller Beschäftigten pro Jahr

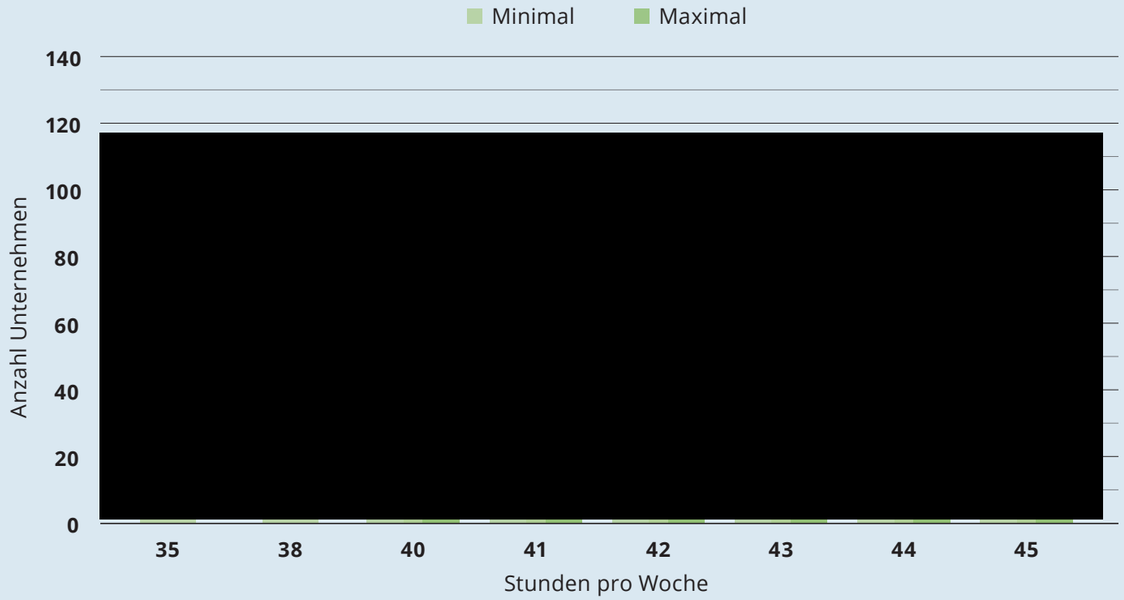
Für jeden Beschäftigten

Normale Anzahl Beschäftigungswochen pro Jahr				
=				
Theoretische Anzahl Beschäftigungswochen pro Jahr (365/7 oder 366/7)	–	Anzahl Ferienwochen pro Jahr	–	Anzahl Ferientage in Wochen umgerechnet

© Quelle BFS, Bundesamt für Statistik / www.bfs.admin.ch/asset/de/1424400

SUMMEN-WERTE ARBEITSZEIT PRO WOCHE

Es ist nicht überraschend, dass 40- und 42-Stunden-Wochen am häufigsten vorkommen. Die Bandbreite der Arbeitszeiten liegt zwischen [redacted] Stunden pro Woche. Dies betont die Bedeutung dieses Aspekts bei der Gestaltung der internen Kultur.



SUMMEN-WERTE ARBEITSZEIT PRO WOCHE

	Min.	25%	Median	75%	Max.	Mittelwert	Stand. Abw.
Mindest-Werte	[redacted]						
Maximal-Werte	[redacted]						

NACH BRANCHEN

In manchen Sektoren, wie beispielsweise der IT-Dienstleistungsbranche und im öffentlichen Sektor, sind erhebliche Unterschiede zwischen den tiefsten und höchsten Werten erkennbar. Die [redacted]-Stunden-Woche mit minimalen Arbeitszeiten ist nicht weit verbreitet und stellt somit nach wie vor eine Seltenheit dar.

NACH BRANCHEN FÜR MINIMAL-WERTE

	Anzahl Firmen	Min. Min.	Min. 25%	Min. Median	Min. 75%	Min. Max.	Min. Mittel-wert	Min. Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]							
Bau								
Bildung								
Energie- u. Wasservers.								
Finanzdienstleistungen								
Gesundheit u. Soziales								
Handel								
Informatik-DL								
Nachr.überm., Telkom.								
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)								
Transport u. Verkehr								
Übrige Dienstleistungen								
Übrige Industrie								
Versicherung (exkl. Sozialvers.)								

NACH BRANCHEN FÜR MAXIMAL-WERTE

	Anzahl Firmen	Max. Min.	Max. 25%	Max. Median	Max. 75%	Max. Max.	Max. Mittelwert	Max. Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]							
Bau								
Bildung								
Energie- und Wasserversorgung								
Finanzdienstleistungen								
Gesundheit und Soziales								
Handel								
Informatikdienstleistungen								
Nachrichtenüberm., Telekom.								
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)								
Transport und Verkehr								
Übrige Dienstleistungen								
Übrige Industrie								
Versicherung (exkl. Sozialvers.)								

NACH REGIONEN ARBEITSZEIT PRO WOCHE

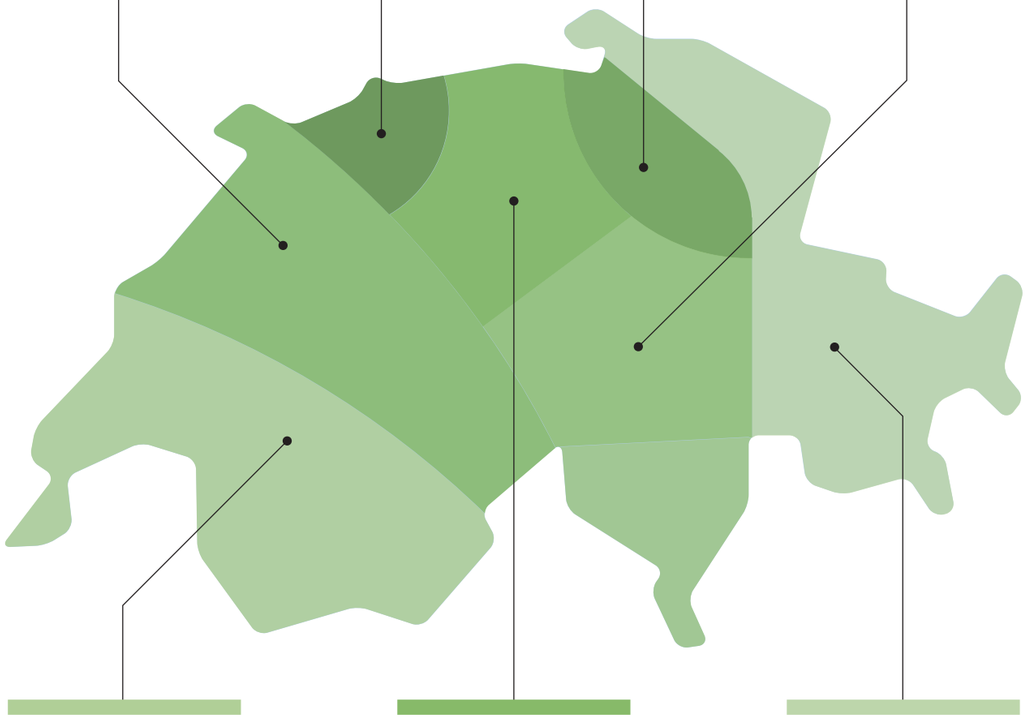
Geringe Unterschiede in den Medianwerten sind regional zu beobachten, wobei sie tendenziell in westlicher Richtung leicht zurückgehen. Es ist beachtenswert, dass die maximalen ICT-Arbeitszeiten in der Schweiz bis zu [redacted]

Bern
Min. Median [redacted]
Max. Median

Basel
Min. Median [redacted]
Max. Median

Zürich
Min. Median [redacted]
Max. Median

Zentralschweiz
Min. Median [redacted]
Max. Median



Westschweiz
Min. Median
Max. Median [redacted]

Mittelland
Min. Median [redacted]
Max. Median

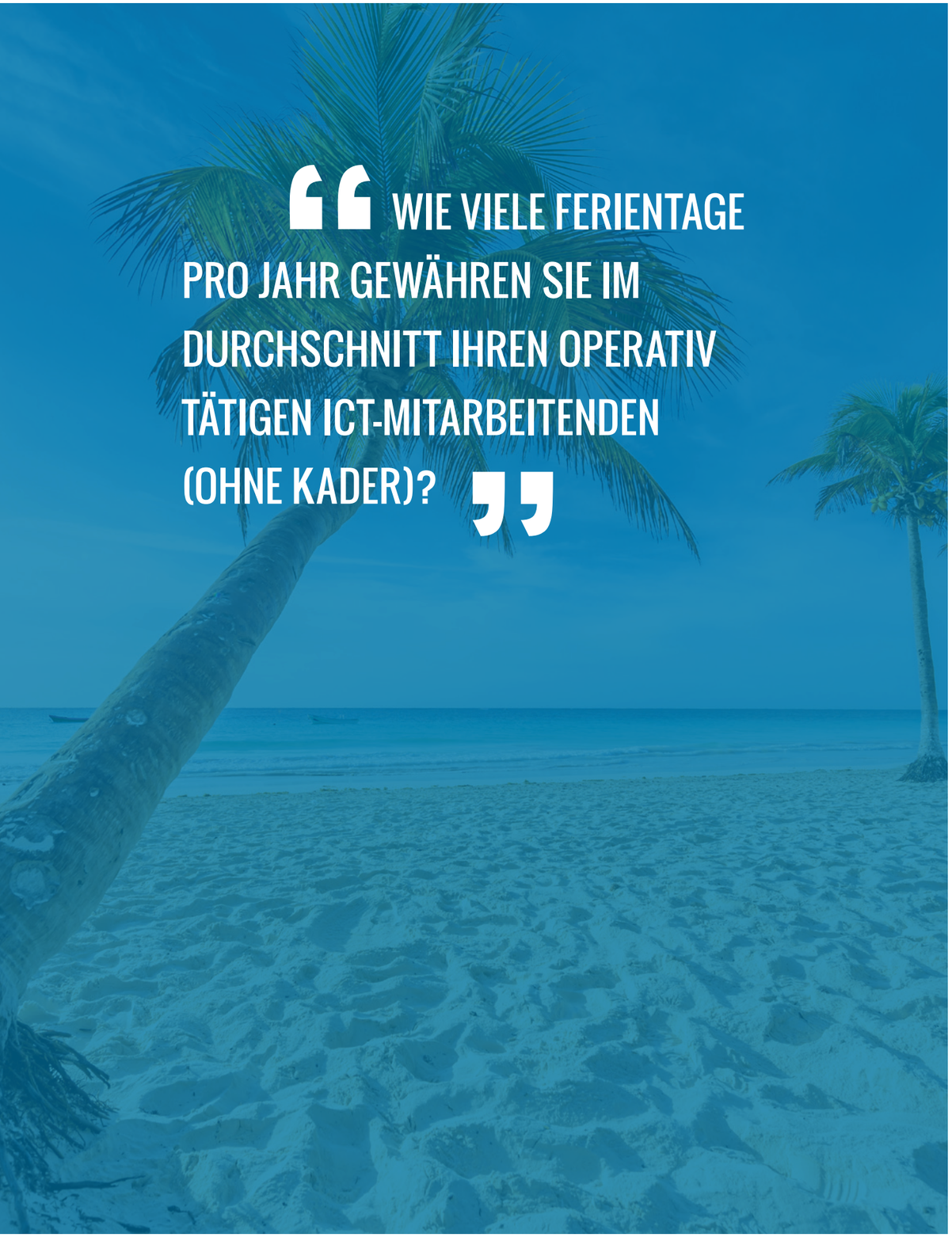
Ostschweiz
Min. Median [redacted]
Max. Median

NACH REGIONEN FÜR MINIMAL-WERTE

	Anzahl Firmen	Min. 25%	Min. Median	Min. 75%	Min. Mittelwert	Min. Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]					
Basel						
Bern						
Mittelland						
Ostschweiz						
Westschweiz						
Zentralschweiz						
Zürich						

NACH REGIONEN FÜR MAXIMAL-WERTE

	Anzahl Firmen	Max. 25%	Max. Median	Max. 75%	Max. Mittelwert	Max. Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]					
Basel						
Bern						
Mittelland						
Ostschweiz						
Westschweiz						
Zentralschweiz						
Zürich						



FERIENTAGE

Der Mindestferienanspruch für Arbeitnehmende bis zum 20. Altersjahr beträgt gemäss dem Obligationenrecht fünf Wochen pro Jahr, danach vier Wochen. Viele Arbeitsverträge sehen einen höheren Ferienanspruch vor, um die Anstellung für Mitarbeitende attraktiver zu gestalten. Aus diesem Grund ist es wichtig, markt- und branchenübliche Ferienansprüche zu kennen.

In den vergangenen 25 Jahren hat die Anzahl der Ferientage in der Schweiz kontinuierlich zugenommen. In der Informations- und Kommunikationsbranche (d. h. bei ICT-Firmen) liegt die Zahl der Ferientage im Vergleich zu anderen Branchen gemäss Angaben des Bundesamts für Statistik (BFS) im mittleren Bereich.

Ferien in der digitalen Arbeitswelt

Die Bedeutung von Ferien verändert sich in der Arbeitswelt kontinuierlich und hängt von verschiedenen Faktoren wie zum Beispiel der Arbeitskultur, der Arbeitsbelastung und der Flexibilität von Arbeitgebenden ab.
Besonders für Arbeitnehmende in einem anspruchsvollen Tätigkeitsgebiet und mit langen Arbeitstagen sind Ferientage für die physische und mentale Erholung von grosser Bedeutung. Ferien fördern die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden und steigern deren Arbeitsproduktivität.

In einer zunehmend globalen und digitalen Arbeitswelt kann die bestehende Möglichkeit des mobilen Arbeitens eine Chance, aber auch eine Herausforderung darstellen. Mittels Cloud-Lösungen oder VPN-Verbindungen ermöglichen mobile Endgeräte das zeit- und ortsunabhängige Arbeiten, was dazu führt, dass Freizeit und Arbeit weniger strikt getrennt werden. Eine Begleiterscheinung davon ist, dass Mitarbeitende am späten Abend, am Wochenende und/oder in ihren Ferien ihre E-Mails bearbeiten und weitere Arbeiten erledigen.

