Salärstudie
HR

careerplus
Passt perfekt.

www.careerplus.ch

Executive Summary

Ist das Gehalt fair und angemessen? Dies interessiert Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermassen. Unsere neuste Salärstudie für die Berufsgruppe Human Resources zeigt: Weiterbildungen, Fremdsprachen und Führungserfahrung zahlen sich aus.

Wussten Sie, dass Gehälter im Bereich Human Resources 20 Prozent über dem Schweizer Schnitt liegen? 90 000 Franken beträgt der Bruttojahreslohn im Schnitt. Unsere Salärstudie bietet spannende Einblicke in die Lohnentwicklung der Berufsgruppe Human Resources. So etwa zeigt die neuste Untersuchung, dass der durchschnittliche Bruttojahreslohn 2016 im Vergleich zur letzten Studie nur um knapp 600 Franken – auf 89 316 Franken – gestiegen ist.

Spitzenverdiener im Personalwesen sind gemäss der Analyse von 2044 Profilen die HR Leiter. Insgesamt 180 000 Franken verdienen sie pro Jahr (Salärmittelwert). Sie sind bestes Beispiel dafür, dass sich stetige Weiterbildung im Personalwesen finanziell lohnt. Investieren HR Leiter in ein MBA-Studium, können sie sich Ende Monat über bis zu einem Fünftel mehr Lohn freuen als mit einem Abschluss an der Höheren Fachschule oder der Fachhochschule. Neben Weiterbildung und Berufserfahrung sind Sprachkenntnisse ein weiterer entscheidender Faktor für die Lohnentwicklung. Am Jobprofil eines HR Spezialisten lässt sich zeigen, dass dieser mit mindestens zwei Fremdsprachen rund ein Viertel mehr verdient als ein Berufskollege ohne entsprechende Kenntnisse. Dass sich Führungserfahrung positiv auf das Gehalt auswirkt, mag kaum überraschen. Doch war Ihnen bewusst, dass ein Payroll Spezialist, der mehr als vier Personen führt, bereits knapp 18 000 Franken mehr verdient als einer ohne Führungsverantwortung? Auch andere Jobprofile weisen ähnliche Entwicklungsmöglichkeiten auf.

Auf den folgenden Seiten finden Sie die wichtigen Zahlen und Fakten zum Schweizer Markt und zu den Löhnen im Bereich Human Resources. Zudem bieten wir Ihnen pro untersuchte Funktion detaillierte Angaben zum Salär, zum Aufgabengebiet, zu den wichtigsten Einstellungskriterien sowie zu den Entwicklungsmöglichkeiten. Auf den letzten Seiten ist ein Formular zur Berechnung des Gehalts beigefügt.

Bei der Lohninformation verzichten wir aus Gründen der Lohngerechtigkeit bewusst auf die Differenzierung zwischen Mann und Frau.

180 000.–

verdient ein erfahrener HR Leiter durchschnittlich

25%

höher ist das Gehalt eines HR Spezialisten mit Fremdsprachenkenntnissen

19%

mehr Lohn erhält ein Payroll Spezialist mit Führungserfahrung

Inhaltsverzeichnis

4 Einleitung
5 Zahlen und Fakten
7 Methodik
9 Sachbearbeiter HR
11 HR Generalist
13 HR Spezialist
15 Payroll Spezialist
17 Leiter Personaladministration
19 HR Business Partner
21 HR Bereichsleiter
23 HR Leiter
25 Formular zur Salärberechnung
26 Fallbeispiel Salärberechnung
28 Die Leistungen von Careerplus

Einleitung – Interview mit Jana Jutzi

Jana Jutzi Co-Geschäftsleiterin von Careerplus verantwortet die operative Führung des Unternehmens. Wir haben mit ihr unter anderem über die aktuelle Careerplus-Salärstudie gesprochen.

Gab es für Sie in der HR-Salärstudie Erstaunliches oder Unerwartetes?
Ich hätte zwischen den Profilen HR Business Partner und HR Bereichsleiter einen grösseren Lohnunterschied erwartet. Wahrscheinlich sind vergleichbare Werte auch auf die Begriffsdefinition zurückzuführen. Grundsätzlich zeigt sich, dass die verschiedenen Profile im HR stark ineinander fliessen und es schwierig ist, diese komplett voneinander abzugrenzen. Die restlichen Resultate und der Umstand, dass eine fundierte Ausbildung unabhängig vom Profil oder der Branche zentral ist, decken sich mit meinen Erfahrungen.

Was würden Sie jungen Arbeitnehmenden im HR insbesondere mit auf den Weg geben?
Der Abschluss einer fundierten Weiterbildung lohnt sich definitiv. Wichtig ist, dass man sich entweder in einem bestimmten Bereich spezialisiert oder sich als Generalist positioniert. Zudem lohnt es sich, mindestens eine Fremdsprache fliessend zu beherrschen. Dies öffnet Türen zu zusätzlichen Aufgaben und hat einen positiven Einfluss auf das Einkommen.

Und wie geht es in Ihrer Berufsgruppe erfahrenen Fachleuten?
In der heutigen Wirtschaft sind HR-Personen kaum von einem Unternehmen wegzudenken. Eine fundierte Aus- oder Weiterbildung und mehrjährige Berufserfahrung sind ausschlaggebend für den kontinuierlichen Anstieg des Jahressalärs. Gut gebildete HR-Fachleute finden meist ohne grössere Schwierigkeiten eine Stelle. Gehört Führungserfahrung in das Aufgabengebiet, hat dies zusätzlich einen positiven Einfluss auf das Salär.

Gibt es im HR grössere Veränderungen oder neue Herausforderungen?
Die digitale Transformation hat auch bei uns im HR Einzug gehalten. Für HR-Fachleute ist es deshalb wichtig, die Digitalisierung zu verstehen und zu nutzen. Es werden in naher Zukunft jene Fähigkeiten immer wichtiger, die uns grundlegend von Maschinen unterscheiden. Gleichzeitig aber auch jene, die uns im Umgang mit diesen befähigen.

Sie sind neu Geschäftsleiterin von Careerplus in einem Topsharing mit Jacqueline Scheuner. Wieso haben Sie sich für dieses Modell entschieden?
Wir diskutierten intern lange darüber, was in einem wachsenden Unternehmen wie unserem die Anforderungen an diese Position sind. Die Aufgaben der Geschäftsleitung sind sowohl inhaltlich wie auch zeitlich nur schwer von einer Person im Teilzeitpensum zu erfüllen. Ein Topsharing ist die perfekte Lösung für uns. So können wir auf die Stärken und Fähigkeiten von zwei Personen zurückgreifen. Zudem ergibt sich durch das Jobsharing eine optimale Balance und wir können sowohl unserem Berufs- wie auch unserem Familienleben gleichermassen gerecht werden.

Zur Person
Jana Jutzi, Betriebsökonomin FH, begann 2006 als Rekrutierungsspezialistin bei Careerplus und übernahm nach dem Aufbau einer neuen Filiale in St. Gallen und der Teamführung vor Ort im Jahr 2010 die Rolle als Regionenverantwortliche der Region Zürich und Ostschweiz. Heute hat sie als Co-Geschäftsführerin die operative Leitung des Unternehmens inne und ist damit für 120 Rekrutierungsspezialisten in den Bereichen Finanzen, Sales, HR, Bau, Industrie, Gesundheit und IT verantwortlich.

Zahlen und Fakten
Schweizer Markt

3,3%

Arbeitslosenquote 2016

4,87 Mio.

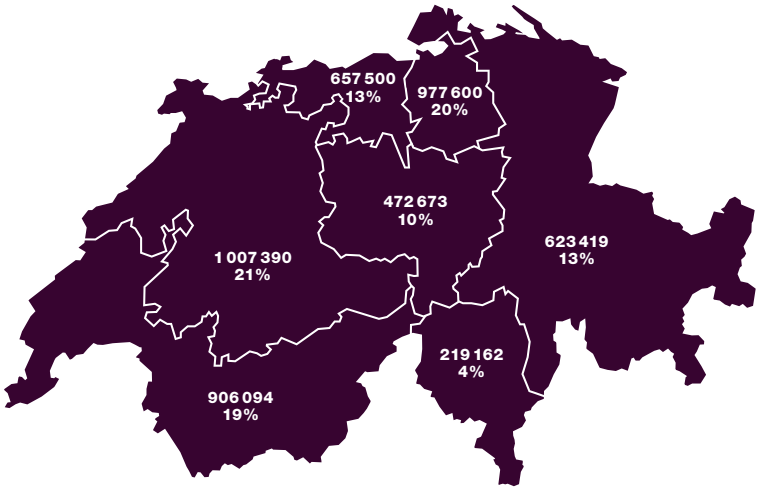
durchschnittlich beschäftigte Personen in Industrie und Dienstleistung

90 000.–

durchschnittlicher Bruttojahreslohn im Bereich HR in der Schweiz

Die durchschnittliche Arbeitslosenquote von 3,2% in den Jahren 2014 und 2015 sowie von 3,3% im Jahr 2016 (Quelle: Bundesamt für Statistik, Januar 2017) deutet auf eine stabile Arbeitsmarktsituation hin.

Insgesamt waren in den Jahren 2013 bis 2016 durchschnittlich 4,87 Millionen Personen im zweiten und im dritten Wirtschaftssektor – Industrie sowie Dienstleistung – beschäftigt. Die Aufteilung zwischen der Anzahl weiblicher und männlicher Beschäftigter beträgt 46% zu 54%. Um die Beschäftigungsdichte innerhalb der Schweiz abzubilden, wurde diese in sieben Grossregionen gegliedert: Westschweiz, Nordwestschweiz, Mittelland, Grossraum Zürich, Ostschweiz, Zentralschweiz und Tessin. Die folgende Illustration veranschaulicht den Durchschnitt der Anzahl beschäftigter Personen in den Jahren 2014, 2015 und 2016 pro Region sowie die jeweilige prozentuale Verteilung in der Schweiz.



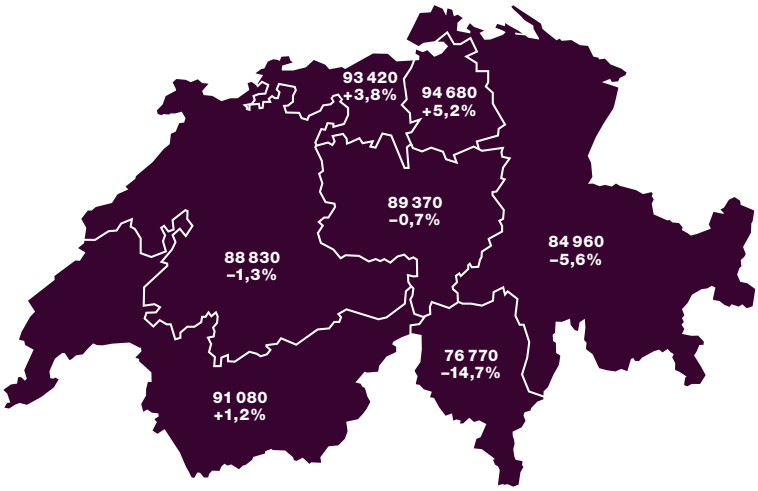
	Sekundärer und tertiärer Sektor, alle Funktionen	%-Verteilung
Total CH	4 870 724	100%
Westschweiz	906 094	19%
Mittelland	1 007 390	21%
Nordwestschweiz	657 500	13%
Zürich	977 600	20%
Ostschweiz	623 419	13%
Zentralschweiz	472 673	10%
Tessin	219 162	4%

(Datenquelle: BESTA 2014, 2015 und 2016, Bundesamt für Statistik, Januar 2017)

Lohnverteilung

Der durchschnittliche Bruttojahreslohn im zweiten und im dritten Wirtschaftssektor in der Schweiz beträgt pro Vollzeitäquivalent CHF 75 087.– (basierend auf 52 Wochen à 40 Arbeitsstunden, Bundesamt für Statistik, 2017). Da sich diese Studie auf die Gehälter in der Berufsgruppe Human Resources bezieht, wird der Vergleich zwischen dem schweizerischen Durchschnittsgehalt aller Berufsgruppen und dem Durchschnittsgehalt der untersuchten Personen im Bereich Human Resources gezogen. In diesem Bereich liegt der jährliche mediale Jahresbruttolohn bei CHF 90 000.– (Quelle: Datenbank Careerplus 2017), also 20% über dem schweizerischen Durchschnitt. Die Angaben des Jahresgehaltes sind jeweils inklusive Bonus zu verstehen.

