

BEILAGE EBOOK REPORTS
ICT-SALÄRSTUDIE 2024



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 Rohrer, Lukas Ruggli, Claudia Schaer, Gerhard Storz, Myriam Thalmann.

Gestaltung/Grafik: VisuellKomm Staudenmann GmbH, Bern

Software/Grafik: Citrin Informatik GmbH, Uster

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

EDITORIAL	5
E-BOOK NUTZUNG	6
EINLEITUNG	7
GESCHICHTE UND ENTWICKLUNG	9
ANALYSIERTE INFORMATIONEN	
Basis-Jahressalär	13
Jahres-Zielbonus / Bonus Vorjahr	13
Zielsalär (Basis-Jahressalär plus Jahres Zielbonus)	13
Total Cash (Basis-Jahressaläre Vorjahr plus Bonus Vorjahr)	13
Deferred Compensation	13
Nicht erfasst: weitere Vergütungen	13
Übersicht: festes und variables Jahreseinkommen	14
Eintrittsdatum und Neueinstellungen	14
Geschlecht	14
Landesindex der Konsumentenpreise	14
Regionen inkl. grafischer Übersicht	15
BERUFE UND KOMPETENZSTUFEN	16
ARBEITEN MIT DEN STATISTISCHEN ERGEBNISSEN	20

INHALT

STATISTISCHE UND GRAPHISCHE ANALYSEN

Minimale Anzahl Firmen	23
Quantile: Median, Quartil und Dezil	23
Gewichtete Berechnungen	23

EDITORIAL



Die Salärstudie von swissICT zeichnet sich aus durch jahrelange Kontinuität und fortlaufende Weiterentwicklung in enger Zusammenarbeit mit Firmen-Vertretern aus verschiedenen Branchen. So haben wir es geschafft, dem Arbeitsmarkt über Jahrzehnte den wichtigsten Benchmark für Informatik-Gehälter in der Schweiz zur Verfügung zu stellen.

Im Rahmen der jährlichen Erhebung bietet swissICT Salär-Auswertungen als PDF-Dokumente (früher als Buch), Möglichkeiten der Online-Datenanalyse und seit Neustem eine Analyse von Anstellungsbedingungen (Employment Conditions Report). Die Weiterentwicklung der verschiedenen Produkte erfolgt zusammen mit Anwendern aus verschiedenen Branchen, die sich in der swissICT Arbeitsgruppe Saläre einbringen.

Von Unternehmen, welche an der Studie teilnehmen, erhalten wir kontinuierlich Feedback.

Wir können ihre Anliegen aufnehmen und in der Arbeitsgruppe Saläre analysieren, Prioritäten setzen und einen Konsens für Anpassungen finden. Auf diese Weise setzen wir jedes Jahr Änderungen um, wie z.B. neues Design, Mehrsprachigkeit, neue Grafiken oder Auswertungsmöglichkeiten bis hin zu neuen Produkten wie dem «Employment Conditions Report». Zudem besteht eine enge Zusammenarbeit mit der swissICT-Arbeitsgruppe Berufe. Denn: Die ICT-Berufsbeschreibungen sind die zentrale Grundlage für die Qualität unserer Salärerhebung.

Grosse Änderungen bei den ICT-Berufen, welche für die teilnehmenden Firmen aufwändige Anpassungen in den eigenen Systemen verlangen, müssen gut begründet sein. Bei der letzten grossen Änderung vor rund 20 Jahren wurde die Anzahl Berufe stark reduziert und der Aufbau des Werks gemäss ITIL in Plan-, Build- und Run-Berufe unterteilt.

Aktuell wird wieder eine grössere Anpassung besprochen: Mit dem Einsatz von agilen Methoden haben viele Firmen auf Organisationsformen wie z.B. SAFe umgestellt. In diesem Zusammenhang suchen wir nach Lösungen, wie wir agile und traditionelle Organisationen respektive Berufe, Funktionen und Rollen gemeinsam abbilden können. Die ICT-Fach- und Führungskräfte aus der Arbeitsgruppe Berufe konnten interessante Ideen zusammentragen und an unserer swissICT Generalversammlung im Mai 2024 im Rahmen des neuen Formats #Digitup mit interessierten Personen besprechen.

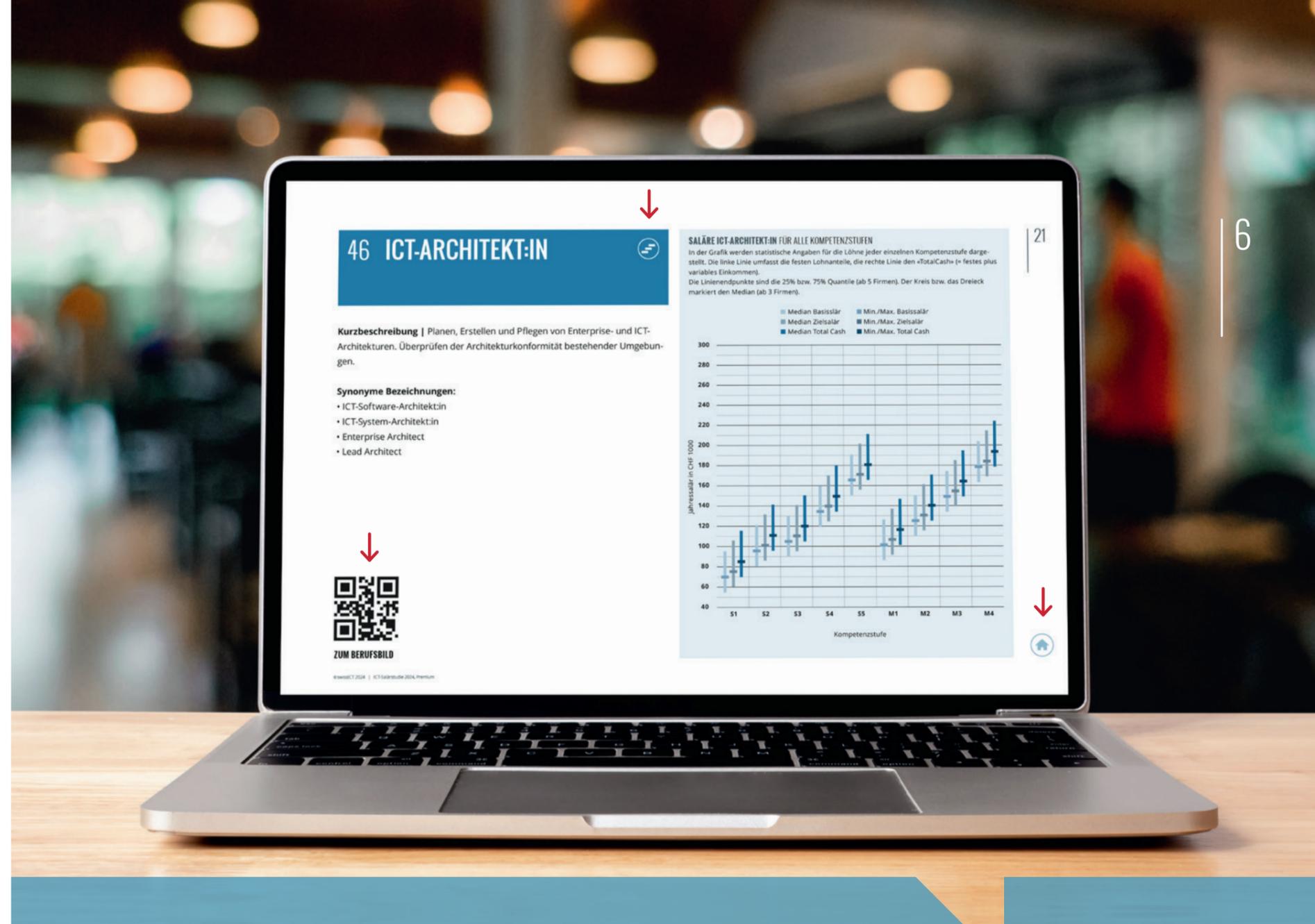
Ich beobachte gespannt die zukünftigen Entwicklungen in Bezug auf die Salärangaben und die damit verbundenen Veränderungen. Dies verdeutlicht die sich wandelnden Anforderungen an die ICT-Landschaft der Schweiz und die Bedeutung der Förderung unserer Fachkräfte.