Umso wichtiger ist es deshalb, dass Unternehmen die Ferientage ihrer Mitarbeitenden klar regeln und die ihnen zustehende Erholung ermöglichen.

Trends

Arbeitnehmer:innen in der Schweiz haben immer mehr Ferien. Innerhalb von zwanzig Jahren hat ihre durchschnittliche jährliche Feriendauer um eine halbe Woche zugenommen. Auch die Volksabstimmung von März 2012, in der sich die Schweizer gegen mehr Ferien entschieden hatten, hat den Trend nicht gebrochen.

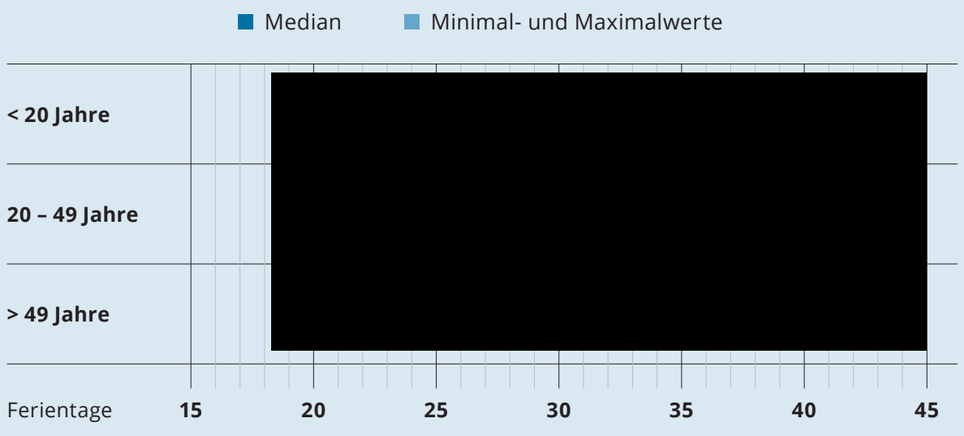
Die Erwerbstätigen in der Schweiz haben durchschnittlich fünf Wochen Ferien. Allerdings variieren die Ferienansprüche stark nach Branchen und Altersklassen. In der Informatik liegen die Werte im Schnitt deutlich höher als das gesetzliche Minimum.

Gesetzliche Regelung von Ferien

Gemäss dem Obligationenrecht beträgt der Mindestferienanspruch bis zum 20. Lebensjahr fünf Wochen pro Jahr, für alle anderen Arbeitnehmenden vier Wochen. Das Gesetz sieht vor, dass mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängen müssen. Ferien dienen der Erholung und dürfen nicht durch eine Geldleistung entschädigt werden.

SUMMEN-WERTE ANZAHL FERIENTAGE, ALTER

Die Anzahl Ferientage (Median) bewegen sich für die verschiedenen Altersgruppen in einem engen Rahmen, betragen für < 20-Jährige 25 Tage (gesetzliches Minimum), für 20–49-Jährige ebenfalls 25 Tage (5 Tage über dem gesetzlichen Minimum) und für > 49-Jährige 28 Tage (8 Tage über dem gesetzlichen Minimum).



SUMMEN-WERTE ANZAHL FERIENTAGE, ALTER

	Min.	25%	Median	75%	Max.	Mittel-wert	Stand. Abw.
< 20 Jahre							
20 – 49 Jahre							
> 49 Jahre							

NACH BRANCHEN PERSONEN UNTER 20 JAHREN

[redacted]

	Anzahl Firmen	Min.	25%	Median	75%	Max.	Mittel-wert	Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]							
Bau								
Bildung								
Energie- u. Wasservers.								
Finanzdienstleistungen								
Gesundheit u. Soziales								
Handel								
Informatik-DL								
Nachr.überm., Telkom.								
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)								
Transport u. Verkehr								
Übrige Dienstleistungen								
Übrige Industrie								
Versicherung (exkl. Sozialvers.)								

NACH BRANCHEN PERSONEN 20 – 49 JAHRE

Der Median beträgt in der Regel 25 Ferientage und streut bei den Min.- und Max.-Werten zwischen [redacted] Tagen.

	Anzahl Firmen	Min.	25%	Median	75%	Max.	Mittel-wert	Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]							
Bau								
Bildung								
Energie- u. Wasservers.								
Finanzdienstleistungen								
Gesundheit u. Soziales								
Handel								
Informatik-DL								
Nachr.überm., Telkom.								
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)								
Transport u. Verkehr								
Übrige Dienstleistungen								
Übrige Industrie								
Versicherung (exkl. Sozialvers.)								

NACH BRANCHEN PERSONEN ÜBER 49 JAHRE

Für die Altersgruppe 50+ variieren die Min.-/Max.-Werte im Vergleich zu den anderen von [redacted] Ferientagen (Übrige Dienstleistungen) pro Jahr und betragen im Summen-Median bis [redacted] Tage.

	Anzahl Firmen	Min.	25%	Median	75%	Max.	Mittelwert	Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]							
Bau								
Bildung								
Energie- und Wasserversorgung								
Finanzdienstleistungen								
Gesundheit und Soziales								
Handel								
Informatikdienstleistungen								
Nachr.überm., Telkom.								
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)								
Transport und Verkehr								
Übrige Dienstleistungen								
Übrige Industrie								
Versicherung (exkl. Sozialvers.)								

[redacted]

NACH REGIONEN PERSONEN UNTER 20 JAHREN

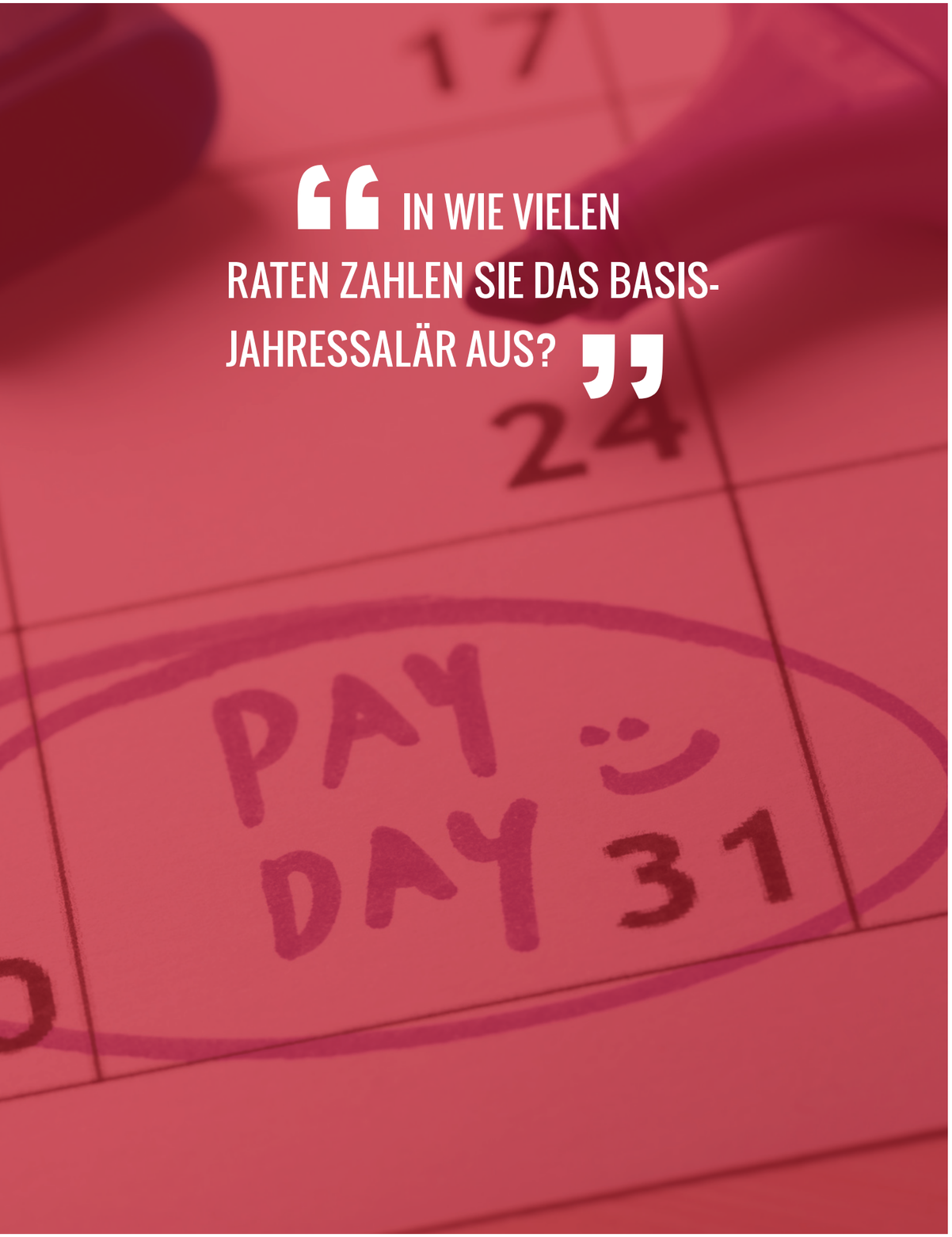
	Anzahl Firmen	Min.	25%	Median	75%	Max.	Mittelwert	Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]							
Basel								
Bern								
Mittelland								
Ostschweiz								
Westschweiz								
Zentralschweiz								
Zürich								

NACH REGIONEN PERSONEN 20 – 49 JAHRE

	Anzahl Firmen	Min.	25%	Median	75%	Max.	Mittelwert	Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]							
Basel								
Bern								
Mittelland								
Ostschweiz								
Westschweiz								
Zentralschweiz								
Zürich								

NACH REGIONEN PERSONEN ÜBER 49 JAHRE

	Anzahl Firmen	Min.	25%	Median	75%	Max.	Mittelwert	Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]							
Basel								
Bern								
Mittelland								
Ostschweiz								
Westschweiz								
Zentralschweiz								
Zürich								



AUSZAHLUNGS-RATEN

In der Schweiz ist es Standard, dass Arbeitgebende die Löhne jeweils am 25. des Monats auszahlen. Spätestens bis Ende Monat müssen die Löhne den Mitarbeitenden überwiesen werden. Bei Zahlungsverzug muss der Grund kommuniziert werden. Das geschuldete Salär sollte in der Regel innert fünf Tagen beglichen werden.

Nebst einem vertraglich geregelten Grundlohn gibt es in der Schweiz gesetzliche Vorgaben zu den Lohnabzügen, die Arbeitgebende vornehmen dürfen, wie beispielsweise die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern. Die genauen Regelungen dazu finden sich im Schweizerischen Obligationenrecht (OR) und im Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) sowie in weiteren Verordnungen und Gesetzen.

Der 13. Monatslohn

Der 13. Monatslohn ist eine schweizerische Spezialität. Das heisst, dass das Jahressalär in 13. Raten ausgerichtet wird. In den meisten grösseren und international ausgerichteten Firmen werden 12 Monatslöhne ausgerichtet. In KMU tendenziell eher 13 Raten. Die Auszahlung eines 13. Monatslohns ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Die meisten Unternehmen entlöhnen ihre Mitarbeitenden aber mit dieser arbeitsvertraglich geregelten Vergütungsart in der gleichen Höhe wie die restlichen Monatssaläre. Der 13. Monatslohn ist fester Bestandteil des regulären Salärs und ist kein Bonus. Er unterscheidet sich durch seine Auszahlungszeit vom monatlichen Gehalt. Es ist möglich, den 13. Monatslohn jährlich oder halbjährlich auszuzahlen. Bei einem Ein- oder Austritt unter dem Jahr wird er anteilsmässig geschuldet.

Um Missverständnissen vorzubeugen, sollte jeweils vom Jahressalär gesprochen werden.

Spesen, Provisionen und andere Erfolgsvergütungen

Für die Abrechnung und Auszahlung von Spesen empfiehlt es sich, ein Spesenreglement aufzusetzen. Eine gängige Regelung ist, dass Spesen, für welche die Belege bis zum 10. des Monats eingereicht wurden, mit dem Lohn bis

am 25. desselben Monats vergütet werden. Pauschalspesen werden monatlich mit dem Lohn ausbezahlt, allerdings nur zwölf Mal im Jahr.

Mitarbeitende im Stundenlohn

Mitarbeitende, die im Stundenlohn angestellt sind, erhalten den definitiven Lohn in der Regel im Folgemonat ausbezahlt, denn ihre effektiven Arbeitsstunden sind erst dann bekannt. Es besteht aber die Möglichkeit, zwei Auszahlungszeitpunkte zu definieren: Beispielsweise können die in der ersten Monatshälfte geleisteten Stunden bereits am 25. des Monats überwiesen werden, die Stunden der zweiten Hälfte am 10. des Folgemonats. Wird Mitarbeitenden im Stundenlohn ein 13. Monatslohn vergütet, wird dieser meist im Stundenlohn einberechnet, ebenso wie der jeweilige Ferienzuschlag.

Die gesetzliche Grundregelung

Art. 322 Abs. 1 des Obligationenrechts sieht vor, dass Arbeitgebende den Arbeitnehmenden den vertraglich geregelten Lohn entrichten. Arbeitnehmende haben zudem am Ende des Monats Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung.

Wenn nicht anders vereinbart, so ist gemäss Art. 323 Abs. 1 der Lohn Ende des Monats zu überweisen.

