

GEHALTSÜBERSICHT 2024



Die Gehaltsübersicht 2024 basiert auf der Analyse von tausenden Personalvermittlungen, die in den vergangenen zwölf Monaten in der Schweiz getätigt wurden. Komplementiert wird der Bericht mit Prognosen für das kommende Jahr, die auf Daten einer Umfrage unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern basieren.

03

Marktausblick 2024

08

Erklärung zu unserer Gehaltsübersicht

09

Finanz- und Rechnungswesen

11

IT-Bereich

13

Kaufmännischer Bereich

15

Zusatzleistungen

19

Methodologie

23

Über Robert Half

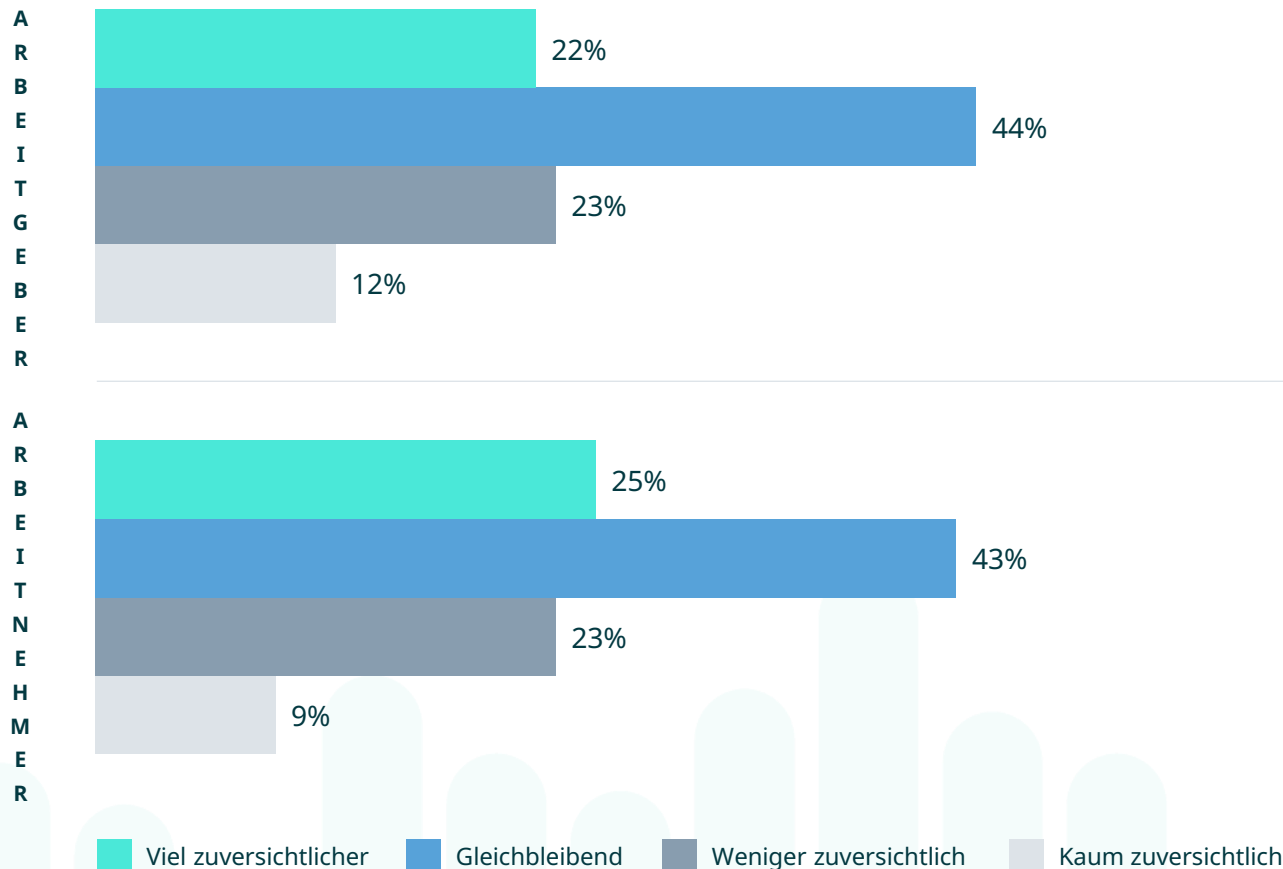
24

Gehaltstabellen



Der Bedarf an neuem Personal überwiegt im Vergleich zur wirtschaftlichen Unsicherheit. Die Kündigungsraten und die Arbeitslosenquote verbleiben historisch tief. Mitarbeiterbindungsstrategien für 2024 schützen Arbeitgeber vor einer möglichen hohen Fluktuation.