Paul Brodmann
Leiter der Arbeitsgruppe Saläre



E-BOOK NUTZUNG

Nutzen Sie die integrierten Hyperlinks, um innerhalb des eBooks sowie darüber hinaus zu navigieren und bewegen Sie sich mühelos durch die Berichte der ICT-Salärstudie.



INHALTSVERZEICHNIS

Auf den Seiten 3 und 4 des eBooks finden Sie das Inhaltsverzeichnis. Alle Titel des Inhaltsverzeichnisses sind interaktiv und ermöglichen durch Anklicken den direkten Zugriff auf das jeweilige Kapitel.



ZUM BERUFSBILD

Der QR-Code sowie der zugehörige Link ermöglichen Ihnen einen direkten Zugang zum entsprechenden Berufsbild auf berufe-der-ict.ch.



ZUR KOMPETENZ- STUFEN-ÜBERSICHT

Durch dieses Symbol gelangen Sie direkt zur Übersicht der Kompetenzstufen sowie zu den zugehörigen Erläuterungen.



ZURÜCK ZUM INHALT

Auf allen nachfolgenden Seiten befindet sich unten rechts das Haussymbol. Durch Anklicken dieses Symbols gelangen Sie im PDF jeweils zurück zum Inhaltsverzeichnis.

EINLEITUNG



EINLEITUNG

An der diesjährigen Salär-Erhebung haben 261 Unternehmen teilgenommen und die Saläre von 38'513 Informatikern resp. Telekommunikationsfachkräften angegeben. Im Vorjahr waren es 293 Unternehmen mit 38'597 Nennungen. Stichtag der Datenerhebung ist jeweils der 1. Mai.

Die vorliegende Erhebung ist die umfassendste Analyse dieser Art in der Schweiz. Sie liefert Angaben zum Einkommen von rund 50 verschiedenen ICT-Berufen und 9 Kompetenzstufen. Zudem wird der Einfluss von Branche, Alter, Unternehmensgrösse und Region analysiert. Diese Informationen liefern Grundlagen für Salär-Systeme, Budgetierung oder Lohnverhandlungen.

Die Vergleichbarkeit der 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 Resultate sind als PDF,

Online-Auswertung oder Excel-Datei erhältlich. Das Basic eBook enthält Auswertungen zu den drei Kompetenzstufen Junior, Professional und Senior, das Premium eBook zusätzliche Informationen über Führungsfunktionen und Experten sowie zur Lohnzusammensetzung (Basissalär, Total Cash).

Wir laden Sie herzlich dazu ein, an der kommenden Umfrage zur Salärstudie von swissICT teilzunehmen, um von den zahlreichen Vorteilen zu profitieren. Weitere Informationen finden Sie unter dem bereitgestellten QR-Code oder unter: swissict.ch/salaere-der-ict-voranmeldung



ZUR VORANMELDUNG
ICT-SALÄRSTUDIE 2025



GESCHICHTE UND ENTWICKLUNG



GESCHICHTE UND ENTWICKLUNG

Die Salär-Erhebungen von swissICT hatten 1969 ihre Einführung und haben seither eine beeindruckende Entwicklung durchlaufen. Ausgehend von nur 3'534 Nennungen und einer starken Beteiligung junger Berufstätiger hat sich die Erhebung stetig weiterentwickelt. Heute verzeichnet sie rund 40'000 Nennungen und zeigt damit eine kontinuierliche Relevanz und Anpassung an die Anforderungen der ICT-Branche. Mit wachsender Beteiligung von Unternehmen und modernen Erhebungsmethoden ist swissICT bestens gerüstet, auch zukünftig wertvolle Einblicke in die Gehaltsstrukturen der IT-Berufe zu liefern und die Branche weiter voranzubringen.

Die Anfänge

Als Vor-Vorgänger-Verband von swissICT führte VLA (Verband der Lochkarten- und Automations-Fachleute) im Jahr 1969 erstmals eine Salär-Erhebung mit 3'534 Nennungen durch. Damals wurden vier Berufe unterschieden, nämlich Organisatoren (1 Kompetenzstufe), Programmierer (3 Stufen), Operateure (3 Stufen) und Locherinnen (4 Stufen) (Lochkarten-Herstellung). Der Frauenanteil betrug fast 50%, aber nur dank einem Frauenanteil von 100% bei den Locherinnen! Bei den übrigen Berufen betrugen die Frauenanteile 30% (Operatricsen), 7% (Programmiererinnen) und 1% (Organisatorinnen). Es war ein junges Berufsfeld mit entsprechend jungen Mitarbeitenden: 41% der Daten stammten von bis 25-jährigen Personen, 27% betrafen 26- bis 30-Jährige und nur 10% über 50-Jährige. Die Monatslöhne variierten zwischen CHF 1073.- (Locherinnen) und CHF 2644.- (Organisatoren). Programmiererinnen verdienten 8%