Die folgende Darstellung veranschaulicht die regionale Aufteilung des durchschnittlichen Jahresgehaltes in der Berufsgruppe Human Resources (Quelle: Datenbank Careerplus 2017) mit der prozentualen regionalen Abweichung anhand des Regionenindexes vom Bundesamt für Statistik.



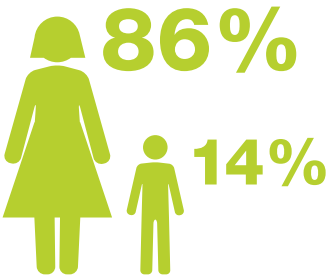
	Jahressalär	Monatssalär	%-Abweichungen pro Region
Durchschnitt CH	90 000	7500	–
Westschweiz	91 080	7590	+1,2%
Mittelland	88 830	7403	–1,3%
Nordwestschweiz	93 420	7785	+3,8%
Zürich	94 680	7890	+5,2%
Ostschweiz	84 960	7080	–5,6%
Zentralschweiz	89 370	7448	–0,7%
Tessin	76 770	6398	–14,7%

(Quelle: Careerplus 2017 mit Regionenindex vom Bundesamt für Statistik 2016)

Methodik

2044

Personen bilden die Datengrundlage dieser Salärstudie



Zusammensetzung der Daten in Bezug auf das Geschlecht

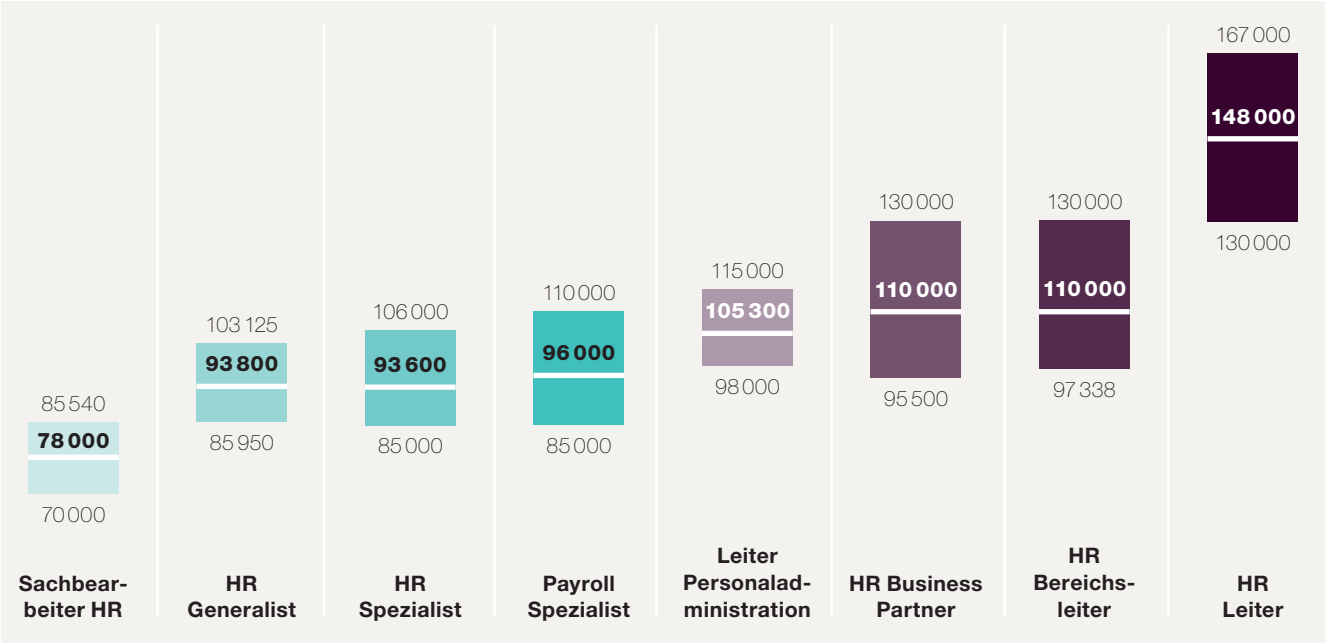
Die vorliegende Salärstudie basiert auf 2044 Personen, welche aufgrund ihrer Suche nach einem neuen Arbeitsplatz im Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016 im Bereich Human Resources mit Careerplus in persönlichem Kontakt standen (Quelle: Datenbank Careerplus 2017). Somit ist diese Studie nicht als empirisch zu bezeichnen und erhebt weder Anspruch auf Vollständigkeit noch auf eine wissenschaftliche Erarbeitung.

Die Bewerber wurden aufgrund ihrer aktuellen oder letzten Arbeitsstelle in eine der folgenden Funktionsstufen eingeteilt:

- Sachbearbeiter HR
- HR Generalist
- HR Spezialist
- Payroll Spezialist
- Leiter Personaladministration
- HR Business Partner
- HR Bereichsleiter
- HR Leiter

Die Saläre haben wir anhand folgender Kriterien untersucht: Alter, höchster Ausbildungsabschluss, Wirtschaftszweig, Sprachkenntnisse (fliessend in Deutsch, Französisch, Englisch, Italienisch und/oder Spanisch), Führungsspanne und Arbeitsort. Aufgrund der zu kleinen Datenmenge betreffend Arbeitsort kann keine aussagekräftige Auswertung pro Region und Funktion durchgeführt werden. Deshalb verweisen wir zur regionalen Beurteilung des mittleren Salärwertes jeweils auf die auf Seite 6 beschriebenen regionalen Salärabweichungen gemäss den Angaben des Bundesamtes für Statistik. Unsere zu vermittelnden Kandidaten verfügen jeweils bereits über fachliche Erfahrung und sind in einer der obigen Funktionen spezialisiert. Die Lohnverhältnisse sind deshalb höher als der durchschnittliche Bruttojahreslohn in der Schweiz.

Die folgende Grafik zeigt einen ersten Überblick zur grundlegenden Saläreinstufung innerhalb der oben genannten Funktionsstufen.



Darstellung der Ergebnisse

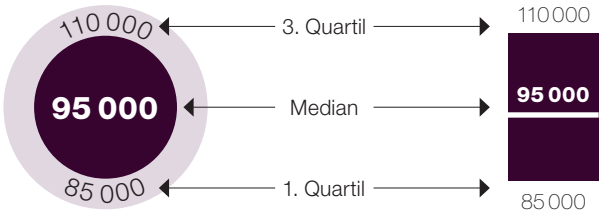
Die gesamte Datenmenge setzt sich aus 86% Frauen und 14% Männern zusammen. Altersmässig sind 24% der Personen 30 Jahre alt oder jünger, 39% der Personen sind zwischen 31 und 40 Jahren, 27% zwischen 41 und 50 Jahren und 10% sind älter als 51 Jahre.

Alle in dieser Studie aufgeführten Gehaltsangaben verstehen sich als Bruttojahressalär (inklusive allfälliger variabler Anteile) und basieren auf einem 100%-Arbeitspensum. Die Angaben erfolgen in Schweizer Franken, jeweils auf ganze Zahlen gerundet.

Zugunsten einer besseren Lesbarkeit haben wir in dieser Studie auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Schreibweise verzichtet. Wir weisen jedoch darauf hin, dass die ausschliessliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig zu verstehen ist. Zudem haben wir uns entschlossen, als Unternehmen für Gleichberechtigung und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt einzustehen. Deshalb haben wir bei der Angabe der Gehaltsspanne jeweils darauf verzichtet, eine Differenzierung zwischen Mann und Frau vorzunehmen.

Evaluierung der Salärwerte

Um möglichst realitätsnahe Werte zu ermitteln, wurde in dieser Studie der Medianlohn berechnet. Dies ist an dieser Stelle deutlich aussagekräftiger als ein arithmetischer Mittelwert, da sich dadurch die Ausreisser am oberen und am unteren Ende des Lohnspektrums nicht verzerrend auswirken. Damit die Streuung der Salärbandbreite ersichtlich wird, haben wir bei bestimmten Kriterien das 1. und das 3. Quartil berechnet und in einer Grafik dargestellt.



Der Median ist ein Mittelwert für Verteilungen in der Statistik. Der Median einer Auflistung von Zahlenwerten ist derjenige Wert, welcher an der mittleren Stelle steht, wenn man die Werte der Grösse nach sortiert. Zum Beispiel für die Werte 4, 1, 37, 2, 1 ist die Zahl 2 der Median, nämlich die mittlere Zahl in 1, 1, 2, 4, 37.

Um die Quartile zu bestimmen, wird die Zahlenreihe (nach Grösse geordnet) in vier Bereiche geteilt. Bei einer Datenmenge von 100 stellt der Wert an der 25. Position das 1. Quartil dar, der Wert an der 50. Position den Median und der Wert an der 75. Position das 3. Quartil. Beim Ausweisen des 1. und des 3. Quartils werden 50% der Daten wiedergegeben.

Hinweis zur Nutzung der Studie

Damit Sie einen möglichst aussagekräftigen Salärrahmen für eine Person mit einem bestimmten Profil ermitteln können, haben wir auf Seite 25 ein Berechnungsformular integriert. Damit können Sie anhand aller relevanten Beurteilungskriterien den Salärmedian für alle in der Studie untersuchten Funktionen berechnen.

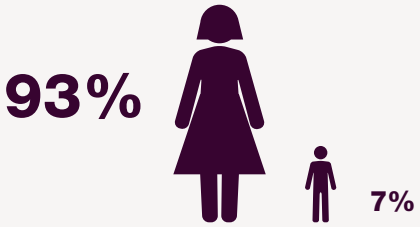
Jobprofil
Sachbearbeiter HR

Der Sachbearbeiter HR (auch HR Assistent genannt) verwaltet die Personaldossiers mit Ein- und Austritten, erstellt Verträge sowie Arbeitszeugnisse und befasst sich mit administrativen Angelegenheiten wie Lohnvorbereitungen und Mutationen. Er kann für den Bewerbungsprozess inklusive Korrespondenz, Organisation und Koordination von Bewerbungsgesprächen zuständig sein. Ebenfalls unterstützt er sein Team im Bereich Personalentwicklung und in allgemeinen HR-Projekten und stellt die Schnittstelle zu den Sozialversicherungen dar. Der Sachbearbeiter HR rapportiert an den HR Generalisten oder den HR Leiter und ist diesem jeweils direkt unterstellt.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Kaufmännische Ausbildung
- Aus- oder Weiterbildung zum Personalassistenten oder Sachbearbeiter Sozialversicherungswesen
- Gute MS-Office-Kenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse
- Detailorientiertes Arbeiten und dienstleistungsorientiertes Denken