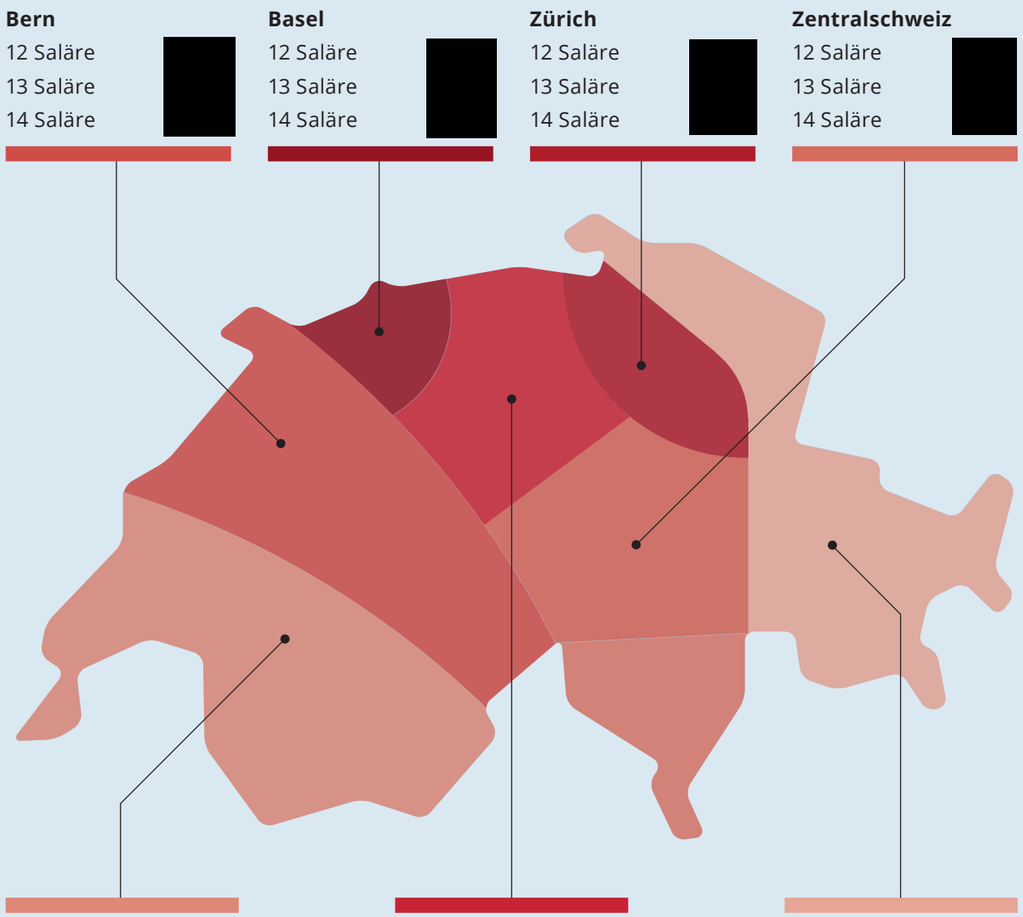
SUMMEN-WERTE AUSZAHLUNGSRATEN SALÄR

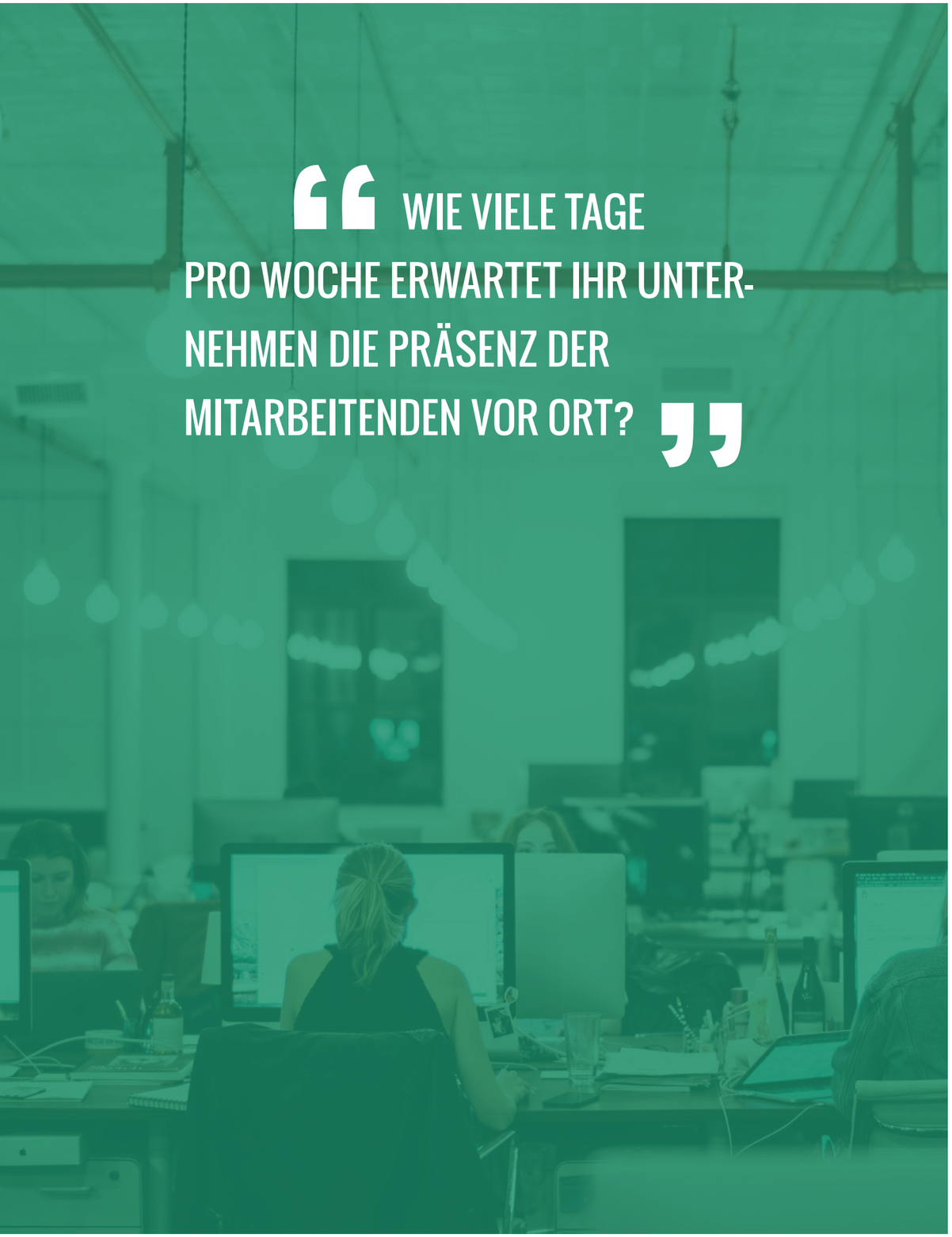
NACH BRANCHEN AUSZAHLUNGSRATEN SALÄR

In den meisten Branchen werden mehrheitlich [redacted] Monatslöhne entrichtet. Nur in den Sektoren Bildung, Finanzdienstleistungen, Informatikdienstleistungen sowie Nachrichtenübermittlung/Telekommunikation werden mehrheitlich [redacted] Monatslöhne ausbezahlt.

NACH REGIONEN AUSZAHLUNGSRATEN SALÄR

Die Mehrheit der Nennungen mit der Auszahlungsrate von [redacted] konzentriert sich auf die Region Zürich, was sie von den anderen Gebieten abgrenzt. Sie richtet sich wahrscheinlich eher nach den globalen Massstäben, wie sie beispielsweise bei internationalen Unternehmen üblich sind.





BÜRO-PRÄSENZ

In der Schweiz gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen darüber, wie viele Tage oder Stunden im Büro oder an einem definierten Arbeitsort verbracht werden müssen. Die Präsenzzeit hängt von verschiedenen Faktoren wie z. B. der Art der Arbeit, der Unternehmenskultur oder den Bedürfnissen des Unternehmens ab. Die Präsenzzeit der Arbeitnehmenden im Büro kann jedoch individuell in Arbeits- oder Tarifverträgen geregelt werden. In der Branche ist ein klarer Trend zur Remote-Arbeit (Home-Office) zu verzeichnen.

Eine wachsende Anzahl an Unternehmen bietet ihren Arbeitnehmenden vermehrt flexible Arbeitszeiten, einschliesslich der Möglichkeit, Teilzeit oder remote zu arbeiten. Als Remote-Arbeit wird das Arbeiten von geografisch unabhängigen Orten aus bezeichnet. Besonders in der ICT-Branche besteht grosses Potenzial, zukünftig vermehrt auf Remote-Arbeit zu setzen.

Um ein produktives Arbeitsumfeld zu schaffen, ist es in jedem Fall wichtig, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende klar kommunizieren, was die gegenseitigen Erwartungen sind. Eine Möglichkeit, die Anwesenheit zu regeln, ist eine sogenannte Präsenzrichtlinie.

Präsenzrichtlinie zur internen Regelung

In einer Präsenzrichtlinie wird die Anwesenheit der Mitarbeitenden geregelt. Die Richtlinien sind vorwiegend von den Bedürfnissen des Unternehmens abhängig.

Unternehmen können klare Richtlinien vorgeben, dass Mitarbeitende an bestimmten Tagen für Meetings oder andere Arbeiten im Büro sein müssen, während sie an den anderen Tagen im Home-Office arbeiten können.

Zudem sind weitere und flexiblere Regelungen möglich. Mitarbeitende können z. B. ihre Präsenz im Büro selbst bestimmen, bei dieser Abmachung werden keine fixen Präsenztage vorgeschrieben. In diesem Fall wird jedoch er-

wartet, dass die Mitarbeitenden ihre Aufgaben und Projekte fristgerecht und in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Unternehmens erledigen.

Unabhängig davon, wie die Präsenzrichtlinie in einem Unternehmen geregelt wird, ist es wichtig, klar und transparent zu kommunizieren, was von den Mitarbeitenden bezüglich der Anwesenheit erwartet wird. Im besten Fall wird die Präsenzregelung vertraglich festgehalten. Die Richtlinien sollten fair und ausgewogen sein. Gerade die Kommunikationswege sollten bei Remote-Arbeit klar festgelegt werden.

SUMMEN-WERTE ANZAHL TAGE MIT BÜRO-PRÄSENZ

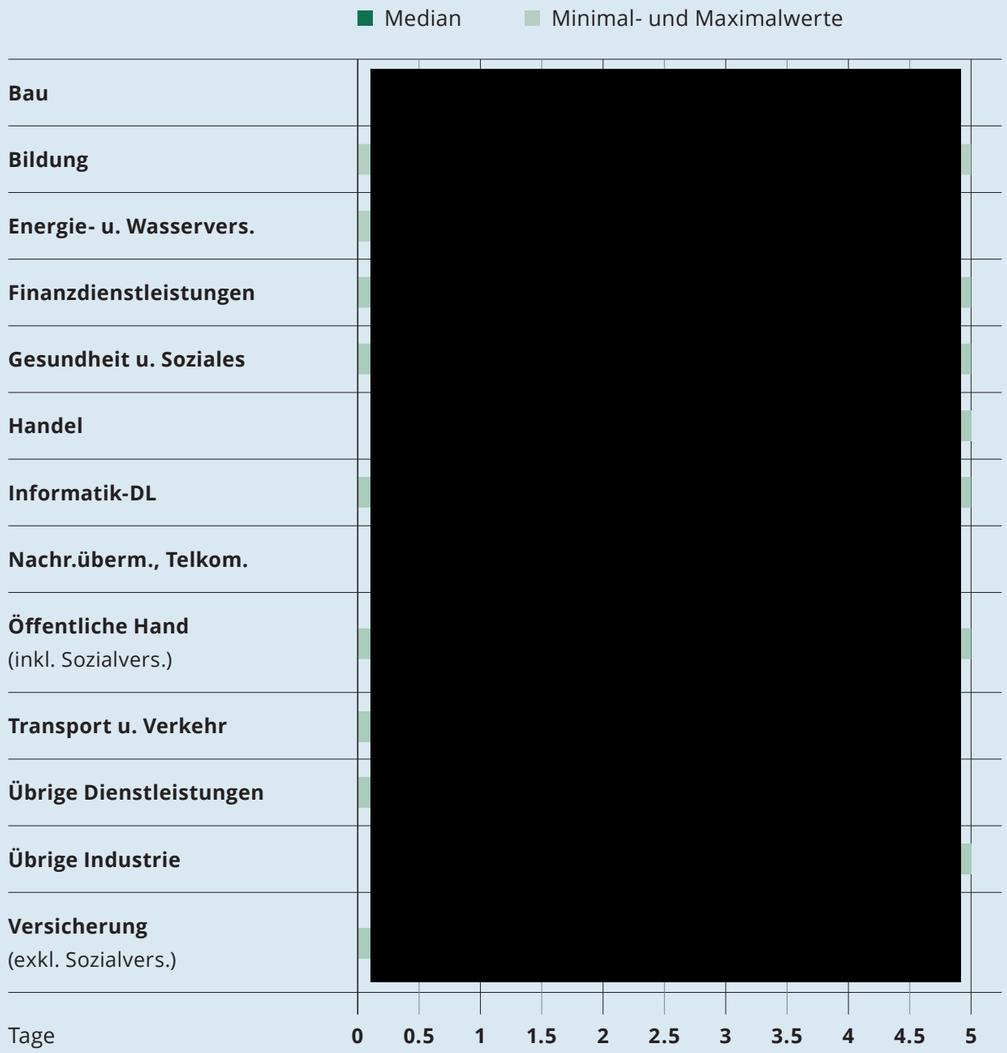
Über [redacted] der Unternehmen gestatten es ihren Angestellten, auch von zu Hause aus zu arbeiten. In mehr als der Hälfte aller befragten Firmen müssen Mitarbeitende an höchstens zwei Tagen oder sogar überhaupt nicht im Büro erscheinen. Die letzten [redacted] der Unternehmen gaben an, dass ihre Angestellten keinerlei Verpflichtung haben, im Büro zu arbeiten, sondern ihren Arbeitsort frei wählen können. Die Einführung von Halbtagesregelungen ist eindeutig nicht im Trend.

SUMMEN-WERTE ANZAHL TAGE MIT BÜRO-PRÄSENZ

	25%	Median	75%	Mittelwert	Stand. Abw.
Bürotage / Woche	[redacted]				

NACH BRANCHEN ANZAHL TAGE MIT BÜRO-PRÄSENZ

In verschiedenen Branchen wird im Median eine Präsenz im Büro von 1,5 bis 4 Tagen pro Woche erwartet. Die Unterschiede in dieser Hinsicht sind in den Branchen ausgeprägter als in den Regionen. Einige Branchen weisen eine sehr breite Spanne auf. Dies betont auch die Vielfalt, die sich ansonsten als integraler Bestandteil der Arbeitskultur manifestiert.