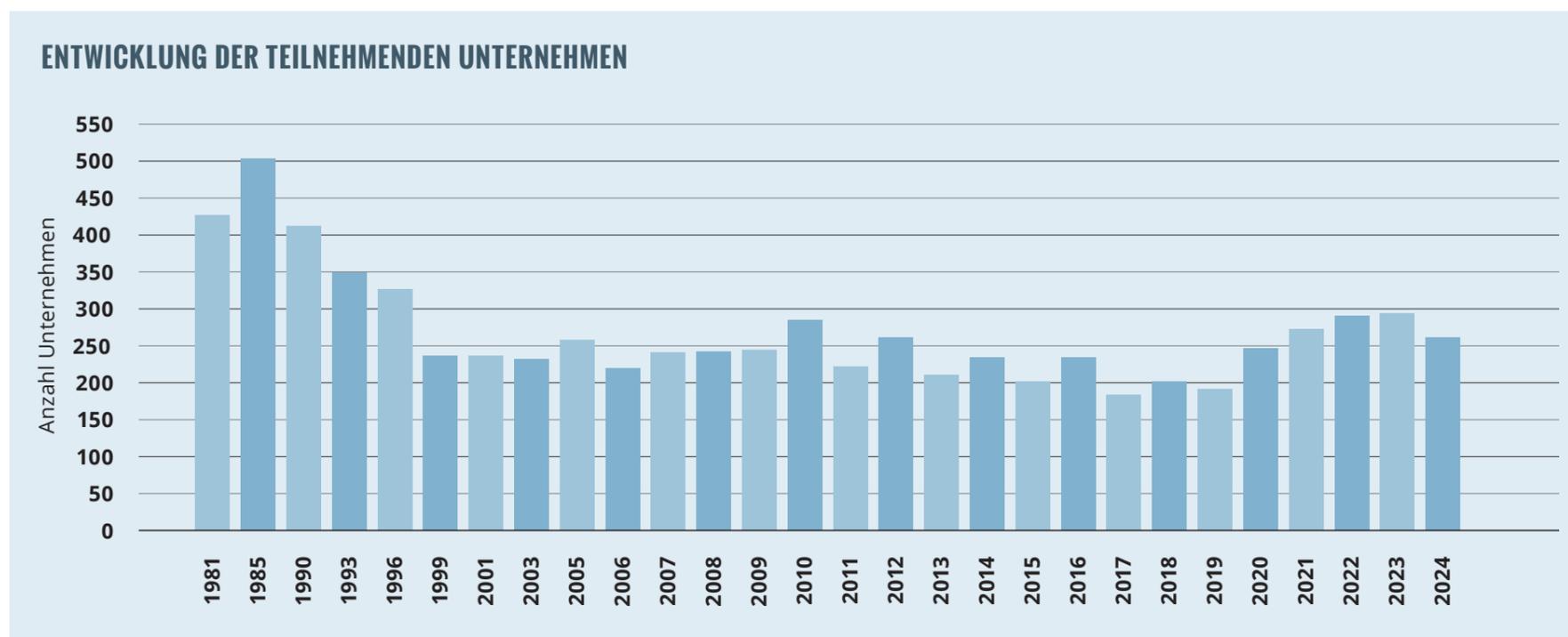
weniger als ihre männlichen Kollegen und Operatricsen etwa 20% weniger als Operateure.

Seit 1981 hat die Anzahl Salär-Nennungen markant zugenommen, die Zahl der teilnehmenden Unternehmen dagegen abgenommen. Anschliessend hat sie stagniert und erst in den jüngsten Jahren wieder zugenommen. Über die Jahre sind die teilnehmenden Firmen grösser geworden und liefern mehr Nennungen pro Unternehmen als in den Anfangsjahren (siehe folgende Abbildungen).

2008 erhob swissICT erstmals Einstiegs-saläre und unterschied anfangs zwischen drei Kategorien: Lehrabgänger, Bachelor- und

Master-Abschluss. Später wurde zusätzlich unterschieden zwischen Lehrabschluss mit oder ohne Berufsmatura respektive Bachelor- und Master-Abschlüssen von Fachhochschulen oder universitären Hochschulen. Die Ergebnisse wurden von 2008 bis 2014 als separates PDF zur Verfügung gestellt. Ab 2015 integrierte swissICT die Einstiegssaläre in die Ergebnisse der Basic- und Premium Reports.

Ab 2016 wurden die Quantil-Berechnungen (Median, Quartile, Dezile) so gewichtet, dass maximal 34% der Daten von einer einzelnen Firma stammen, dies in Anlehnung an internationale Standards. Die Berechnungen erfolgten



Entwicklung der Anzahl teilnehmender Unternehmen an der swissICT-Salärstudie seit 1981.



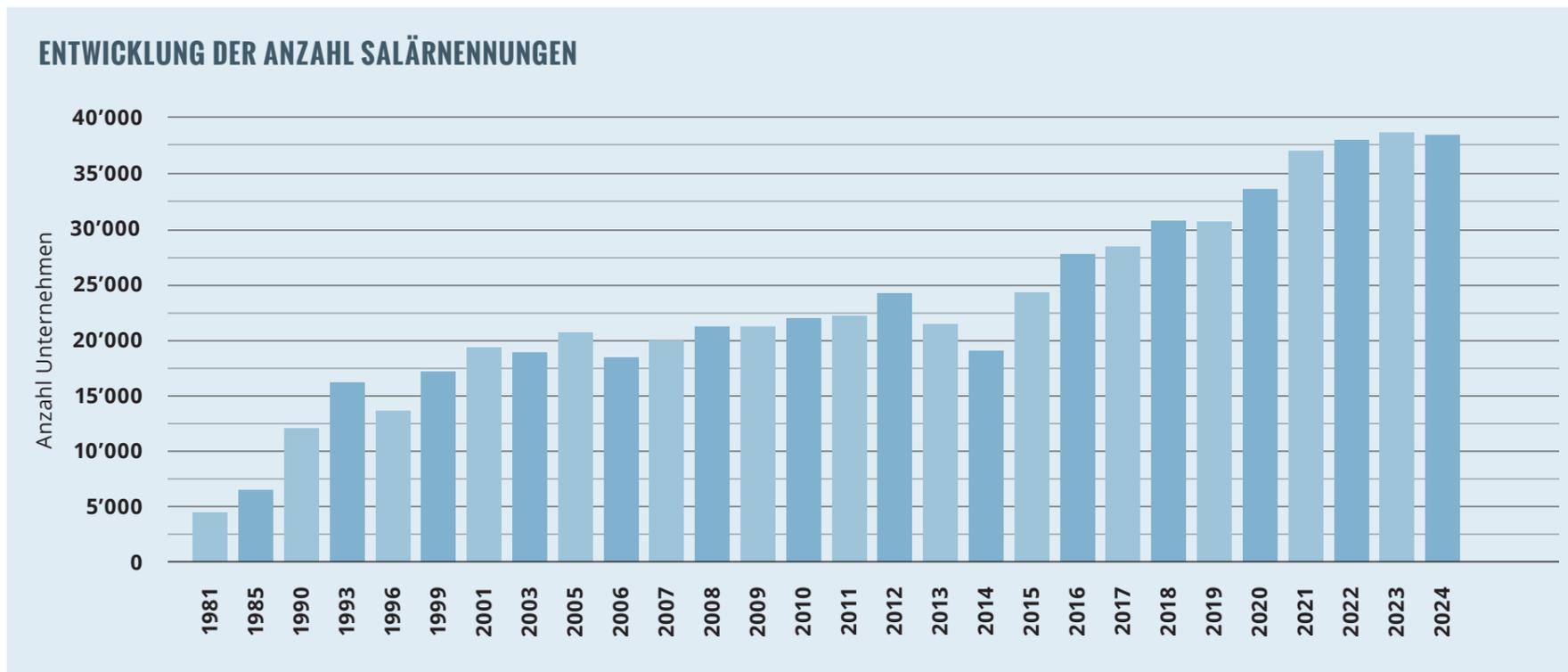
dabei gemäss Typ 8 in der Statistik-Software R. Eine separate Dokumentation der Berechnungen kann auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden.