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER



DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
70 000	78 000	85 540

MEDIANLOHN NACH ALTER

bis 25 Jahre **65 000**

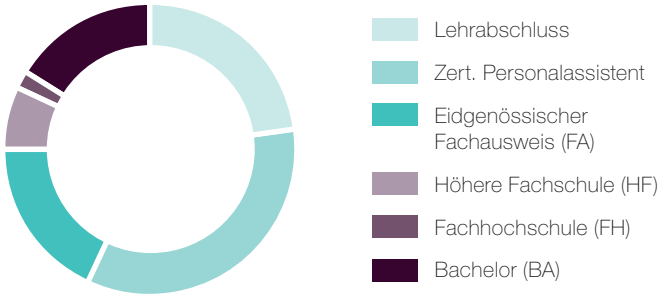
26–30 Jahre **71 500**

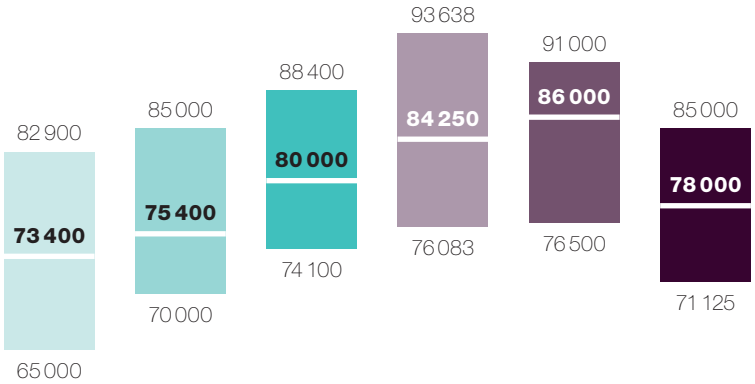
31–40 Jahre **79 710**

41–50 Jahre **85 400**

ab 51 Jahren **89 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

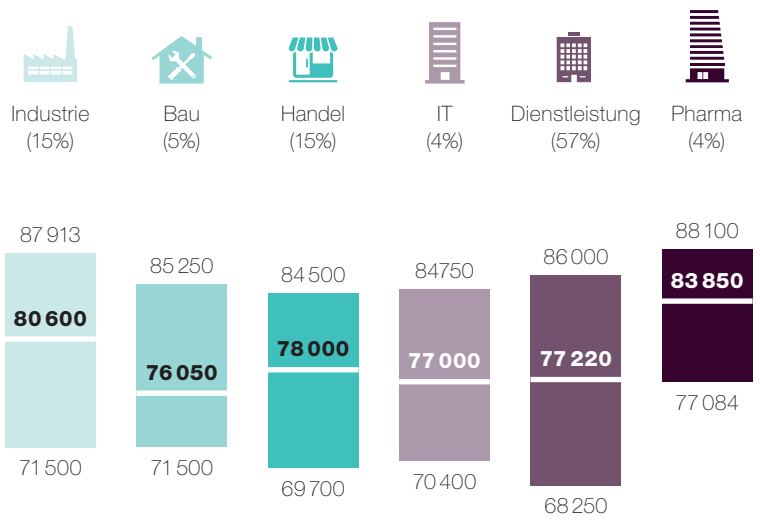




- Ein Universitätsabschluss (BA/MA) ist für den Sachbearbeiter HR zu spezifisch und oft mit wenig Berufserfahrung kombiniert, was sich auf den Lohn auswirkt
- Höchstwerte werden mit einem HF- oder FH-Abschluss erreicht. Nach einer solchen Ausbildung steht meist eine neue berufliche Herausforderung an

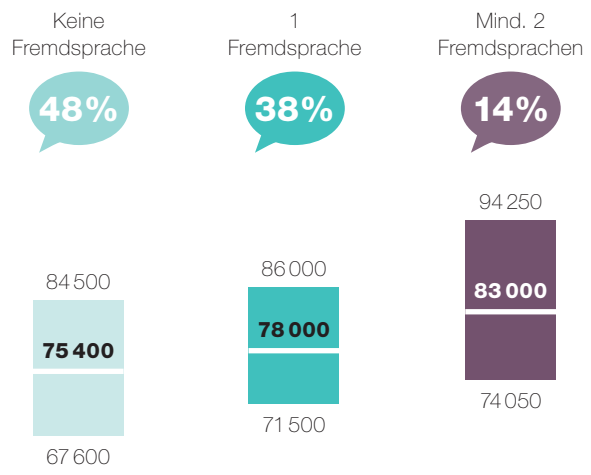
Jobprofil Sachbearbeiter HR

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



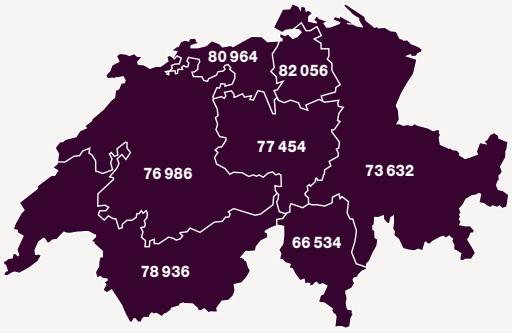
- Das Aufgabengebiet variiert nicht stark nach Branche. Mit Ausnahme der Pharmabranche zeigen die Mittelwerte ein homogenes Bild
- Die Pharmabranche ist die bestbezahlteste Industrie

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



- Spricht ein Sachbearbeiter HR zwei Fremdsprachen fliessend (meist Englisch und Französisch), steigt der Wert des 3. Quartils um 12% auf knapp CHF 95 000.– im Vergleich zu den Mitarbeitern ohne Fremdsprachenkenntnisse

MEDIANLOHN NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Personalfachperson im HR mit eidg. Fachausweis (FA)
- Sozialversicherungsfachperson mit eidg. Fachausweis (FA)
- Fachhochschule (z.B. CAS in HR Consulting)
- Höhere Fachschule (z.B. HR Management)

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- HR Generalist
- HR Spezialist im Bereich Payroll, Rekrutierung, Training oder Personalentwicklung

Jobprofil
HR Generalist

Ein HR Generalist kann je nach Grösse des Unternehmens für das gesamte Personalwesen inklusive Lohnbuchhaltung, Abschlüssen und Sozialversicherungen verantwortlich sein. Er pflegt oft einen eigenen Bereich in der Administration und kann für die Betreuung von Mitarbeitern zuständig sein. Er führt Mitarbeiter-, Qualifikations- und Kündigungsgespräche durch. Weiter ist er für das Konfliktmanagement zuständig. Weiter gehören allgemeine und strategische HR-Projekte zu seinen Aufgaben. Der HR Generalist ist in grösseren und mittleren Unternehmen dem HR Leiter und in kleineren direkt der Geschäftsleitung unterstellt.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Personalfachperson mit eidg. Fachausweis (FA)
- Höhere Weiterbildung an einer HF oder FH
- Gute ERP- und MS-Office-Kenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse
- Gute Selbstorganisation und hohe Selbstmotivation
- Zuverlässige, exakte und speditive Arbeitsweise

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
85 950	93 800	103 125

MEDIANLOHN NACH ALTER

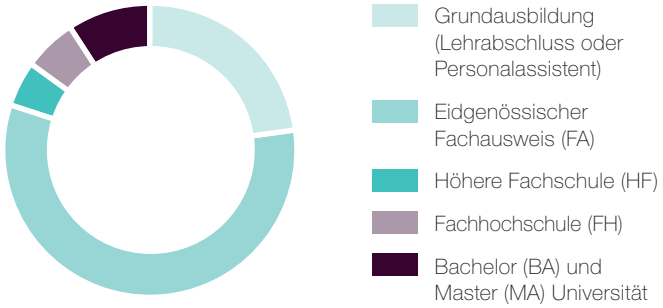
bis 30 Jahre **84 500**

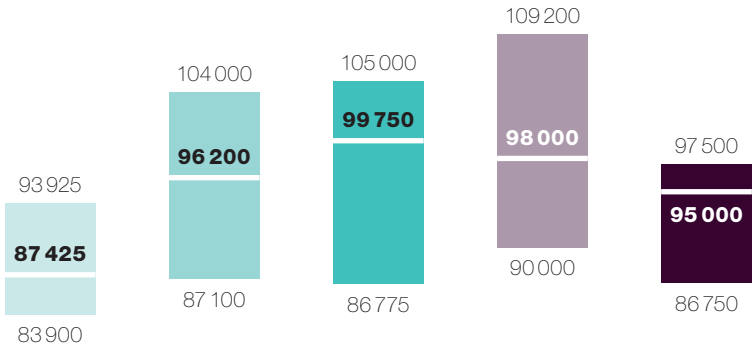
31–40 Jahre **95 600**

41–50 Jahre **99 000**

ab 51 Jahren **106 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

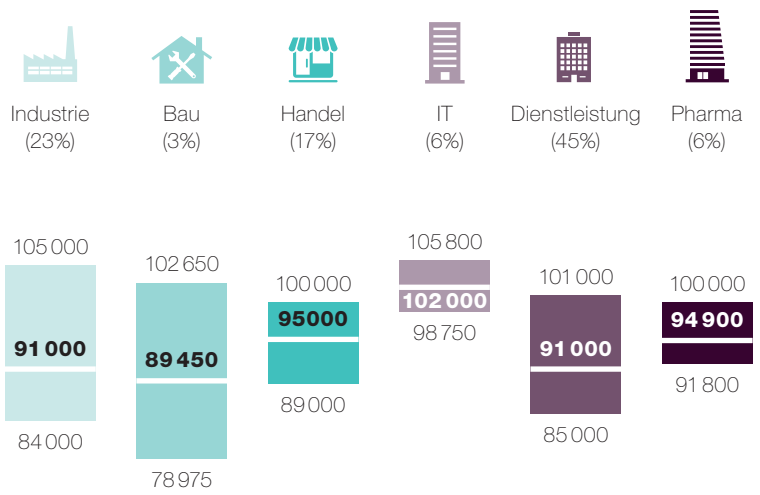




- Das Aufgabengebiet und die damit verbundenen Anforderungen variieren sehr stark, was sich in einer Bandbreite von knapp CHF 20 000.– zeigt
- Grundausbildungen zeichnen die tiefsten Werte auf und erreichen mit den Höchstwerten nur knapp den Median der höheren Aus- und Weiterbildungen
- Ein Universitätsabschluss kann ebenfalls nicht mit den Abschlüssen eines FA, einer HF oder FH (inkl. MAS) mithalten, da letztere in der Regel mit Praxiserfahrung verbunden sind

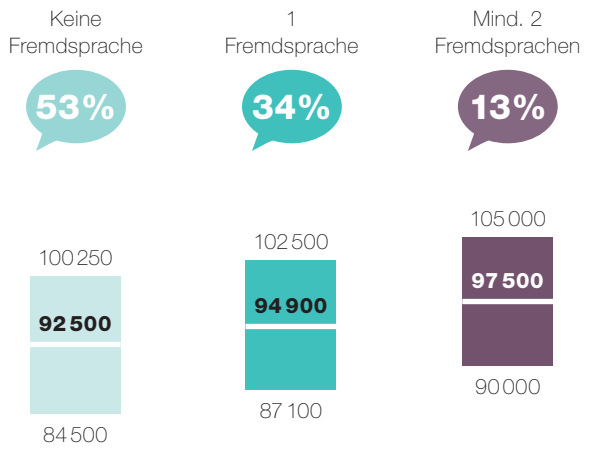
Jobprofil HR Generalist

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



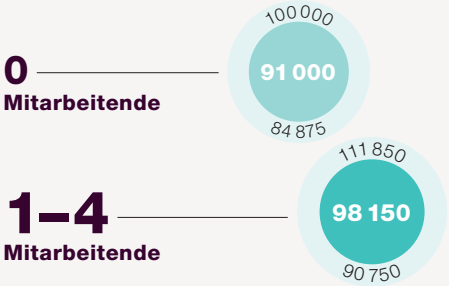
- Die Medianwerte bewegen sich mit Ausnahme von IT innerhalb von CHF 5550.–
- Die höheren Werte der IT-Branche decken sich mit der allgemeinen Marktsituation