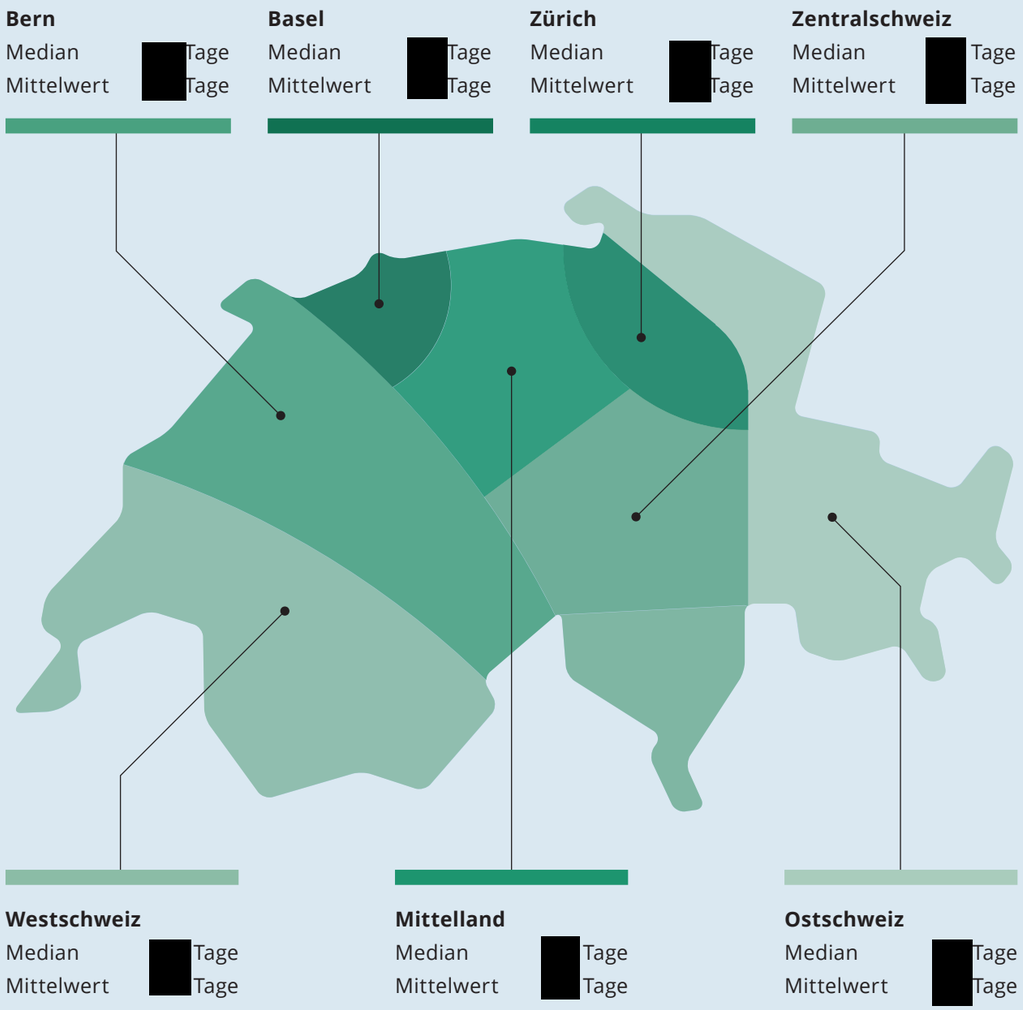


NACH BRANCHEN ANZAHL TAGE MIT BÜRO-PRÄSENZ

	Anzahl Firmen	25%	Median	75%	Mittelwert	Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]					
Bau						
Bildung						
Energie- und Wasserversorgung						
Finanzdienstleistungen						
Gesundheit und Soziales						
Handel						
Informatikdienstleistungen						
Nachr.überm., Telkom.						
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)						
Transport und Verkehr						
Übrige Dienstleistungen						
Übrige Industrie						
Versicherung (exkl. Sozialvers.)						

NACH REGIONEN ANZAHL TAGE MIT BÜRO-PRÄSENZ

In der Regel wird erwartet, dass man [redacted] im Büro anwesend ist, wobei in der Ost- und Westschweiz eine höhere Präsenz im Büro eingefordert wird.



NACH REGIONEN ANZAHL TAGE MIT BÜRO-PRÄSENZ

	Anzahl Firmen	25%	Median	75%	Mittel-wert	Stand.-Abw.
Summen-Werte	[redacted]					
Basel						
Bern						
Mittelland						
Ostschweiz						
Westschweiz						
Zentralschweiz						
Zürich						

HOME-OFFICE FINANZIELL

Die Möglichkeit zu freiwilliger Home-Office-Arbeit hat sich in vielen Betrieben etabliert. Gemäss Obligationenrecht stellt der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden das Material zur Verfügung, welches zur Verrichtung der Arbeit benötigt wird.

Inwiefern Arbeitgebende den Mitarbeitenden die Auslagen für das Home-Office entschädigen, ist abhängig davon, ob Home-Office auf Wunsch des Mitarbeitenden erfolgt, der Arbeitgebende diese Möglichkeit einräumt oder zwingende bzw. besondere Umstände wie zum Beispiel eine Pandemie vorliegen.

Grundsätzlich sind Arbeitgebende nicht dazu verpflichtet, den Arbeitnehmenden die Möglichkeit von Home-Office zu bieten. Auf Wunsch der Mitarbeitenden kann freiwilliges Home-Office aber gewährt werden. Wenn den Mitarbeitenden in den Betriebsräumen des Unternehmens ein vollständig eingerichteter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, kann vereinbart werden, dass die Arbeitnehmenden keine Entschädigung für ihre Home-Office-Auslagen erhalten (z. B. für anfallende Stromkosten, Miete etc.).

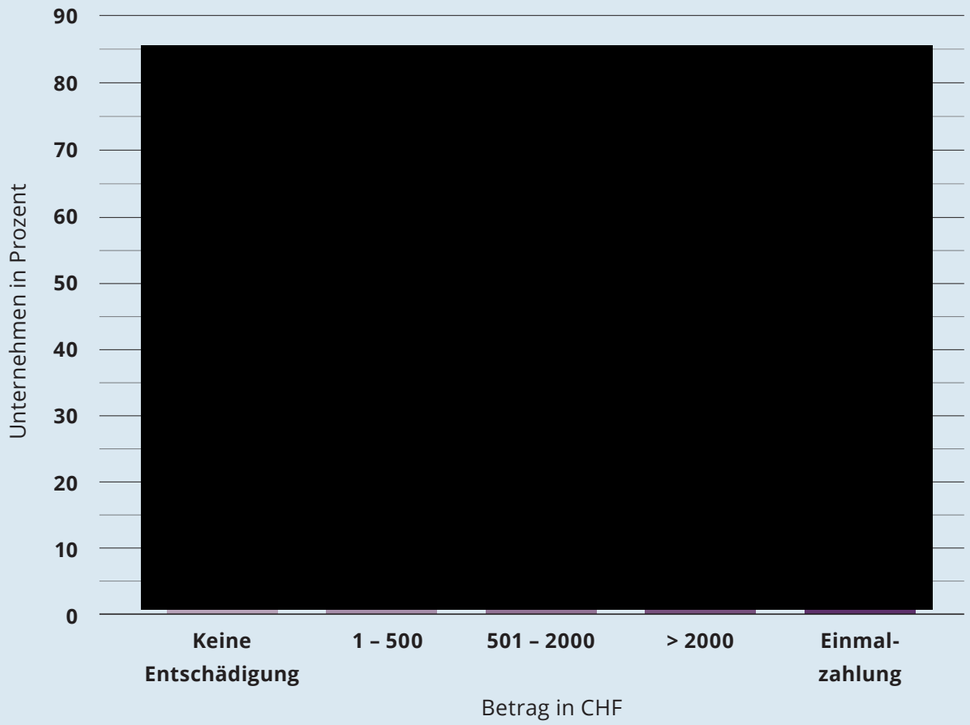
Wird Home-Office (behördlich) angeordnet, muss der Mitarbeitende für seine Auslagen eine angemessene finanzielle Entschädigung erhalten. Besonders für Kosten einzelner Auslagen wie zum Beispiel höhere Strom- oder Internetkosten ist es sinnvoll, den Mitarbeitenden eine Pauschale zu gewähren. Zudem müssen Arbeitgebende die nötige ICT-Infrastruktur (Laptop, Bildschirm etc.) zur Verfügung stellen.

Marktdaten als Grundlage für Home-Office-Entschädigungen

Da sich das Home-Office in vielen Unternehmen erst in jüngster Zeit etabliert hat, fehlen aktuell Informationen zu marktüblichen finanziellen Entschädigungen. Die aktuelle swissICT-Erhebung kann als erste Grundlage für Standards verwendet werden und dient Unternehmen für das Erstellen interner Regelungen.

SUMMEN-WERTE JÄHRLICHE FINANZIELLE HOME-OFFICE ENTSCHÄDIGUNG

Über [redacted] der Unternehmen entrichten keine Home-Office-Entschädigung, [redacted] jährlich maximal CHF 500 und [redacted] mehr. Einmal-Zahlungen bei Neuanstellungen sind sehr selten (ca. 1%).



SUMMEN-WERTE JÄHRLICHE FINANZIELLE HOME-OFFICE ENTSCHÄDIGUNG

	keine Entschädigung	1 – 500	501 – 2000	> 2000	Einmal-zahlung
Anzahl Nennungen	[redacted]				
%-Nennungen					

NACH BRANCHEN JÄHRLICHE FINANZIELLE HOME-OFFICE ENTSCHÄDIGUNG

[redacted]

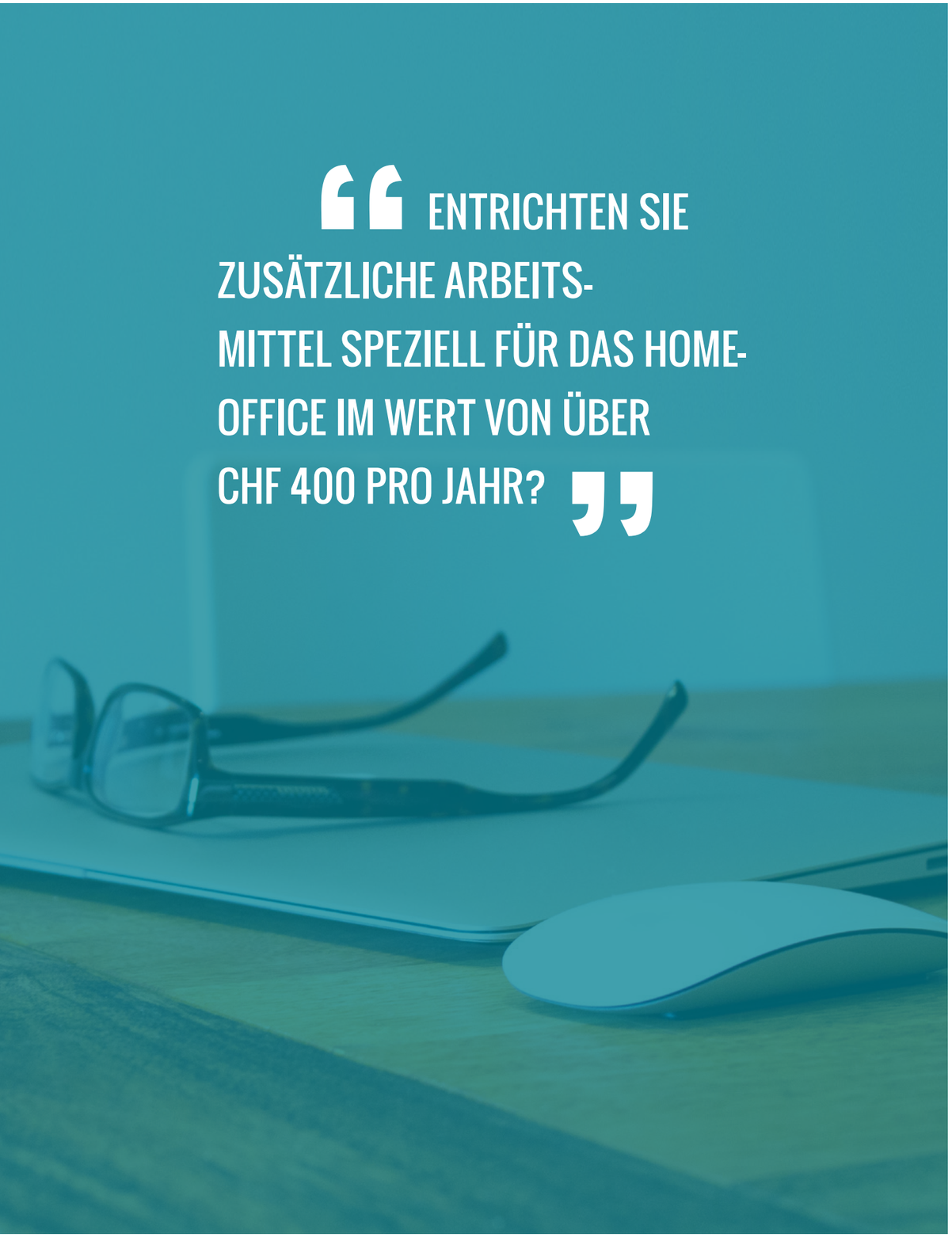
	keine Entschädigung	1 – 500	501 – 2000	> 2000	Einmal-zahlung
Summen-Werte	[redacted]				
Bau					
Bildung					
Energie- u. Wasservers.					
Finanzdienstleistungen.					
Gesundheit u. Soziales					
Handel					
Informatik-DL					
Nachr.überm., Telkom.					
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)					
Transport u. Verkehr					
Übrige Dienstleistungen					
Übrige Industrie					
Versicherung (exkl. Sozialvers.)					

NACH REGIONEN JÄHRLICHE FINANZIELLE HOME-OFFICE ENTSCHÄDIGUNG

Am häufigsten erhalten Mitarbeitende in den drei Regionen Bern, Ost- und Zentralschweiz Entschädigungen, respektive [redacted] erhalten keine Entschädigung. In den übrigen vier Regionen erhalten [redacted] keine Entschädigung. In Klammer ist die Anzahl Unternehmen angegeben.