Wie zuversichtlich sind Sie hinsichtlich der Wachstumsaussichten für Ihr Unternehmen mit Blick auf das Jahr 2024, im Vergleich zu 2023?



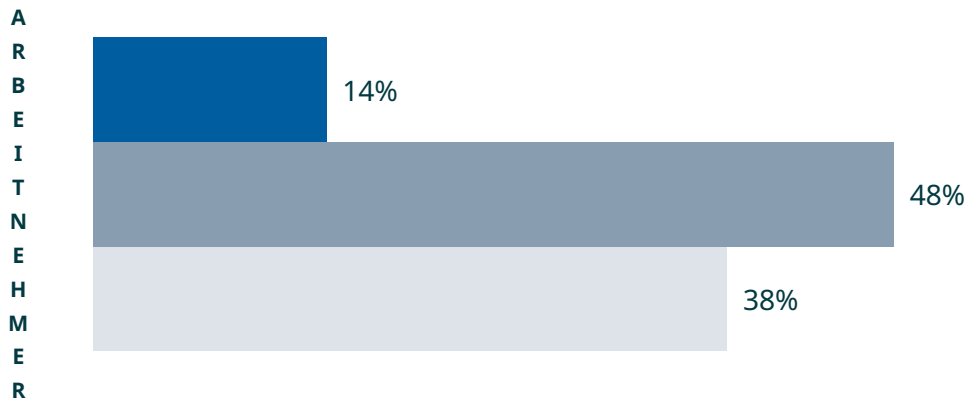
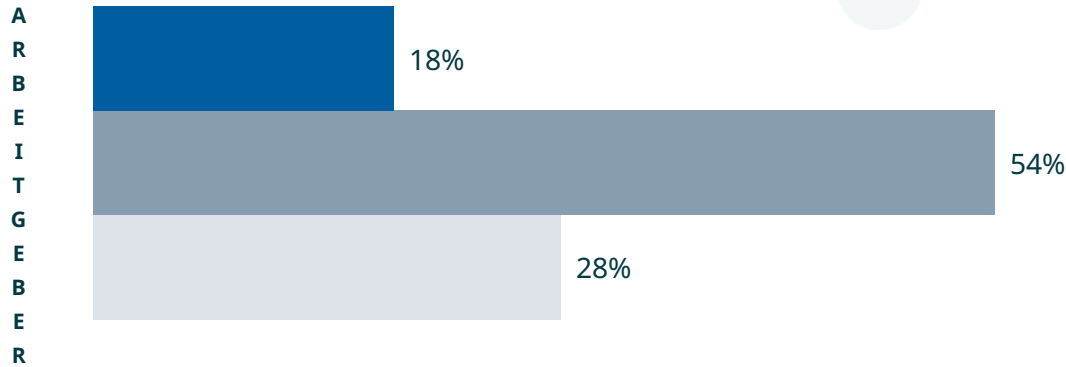
Für 2024 wird ein wachsendes Vertrauen erwartet, Gründe dafür sind:

- Bessere wirtschaftliche Lage
 - Gesteigerte Nachfrage an Produkten / Dienstleistungen
 - Ausweitung der Geschäftsmöglichkeiten
 - Tempo der Digitalisierung/Einführung neuer Technologien
 - Erhöhter Personalbestand
-
- Bessere wirtschaftliche Lage
 - Gesteigerte Nachfrage an Produkten/Dienstleistungen
 - Tempo der Digitalisierung/Einführung neuer Technologien
 - Ausweitung der Geschäftsmöglichkeiten
 - Bessere politische Situation



Auch im Jahr 2024 sehen sich die befragten Unternehmen mit einem schwierigen Arbeitsmarkt konfrontiert, der mitunter vom anhaltenden Fachkräftemangel geprägt ist. Das Halten essenzieller Fachkräfte in wichtigen Positionen und Bereichen wird somit auch im kommenden Jahr die Personalpolitik auf Management-Ebene bestimmen.