Die beiden Verbände SVD (Schweizerische Vereinigung für Datenverarbeitung) und WIF (Wirtschaftsinformatik- Fachverband) führten diese Salär-Erhebung seit 1981 gemeinsam durch und fusionierten im Jahr 2000 zu swissICT.

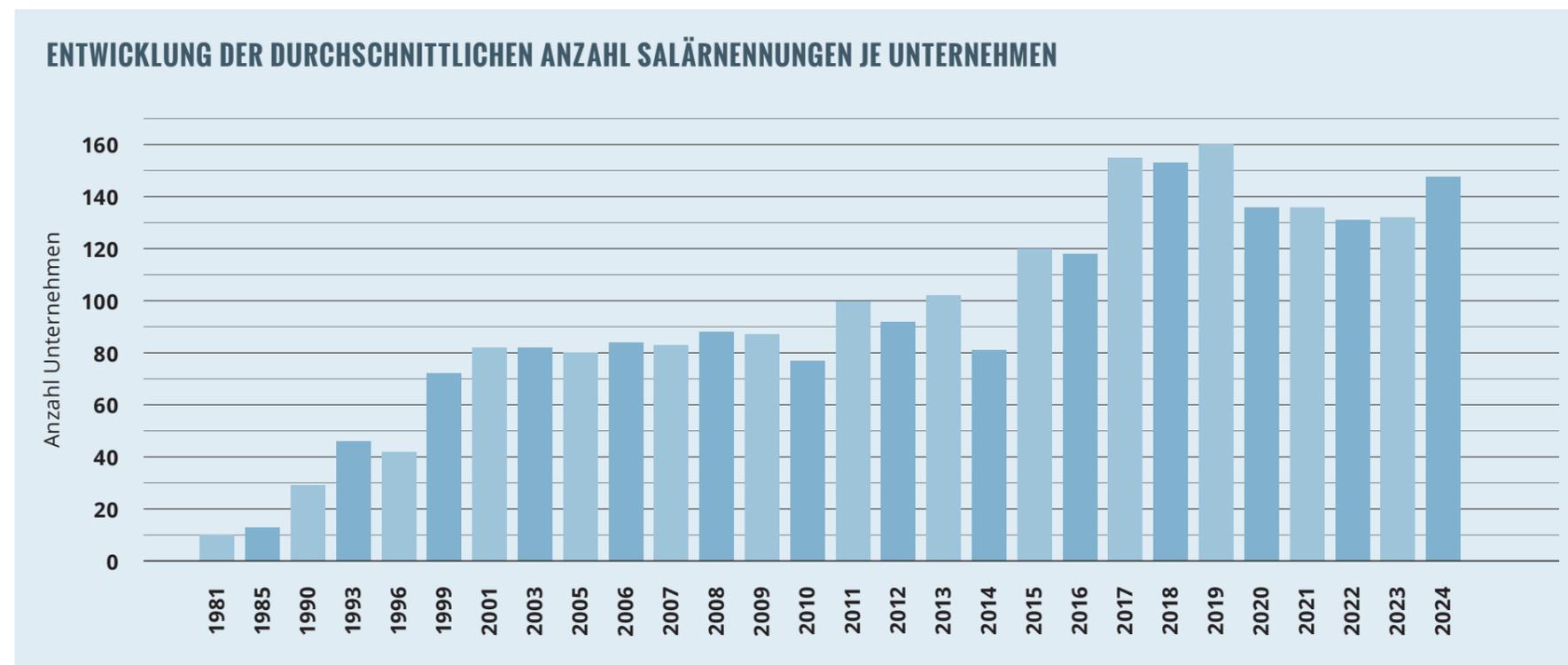
Entwicklung seit 1981

Seit 1981 hat die Anzahl Nennungen von etwa 4'500 auf etwa 40'000 zugenommen. Von 1981 bis 1991 wuchs die Anzahl Nennungen auf 15'000, stagnierte bis Ende der 90er-Jahre, nahm bis 2005 langsam auf über 20'000 zu und variierte dann rund zehn Jahre lang zwischen etwa 18'000 und 22'000. Ab 2015 erfolgte wieder eine kontinuierliche Zunahme bis zum aktuellen Höchststand von rund 40'000 Nennungen.

Die Anzahl teilnehmender Unternehmen erreichte 1987 einen Höchststand von über 500, halbierte sich im Verlauf der 90er-Jahre und stagnierte rund 20 Jahre bei etwa 200 bis 250 Teilnehmern. In den letzten drei Jahren gab es wieder eine Steigerung auf aktuell rund 300 Teilnehmer.



Entwicklung der Anzahl Nennungen im Rahmen der swissICT-Salärstudie seit 1981.



Entwicklung der Anzahl der durchschnittlichen Nennungen pro teilnehmendes Unternehmen im Rahmen der swissICT-Salärstudie seit 1981.



ANALYSIERTE INFORMATIONEN



ANALYSIERTE INFORMATIONEN

Im Rahmen der Salär-Erhebung werden Informationen über Mitarbeitende und Firmen erhoben. Mitarbeiterspezifische Daten sind das Basis-Jahressalär, Jahres-Zielbonus und Bonus Vorjahr, Deferred Compensation, Beruf und Kompetenzstufe, Alter, Geschlecht, Eintrittsdatum, Beschäftigungsgrad (in Prozent) sowie Arbeitsort (Kanton). Firmenspezifische Informationen sind Branche sowie Anzahl Mitarbeitende des Unternehmens und der Informatik.