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



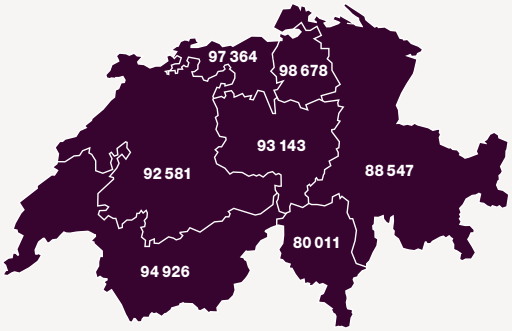
- Fremdsprachenkenntnisse werden bei HR Generalisten im Vergleich zu anderen Funktionen weniger gewichtet
- Dennoch wird mit Kenntnissen von mindestens zwei Fremdsprachen (meist Englisch und zweite Landessprache) ein um CHF 4000.– höherer Jahresmittelwert erreicht

LOHN NACH FÜHRUNGSVERANTWORTUNG



- Die Mehrheit der HR Generalisten führt kein Team
- Werden Führungsaufgaben wahrgenommen, zeigt sich ein um CHF 7150.– höherer Median und ein um 12% höherer 3.-Quartil-Wert

MEDIANLOHN NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Spezifisches CAS oder MAS an einer Hochschule (z.B. CAS in Personalmanagement oder Compensation & Benefits Management)
- Weiterbildung im Bereich HR Innovation Management
- Eidg. dipl. HR Leiter
- Eidg. dipl. Experte HR Management

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- HR Spezialist
- HR Business Partner
- HR Bereichsleiter
- HR Leiter

Jobprofil
HR Spezialist

Ein HR Spezialist ist meist in den Bereichen Rekrutierung, Training oder Personalentwicklung tätig. Er agiert in seinem Bereich als Ansprechpartner und Berater für die Linie bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter. Er ist verantwortlich für den gesamten Rekrutierungsprozess inkl. Erstellen von Stellenprofilen und -inseraten, der Vorselektion und Durchführung von Bewerbungsgesprächen und Lohnverhandlungen. Der Trainingsspezialist konzipiert selbstständig oder in Zusammenarbeit mit der Linie Aus- und Weiterbildungsangebote und führt die Kurse häufig selbstständig durch. Der Personalentwickler identifiziert Schlüsselpersonen und kümmert sich um deren ganzheitliche Entwicklungspläne. Ebenfalls ist er für das Retention Management verantwortlich. In der Regel rapportiert der HR Spezialist an den HR Leiter und ist diesem jeweils direkt unterstellt.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Personalfachperson mit eidg. Fachausweis (FA)
- Spezifischer Hochschulabschluss (BA oder MA)
- Gute MS-Office-Kenntnisse
- Sehr gute Fremdsprachenkenntnisse
- Kommunikationsfähig und ausgeprägte Dienstleistungsmentalität
- Hohes Engagement, Eigenverantwortung und Sozialkompetenz
- Vernetztes und analytisches Denken

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
85 000	93 600	106 000

MEDIANLOHN NACH ALTER

bis 30 Jahre **85 000**

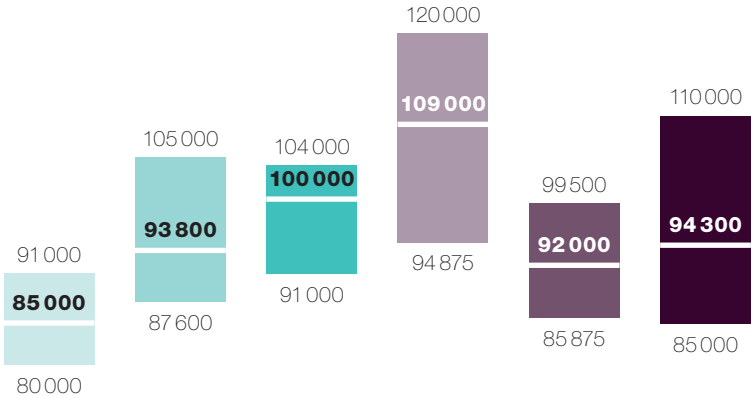
31–40 Jahre **95 600**

41–50 Jahre **99 000**

ab 51 Jahren **106 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

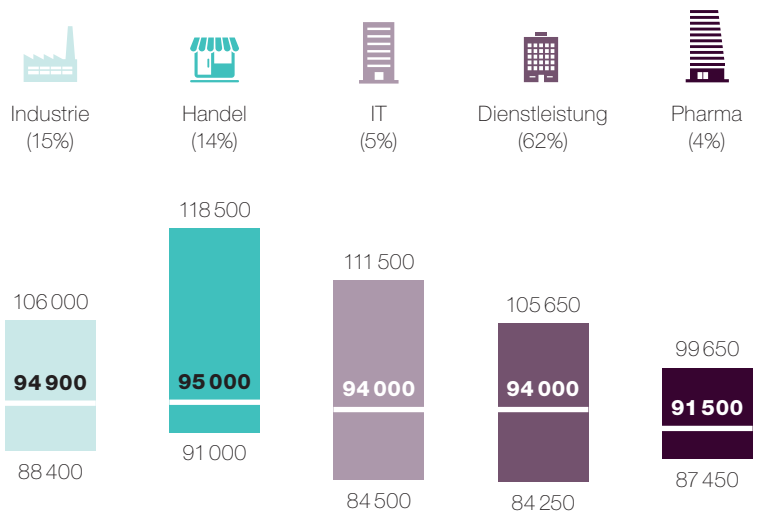
- Grundausbildung (Lehrabschluss oder Personalassistent)
- Eidgenössischer Fachausweis (FA)
- Höhere Fachschule (HF)
- Fachhochschule (FH)
- Bachelor Universität (BA)
- Master Universität (MA)



- Eine Grundausbildung kann auch mit mehrjähriger Berufserfahrung nicht mit den anderen Ausbildungen mithalten
- Die grosse Bandbreite von über CHF 20 000.– eines Master- und FH-Abschlusses kann auf die Vielfalt der Studiengänge zurückgeführt werden
- Die Werte des 3. Quartils eines MA-Abschluss in Arbeits- und Organisationspsychologie erreichen beispielsweise Werte von bis CHF 110 000.–. Höchstwerte eines HR Spezialisten werden mit einem MAS-Abschluss an einer FH erzielt

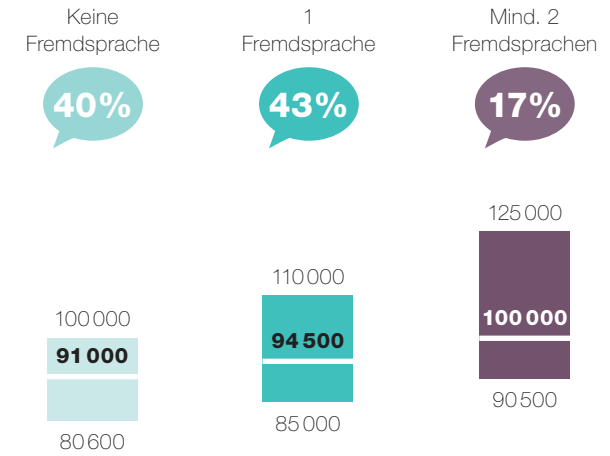
Jobprofil HR Spezialist (Rekrutierung, Training, Personalentwicklung)

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



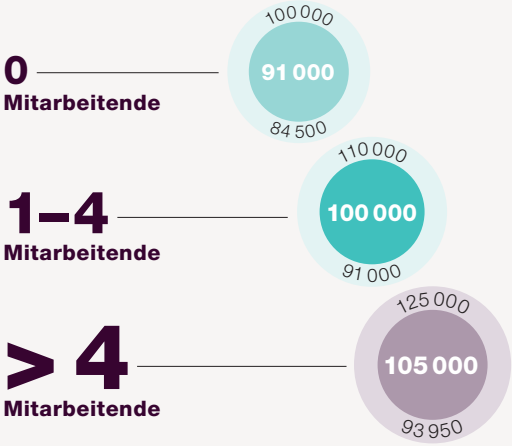
- Die Mediane variieren in den untersuchten Profilen nur schwach, die gesamte Bandbreite zeigt sich aber mit über CHF 34 000.– relativ gross
- Diese grossen Bandbreiten können auf die Definition eines HR Spezialisten in den verschiedenen Branchen zurückgeführt werden. Enthalten sind Juniorprofile ohne Führungserfahrung als auch Seniorspezialisten mit Führungserfahrung

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



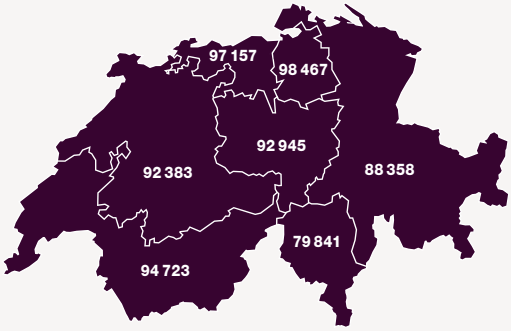
- Fremdsprachenkenntnisse sind von signifikanter Bedeutung. Ein HR Spezialist rekrutiert oft in englischer Sprache und arbeitet direkt in verschiedenen Sprachen
- Ein Trainingsspezialist hält seine Trainings häufig in mehreren Sprachen ab (Englisch und/oder in zweiter Landessprache)

LOHN NACH FÜHRUNGSVERANTWORTUNG



- 72% der HR Spezialisten führen keine Mitarbeiter direkt
- Bei keinem anderen HR-Profil ist der Lohnunterschied bez. die Führungsaufgaben derart gross

SALÄRE NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- CAS oder MAS (z.B. MAS in HR Management)
- Spezifische Weiterbildung in Active Sourcing
- Eidg. dipl. HR Leiter
- Eidg. dipl. Experte HR Management
- Master z.B. in A&O-Psychologie

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- HR Generalist
- HR Business Partner
- HR Bereichsleiter

Jobprofil
Payroll Spezialist

Der Payroll Spezialist erfasst und pflegt die Daten der Mitarbeiter und ist für deren monatliche Entschädigung verantwortlich. Je nach Firmengrösse und Organisation beinhaltet dies ebenfalls Compensation und Benefits. Weiter ist er für die Bearbeitung und die Verbuchung von Salärrückläufen, Zahlungs-, und Umbuchungsaufträgen verantwortlich. Die Kontrolle von Durchlaufkonten in Abstimmung mit der Finanzbuchhaltung gehört auch in sein Aufgabengebiet. Er erstellt den Jahresabschluss und ist für die Abwicklung der Sozialversicherungen inklusive Jahresendarbeiten verantwortlich. Zu den strategischen Aufgaben zählt das Bereitstellen von Auswertungen für die Linie und für das gesamte Unternehmen. Der Payroll Spezialist ist jeweils dem Leiter Payroll oder dem HR Leiter unterstellt und rapportiert an diese.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Personalfachperson im HR mit eidg. Fachausweis (FA)
- Sozialversicherungsfachperson mit eidg. Fachausweis (FA)
- Weiterbildung im Personal- oder Sozialversicherungswesen
- Mehrjährige Berufserfahrung
- Sehr gute ERP- und MS-Office-Kenntnisse (v.a. Excel)
- Fremdsprachenkenntnisse
- Sorgfältige, strukturierte und selbstständige Arbeitsweise
- Kundenorientierte Arbeitsweise und Zahlenflair