Wie besorgt sind Sie darüber, dass Ihr Unternehmen wichtige Mitarbeiter im Jahr 2024 halten kann?



Sehr besorgt Etwas besorgt Überhaupt nicht besorgt

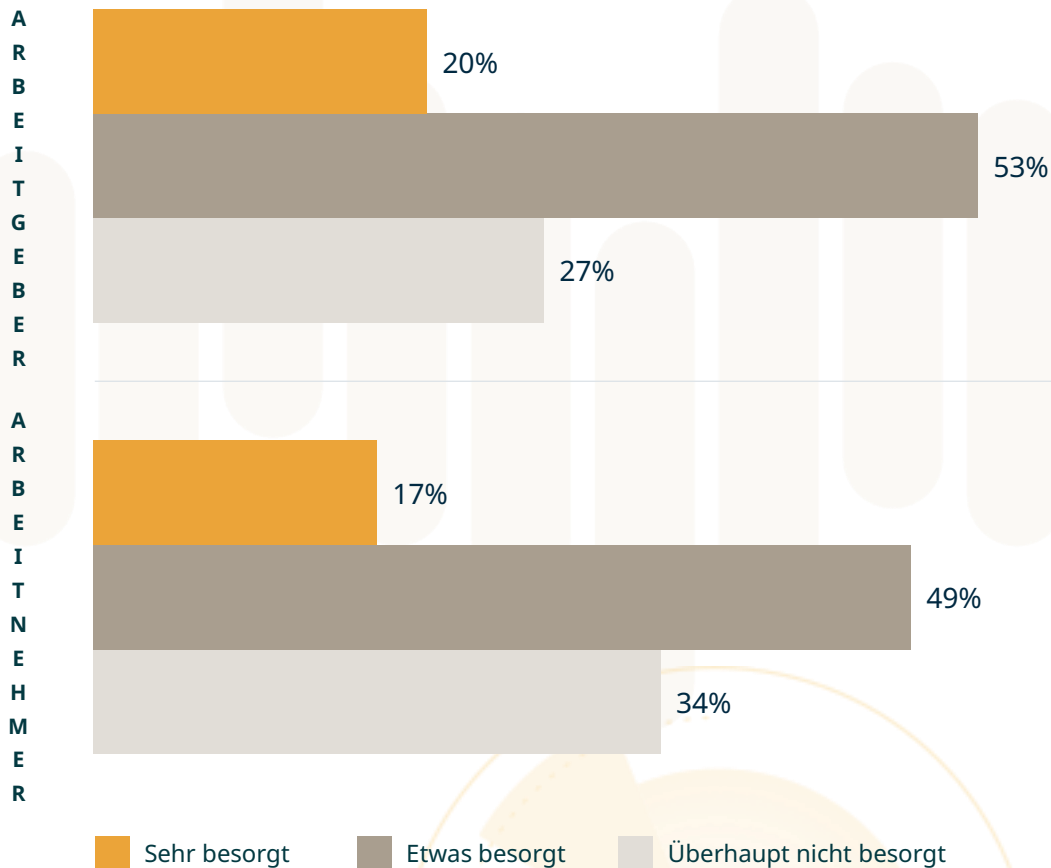
Die größten Bedenken in Hinblick auf Mitarbeiterbindung für 2024

- Hohe Arbeitsbelastung / erhöhter Arbeitsdruck
 - Mitarbeiter könnten von der Konkurrenz abgeworben werden
 - Schlechte Bezahlung / nicht wettbewerbsfähige Bezahlung
 - Unzufriedenheit der Mitarbeiter mit dem Management
 - Hohe Burnout-Raten
-
- Hohe Arbeitsbelastung / erhöhter Arbeitsdruck
 - Schlechte Work-Life-Balance
 - Mitarbeiter könnten von der Konkurrenz abgeworben werden
 - Schlechte Bezahlung / nicht wettbewerbsfähige Bezahlung
 - Hohe Burnout-Raten



Das Gewinnen neuer Fachkräfte steht ganz oben auf der Agenda vieler Unternehmen, denn sie sichern mitunter den unternehmerischen Erfolg. Viele der befragten Unternehmen geben an, dass sie besorgt sind, ausreichend attraktiv für neue Mitarbeiter zu sein.

Wie besorgt sind Sie darüber, dass Ihr Unternehmen im Jahr 2024 in der Lage sein wird, qualifizierte Fachkräfte anzuziehen?