Basis-Jahressalär

Stichtag ist der 1. Mai des Erhebungsjahres. Das Basis-Jahressalär umfasst den vertraglich vereinbarten Bruttolohn bei einem 100%-Pensum und alle regelmässigen Einkommensbestandteile wie regelmässige Jahresendzulagen, 13. Monatslohn, Teuerungszulagen, Marktzulagen, Funktionszulagen usw. (siehe nachfolgende Tabelle «Übersicht über die erhobenen Lohnanteile»).

Das Jahreseinkommen von Teilzeit-Beschäftigten wird auf ein volles Pensum (100%) hochgerechnet. Das Jahreseinkommen von Personen, die weniger als 12 Monate bei der Firma beschäftigt waren, wird auf ein Kalenderjahr hochgerechnet.

Nicht in das Basis-Jahressalär einzurechnen sind Zulagen wie Nacht-, Schicht-, Pikett-, Feiertags-, Kinder-, Familien- und Ferienzulagen usw., ferner Entschädigungen für Überzeit, Aus- und Weiterbildung, pauschale und individuelle Spesen, General- und Halbtaxabonnemente, usw. Geschenke wie Dienstalters- und andere Geschenke, Vergünstigungen für Sport- und

Wellnessbeiträge, Versicherungen, Hypotheken, Aktienbeteiligungen usw. sind auch nicht einzurechnen.

Jahres-Zielbonus / Bonus Vorjahr

Der Jahres-Zielbonus und der Bonus Vorjahr umfassen alle unregelmässigen Leistungen in Form von Geld oder Beteiligungen, die freiwillig sind und vom Geschäftsgang oder der persönlichen Leistung des Mitarbeitenden abhängen. Dazu gehören unregelmässige Bonuszahlungen, Provisionen, Kommissionen, Erfolgsbeteiligungen und vieles mehr.

Der Jahres-Zielbonus beinhaltet in der Regel keine langfristigen Leistungsanreize (Long Term Incentives, LTI) wie z.B. Aktienbeteiligungen, ausser wenn kurz- und langfristige Incentives von einem Unternehmen nicht getrennt gemeldet werden können und der grösste Anteil (>80%) kurzfristig ist.

Der Jahres-Zielbonus umfasst den zu erwartenden variablen Lohnanteil (Bonus, Provision, Kommission) für das laufende Jahr und wird in den 12 Monaten nach dem Stichtag (1. Mai) aus-

bezahlt. Er entspricht dem Wert, welcher ausbezahlt wird, wenn die definierten Ziele für den Geschäftsgang und/oder für die persönliche Leistung zu 100% erfüllt werden. Die effektive Auszahlung im Folgejahr ist abhängig von der Zielerreichung und kann über oder unter dem Zielwert liegen. Bei einem Eintritt innerhalb des laufenden Jahres oder bei einer Teilzeitanstellung wird der Jahres-Zielbonus jeweils auf 12 Monate und 100% hochgerechnet.

Der Jahres-Zielbonus kann als Prozentsatz vom Basis-Jahressalär oder als CHF-Betrag im Arbeitsvertrag festgehalten sein. Provisionen und Kommissionen beziehen sich in der Regel auf verkaufs- oder geschäftsbezogene Kennzahlen wie z.B. erzielte Umsätze, Deckungsbeiträge oder Anzahl Neukunden.

Der Bonus Vorjahr umfasst den variablen Lohnanteil (Bonus, Provision, Kommission), der in den 12 Monaten vor dem Stichtag (1. Mai) ausbezahlt wurde. Er hängt in der Regel von der Zielerreichung des Vorjahres ab. Bei Teilzeit-Beschäftigten wird der effektive Vorjahresbonus erfasst; d.h. es wird nicht auf ein volles Pensum (100%) hochgerechnet.

Zielsalär (Basis-Jahressaläre plus Jahres-Zielbonus)

Die Summe aus dem Basis-Jahressalär im laufenden Jahr plus dem zu erwartenden Jahres-Zielbonus ergeben das Zielsalär. Dabei werden alle Mitarbeitenden mit Eintritt bis und mit dem Stichtag (1. Mai) berücksichtigt und auf ein volles Jahr hochgerechnet. Die Saläre von Teilzeit-Mitarbeitenden werden ebenfalls auf ein Vollzeitpensum von 100% hochgerechnet.

Total Cash (Basis-Jahressaläre Vorjahr plus Bonus Vorjahr)

Die Summe aus dem Basis-Jahressalär im Vorjahr und dem in den letzten 12 Monaten vor dem Stichtag ausbezahlten Bonus ergibt das Total Cash. Zur Berechnung des Total Cash werden alle Mitarbeitenden mit 100%-Beschäftigungsgrad berücksichtigt, die während des gesamten Vorjahres angestellt waren (Eintrittsdatum $\leq 1.1.$).

Deferred Compensation

Deferred Compensation umfasst variable Vergütungen, die auf den Leistungen des vorangegangenen Geschäftsjahres beruhen, im laufenden Jahr zugewiesen wurden, aber erst in späteren Jahren ausbezahlt oder verfügbar werden. Die Zuteilung kann in Form von Bargeld, Aktien, Fondsanteilen oder anderweitigen Finanzinstrumenten oder in Anwartschaften auf entsprechende Finanzinstrumente erfolgen. Der Wert bezieht sich auf den Zeitpunkt der Zuteilung. Der effektive Wert nach Sperrfrist oder Vesting wird nicht erhoben.

Nicht erfasst: weitere Vergütungen

In dieser Gehaltserhebung werden keine weiteren Vergütungen erfasst. Dazu zählen alle anderen Entschädigungen, die nicht zum festen oder variablen Salär resp. zu Deferred Compensation gehören, beispielsweise Zulagen für Schicht-, Pikett-, Überzeit-, Nacht- und Feiertageinsätze, Kinder- und Familienzulagen, Spesen oder spesenähnliche Entschädigungen, Beteiligungen an Aus- und Weiterbildung,



General- und Halbtaxabonnemente, Geschäftsauto für private Nutzung, Autoleasing oder Vergünstigungen für Versicherungen und Hypotheken. Siehe auch «Übersicht über die erhobenen Lohnanteile».

Eintrittsdatum und Neueinstellungen

Neueinstellungen bezeichnen Mitarbeitende, die im Verlauf des Jahres in die Firma eingetreten sind, d.h. zwischen dem 1. Mai des Vorjahres und dem 30. April des aktuellen Jahres.