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
85 000	96 000	110 000

MEDIANLOHN NACH ALTER

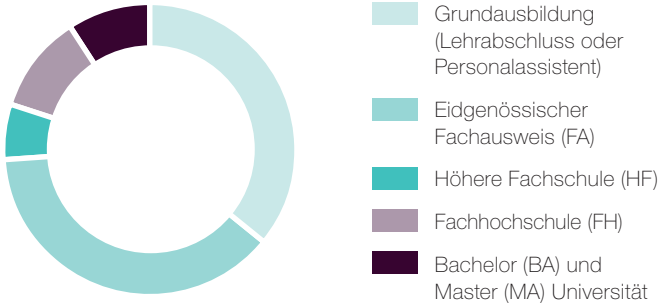
bis 30 Jahre **85 000**

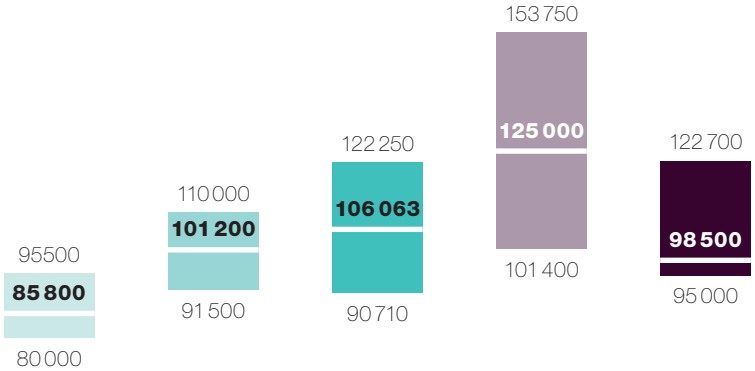
31–40 Jahre **92 250**

41–50 Jahre **101 950**

ab 51 Jahren **108 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

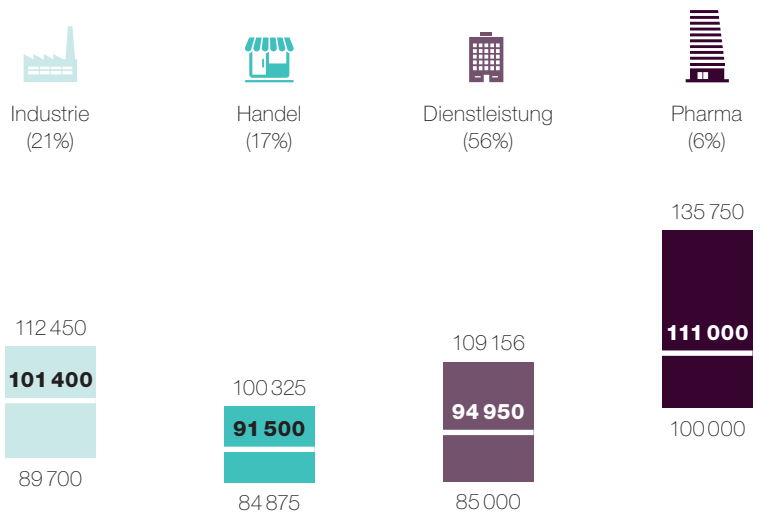




- Ein Fachausweis, ein HF- (inkl. eidg. dipl. Personalleiter) und ein Universitätsabschluss ermöglichen aufgrund spezifischen Wissens Medianwerte um CHF 100 000.–
- Ein FH-Abschluss (inkl. CAS und MAS) bringt infolge spezifischer Vertiefungsrichtung Höchstwerte. Ausreisser sind Leiter Compensation und Benefit mit einem Einkommen von bis zu CHF 170 000.–

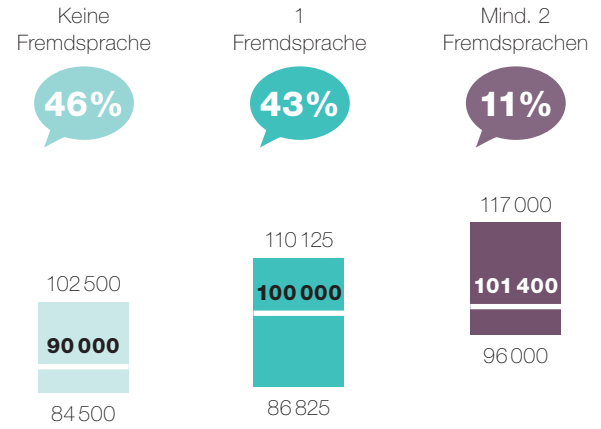
Jobprofil Payroll Spezialist

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



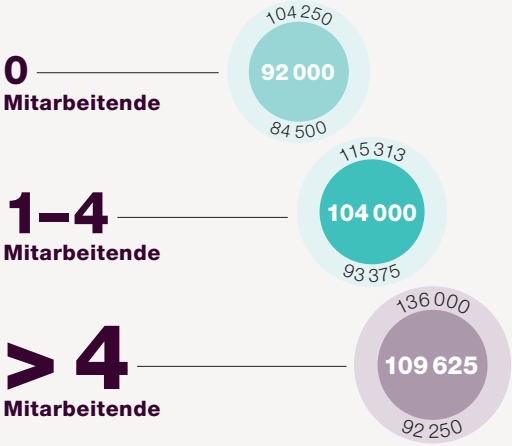
- In der Pharmabranche sind Ausreisser als Compensation- und Benefit-Manager mit einem jährlichen Einkommen von bis zu CHF 170 000.– zu vermerken
- Die Wirtschaftszweige Bau und IT fallen in unserer Stichprobe zu klein für eine Interpretation aus

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



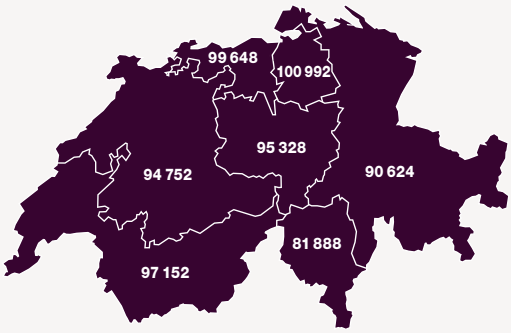
- 54% der Payroll Spezialisten sprechen mindestens eine Fremdsprache fliessend
- Diese Kenntnisse werden vor allem in grösseren und internationalen Firmen zur täglichen Kommunikation mit verschiedenen Regionen, Departementen und mehrsprachigen Mitarbeitern benötigt

LOHN NACH FÜHRUNGSVERANTWORTUNG



- Das Salärpotenzial mit viel Führungsverantwortung erreicht Werte bis CHF 136 000.–. Ein Leiter Payroll kann die Schnittstellenfunktion übernehmen und zusätzlich Aufgaben eines HR Spezialisten, HR-Managers oder HR Bereichsleiters übernehmen

SALÄRE NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Bachelor oder Master in Wirtschaft
- MAS (z.B. Social Insurance Management)
- MBA

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Leiter Payroll
- Leiter Personaladministration
- Geschäftsleitungsmitglied

Jobprofil
Leiter Personaladministration

Der Leiter Personaladministration trägt die Verantwortung für sämtliche Prozesse im Bereich der Personalbetreuung, der Saläradministration sowie der Personalfreisetzung. Weiter unterstützt und coacht er die Führungskräfte in administrativen Belangen und bildet ein Bindeglied zur Finanzabteilung, indem er Statistiken und Reporte für diese erstellt. Der Leiter Personaladministration ist dem HR Leiter unterstellt und rapportiert an diesen.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Hochschulabschluss
- Personalfachperson mit eidg. Fachausweis (FA)
- Mehrjährige Berufs- und Führungserfahrung
- MS-Office-Kenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse
- Gute kommunikative Fähigkeiten
- Integrationsfähig, flexibel und belastbar
- Fähigkeit, Ziele und Aufgaben ergebnisorientiert mit dem Team umzusetzen

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
98 000	105 300	115 000

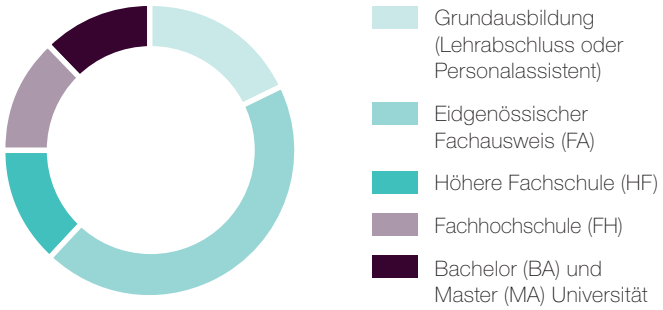
MEDIANLOHN NACH ALTER

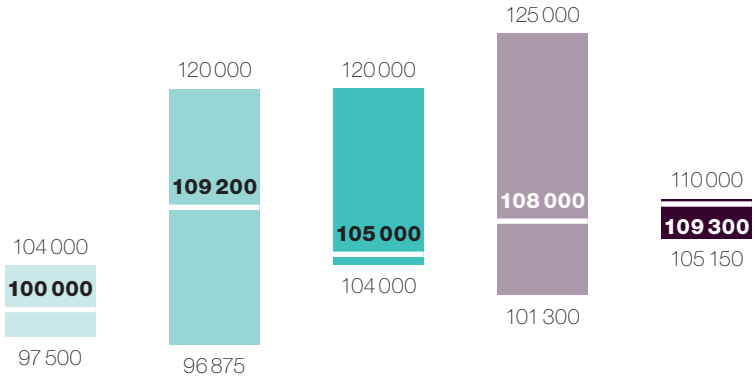
ab 31 Jahren **104 000**

41–50 Jahre **109 200**

ab 51 Jahren **109 300**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

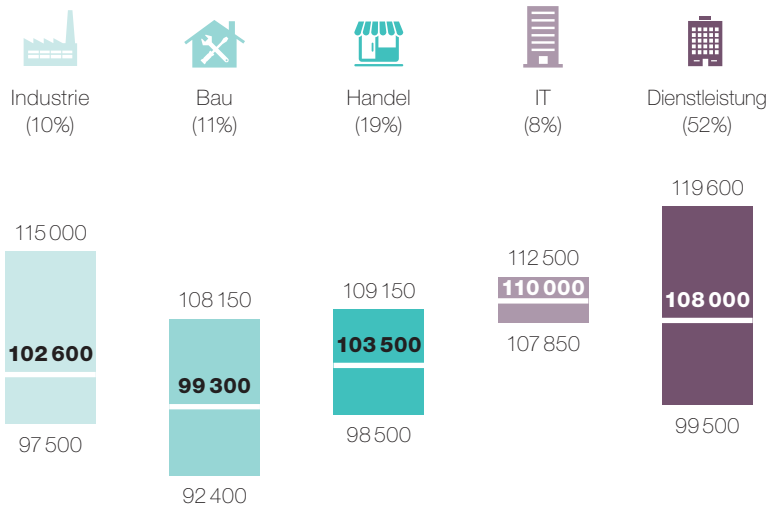




- Die Berufserfahrung und die Ausbildung sind zentral. Für lediglich 17% ist die Grundausbildung die höchste Ausbildung
- Die Mehrheit der Leiter Personaladministration haben einen Fachausweis abgeschlossen und erreichen den Höchstmedian
- Das Potenzial eines CAS oder MAS an einer FH ist dank strategischem Know-how und mehrjähriger Berufserfahrung hoch. Es werden die höchsten Quartilwerte erreicht