Die größten Bedenken in Hinblick auf Mitarbeitergewinnung für 2024

- Schlechtere wirtschaftliche Lage
 - Nicht in der Lage, wettbewerbsfähige Gehälter zahlen zu können
 - Mangel an Flexibilität (z.B. Remote Work / flexible Arbeitszeiten)
 - Unattraktive Marke
 - Limitierte Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung
-
- Schlechte Work-Life-Balance
 - Limitierte Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung
 - Nicht in der Lage, wettbewerbsfähige Gehälter zahlen zu können (auf die gleiche Industrie bezogen)
 - Schlechte Bezahlung / nicht wettbewerbsfähige Bezahlung (Position/Job/Tätigkeit bezogen)
 - Schlechtere wirtschaftliche Lage



Absicht der Arbeitgeber, die Gehälter zu erhöhen

27%

In Übereinstimmung mit der Inflation

24%

Eine pauschale prozentuale Erhöhung

22%

Leistungsabhängige Erhöhung

Die Fähigkeit der Arbeitgeber, die Gehälter zu erhöhen

28%

Mein Unternehmen wird die Gehaltserhöhungen über Preiserhöhungen an unsere Kunden weitergeben

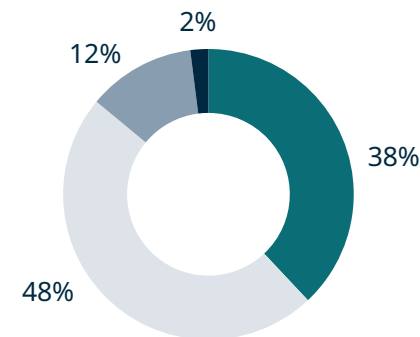
22%

Meine Organisation wird die Gehälter nicht erhöhen

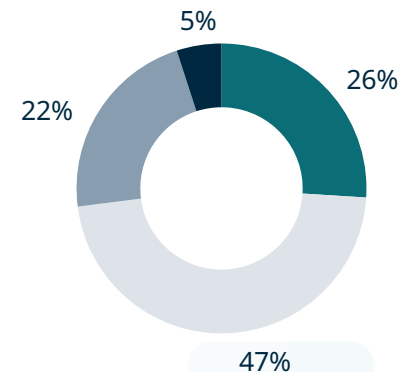
20%

Meine Organisation wird die Rentabilität opfern, um das Personal bei den Lebenshaltungskosten zu unterstützen

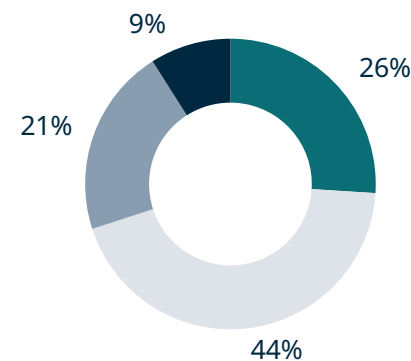
Einstellungsabsichten für Festanstellungen



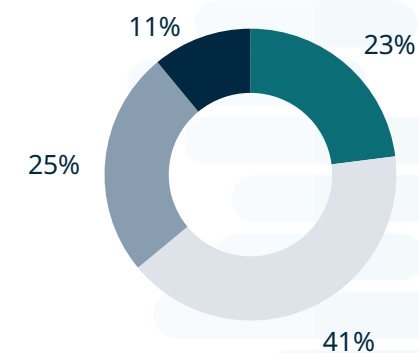
Einstellungsabsichten für Temporärarbeitskräfte



Einstellungsabsichten für Outsourcing / Projektvergabe



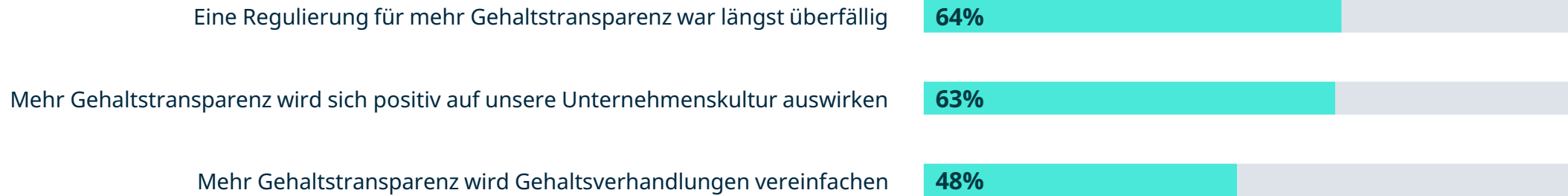
Einstellungsabsichten für freiberufliche Mitarbeiter