Geschlecht

Nach Bedarf erstellt die swissICT Spezialauswertungen für die Beurteilung der Geschlechterverteilung.

Landesindex der Konsumentenpreise

Der Landesindex für Konsumentenpreise wird für teuerungsbereinigte Spezialauswertungen von Salär-Entwicklungen über mehrere Jahre verwendet.

Indexstand der letzten 10 Jahre
(Dez. 2020 = 100 Punkte):

April 2024: 107.4 Punkte

April 2023: 106.0 Punkte

April 2022: 103.3 Punkte

April 2021: 100.8 Punkte

April 2020: 100.4 Punkte

April 2019: 101.5 Punkte

April 2018: 100.8 Punkte

April 2017: 100.0 Punkte

April 2016: 99.5 Punkte

April 2015: 99.9 Punkte

ÜBERSICHT BASIS-JAHRESSALÄR UND VARIABLES JAHRESSALÄR

Basis-Jahressalär	Jahres-Zielbonus / Bonus Vorjahr	Deferred Compensation
Grundlohn	Bonus (ausbezahlt & Zielbonus)	Aktienbeteiligungen
Jahresendzulagen, 13. Monatslohn	Provisionen und Kommissionen (ausbezahlt & Ziel)	Fondsanteile
Regelmässige Gratifikationen	Unregelmässige Erfolgsbeteiligung	Anwartschaften
Regelmässige Dienstalterszulagen	-	Verzögerte Cash-Auszahlung
Regelmässige Lebensalterszulagen	-	anderweitige Finanzinstrumente
Regelmässige Funktionszulagen	-	-
Regelmässige Orts- und Teuerungszulagen	-	-
Regelmässige Marktzulagen	-	-

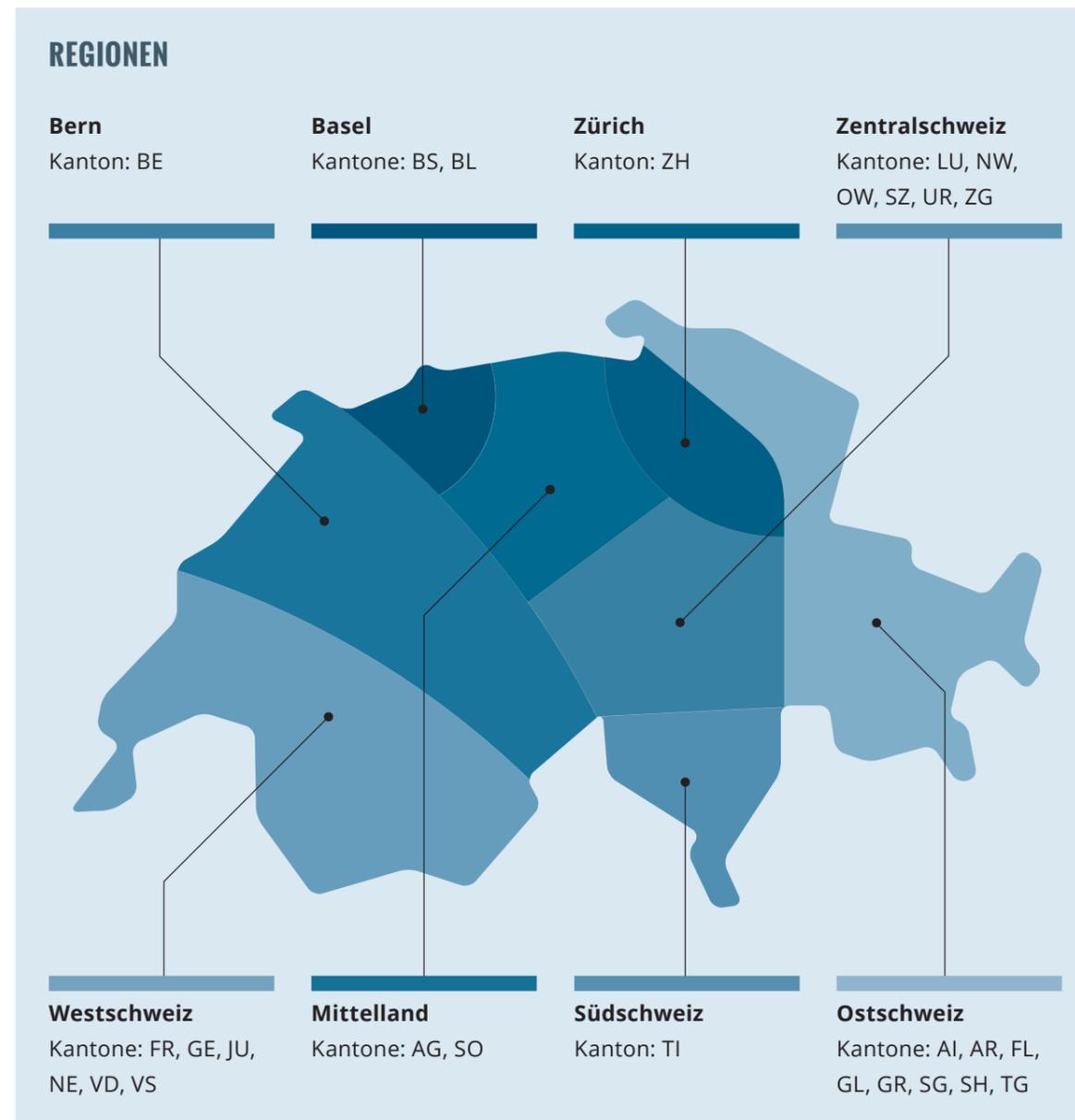
Weitere nicht erhobene Vergütungen

Aus- und Weiterbildung	General- und Halbtax-Abonnemente	Schichtzulagen
Autoleasing	Individuelle Spesen	Sitzungsgelder
Berufskosten	Nacht- und Ferientagszuschläge	Sport- und Wellnessbeiträge
Dienstalters- und andere Geschenke	Pauschalspesen	Überzeitenschädigungen
Familien- und Kinderzulagen	Pikettzulagen	Treueprämien
Ferienentschädigungen	REKA- / WIR-Checks	Vergünstigungen



Regionen

Für jeden Mitarbeitenden wird erfasst, in welchem Kanton die Person arbeitet. Für die Analyse werden die Kantone folgenden Regionen zugeteilt:



BERUFE UND KOMPETENZSTUFEN



BERUFE UND KOMPETENZSTUFEN

ÜBERSICHT BERUFEGRUPPEN MIT DEN JEWEILIGEN BERUFEN

<input type="checkbox"/> Gesamtleitung: ICT oder ICT und Organisation	09	<input type="checkbox"/> Netzwerk-Spezialist:in	37	Projektmanagement (PM)	
		<input type="checkbox"/> Software-Ingenieur:in	90	<input type="checkbox"/> Gesamtleitung	05
Planung, Steuerung und Beratung (Plan)		<input type="checkbox"/> User-Experience-Architekt:in	25	<input type="checkbox"/> Projektmanagement-Officer:in	84
<input type="checkbox"/> Gesamtleitung	02	<input type="checkbox"/> Wirtschaftsinformatiker:in	26	<input type="checkbox"/> Projektleiter:in	89
<input type="checkbox"/> ICT-Architekt:in	46	Betrieb, Administration und Unterstützung (Run)		<input type="checkbox"/> Programm-Manager:in	47
<input type="checkbox"/> ICT-Controller:in	22	<input type="checkbox"/> Gesamtleitung	04	Organisation und Betriebswirtschaft (ORG)	
<input type="checkbox"/> ICT-Berater:in	54	<input type="checkbox"/> Applikations-Manager:in	28	<input type="checkbox"/> Gesamtleitung	06
<input type="checkbox"/> ICT-Qualitätsmanager:in	44	<input type="checkbox"/> Datenbank-Administrator:in	77	<input type="checkbox"/> Business-Analyst:in	95
<input type="checkbox"/> ICT-Sicherheitsbeauftragte:r	19	<input type="checkbox"/> ICT-Change-Manager:in	69	<input type="checkbox"/> Prozess-Manager:in	96
<input type="checkbox"/> ICT-Sourcing-Manager:in	48	<input type="checkbox"/> ICT-Helpdesk-Mitarbeiter:in	41	<input type="checkbox"/> Unternehmensorganisator:in	97
Design, Engineering, Bereitstellung und Implementierung (Build)		<input type="checkbox"/> ICT-Operator	64	<input type="checkbox"/> Organisations-Manager:in	98
<input type="checkbox"/> Gesamtleitung	03	<input type="checkbox"/> ICT-Produktionsplaner:in	51	Methodikbezogene Berufe (Agile)	
<input type="checkbox"/> Applikations-Entwickler:in	35	<input type="checkbox"/> ICT-Security-Operations-Manger:in	21	<input type="checkbox"/> DevOps Engineer	27
<input type="checkbox"/> Data Scientist	36	<input type="checkbox"/> ICT-Service-Manager:in	94	<input type="checkbox"/> Produkt Owner	34
<input type="checkbox"/> Datenbank-Spezialist:in	12	<input type="checkbox"/> ICT-Supporter:in	73	<input type="checkbox"/> Scrum Master	88
<input type="checkbox"/> ICT-Requirements-Engineer	67	<input type="checkbox"/> ICT-System-Administrator:in	78	<input type="checkbox"/> Release Train Engineer (RTE)	86
<input type="checkbox"/> ICT-Security-Spezialist:in	20	<input type="checkbox"/> ICT-System-Controller	33	<input type="checkbox"/> Produkt Manager	87
<input type="checkbox"/> ICT-System-Ingenieur:in	65	<input type="checkbox"/> ICT-System-Spezialist:in	14	Anwendungsinformatik (AWI)	
<input type="checkbox"/> ICT-Test-Ingenieur:in	58	<input type="checkbox"/> ICT-Techniker:in	62	<input type="checkbox"/> Mediamatiker:in	60
<input type="checkbox"/> ICT-Testmanager:in	49	<input type="checkbox"/> Netzwerk-Administrator:in	39		



KOMPETENZSTUFEN

Seit 2009 werden 9 Kompetenzstufen unterschieden, nämlich 5 Kompetenzstufen für Fachspezialisten S1–S5 und 4 Führungsstufen M1–M4. S steht für Spezialist, M für Management.
Die aktuellen Beschreibungen der Kompetenzstufen finden Sie unter: berufe-der-ict.ch/kompetenzstufen

«BERUFE DER ICT» ÜBERSICHT DER KOMPETENZSTUFEN – AUSGENOMMEN AGILE BERUFSBILDER

Kriterien	S1 Junior	S2 Professional	S3 Senior	S4 Expert	S5 Senior Expert
Erfahrung im Fachgebiet	< 3 Jahre Erfahrung	> 3 Jahre Erfahrung	> 5 Jahre Erfahrung	> 8 Jahre Erfahrung	> 8 Jahre Erfahrung
Kenntnisse im Fachgebiet	erste Kenntnisse	gute Kenntnisse	vertiefte Kenntnisse	umfassende Kenntnisse	Reputation als Experte, Niveau Hochschul-Dozent
Kenntnisse benachbarte Gebiete	–	erste Kenntnisse	gute Kenntnisse	vertiefte Kenntnisse	vertiefte Kenntnisse
Selbstständigkeit und Coaching	benötigt fachliche Begleitung	holt bei Bedarf Unterstützung	kann erfahrene Personen anleiten	kann Spezialistenteams anleiten	kann Spezialistenteams anleiten
Komplexität der Tätigkeit	–	–	Konzeption, Beratung, anspruchsvolle Probleme lösen	Konzeption, Beratung, komplexe Probleme lösen	Konzeption, Beratung, sehr komplexe Probleme lösen
Einstufung als Kader in grösserer Firma	–	–	kann als Kader eingestuft sein	kann Kader / Direktionsmitglied sein, kann kleines Team leiten	kann Kader / Direktionsmitglied sein, kann kleines Team leiten

Kriterien		M1 Unteres Management	M2 Mittleres Management	M3 Höheres Management	M4 Oberes Management
Personalführung	–	nur direkt	direkt und indirekt, führt in der Regel M1er	über zwei Führungsebenen, führt in der Regel M2er	über mehrere Führungsebenen, führt in der Regel M3er
Anzahl Mitarbeitende	–	bis 10	11 bis 30	31 bis 100	über 100
Geschäftsleitung / Teilhaber ICT-Firma mit < 30 Mitarbeitende	–	–	–	Mitglied Geschäftsleitung, Firmen-Teilhaber	–
Mögliche Funktion	–	z.B. Teamleiter	z.B. Abteilungsleiter	z.B. Abteilungs- / Bereichsleiter	z.B. Bereichsleiter



KOMPETENZSTUFEN

«BERUFE DER ICT» AGILE SERVANT LEADERS – ÜBERBLICK DER KOMPETENZSTUFEN

- Je nach Beruf werden nur S- oder nur M-Stufen verwendet.
- S-Stufen: **DevOps Engineer** hat keine Funktion als Servant Leader. Seit 2022 werden deshalb nur noch S1 bis S5 verwendet.
Leiter von DevOps-Teams werden als Gesamtleitung Build oder Applikationsentwickler M1 bis M4 abgebildet.
- M-Stufen: Alle übrigen agilen Berufe sind Servant Leaders. Seit 2022 werden je Beruf zwei Stufen M1 / M2 oder M2 / M3 verwendet.