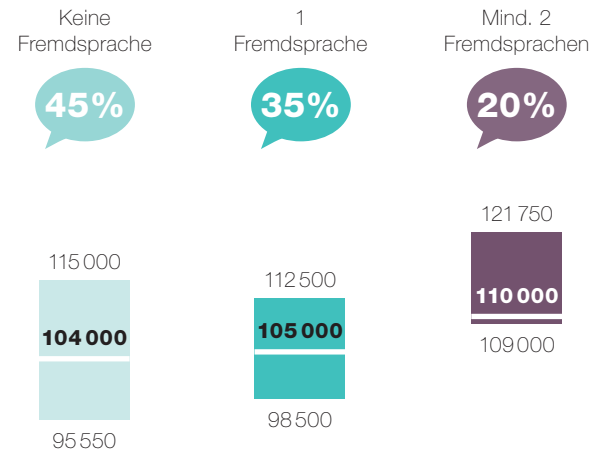
Jobprofil Leiter Personaladministration

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



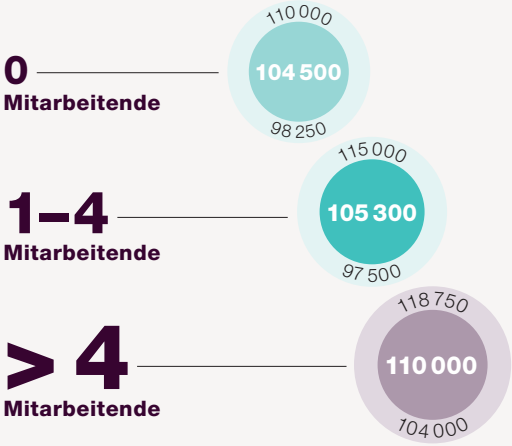
- Die Wirtschaftszweige Industrie und Dienstleistung erreichen die höchsten Quartilwerte, die Baubranche schneidet am tiefsten ab
- Diese Werte decken sich mit der allgemeinen Marktsituation

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



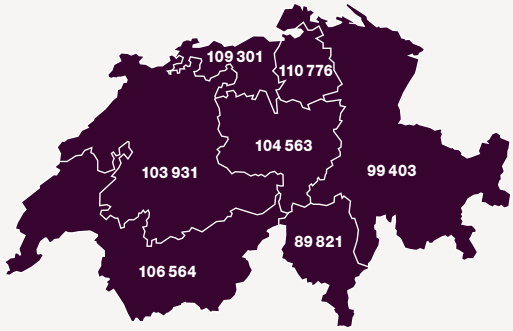
- Meist bringen Mitarbeiter mit höherer Ausbildung Englischkenntnisse mit. Um aber in einem nationalen Unternehmen erfolgreich zu kommunizieren, braucht es oft Französischkenntnisse
- In diesem Profil zeigt sich erst ein Saläranstieg bei der Kenntnis einer zweiten Fremdsprache

LOHN NACH FÜHRUNGSVERANTWORTUNG



- 19% führen ein Team von mehr als fünf Personen und erreichen im Vergleich zu Personen mit weniger oder keiner Führungsaufgabe im Salärmittelwert CHF 5000.– mehr Lohn
- Bei Teilfunktionen eines HR Leiters oder HR Bereichsleiters sind Ausreisser bis CHF 140 000.– möglich

MEDIANLOHN NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Personalfachperson mit eidg. Fachausweis (FA)
- FH-Weiterbildung (eidg. dipl. Leiter HR oder CAS)
- HF-Weiterbildung (z.B. dipl. Personalleiter)

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- HR Business Partner
- HR Leiter
- Geschäftsleitungsmitglied

Jobprofil
HR Business Partner

Die Hauptaufgabe eines HR Business Partner (BP) ist die interne strategische und prozessorientierte Betreuung und Beratung. Er ist für die Identifikation von Talenten zuständig und klärt mögliche Entwicklungsbedürfnisse mit der Linie ab. Zusammen mit dem HR Leiter entwickelt er lokale oder globale HR-Strategien und ist bei der Umsetzung eine treibende Kraft. Die Rekrutierung auf operativer und strategischer Ebene sowie das Performance Management gehören zu seinem Aufgabengebiet. Er arbeitet auch an Projekten mit und erstellt Analysen. Der HR Business Partner rapportiert an den HR Leiter oder an die Geschäftsleitung und ist diesen jeweils direkt unterstellt.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Personalfachperson mit eidg. Fachausweis (FA)
- Studium in HR Business Management, Betriebswirtschaft oder Wirtschaftspsychologie
- Mehrjährige Berufserfahrung
- Gute MS-Office-Kenntnisse (v.a. Excel und PPT)
- Gute Fremdsprachenkenntnisse
- Sozialkompetenz, Empathie und hohe Eigeninitiative
- Unternehmerisches Denken
- Innovativ, initiativ und lösungsorientiert

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

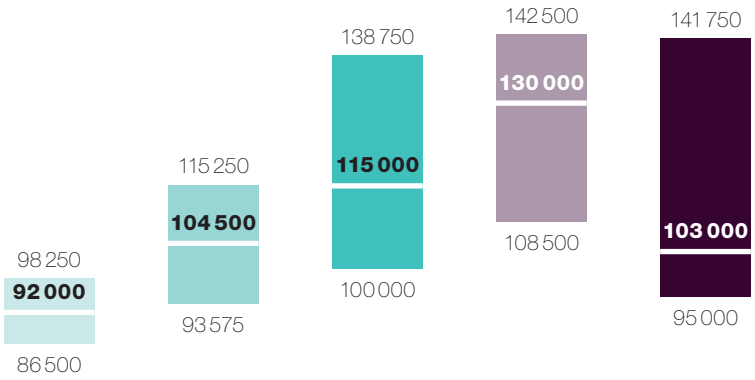
1. Quartil	Median	3. Quartil
95 500	110 000	130 000

MEDIANLOHN NACH ALTER

bis 30 Jahre	93 950
31–40 Jahre	105 000
41–50 Jahre	126 500
ab 51 Jahren	145 000

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

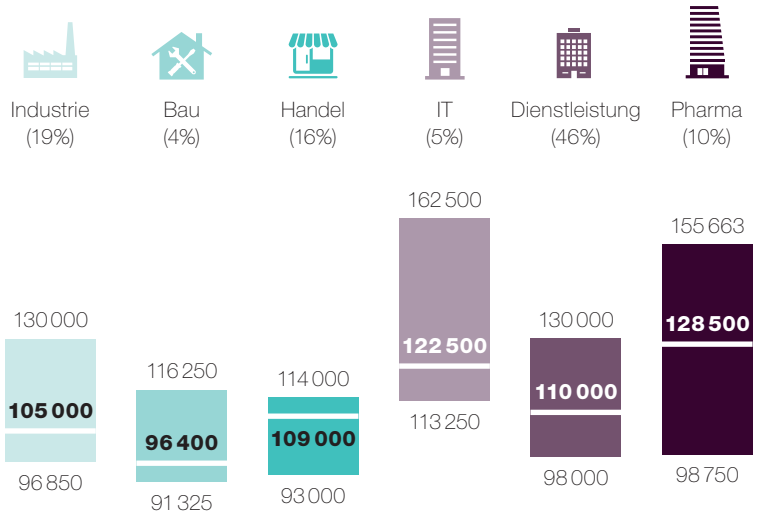
- Grundausbildung (Lehrabschluss oder Personalassistent)
- Eidgenössischer Fachausweis (FA)
- Höhere Fachschule (HF)
- Fachhochschule (FH)
- Bachelor (BA) und Master (MA) Universität



- Eine fundierte Ausbildung ist in dieser Funktion zentral. Lediglich 4% haben keine Weiterbildung absolviert
- Die Salärbandbreiten der höheren Weiterbildungen sind überlappend. Die Medianwerte eines FH-Abschlusses zeigen jedoch im Vergleich zu einem HF- oder Uniabschluss um CHF 15 000.– bzw. CHF 27 000.– höhere Werte auf

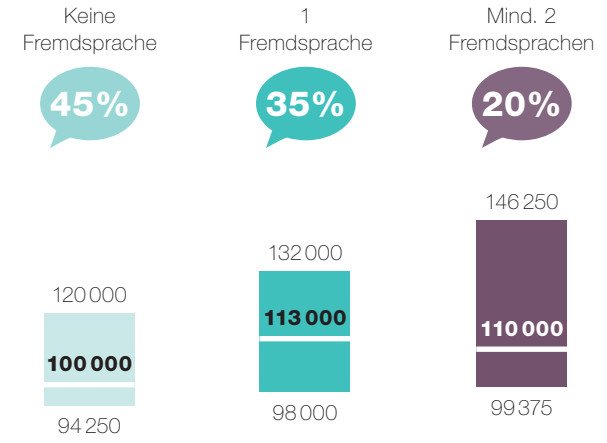
Jobprofil HR Business Partner

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



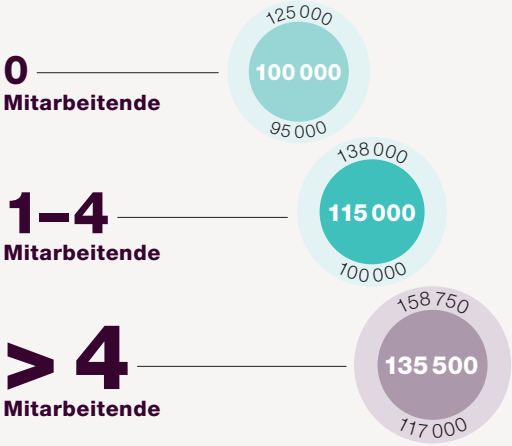
- Der Titel des HR BP ist nicht klar definierbar und beinhaltet Junior- als auch Seniorpositionen. Ebenfalls spielt die Firmengrösse und allfällige Internationalität eine sehr wichtige Rolle bei der Identifikation dieses Profils
- Die gesamte Salärbandbreite erstreckt sich über CHF 70 000.–. Zur Beschreibung dieses Profils müssen alle Kriterien mitberücksichtigt werden

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



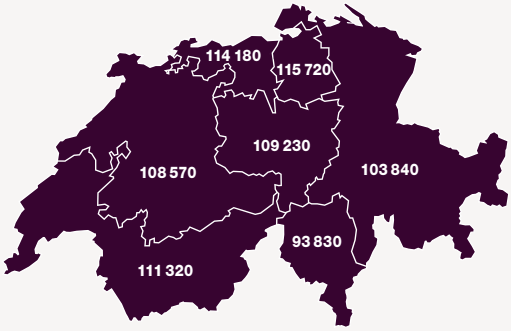
- Spricht ein HR BP zwei Sprachen fliessend, ist der Medianwert tiefer als bei nur einer Fremdsprache, aber die höchsten 3.-Quartil-Werte werden erreicht
- Ein internationaler HR Business Partner mit mindestens zwei Fremdsprachenkenntnissen hat dank den potenziellen globalen Verantwortungen ein grösseres Lohnpotenzial

LOHN NACH FÜHRUNGSVERANTWORTUNG



- 65% üben keine direkten Führungsaufgaben aus
- Gehört Betreuung eines grösseren Teams zu den Aufgaben, wird im 3. Quartil bis zu 27% mehr verdient als ohne Führungsaufgaben. In diesem Fall werden Teilaufgaben eines HR Leiters ausgeführt

MEDIANLOHN NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Höhere Weiterbildung in Wirtschaft
- Eidg. dipl. Personalleiter
- Spezifische Coaching-Ausbildung
- MBA

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- HR Bereichsleiter
- HR Leiter
- Geschäftsführungsmitglied

Jobprofil
HR Bereichsleiter

Ein HR Bereichsleiter hat die Verantwortung für einen ihm zugeteilten Bereich. Er betreut und coacht die Führungskräfte und Mitarbeiter dieses Bereiches von der Personalplanung bis zum Personalaustritt. Er ist ebenso zuständig für die Optimierung von Personalprozessen, für die Mitarbeit in bereichsübergreifenden Projekten wie auch für das Mitprägen einer modernen HR-Kultur. Zudem sind die Umsetzung der HR-Strategie im Sinn des Businessplans sowie die Überwachung, die Überprüfung und die Verbesserung der HR-Prozesse und des HR-Tools zentraler Bestandteil des Aufgabengebietes. Je nach Unternehmensgrösse führt er ein kleines bis mittleres Team. Der HR Bereichsleiter ist dem HR Leiter unterstellt und rapportiert an diesen.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Aus- oder Weiterbildung im Bereich HR, Wirtschaft oder Arbeits- und Organisationspsychologie
- Personalfachperson mit eidg. Fachausweis (FA)
- Langjährige Berufserfahrung
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Sehr gute Fremdsprachenkenntnisse
- Gewinnendes Auftreten und gute Umgangsformen
- Offen für Veränderungen
- Strukturierte, selbstständige und eigenverantwortliche Arbeitsweise