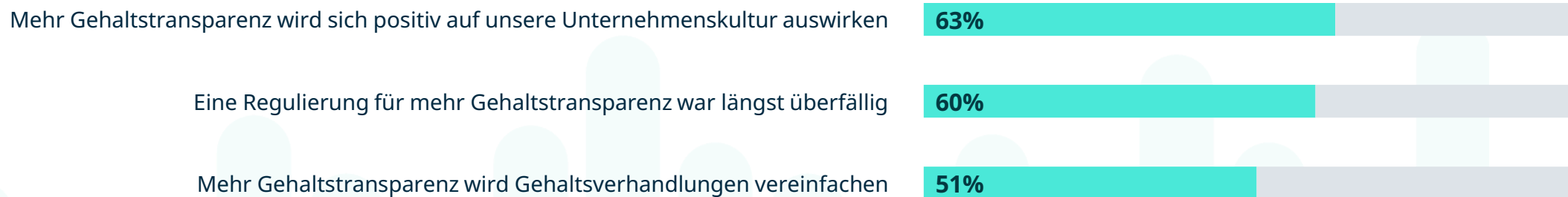
Erhöhen Beibehalten Einfrieren Reduzieren



Wie Arbeitgeber eine größere Gehaltstransparenz sehen



Wie die Arbeitnehmer eine größere Gehaltstransparenz sehen





Gehaltsperzentile

Einstiegsgehälter sind nicht pauschal gleich. Deshalb unterteilen wir sie in Perzentile, die auf mehreren Faktoren basieren. Das Bruttojahresgehalt können Sie berechnen, indem Sie das Monatsgehalt mit 13,92 multiplizieren. In den Gehaltsangaben sind keine Boni, Vergünstigungen oder andere Vergütungen enthalten.

Regionale Abweichungen

Aufgrund der Lebenshaltungskosten, der Verfügbarkeit von Fachkräften und anderer Faktoren variieren die Einstiegsgehälter je nach Region. Erhöhen oder verringern Sie die ausgewiesenen Gehälter in unseren [Tabellen ab Seite 21](#) um den angegebenen Prozentsatz entsprechend der ausgewiesenen Region. Diese repräsentieren die Standorte von Robert Half in der Schweiz.

25.

Berufseinsteiger, Personen für Junior-Positionen und Einstiegsgehälter in neue Positionen.

50.

Personen mit fundierter Berufserfahrung in der jeweiligen Position, und verfügen über den Großteil der geforderten Fähigkeiten.

75.

Überdurchschnittlich qualifiziert mit raren Fähigkeiten und/oder langer Berufserfahrung in einer Position.

Genf

+ 11%

Zürich

+ 7%



Der Bereich Finanz- und Rechnungswesen sieht sich neben den klassischen Aufgaben zunehmend mit Herausforderungen konfrontiert, die im Zusammenhang mit steigenden regulatorischen Vorgaben stehen. Arbeitgeber planen daher auch 2024 in diesem Bereich ihre Personaldecke zu erhöhen.

Am stärksten nachgefragte Positionen in Festanstellung

Buchhalter

Controller

Leiter Buchhaltung

Hauptbuchhalter

Treasurer

Am meisten nachgefragte Positionen für Temporärarbeit

FP&A Spezialist

Assistent Buchhaltung (AR / AP)

Controller

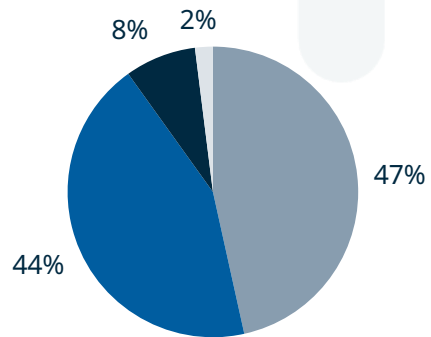
Projekt-Manager

Business Analyst

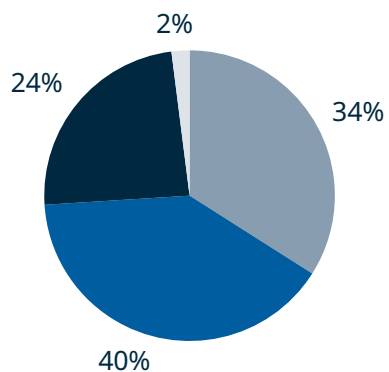
**Entdecken Sie alle Gehälter im Bereich
Finanz- und Rechnungswesen**