NACH REGIONEN JÄHRLICHE FINANZIELLE HOME-OFFICE ENTSCHÄDIGUNG

	keine Entschädigung	1 – 500	501 – 2000	> 2000	Einmal-zahlung
Summen-Werte	[redacted]				
Basel					
Bern					
Mittelland					
Ostschweiz					
Westschweiz					
Zentralschweiz					
Zürich					



HOME-OFFICE MATERIELL

In der Schweiz gibt es keine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgebende, Mitarbeitende im Home-Office auf materieller Ebene zu entschädigen. Das Arbeitsgesetz verpflichtet Arbeitgebende lediglich dazu, am vertraglich vereinbarten Ort einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Weitergehende Entschädigungen für Home-Office-Aufwände wie z.B. Stromkosten sind freiwillig.

Mögliche Entschädigungen auf materieller Ebene

Büroausstattung: Der Arbeitgebende kann die Kosten für die notwendige Büroausstattung wie beispielsweise einen ergonomischen Stuhl, einen Schreibtisch oder Computerzubehör wie ein Headset oder Monitore übernehmen. Stellen die Arbeitnehmenden im Einverständnis mit dem Arbeitgebenden selbst Geräte oder Material für das Home-Office bereit, so sind sie dafür angemessen zu entschädigen.

Internet-, Telefon- und Stromkosten: Das Unternehmen kann die monatlichen Kosten für Internet- und Telefonverbindungen, die für die Arbeit von zu Hause aus erforderlich sind, übernehmen. Weiter kann der Arbeitgebende einen Teil der Stromkosten erstatten, die durch die Nutzung von Elektronikgeräten wie Computer oder Drucker während der Arbeitszeit entstehen.

Diese Entschädigungen können je nach Arbeitgebendem unterschiedlich sein. Arbeitgebende haben das Recht zu entscheiden, welche Kosten sie übernehmen möchten und welche nicht. Es empfiehlt sich, mögliche Entschädigungen im Einzelfall zu prüfen und vertraglich festzuhalten.

Eine einheitliche und faire Lösung sowie eine transparente Kommunikation bezüglich der materiellen Entschädigung im Home-Office sind zentral.

Weitere Aspekte von Home-Office-Regelungen

Arbeitszeit: Wenn Arbeitnehmende zu Hause arbeiten, können sie dazu neigen, Überstunden zu leisten. Arbeitgebende können in diesem Fall vereinbaren, dass Überstunden entweder ausgeglichen oder bezahlt werden.

Unfallversicherung: Arbeitgebende müssen sicherstellen, dass ihre Mitarbeitenden bei Arbeitsunfällen im Home-Office versichert sind.

Datenschutz: Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Mitarbeitenden auch im Home-Office die Datenschutzrichtlinien einhalten und die Sicherheit der Unternehmensdaten gewährleistet ist. Arbeitgebende müssen bei Bedarf dafür sorgen, dass eine sichere Verbindung zum Firmennetzwerk besteht und die Haftung bei Schäden an Informatikmaterial oder bei Datenverlust geregelt ist.

Steuerliche Aspekte: Bei der Erstattung von Kosten im Home-Office kann es steuerliche Auswirkungen geben. Arbeitgebende und Arbeitnehmende sollten sich daher über die steuerlichen Konsequenzen der Erstattung von Kosten im Home-Office informieren und diesen Rechnung tragen. Beispielsweise könnten gewisse finanzielle Abgeltungen an den Arbeitnehmenden als «versteckte» Lohnzahlung interpretiert werden. Das bedeutet, dass diese Beträge auf dem Lohnausweis aufgeführt werden müssen und somit steuerlich relevant werden. Es empfiehlt sich, Entschädigungsmodelle sowie gegebenenfalls auch Spesenreglemente zu prüfen oder von der zuständigen Steuerbehörde prüfen zu lassen.

Vereinbarungen: Arbeitgebende können auch schriftliche Vereinbarungen mit ihren Mitarbeitenden treffen, in denen die Bedingungen für die Arbeit im Home-Office und die Erstattung von Kosten festgelegt werden.

Was es bei Vereinbarungen zu beachten gilt

Die Vereinbarung muss klar definieren, welche Kosten vom Arbeitgebenden erstattet werden und welche nicht. Fallen im Home-Office berufsnotwendige Spesen an, sind diese vom Arbeitgebenden zu begleichen. Für die Erstattung der Kosten sollte ein Zeitraum festgelegt werden, beispielsweise einmalig, monatlich oder jährlich. Arbeitnehmende müssen in der Lage sein, Nachweise über die angefallenen Kosten zu erbringen. Die Vereinbarung sollte klarstellen, welche Nachweise für eine Erstattung erforderlich sind und in welcher Form sie vorgelegt werden müssen.

Die Vereinbarung muss auch regeln, wie mit Änderungen bei den Bedingungen der Vereinbarung umgegangen wird oder wie sie gekündigt werden kann. Es gilt festzuhalten, welche Konsequenzen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses hinsichtlich der Ansprüche auf die Erstattung der Kosten hat.

SUMMEN-WERTE JÄHRLICHE MATERIELLE HOME-OFFICE ENTSCHÄDIGUNG

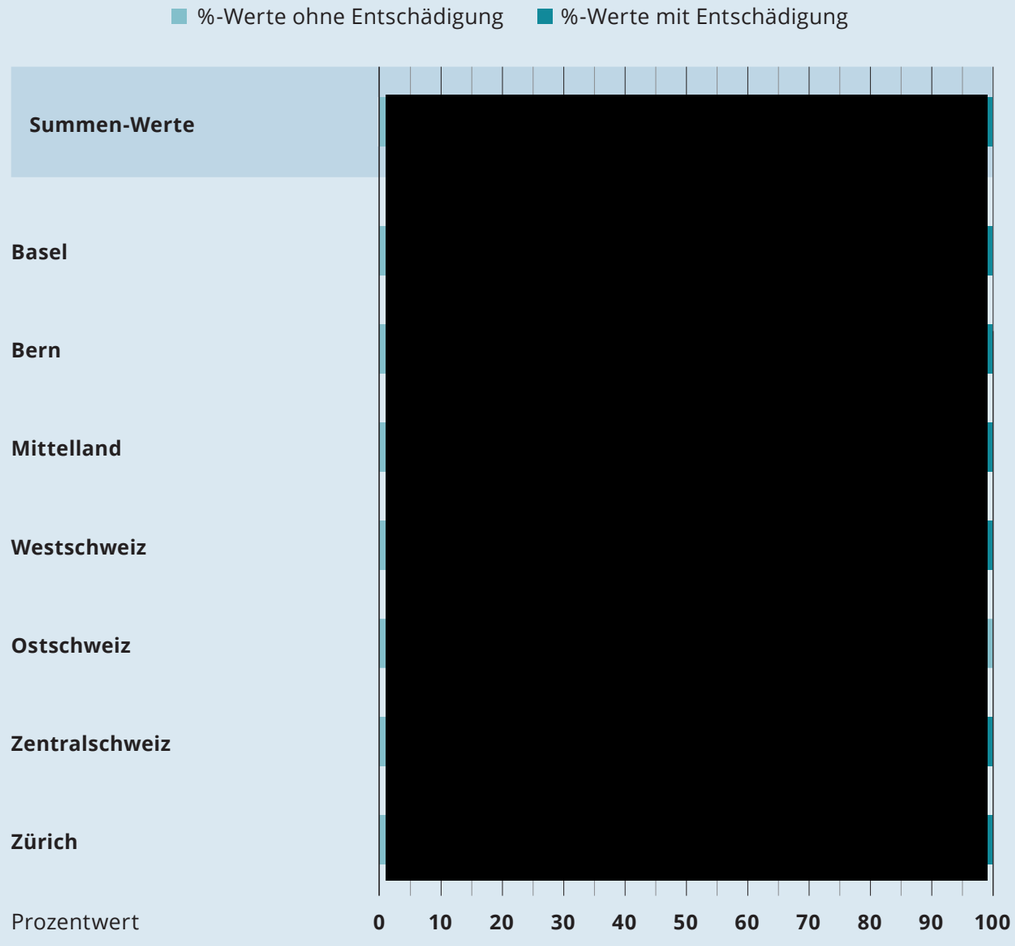
Bei der materiellen Entschädigung zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den finanziellen Vergütungen. Mehr als [redacted] der Unternehmen zahlen keine Home-Office-Kompensation.

NACH BRANCHEN JÄHRLICHE MATERIELLE HOME-OFFICE ENTSCHÄDIGUNG

Je nach Branche entrichten [redacted] der Teilnehmer keine materielle Home-Office-Kompensation. Die Stichprobe pro Branche beträgt in der Regel unter [redacted] Firmen, so dass Werte einzelner Branchen vorsichtig interpretiert werden müssen. Die Branche Informatikdienstleister ist dabei die Ausnahme mit [redacted] «Ja» Werten. In Klammer ist die Anzahl Unternehmen angegeben.

NACH REGIONEN JÄHRLICHE MATERIELLE HOME-OFFICE ENTSCHÄDIGUNG

In der Region Mittelland entrichten [redacted] der Teilnehmer keine materielle Home-Office-Kompensation, während es in den übrigen Regionen zwischen [redacted] sind. Es ist jedoch zu beachten, dass auch hier nur eine geringe Stichprobe vorliegt, weshalb es schwierig ist, allgemeine Aussagen abzuleiten. In Klammer ist die Anzahl Unternehmen angegeben.



MUTTER- UND VATERSCHAFTS-URLAUB

Der Mindestanspruch auf Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub für Arbeitnehmende ist im Bundesrecht geregelt. Schwangere Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf 98 Tage (14 Wochen) Mutterschaftsurlaub. Bei Vätern bzw. Ehefrauen von Frauen, die ein Kind geboren haben, besteht ein gesetzlicher Anspruch von 10 Arbeitstagen (2 Wochen). Die Regelungen in den Firmen können variieren und je nach Strategie von den Unternehmen für die Steigerung der eigenen Attraktivität gegenüber den Arbeitnehmern eingesetzt werden.

In der Schweiz wurde das Thema Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub in den letzten Jahren vermehrt diskutiert und hat zu entsprechenden gesetzlichen Regelungen im Bundesrecht geführt. Die gesetzlichen Regelungen zum Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer von besonderer Bedeutung.

Mutterschaftsurlaub

Gemäss dem schweizerischen Obligationenrecht haben schwangere Arbeitnehmerinnen Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (98 Tage). Während dieser Zeit wird ein Taggeld gezahlt, das 80% des durchschnittlichen vorherigen Einkommens beträgt, wobei es eine Obergrenze für dieses Taggeld gibt. Der Mutterschaftsurlaub beginnt üblicherweise am Tag der Geburt, kann jedoch unter bestimmten Umständen früher beginnen.

Vaterschaftsurlaub

Seit dem 1. Januar 2021 haben in der Schweiz Väter bzw. Ehefrauen von Frauen, die ein Kind geboren haben, Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen (10 Arbeitstage), der innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden kann. Auch hier wird das Taggeld auf Basis von 80% des Einkommens berechnet, mit einer entsprechenden Obergrenze.

Zusätzlicher Urlaub über das gesetzliche Mass hinaus

Obwohl das schweizerische Gesetz Mindeststandards für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub vorgibt, können Unternehmen zusätzliche Leistungen anbieten. Dies kann Teil einer strategischen Entscheidung sein, um als attraktiver Arbeitgeber zu gelten und qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten – insbesondere in Zeiten, in denen gesellschaftlich neue Wege und Interpretationen der Rollenbilder zwischen Arbeit und Privatleben gesucht werden. Solche zusätzlichen Angebote variieren stark zwischen den Unternehmen und können deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Faktoren für die Gewährung zusätzlichen Urlaubs

Die Entscheidung eines Unternehmens, über den gesetzlichen Rahmen hinaus zusätzlichen Urlaub zu gewähren, kann von verschiedenen Faktoren abhängen:

1. Branche und Unternehmensgrösse: Grössere Unternehmen oder solche in wettbewerbsintensiven Branchen bieten oft attraktivere Leistungen, um Arbeitnehmer an sich binden zu können.
2. Unternehmenskultur und -werte: Unternehmen, die einen hohen Wert auf Familienfreundlichkeit legen, neigen dazu, grosszügigere Urlaubsregelungen anzubieten.
3. Regionale Unterschiede: In manchen Kantonen oder Regionen kann es branchenübliche Standards geben, die über das gesetzliche Mass hinausgehen.

Fazit

Wie viele Tage Vaterschafts- bzw. Mutterschaftsurlaub zusätzlich zum gesetzlichen Wert gewährt werden, ist eine individuelle betriebliche Entscheidung, die auf verschiedenen unternehmensspezifischen Faktoren und der grundsätzlichen Positionierungsstrategie im Arbeitsmarkt basiert.

SUMMEN-WERTE ZUSÄTZLICHER ELTERN-URLAUB

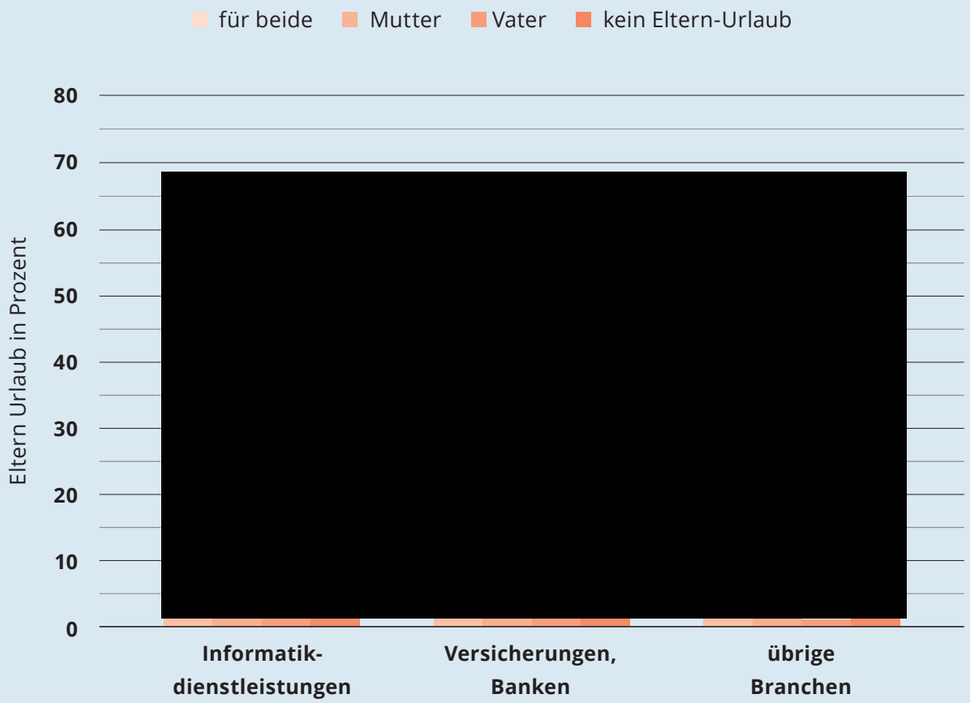
Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer gab an, keinen zusätzlichen Mutter- oder Vaterschaftsurlaub zu gewähren. Von den [redacted] der Teilnehmer:innen, die zusätzlichen Urlaub gewähren, bieten [redacted] sowohl der Mutter als auch dem Vater zusätzliche Tage an. Die Mutter erhält im Median zusätzlich [redacted] Tage und der Vater [redacted] Tage.