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
97 337	110 000	130 000

MEDIANLOHN NACH ALTER

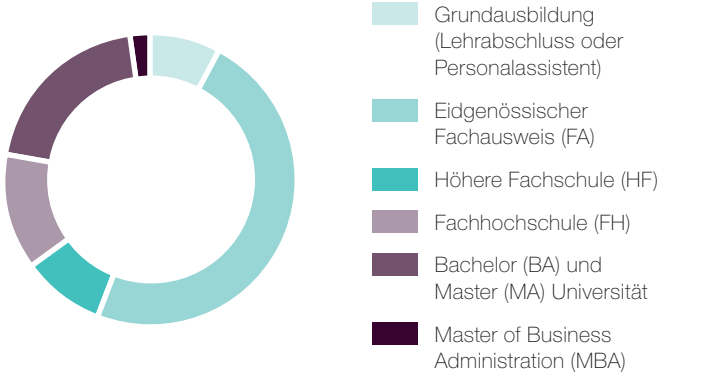
bis 30 Jahre **92 100**

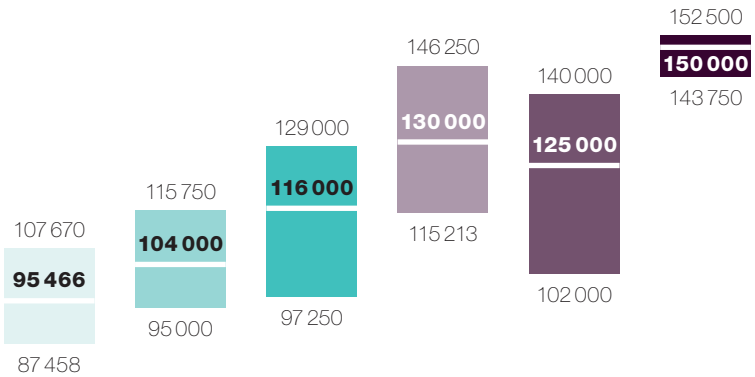
31–40 Jahre **106 000**

41–50 Jahre **118 500**

ab 51 Jahren **120 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

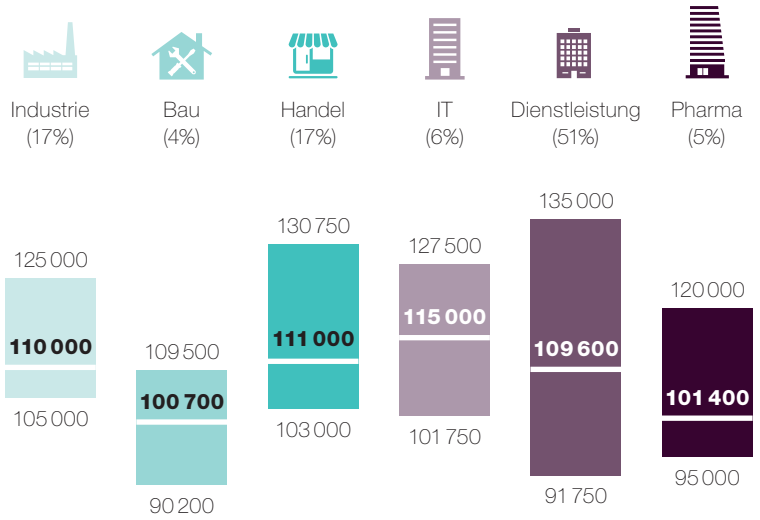




- Die Ausbildungen einer HF, Universität oder FH zeigen jeweils ein relativ grosses Spektrum der Salärwerte auf. Obere Werte sind mit dem Abschluss einer spezifischen Vertiefungsrichtung zu erreichen. Beispiele sind der dipl. Personalleiter HF, ein Master in A&O-Psychologie an der Universität und ein MAS in Human Capital Management an der FH
- Das maximale Potenzial eines HR Bereichsleiters wird mit einem MBA erreicht

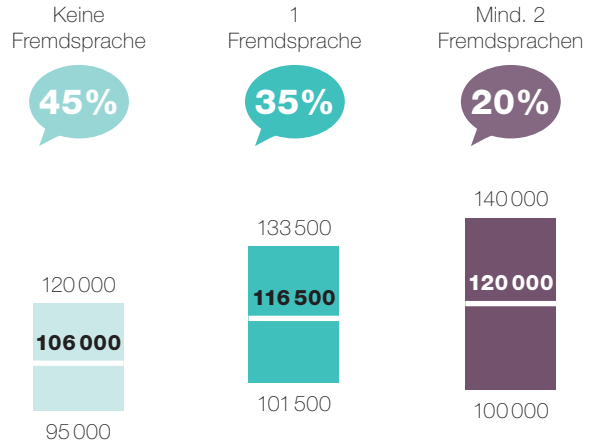
Jobprofil HR Bereichsleiter

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



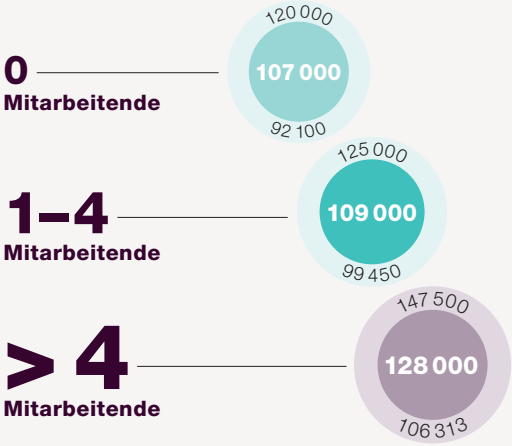
- Die Dienstleistungsbranche zeigt eine grosse Bandbreite von rund CHF 44 000.– auf. Die Werte der anderen Branchen liegen innerhalb dieser grossen Bandbreite
- Die Wirtschaftszweige Bau und Pharma weisen als kleinste Stichprobe die tiefsten Medianwerte auf

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



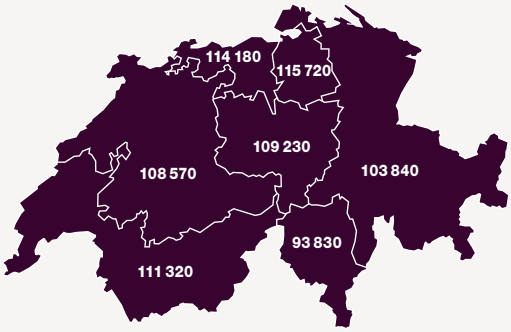
- Die Kenntnis einer Fremdsprache wird bei diesem Profil oft vorausgesetzt
- Spricht ein HR Bereichsleiter eine zusätzliche Sprache fliessend, erhöht sich der Median um 10%. Spricht er mindestens zwei Sprachen fliessend, steigen die Werte nur noch minim

LOHN NACH FÜHRUNGSVERANTWORTUNG



- Die Hälfte der HR Bereichsleiter führt keine Mitarbeiter personell, sondern ist lediglich für den Bereich zuständig
- Mit mehr Führungsverantwortung steigen die Werte des 3. Quartils um rund CHF 30 000.– im Vergleich zu HR Bereichsleitern ohne Führungsaufgaben

SALÄRE NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- FH-Weiterbildung (z.B. CAS oder MAS)
- Spezifische Coaching-Ausbildung
- Eidg. dipl. HR Leiter
- MBA

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Business Partner
- HR Leiter
- Geschäftsführung

Jobprofil
HR Leiter

Der HR Leiter wird auch Head of HR oder HR Director genannt. Er verantwortet die operative Führung und Weiterentwicklung der gesamten HR-Aktivitäten und ist für die fachliche und personelle Führung des gesamten HR-Teams zuständig. Er ist der Kompetenzpartner der Linienvorgesetzten und für die Abwicklung der HR-Administration und die Sicherstellung aller HR-Prozesse von der Planung über die Entwicklung bis hin zum Austritt zuständig. Ebenfalls unterstützt er bei der Personalbeurteilung und den Jahresendgesprächen sowie bei der Bonusrunde. Der HR Leiter ist der Geschäftsleitung unterstellt.

EINSTELLUNGSKRITERIEN

- Betriebswirtschaftliches Studium
- Höhere Weiterbildung im HR Management
- Langjährige Berufserfahrung im HR
- Mehrjährige Führungserfahrung und -kompetenz
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse
- Strategische und konzeptionelle Fähigkeiten
- Verhandlungs- und durchsetzungsstark
- Belastbar und flexibel auf Veränderungen

ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER

DURCHSCHNITTLICHES JAHRESSALÄR

1. Quartil	Median	3. Quartil
130 000	148 000	167 000

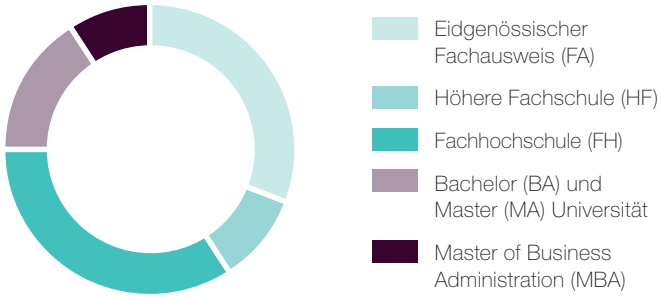
MEDIANLOHN NACH ALTER

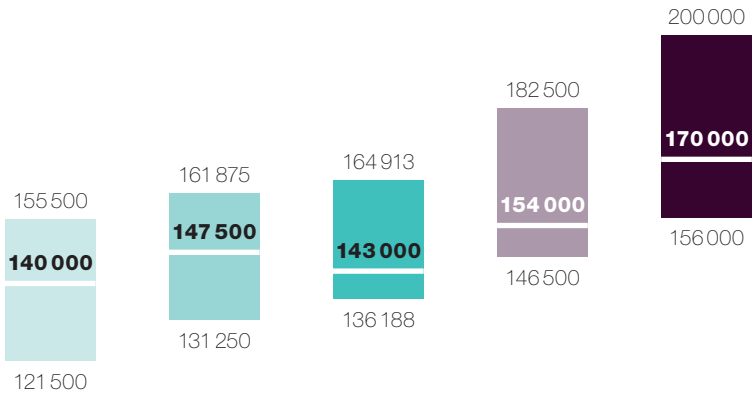
bis 30 Jahre **125 000**

31–40 Jahre **160 000**

ab 41 Jahren **180 000**

VERTEILUNG UND SALÄR NACH AUSBILDUNG

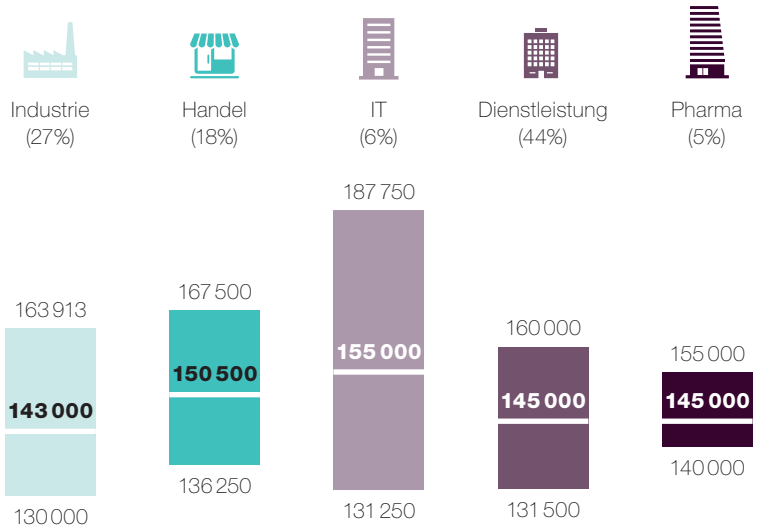




- Für diese Funktion ist eine fundierte Ausbildung von zentraler Bedeutung
- Ein MBA-Studium vermittelt Managementkompetenz und analytische Fähigkeiten, um eine Firma intern und wirtschaftlich voranzutreiben. Mit diesem Abschluss werden einzelne Ausreisser mit Maximalwerten von bis CHF 300 000.– verzeichnet