Einstellungsabsichten für Festanstellungen



Einstellungsabsichten für Temporärarbeitskräfte



Am meisten von Unternehmen nachgefragte Soft Skills

- Schnelle Auffassungsgabe
- Gewissenhafte Arbeitsweise
- Hohes Verantwortungsbewusstsein
- Organisationsgeschick
- Belastbarkeit

Am meisten nachgefragte Zertifikate / Abschlüsse von Unternehmen

- Zertifizierter Wirtschaftsprüfer (CPA)
- Zertifizierter Finanzanalyst (CFA)
- Zertifizierter Betrugsprüfer (CFE)
- Interne Revision
- Fachleute Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis

Sektoren, die derzeit in diesem Bereich am meisten einstellen

- Banken & Finanzdienstleister
- Luxusgüter
- Biotech
- Energie
- Versicherungen

Am meisten von Unternehmen nachgefragte Fachkompetenzen

- Abschlüsse (Monats-, Quartals-, Jahresende)
- Rechnungslegungsstandard GAAP, IFRS
- Umgang mit Finanzexperten
- Kostensatzberechnung
- Fähigkeit, Steuern zu verstehen

Top 5 der am meisten nachgefragten Zusatzleistungen von Arbeitnehmern

- Sabbatical (Bezahlt)
- Fahrtkostenzuschuss für das Auto
- Kürzere Arbeitstage (weniger Stunden pro Woche) bei gleichem Gehalt
- Finanzieller Zuschuss für Homeoffice
- Vereinbarter Bonus

Sektoren, die derzeit in diesem Bereich am meisten einstellen

- Lohnbuchhaltung
- Reisekostenabrechnung
- Steuerbuchhaltung
- Mieten- / Objektbuchhaltung
- Anlagenbuchhaltung



Die anhaltende Nachfrage nach IT-Experten wird auch 2024 auf hohem Niveau bleiben. In Anbetracht des derzeitigen volatilen Marktumfelds müssen die Unternehmen ihre digitale Strategie schnell vorantreiben. Die Unternehmen werden Zugeständnisse machen müssen, um diese Spezialisten zu gewinnen, von denen einige derzeit auf dem Markt sehr rar sind.

**Am stärksten nachgefragte
Positionen in Festanstellung**

Help Desk (1st, 2nd Level)

ERP-Spezialist

Sicherheits-Spezialist

Cloud Engineer

Scrum Master

**Am meisten nachgefragte Positionen
für Temporärarbeitskräfte**

ERP-Spezialist

Data Manager / Analyst

Business Data Analyst

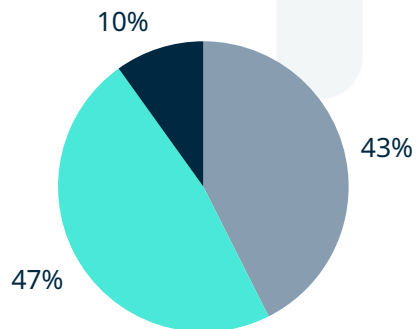
HRIS Prozess Manager

Software Entwickler

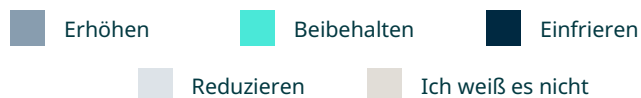
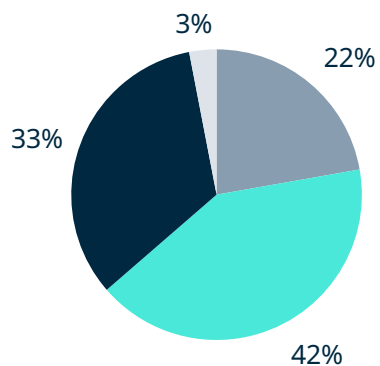
**Entdecken Sie alle
Gehälter im IT-Bereich**