SUMMEN-WERTE ZUSÄTZLICHER ELTERN-URLAUB

	Anzahl Firmen	25%	Median	75%
Mutter	[redacted]			
Vater				

NACH BRANCHEN ZUSÄTZLICHER ELTERN-URLAUB

In der Branche der Informatikdienstleistungen erhalten überproportional viele [redacted] zusätzliche Tage gewährt. Hierbei liegt der Median bei zusätzlichen [redacted] Tagen. Prozentual gewähren jedoch alle anderen Branchen, insbesondere die Banken und Versicherungen zusätzliche Freitage. Betrachtet man das Total über alle Branchen wird ersichtlich, dass dies keineswegs der Mehrheit entspricht. In Klammer ist die Anzahl Unternehmen angegeben.



NACH BRANCHEN ZUSÄTZLICHER ELTERN-URLAUB

	Anzahl Firmen	für beide	Mutter	Vater	für keine
Summen-Werte	[redacted]				
Bau					
Bildung					
Energie- u. Wasservers.					
Finanzdienstleistungen					
Gesundheit u. Soziales					
Handel					
Informatik-DL					
Nachrichtenüberm., Telekom.					
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)					
Transport u. Verkehr					
Übrige Dienstleistungen					
Übrige Industrie					
Versicherung (exkl. Sozialvers.)					

NACH BRANCHEN ZUSÄTZLICHER MUTTERSCHAFTSURLAUB

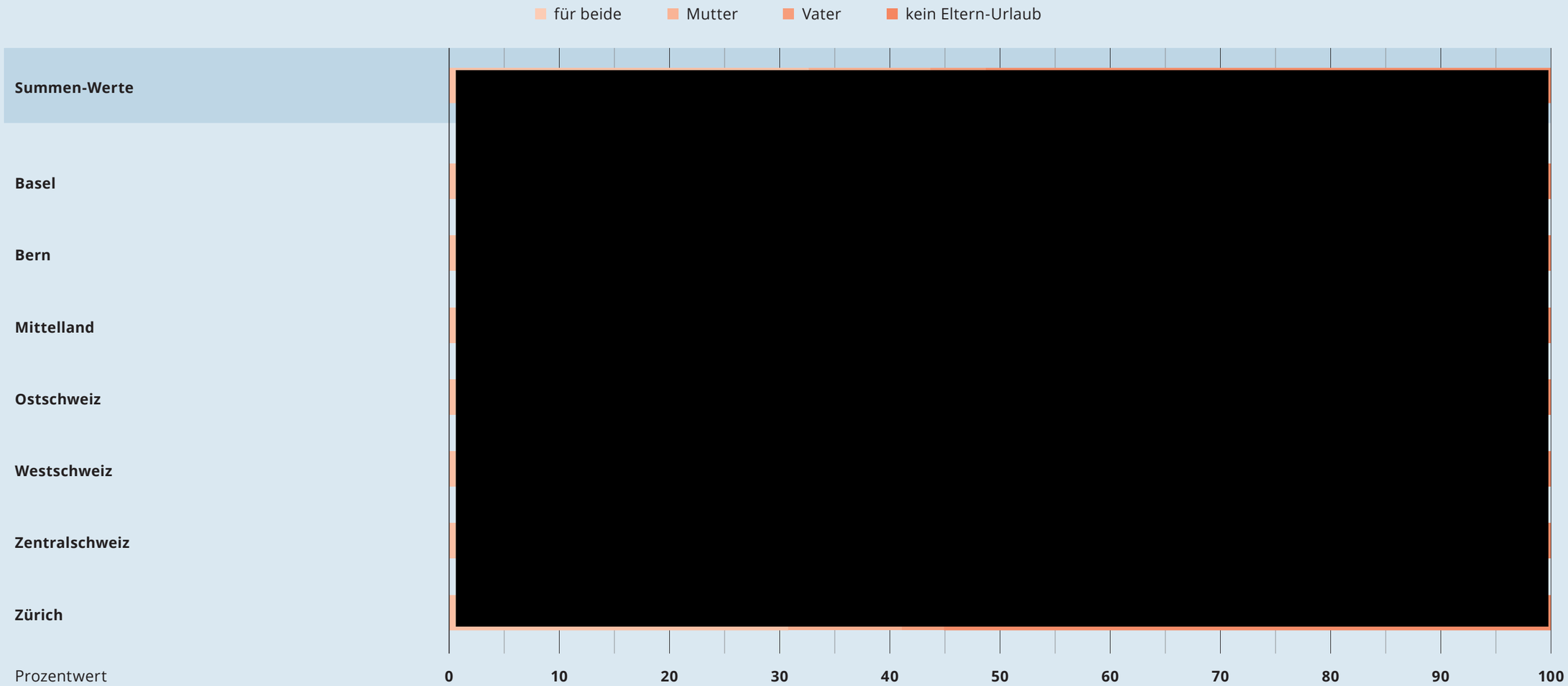
	Anzahl Firmen	25%	Median	75%
Summen-Werte	[redacted]			
Bau				
Bildung				
Energie- und Wasserversorgung				
Finanzdienstleistungen				
Gesundheit und Soziales				
Handel				
Informatikdienstleistungen				
Nachrichtenüberm., Telekom.				
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)				
Transport und Verkehr				
Übrige Dienstleistungen				
Übrige Industrie				
Versicherung (exkl. Sozialvers.)				

NACH BRANCHEN ZUSÄTZLICHER VATERSCHAFTSURLAUB

	Anzahl Firmen	25%	Median	75%
Summen-Werte	[redacted]			
Bau				
Bildung				
Energie- und Wasserversorgung				
Finanzdienstleistungen				
Gesundheit und Soziales				
Handel				
Informatikdienstleistungen				
Nachrichtenüberm., Telekom.				
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)				
Transport und Verkehr				
Übrige Dienstleistungen				
Übrige Industrie				
Versicherung (exkl. Sozialvers.)				

NACH REGIONEN ZUSÄTZLICHER ELTERN-URLAUB

Insbesondere in der Westschweiz und der Region Bern wird prozentual [redacted] gewährt. In der Region Zürich, wo auch die meisten teilnehmenden Unternehmen beheimatet sind, gewähren [redacted] zusätzliche Urlaubstage zu der Geburt bzw. bei weiterem Familienzuwachs. In Klammer ist die Anzahl Unternehmen angegeben.



NACH REGION ZUSÄTZLICHER MUTTERSCHAFTSURLAUB

	Anzahl Firmen	25%	Median	75%
Summen-Werte	[redacted]			
Basel				
Bern				
Mittelland				
Ostschweiz				
Westschweiz				
Zentralschweiz				
Zürich				

NACH BRANCHEN ZUSÄTZLICHER VATERSCHAFTSURLAUB

	Anzahl Firmen	25%	Median	75%
Summen-Werte	[redacted]			
Basel				
Bern				
Mittelland				
Ostschweiz				
Westschweiz				
Zentralschweiz				
Zürich				

UNBEZAHLTER URLAUB

> GEWÄHREN SIE IHREN ICT- MITARBEITENDEN (OHNE KADER) DIE MÖGLICHKEIT UNBEZAHLTEN URLAUB* ZU BEZIEHEN?

* Kalendertage

Unbezahlter Urlaub ist ein wichtiges Argument für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Arbeitsmarkt, in dem Fachkräfte sehr gesucht sind. Das Thema ist insbesondere in der für ihre hohe Dynamik und Flexibilität bekannten ICT-Branche von Relevanz.

Die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen, ist in der Schweiz sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ein relevantes Thema, das nicht durch das Bundesgesetz geregelt ist. Regelungen über unbezahlten Urlaub basieren auf unternehmens- oder branchenspezifischen Vereinbarungen und werden im Rahmen von gesamtbetrieblichen Regelungen, der individuellen Arbeitsverträge resp. in Absprache mit vorgesetzten Stellen definiert.

Gesetzlicher Rahmen

Das schweizerische Obligationenrecht (OR), welches die meisten Arbeitsverhältnisse in der Schweiz regelt, enthält keine spezifischen Bestimmungen über unbezahlten Urlaub. Es regelt jedoch die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen allgemein, was auch die Möglichkeit von unbezahltem Urlaub einschliesst, wenn diese zwischen den Arbeitsparteien vereinbart wird.

Praktische Anwendung

In der Praxis ist unbezahlter Urlaub häufig Gegenstand individueller Vereinbarungen. Arbeitgeber können unbezahlten Urlaub aus verschiedenen Gründen genehmigen, wie zum Beispiel:

- Persönliche Weiterbildung
- Familienpflege
- Langzeitreisen
- Persönliche oder familiäre Notfälle

In Unternehmen, insbesondere in der ICT-Branche, kann die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen, als Teil einer flexiblen Arbeitspolitik angesehen werden, die darauf abzielt, eine ausgewogene Work-Life-Balance zu fördern und die Mitarbeitendenbindung zu erhöhen. Solche Politiken sind oft in den Arbeitsverträgen oder in den Personalhandbüchern festgehalten.

Rolle der ICT-Branche

Die ICT-Branche ist bekannt für ihre dynamischen Arbeitsbedingungen und den schnellen technologischen Wandel, wodurch flexible Arbeitsbedingungen besonders attraktiv sein können. Unbezahlter Urlaub kann für ICT-Mitarbeitende ohne Kaderpositionen eine wichtige Ressource darstellen, um sich weiterzubilden, Projekte ausserhalb des Arbeitsumfelds zu verfolgen oder einfach eine Auszeit zu nehmen, was zur Erholung und zur Vermeidung von Burnouts beitragen kann.

Unternehmenspolitik

Die Entscheidung eines Unternehmens, unbezahlten Urlaub zu gewähren, kann von verschiedenen Faktoren abhängen. Dies können mitunter sein:

- Die finanzielle Situation des Unternehmens
- Die betriebliche Notwendigkeit, ständig qualifiziertes Personal verfügbar zu haben
- Die allgemeine Personalpolitik des Unternehmens
- Strategische Positionierung als attraktiver Arbeitgeber
- Kultur des Unternehmens
- Branchenspezifische Normen und Erwartungen

Fazit

In der Schweiz wird die Praxis des unbezahlten Urlaubs durch die Politik des einzelnen Unternehmens bestimmt, um Bedürfnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzudecken. In der ICT-Branche kann dies besonders attraktiv sein, um Fachkräfte zu motivieren und zu halten.

SUMMEN-WERTE UNBEZAHLTER URLAUB

Die Mehrheit der Unternehmen ermöglicht unbezahlten Urlaub. Dabei variiert die Dauer erheblich und reicht in der Regel von mindesten [redacted] Tagen (Median), kann aber auch deutlich höher sein [redacted]

SUMMEN-WERTE UNBEZAHLTER URLAUB

	25%	Median	75%
Mindest Werte	[redacted]		
Maximal Werte			

NACH BRANCHEN UNBEZAHLTER URLAUB

Unbezahlter Urlaub ist weit verbreitet als Mittel, um den Mitarbeitenden mehr Flexibilität zu bieten und das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Dennoch zeigt sich, dass diese Praxis in den Bereichen Bildung sowie Gesundheit und Soziales weniger üblich ist. Besonders bei den Median-Maximal-Werten gibt es eine grosse Spanne, die von [redacted] Tagen reicht. In Klammer ist die Anzahl Unternehmen angegeben.

NACH BRANCHEN UNBEZAHLTER URLAUB

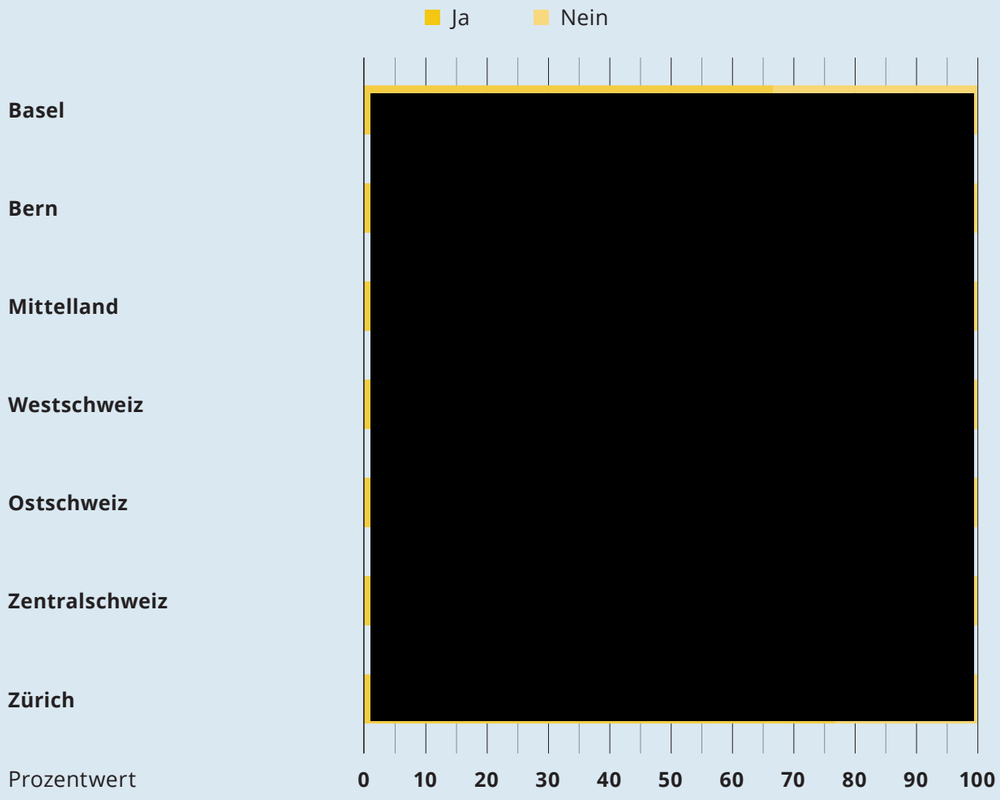
	Anzahl Firmen	Min. 25%	Min. Median	Min. 75%
Summen-Werte	[redacted]			
Bau				
Bildung				
Energie- u. Wasservers.				
Finanzdienstleistungen				
Gesundheit u. Soziales				
Handel				
Informatik-DL				
Nachrichtenüberm., Telekom.				
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)				
Transport u. Verkehr				
Übrige Dienstleistungen				
Übrige Industrie				
Versicherung (exkl. Sozialvers.)				