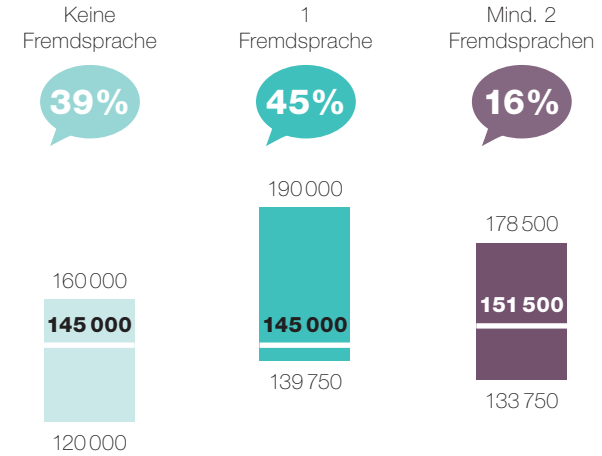
Jobprofil HR Leiter

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN



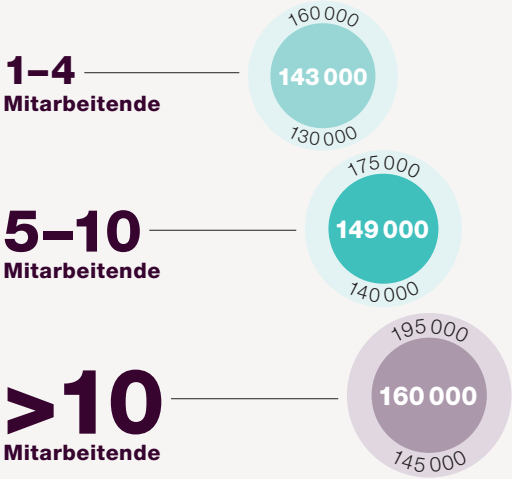
- Die Medianwerte liegen innerhalb von CHF 12 000.– und sind vergleichbar
- Die IT-Branche weist mit knapp CHF 190 000.– deutlich höhere 3.-Quartil-Werte auf. Einzelne Ausreisser sind in dieser Branche mit einem Jahressalär von über CHF 300 000.– zu vermerken

VERTEILUNG UND LÖHNE NACH SPRACHKENNTNISSEN



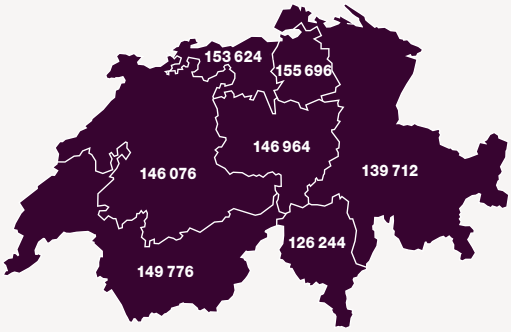
- Spricht ein HR-Manager keine Fremdsprache, beginnt die Salärbandbreite bei CHF 120 000.–. Die Mediane zeigen unabhängig von den Fremdsprachenkenntnissen ein homogenes Bild
- Spricht ein HR Leiter mind. eine Fremdsprache fliessend, können globale Teams geführt und verantwortungsvolle Projekte übernommen werden. Höchstquartilwerte von CHF 190 000.– werden erreicht

LOHN NACH FÜHRUNGSVERANTWORTUNG



- Die gesamte Salärbandbreite von insgesamt CHF 65 000.– ist auf die Unternehmens- und Bereichsgrösse sowie auf die damit verbundenen Anforderungen zurückzuführen

SALÄRE NACH REGION



WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

WEITERBILDUNG

- Master in Wirtschaft oder A&O-Psychologie
- MAS oder spezifische Coaching-Ausbildung
- MBA

NÄCHSTER KARRIERESCHRITT

- Zusätzliche Führungsaufgaben oder GL-Mitglied
- Grösseres Unternehmen mit mehr Verantwortung
- Selbstständigkeit als Berater

Formular zur Salärberechnung

Funktion:

Ort:

Regionenindex:

Westschweiz	+1,2%
Mittelland	–1,3%
Nordwestschweiz	+3,8%
Zürich	+5,2%
Ostschweiz	–5,6%
Zentralschweiz	–0,7%
Tessin	–14,7%

(Quelle: Seite 6)

Tragen Sie zu jedem Kriterium jeweils nur einen Wert ein (gemäss Fallbeispiel auf den folgenden zwei Seiten). Die Summe aller Kriterien, dividiert durch die Anzahl ausgfüllter Kriterien, ergibt einen Zwischenwert. Wird dieser Zwischenwert mit dem Regionenindex multipliziert, resultiert ein Richtwert des durchschnittlichen Jahressalärs.

Spezialfall: Falls das Anforderungsprofil der jeweiligen Funktion bei einem Kriterium eine deutlich höhere oder deutlich tiefere Fähigkeit verlangt, dann können Sie auch mit einem Wert innerhalb des 1. und des 3. Quartils arbeiten.

Kriterien:

Durchschnittliches Jahressalär

Lohn nach Alter

Lohn nach Ausbildung

Lohn nach Wirtschaftszweig

Lohn nach Fremdsprachenkenntnissen

Lohn nach Führungsspanne

Summe/Anzahl Kriterien **= Zwischenwert Salär**

Zwischenwert Salär mit Regionenindex multiplizieren **= Total Jahressalär**

Fallbeispiel
Salärberechnung

Beschrieb

Ein nationales Industrieunternehmen in der Region Bern sucht einen Payroll Spezialisten. Die zu besetzende Stelle ist für das Salärwesen und die Sozialversicherungen der 350 Mitarbeiter zuständig. Der Payroll Spezialist ist fachlich und personell für eine Person verantwortlich. Da die Person als Spezialist eingestellt wird, ist selbständiges Arbeiten und somit mehrjährige Berufserfahrung für die Besetzung der Stelle vorausgesetzt.

Eine Kandidatin hat nach dem zweiten Interview überzeugt und es soll ihr ein Angebot unterbreitet werden.

Der Kandidat bringt folgendes Profil mit:

- 37 Jahre alt
- Sozialversicherungsfachfrau mit eidg. Fachausweis
- Muttersprache Deutsch, fliessend in Englisch
- Während der letzten 5 Jahren arbeitete sie im Lohn- und Personalbereich eines Bauunternehmens und war für die Lohnverarbeitung inkl. Sozialversicherungen und Quellensteuer für 80 Personen verantwortlich

Angaben zum Ausfüllen des Formulars

Die Daten zum Übertrag der Salärangaben pro Kriterium können Sie den Grafiken zum Payroll Spezialisten von Seite 15 und 16 entnehmen. Das ausgefüllte Formular unseres Beispiels finden Sie auf der folgenden Seite.

Beispielformular
Salärberechnung

Funktion:

Payroll Spezialist

Ort:

Bern

Regionenindex:

Westschweiz	+1,2%
Mittelland	–1,3%
Nordwestschweiz	+3,8%
Zürich	+5,2%
Ostschweiz	–5,6%
Zentralschweiz	–0,7%
Tessin	–14,7%

(Quelle: Seite 6)

Tragen Sie zu jedem Kriterium jeweils nur einen Wert ein (gem. Fallbeispiel):

Durchschnittliches Jahressalär — 96 000

Lohn nach Alter
Der Median für die Altersgruppe von 31–40 ist 92 250. Da die Person 37 Jahre alt ist, passen wir die Bandbreite nach oben an. — 99 000

Lohn nach Ausbildung
Kann je nach Erfahrung angepasst werden. — 101 200

Lohn nach Wirtschaftszweig
Kann je nach Erfahrung angepasst werden. — 101 400

Lohn nach Fremdsprachenkenntnissen
Die Person spricht eine Fremdsprache fliessend, das Aufgabenprofil verlangt aber keine Fremdsprachenkenntnisse. — –

Lohn nach Führungsspanne
Der angegebene Median ist für eine Führungsspanne von 1 bis 4 Mitarbeiter. Unser Beispiel führt nur eine Person. — 104 000

Summe/Anzahl Kriterien **= Zwischenwert Salär**

$501\,600 : 5 =$ 100 320

Zwischenwert Salär mit Regionenindex multiplizieren **= Total Jahressalär**

$100\,320 \times \left(1 + \frac{-1{,}3}{100}\right) =$ 99 016

Die Leistungen von Careerplus

Careerplus ist die führende Schweizer Personalberatung für die Rekrutierung von qualifiziertem Fachpersonal. Über 120 Rekrutierungsspezialisten vermitteln in 13 Städten erfahrene Mitarbeitende für Dauerstellen, temporäre Anstellungen und Projekte.

Rekrutierung, die perfekt passt.

Mit uns finden Sie den perfekt passenden Kandidaten, weil …

- … wir als erfahrene Rekrutierungsspezialisten regional als auch lokal verwurzelt sind.
- … wir im aktiven wie auch im passiven Bewerbermarkt rekrutieren und dabei innovative Technologien und Angebote nutzen.
- … Sie von unserem grossen Netzwerk an qualifizierten Kandidaten profitieren.
- … wir Ihre offenen Stellen suchmaschinenoptimiert und zielgerichtet auf den passenden Stellenportalen aufschalten.

Persönlichkeitsanalysen und Assessments

Jedes unserer Kandidatendossiers wird von einem Persönlichkeitsprofil begleitet. Unsere wissenschaftlich fundierte **Persönlichkeitsanalyse** entwickelten wir zusammen mit «Multicheck», Experte für berufsbezogene Eignungsdiagnostik. Unsere **Assessments** führen erfahrene Psychologen durch und beinhalten u.a. Rollenspiele, Fallbearbeitungen und das Bochumer Inventar der berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP).

Saläranalysen und Beratungen

Neben der Rekrutierung von qualifizierten Fachleuten bieten wir Ihnen:

- Eine Überprüfung der Salärstrukturen und der Lohnbandbreite pro Berufsgruppe und Stelle in Ihrem Unternehmen.
- Informationen zu den marktgerechten Löhnen der Berufsgruppen, auf die wir spezialisiert sind.
- Beratung bei spezifischen Fragen zur Rekrutierung.

Careerplus AG | info@careerplus.ch | www.careerplus.ch

Basel | Bern | Biel-Bienne | Freiburg | Genf | Lausanne | Luzern | Neuenburg | Olten | St. Gallen | Winterthur | Zug | Zürich |

Herausgeber: Careerplus AG **Konzept, Gestaltung:** wendepunkt GmbH, Werbeagentur Basel **Text:** Careeplus AG und Infel Corporate Media **Gesamtverantwortung:** Careerplus AG, Raphael Zahnd, Gabriela Gentilini

© 2017 Careerplus AG – sämtliche Inhalte dieser Studie sind urheberrechtlich geschützt. Das Zitieren der Studie und ihrer Inhalte unter korrekten Quellenangaben ist ausdrücklich erlaubt.

Mai 2017