	M1 Unteres Management	M2 Mittleres Management	M3 Höheres Management	M4 Oberes Management
Scrum Master Anzahl Teams Erfahrung	nur für 1 Team zuständig < 3 Jahre Erfahrung	für 1 – 3 Teams zuständig > 3 Jahre Erfahrung	–	–
Product Owner Anzahl Produkte Erfahrung	nur für 1 Produkt zuständig < 3 Jahre Erfahrung	für 1 oder mehrere Produkte zuständig, > 3 Jahre Erfahrung	–	–
Release Train Engineer ART-Grösse / Anzahl Mitarbeitende Erfahrung	–	ART / Value Stream bis etwa 80 Mitarbeitende, < 3 Jahre Erfahrung	ART / Value Stream über 80 Mitarbeitende, > 3 Jahre Erfahrung	–
Product Manager Anzahl Produktgruppen ART-Grösse / Anzahl Mitarbeitende Stakeholder-Kommunikation	–	für 1 Produktgruppe zuständig, ART / Value Stream bis etwa 80 Mitarbeitende, mittlere Ansprüche an Kommunikation	für 1 oder mehrere Produkte- gruppen zuständig / Value Stream über 80 Mitarbeitende, hohe Ansprüche an Kommunikation	–

Bedeutung ART und Value Stream

Agile Release Train (ART): 1 ART umfasst bis zu 7 Scrum-Teams (i.R. 3 – 7 Teams); siehe scaledagileframework.com/agile-release-train: Virtuelle Organisation i.R. mit 50 – 125 Personen
Value Stream: 1 Value Stream umfasst bis zu 4 ARTs (i.R. 3 – 4 ARTs); siehe scaledagileframework.com/value-streams



ARBEITEN MIT DEN STATISTISCHEN ERGEBNISSEN



ARBEITEN MIT DEN STATISTISCHEN ERGEBNISSEN

Funktion bestimmen

Welche Kombination von ICT-Beruf und Kompetenzstufe entspricht am besten der beruflichen Tätigkeit, die ein Person ausübt? Vielleicht übt eine Person in ihrer Funktion mehrere verschiedene ICT-Berufe aus. Dann lohnt es sich die Werte der verschiedenen Funktionen bei einer Lohnbeurteilung zu prüfen. Sie finden die Auflistung der jeweils aktuellen ICT-Berufsprofile und der Kompetenzstufen mehrsprachig unter:

berufe-der-ict.ch

Total mit Quantilen sind die wichtigsten Werte

Innerhalb einer Funktion (ICT-Beruf und Kompetenzstufe) sollten die Werte aller erhobenen Daten auf der Total-Zeile als Ausgangspunkt für eine Lohnbeurteilung dienen. Die 25%- bis 75%-Quartile oder die 10%- bis 90%-Dezile dienen in der Regel als Spanne für ein etwas engeres oder breiteres Lohnband. Falls die Spanne nicht passt, sollte die Funktions- / Kompetenz-Zuordnung überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Berücksichtigung weiterer Variablen

In den Salär-Reports finden Sie zusätzliche Auswertungen nach Region, Branche, Unter-

nehmensgrösse, Grösse der Informatik und Alter. Die Gehälter in städtischen Agglomerationen sind in der Regel etwas höher als in ländlicheren Regionen und können in einzelnen Branchen höher sein als in anderen. Die zusätzlichen Informationen zu den erhobenen Variablen sind als Hilfsmittel gedacht, um Löhne im Vergleich zu den Total-Werten noch oben oder unten zu korrigieren. Oft beruhen diese Angaben jedoch auf kleinen Stichproben, die dann kritisch beurteilt werden sollten (siehe unten «Vorsicht bei kleinen Stichproben»).

Vorsicht bei kleinen Stichproben

Ergebnisse, die auf Informationen von weniger als 10 Firmen und weniger als 30 Nennungen beruhen, können stark streuen und sind unter Umständen nicht mehr repräsentativ. Sobald die Auswertungen zu einzelnen Variablen berücksichtigt werden (siehe oben), sind entsprechend kleine Stichproben eher die Regel als die Ausnahme. In solchen Fällen ist es sinnvoll, zusätzlich die Werte der nächsthöheren und nächsttieferen Kompetenzstufe zu prüfen. Zudem kann der generelle Einfluss einer Variablen wie z.B. einer Region oder Branche anhand der Gesamtsummen aller Daten am Ende des Reports beurteilt werden.

Alter und Erfahrung

Das Gehalt einer Person sollte in erster Linie von der ausgeübten Funktion abhängen, d.h. von ICT-Beruf und Kompetenzstufe. Mit zunehmender Erfahrung innerhalb der Funktion nimmt das Gehalt in der Regel zu bis es ein mögliches Maximum erreicht. Die mögliche Spanne innerhalb einer Funktion definieren Unternehmen mit ihrem Gehaltssystem. Manchmal wird dabei das Alter als Mass für die Erfahrung beigezogen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Gehälter von älteren Mitarbeitenden aus historischen Gründen unter Umständen deutlich über den Markt-salären liegen können. Daher sollten in erster Linie die Total-Werte mit den zugehörigen Quantil-Werten (Perzentilen) verwendet werden, um eine Spanne für Personen mit mehr oder weniger Erfahrung innerhalb einer Funktion zu definieren.



STATISTISCHE UND GRAPHISCHE ANALYSEN



STATISTISCHE UND GRAPHISCHE ANALYSEN

Minimale Anzahl Firmen

Die Auswertungen der Saläre erfolgen pro Berufe und Kompetenzstufe, tabellarisch nach Branche, Unternehmensgrösse, Grösse der Informatik, Region und Alter. Die Stichproben für solche Unterauswertungen sind oft klein. Um die Vertraulichkeit der Ergebnisse sicherzustellen, werden Auswertungen ab einer Mindestzahl von 3 Firmen erstellt: Als Folge dieser Einschränkungen ist die Anzahl Nennungen bei Branche, Alter, Unternehmensgrösse usw. oft kleiner als das Total der Nennungen.

Quantile: Median, Quartil und Dezil

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) und Dezile (Q10 und Q90) 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. Bei den Dezilen verwenden wir die 10%- und 90%-

Grenzen, deren Spanne die mittleren 80% der Nennungen abdeckt.

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. Eine separate Dokumentation der Berechnungen kann auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden.



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



GÜ 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