NACH BRANCHEN UNBEZAHLTER URLAUB

	Anzahl Firmen	Max. 25%	Max. Median	Max. 75%
Summen-Werte	[redacted]			
Bau				
Bildung				
Energie- u. Wasservers.				
Finanzdienstleistungen				
Gesundheit u. Soziales				
Handel				
Informatik-DL				
Nachrichtenüberm., Telekom.				
Öffentliche Hand (inkl. Sozialvers.)				
Transport u. Verkehr				
Übrige Dienstleistungen				
Übrige Industrie				
Versicherung (exkl. Sozialvers.)				

NACH REGIONEN UNBEZAHLTER URLAUB

Die Unterschiede zwischen den Regionen zeigen, dass unbezahlter Urlaub in Bern am häufigsten gewährt wird. Zudem liegen die Medianwerte in dieser Region im oberen Bereich mit einem Max.-Median von [redacted] Tagen. In den Regionen Basel und Westschweiz zeigt sich hingegen ein gegenläufiges Bild. In Klammer ist die Anzahl Unternehmen angegeben.

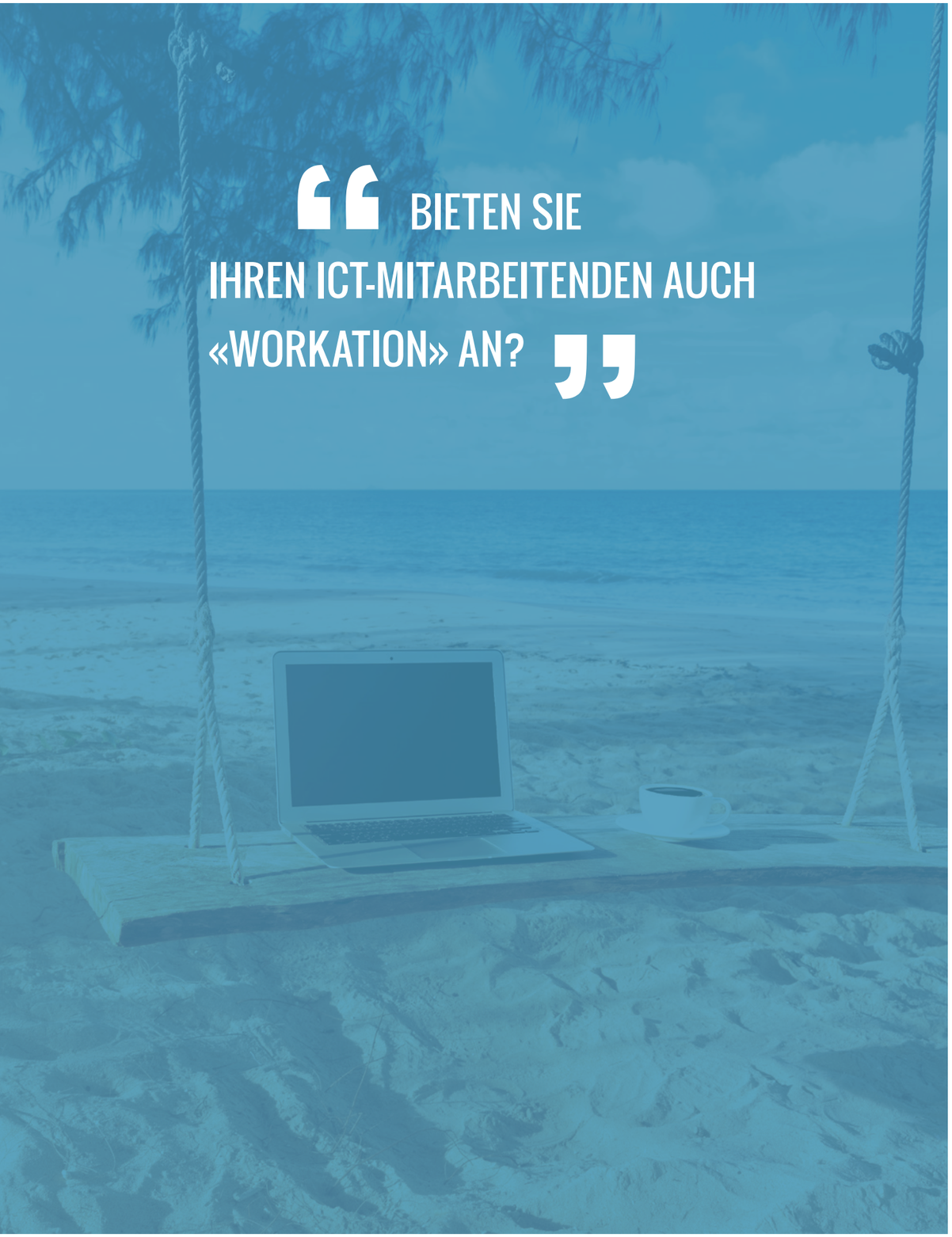


NACH REGION UNBEZAHLTER URLAUB

	Anzahl Firmen	Min. 25%	Min. Median	Min. 75%
Summen-Werte	[redacted]			
Basel				
Bern				
Mittelland				
Ostschweiz				
Westschweiz				
Zentralschweiz				
Zürich				

NACH REGION UNBEZAHLTER URLAUB

	Anzahl Firmen	Max. 25%	Max. Median	Max. 75%
Summen-Werte	[redacted]			
Basel				
Bern				
Mittelland				
Ostschweiz				
Westschweiz				
Zentralschweiz				
Zürich				



WORKATION

Der Begriff «Workation», eine Kombination aus «Work» (Arbeit) und «Vacation» (Urlaub), beschreibt ein Arbeitsmodell, bei dem Mitarbeitende ihre beruflichen Tätigkeiten abseits von zu Hause oder dem Büro bzw. an einem Urlaubsort ausführen. Dieses Konzept hat besonders durch die Zunahme von Remote-Arbeit und die Flexibilisierung von Arbeitsmodellen an Popularität gewonnen.

In der Schweiz gibt es, wie auch in vielen anderen Ländern, keine spezifischen gesetzlichen Regelungen, die direkt auf «Workation» eingehen. Dennoch gibt es relevante gesetzliche Rahmenbedingungen, die für Arbeitgebende und Arbeitnehmende bei der Umsetzung dieses Modells von Bedeutung sind.

Gesetzliche Rahmenbedingungen in der Schweiz

1. Arbeitsgesetzgebung: Das schweizerische Obligationenrecht (OR) und das Arbeitsgesetz (ArG) bilden die Grundlage für die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen, einschliesslich der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitregelung. Obwohl «Workation» nicht explizit erwähnt wird, müssen alle Vereinbarungen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen, wie z.B. den Bestimmungen zu Arbeitszeiten, Ruhezeiten und den gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmer.
2. Datenschutz und Datensicherheit: Bei der Durchführung von Arbeitsaufgaben ausserhalb des üblichen Arbeitsplatzes, insbesondere im Ausland, müssen Unternehmen sicherstellen, dass Datenschutz und Datensicherheit gemäss dem Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) und anderen relevanten Vorschriften gewährleistet sind.
3. Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen: Die Details einer «Workation»-Regelung sollten idealerweise in Arbeitsverträgen oder durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden, um Klarheit über die Erwartungen und Verantwortlichkeiten zu schaffen. Dazu gehören Regelungen zur Arbeitszeit, zur Erreichbarkeit, zu den Kosten für Reise und Unterkunft, sowie zu steuerlichen Aspekten.

Praktische Umsetzung

In der ICT-Branche, die oft an der Spitze von flexiblen Arbeitsmodellen steht, kann «Workation» besonders attraktiv sein, da viele Tätigkeiten remote durchgeführt werden können. Unternehmen, die «Workation» anbieten, können damit ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern, indem sie eine gesteigerte Work-Life-Balance und eine attraktive Arbeitsumgebung fördern.

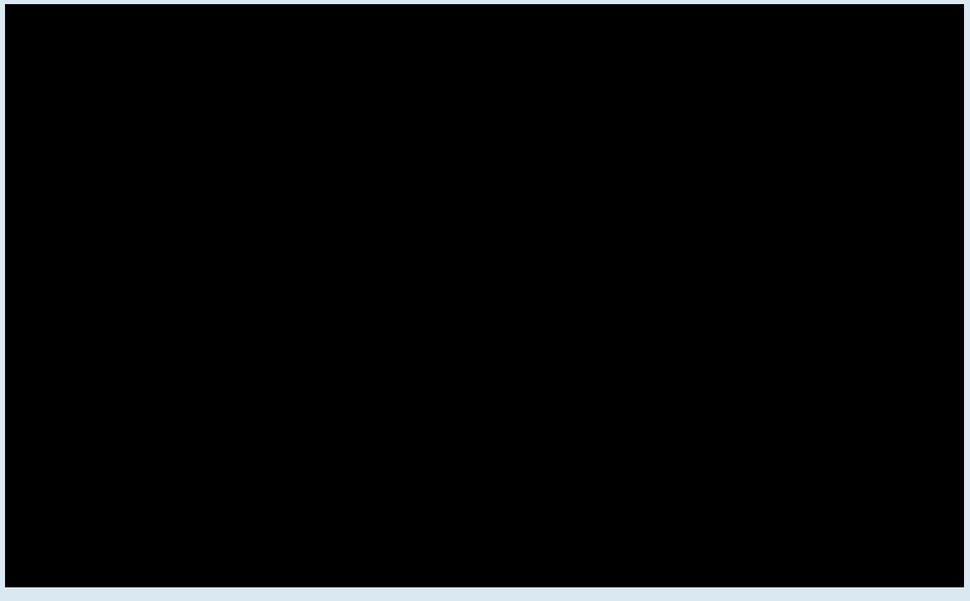
Herausforderungen und Überlegungen

- Produktivität und Kommunikation: Die Aufrechterhaltung der Produktivität und der reibungslose Ablauf von Kommunikationsprozessen sind zentrale Herausforderungen, die vor der Einführung eines «Workation»-Modells bedacht werden sollten.
- Arbeitsrechtliche Compliance: Die Einhaltung lokaler und internationaler Gesetze, besonders wenn «Workation» im Ausland stattfindet, erfordert sorgfältige Planung und möglicherweise auch rechtliche/steuerliche Beratung.
- Unternehmenskultur: Die Einführung von «Workation» sollte mit der Unternehmenskultur übereinstimmen und von einer Politik unterstützt werden, die flexible Arbeitsmodelle fördert.

Fazit

Obwohl «Workation» in der Schweiz keine direkte gesetzliche Grundlage hat, ermöglicht die Flexibilität des Schweizer Arbeitsrechts Unternehmen, innovative Arbeitsmodelle wie dieses zu erforschen und umzusetzen. Für ICT-Unternehmen kann dies ein Weg sein, Talente anzuziehen und zu halten, indem sie eine angenehme Balance zwischen Arbeit und Freizeit bieten.

SUMMEN-WERTE WORKATION-ANTEIL

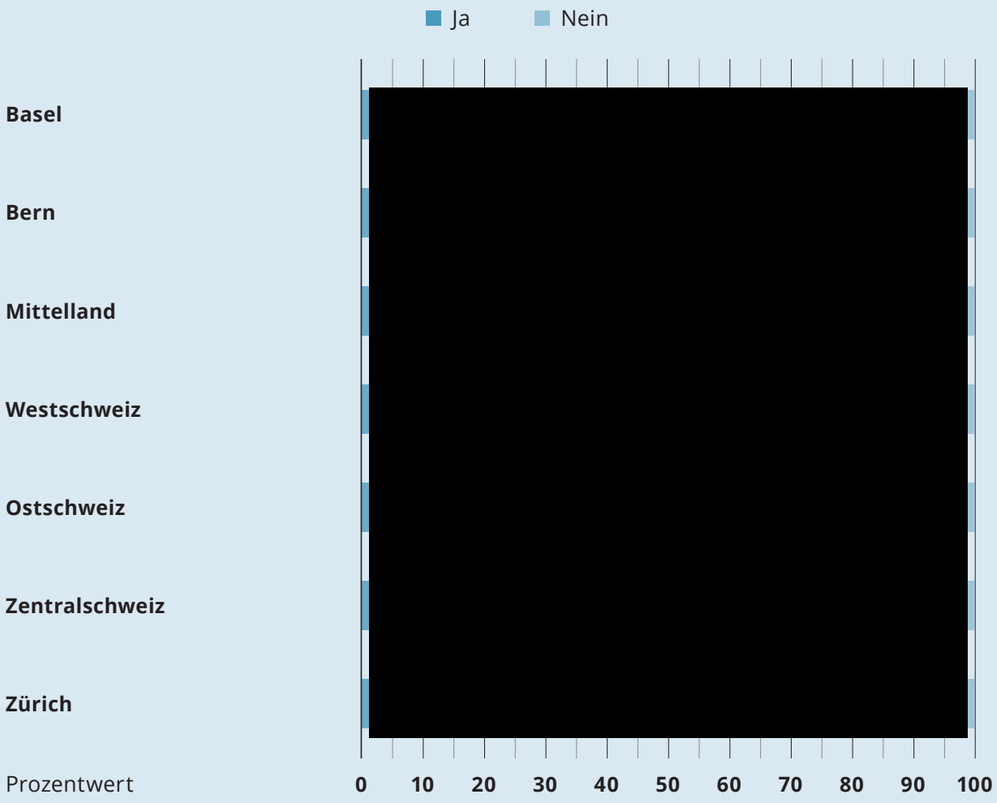


NACH BRANCHEN WORKATION-ANTEIL

Im Branchenvergleich werden noch klarere Unterschiede ersichtlich. Insbesondere im Bereich der Informatikdienstleistungen scheint dies am gängigsten zu sein. Hier sind die Zahlen aufgrund der höchsten Anzahl von Nennungen am belastbarsten. In Klammer ist die Anzahl Unternehmen angegeben.

NACH REGIONEN WORKATION-ANTEIL

Die Regionen Ost- & Westschweiz sind mit jeweils über [redacted] Nein-Anteil eher zurückhaltend mit diesen Möglichkeiten. Als Vorreiter sticht Bern hervor, wobei beinahe die Hälfte der Unternehmen eine Workation ermöglichen. In Klammer ist die Anzahl Unternehmen angegeben.



FEIERTAGE IN DER SCHWEIZ

Feiertage spielen im öffentlichen Leben und im Arbeitsrecht eine zentrale Rolle. Anders als in Ländern, in denen die meisten Feiertage auf nationaler Ebene festgelegt sind, ist in der Schweiz nur der 1. August als Nationalfeiertag auf Bundesebene gesetzlich verankert. Die Regelung aller anderen Feiertage obliegt den Kantonen. An gesetzlich anerkannten Feiertagen, die Sonntagen gleichgestellt sind, dürfen Arbeitnehmende grundsätzlich keine Arbeit verrichten..

Nebst dem Nationalfeiertag gibt es nur drei weitere Tage, die in der gesamten Schweiz als Feiertage anerkannt sind: Neujahr, Auffahrt und der erste Weihnachtsfeiertag. Abgesehen von diesen vier Tagen beschränken sich die meisten Feiertage auf einige Kantone oder auf bestimmte Bezirke und Gemeinden innerhalb von Kantonen. Je nach Kanton unterscheiden sich die Anzahl der Feiertage von 7 in Genf bis 14 in Aargau, Freiburg, Luzern, Schwyz, Solothurn, Tessin, Uri, Zug und 15 in Graubünden.

Es existieren verschiedene Arten von Feiertagen in der Schweiz. Einerseits gibt es kantonale Feiertage, die Sonntagen gleichgestellt sind. Für Betriebe, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind, gilt somit das Sonntagsarbeitsverbot. Jeder Kanton kann gemäss Arbeitsgesetz nebst dem Bundesfeiertag maximal acht Tage im Jahr Sonntagen gleichstellen. Allerdings schöpfen nicht alle Kantone diese Anzahl vollständig aus.

Des Weiteren gibt es Feiertage, die aufgrund der Definition ihres Datums zwangsläufig auf einen Sonntag fallen und somit automatisch Sonntagen gleichgestellt sind und nicht offiziell als Feiertage gelten. Dies betrifft den Ostersonntag, den Pfingstsonntag und den eidgenössischen Dank-, Buss- und Bettag.

Darüber hinaus bestehen gesetzlich anerkannte, öffentliche Ruhetage, für die meist ähnliche Regelungen wie für Sonntage gelten. Das Arbeitsgesetz definiert die Ruhetage wie folgt: Es gilt grundsätzlich ein Verbot von Sonntagsarbeit (dazu zählen auch die gesetzlichen Feiertage). Aus dieser Definition folgt somit, dass

an einem Tag in der Woche nicht gearbeitet werden muss. Diesen Tag bezeichnet man als Ruhetag.

Allerdings werden die gesetzlichen Grundlagen für Feiertage vom Kanton oder von der Gemeinde festgelegt und können daher von den Vorschriften für Sonntage abweichen. Aufgrund der Möglichkeit, kantonale Ruhetage festzulegen, haben einige Kantone mehr als die im Bundesrecht vorgesehenen neun arbeitsfreien Feiertage.

Schliesslich gibt es gesetzlich nicht anerkannte, regionale Feiertage, wie Knabenschiessen, Heilige drei Könige etc. An diesen Tagen ruht die Arbeit mehrheitlich vollständig oder ist eingeschränkt, wie das zum Beispiel beim Fasnacht-Dienstag in einigen Kantonen der Fall ist.

Anspruch auf Lohnzahlung an Feiertagen

Weder das Arbeitsgesetz noch das Obligationenrecht regeln die Lohnzahlungspflicht an arbeitsfreien kantonalen Feiertagen. In der Regel werden Arbeitnehmende mit einem fixen Jahres- oder Monatslohn aber ohne Lohnabzug entschädigt. Anders sieht es für Arbeitnehmende im Tages- oder Stundenlohn aus, deren Lohnzahlung an Feiertagen oft vertraglich geregelt werden sollte. Fällt ein Feiertag auf einen arbeitsfreien Tag, besteht kein Anspruch auf zeitliche oder monetäre Kompensation.

Insgesamt können Feiertage die Lohnkosten für Unternehmen erhöhen, da sie Arbeitnehmende trotz Nichtarbeit bezahlen müssen. Jedoch bieten Feiertage für Arbeitnehmende einen wichtigen Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit.

Regelungen für überregional tätige Unternehmen

Aufgrund der vielen regional unterschiedlichen Feiertagsregelungen in der Schweiz wäre es für überregional tätige Unternehmen wie der Schweizerischen Post und den Schweizerischen Bundesbahnen sehr aufwendig und störend, alle Feiertage in allen Regionen des Landes zu beachten. Aus diesem Grund haben sie sich unternehmensintern auf eine begrenzte Anzahl von Feiertagen geeinigt, die in der gesamten Schweiz für die ganze Belegschaft gelten. Diese werden als gesetzliche Feiertage anerkannt, auch wenn sie nur in bestimmten Regionen als Feiertage gelten.

AUFSTELLUNG DER FEIERTAGE

	Gesetzlich anerkannte Feiertage	Tage, die wie gesetzliche Feiertage behandelt werden
Zürich	9	–
Bern	8	–
Luzern	12	–
Uri**	13	–
Schwyz	13	–
Obwalden	9	4
Nidwalden	9	4
Glarus	9	1
Zug	8	4
Freiburg	8	4
Solothurn*	9	8
Basel-Stadt	8	–
Basel-Landschaft	8	–
Schaffhausen	8	1
Appenzell A. Rh.**	7	–
Appenzell I. Rh.**	12	–
St. Gallen	8	1
Graubünden	6	1
Aargau	13	–
Thurgau	9	–
Tessin	14	–
Waadt	8	–
Wallis	8	4
Neuenburg**	9	–
Genf	8	–
Jura	12	–

* Solothurn hat die meisten Ausnahmeregelungen je Bezirk – https://so.ch/allgemeine-informationen/gesetzliche-feiertage

** Sonderregelungen betreffend der Weihnachtsfeiertage an Sonntagen

STATISTISCHE INFORMATIONEN

Minimale Anzahl Firmen

Die Auswertungen der Daten erfolgen tabellarisch und/oder grafisch nach Summen-Werten, Branche und Region. Die Stichproben für solche Unterauswertungen sind oft klein.
Um die Vertraulichkeit der Ergebnisse sicherzustellen, werden Auswertungen ab 3 Firmen und einer Mindestzahl an Nennungen erstellt:

- Ab 3 Nennungen: Anzahl Nennungen, Mittelwert, Median
- Ab 4 Nennungen: Quartile 25%, 75%

Als Folge dieser Einschränkungen kann die Anzahl Nennungen bei Branche und Region kleiner sein als das Total der Nennungen.

Quantile: Median uns Quartil

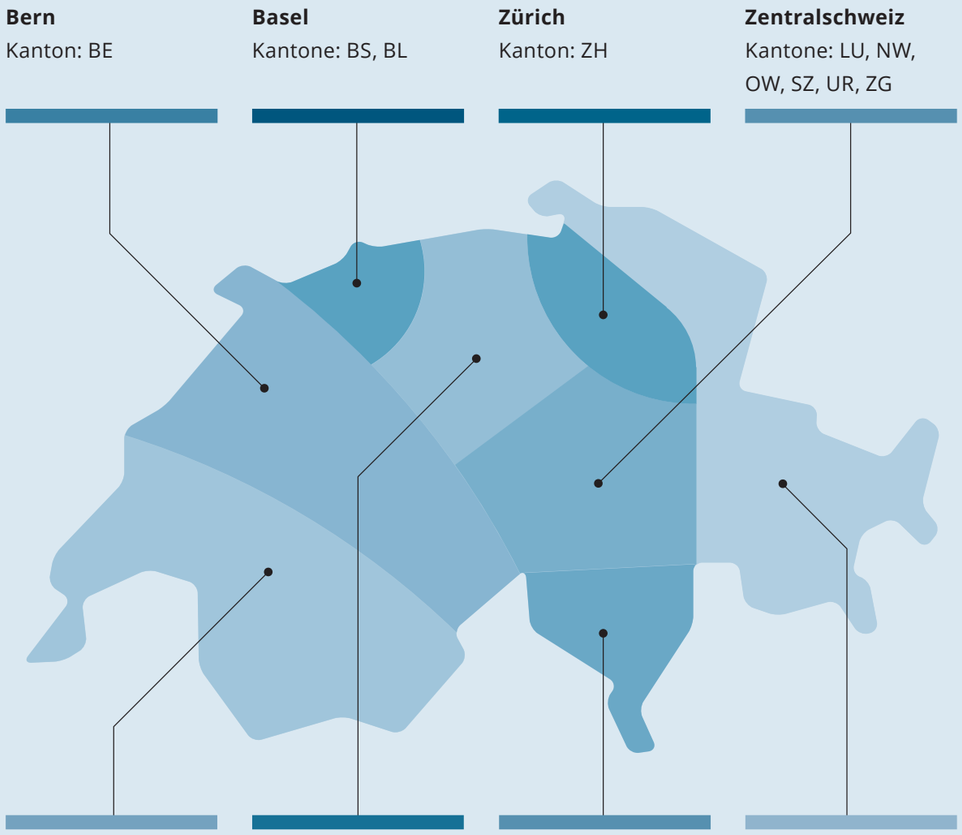
Der Median ist ein robustes Mass für einen mittleren statistischen Wert, der bei schiefen Verteilungen (keine Normalverteilung) angewendet wird. 50% der Werte sind kleiner, respektive 50% der Werte sind grösser als der Median. Quartile (Q25 und Q75) sind ein Mass für die Streuung der Daten. Das untere und das obere Quartil sind so definiert, dass 25% der Daten kleiner und 75% grösser (Q25), respektive 75% der Daten kleiner und 25% grösser sind (Q75). Die Spanne zwischen den beiden Quartilen enthält demnach die mittlere Hälfte (50%) aller Nennungen.

Gewichtete Berechnungen

In Anlehnung an Standards von internationalen Anbietern werden die statistischen Berechnungen von Mittelwert und Quantilen so gewichtet, dass maximal 34% der Daten von einer einzelnen Firma stammen. Dadurch können die Ergebnisse von traditionellen (ungewichteten) Berechnungen abweichen. Für die Gewichtung von Quantilen gibt es unterschiedliche Methoden. Unsere Berechnungen erfolgen gemäss Typ 8 in der Statistik-Software R.

REGIONEN

Zu jedem Unternehmen wird erfasst, in welchem Kanton dieses seinen Standort hat.
Für die Analyse werden die Kantone folgenden Regionen zugeteilt:



Bern
Kanton: BE

Basel
Kantone: BS, BL

Zürich
Kanton: ZH

Zentralschweiz
Kantone: LU, NW, OW, SZ, UR, ZG

Westschweiz
Kantone: FR, GE, JU, NE, VD, VS

Mittelland
Kantone: AG, SO

Südschweiz
Kanton: TI

Ostschweiz
Kantone: AI, AR, FL, GL, GR, SG, SH, TG

ICT CAREER ADVISORY

Welche Möglichkeiten habe ich, um meine Mitarbeitenden bei der beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen? Welche Kompetenzen sind noch unentdeckt und könnten gefördert werden? Welche Weiterbildungen sind für unsere Mitarbeitenden am sinnvollsten?
Diese und weitere Fragen werden mit dem ICT Career Advisory Tool beantwortet. Das ICT Career Advisory Tool bietet eine umfassende Selbstanalyse für ganze Teams und deren Weiterentwicklung.

MEHR ERFAHREN >>

KOMBIMITGLIEDSCHAFT

Ihre Firma ist bereits swissICT-Mitglied und Sie möchten sich auch privat engagieren? Werden Sie Kombimitglied.
Mit der Kombimitgliedschaft profitieren Sie von exklusiven Vorteilen wie einem Gutschein im Wert von 40 CHF für das Basic eBook, unentgeltlicher Rechtsauskunft, Rabatten auf Studien und Veranstaltungen sowie Zugang zu unseren Fachgruppen.

MEHR ERFAHREN >>

UNVERZICHTBAR FÜR DAS STRATEGISCHE MITARBEITERMANAGEMENT, RECRUITING UND LOHNGESTALTUNG

swissICT

ICT SALÄRSTUDIE 2024

DAS ETABLIERTE STANDARDWERK DES SCHWEIZERISCHEN ICT-SEKTORS MIT GARANTIERTEM NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN UND FACHEXPERTEN.

- **mit allen relevanten Faktoren wie Beruf, Kompetenzstufe, Branche, Alter, Unternehmensgrösse und Region**
- **wertvolle Hinweise zur Festlegung von Gehaltssystemen, Budgetplanung und anstehenden Gehaltsverhandlungen**
- **weitere Reports der swissICT Salärstudie in unterschiedlichen Versionen im Webshop erhältlich**

REPORTS 2024 MIT DATEN VON 261 UNTERNEHMEN UND 38’513 NENNUNGEN.

Fragen & Bestellungen
swissICT
Vulkanstrasse 120
8048 Zürich
+41 43 336 40 20
info@swissict.ch
swissict.ch