Einstellungsabsichten für Festanstellungen



Einstellungsabsichten für Temporärarbeitskräfte



Am meisten von Unternehmen nachgefragte Soft Skills

- Kommunikationsfähigkeiten
- Fähigkeiten im Stakeholder-Management
- Führungsqualitäten
- Problemlösungsfähigkeiten
- Wiedergabe komplexer Sachverhalte

Am meisten nachgefragte Zertifikate / Abschlüsse von Unternehmen

- IT Infrastructure Library (ITIL)
- Microsoft (e.g., Azure, 365)
- CISSP
- CISA / CISM
- Certified Ethical Hacker (CEH)

Sektoren, die derzeit in diesem Bereich am meisten einstellen

- Bildung
- Informationstechnologie
- Luxusgüter
- Unternehmensnahe Dienstleistungen
- Healthcare

Am meisten von Unternehmen nachgefragte Fachkompetenzen

- Digitale Transformation
- AI / Machine Learning
- ERP-Kenntnisse
- Informationssicherheit
- Cloud-Lösungen

Top 5 der am meisten nachgefragten Zusatzleistungen von Arbeitnehmern

- Zahnzusatzversicherung
- Fahrtkostenzuschuss für das Auto
- Programm für flexible Leistungen
- Essensgutscheine
- Zuschuss für Home-Office-Ausrüstung

Bereiche, in denen Fachkräfte derzeit schwer zu finden sind

- Informationssicherheit
- AI / Machine Learning / RPA
- ERP-Systeme
- Cloud & System Engineering
- Daten-Management



Der kaufmännische Bereich ist der Maschinenraum eines jeden Unternehmens, dessen Bedarf angesichts steigender administrativer Anforderung weiter an Bedeutung gewinnt. 78 Prozent der Unternehmen planen daher, in diesem Bereich den Personalbestand zu halten und weiter zu erhöhen.

Am stärksten nachgefragte Positionen in Festanstellung

HR-Spezialist / HR-Generalist

Manager Kundendienst

Großkundenbetreuer

Persönliche/ Assistentin der Geschäftsleitung

Vertriebsmitarbeiter (Innendienst)

Am meisten nachgefragte Positionen für Temporärarbeitskräfte

HR-Spezialist / HR-Generalist

Office Manager

Persönliche/ Assistentin der Geschäftsleitung

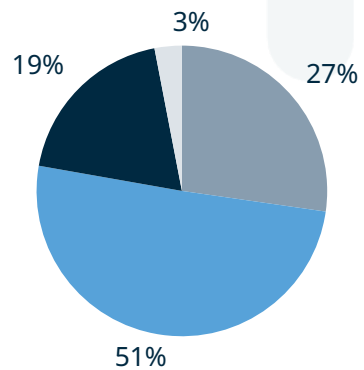
Rezeptionist / Empfangspersonal

Back Office Koordinator

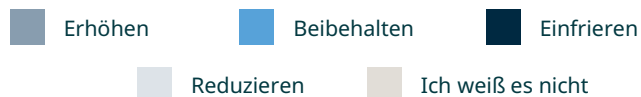
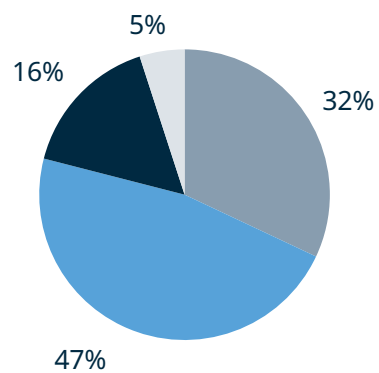
**Entdecken Sie alle Gehälter
im kaufmännischen Bereich**



Einstellungsabsichten für Festanstellungen



Einstellungsabsichten für Temporärarbeitskräfte



Am meisten von Unternehmen nachgefragte Soft Skills

- Schnelle Auffassungsgabe
- Hohes Verantwortungsbewusstsein
- Großes Verantwortungsbewusstsein
- Organisationsfertigkeiten
- Belastbarkeit

Am meisten nachgefragte Zertifikate / Abschlüsse von Unternehmen

- Microsoft Office 365
- Zertifizierte Fachkraft – Personalwesen
- Bürokaufmann / Bürokauffrau
- Datenerhebung
- Sachbearbeiter Logistik

Sektoren, die derzeit in diesem Bereich am meisten einstellen

- Banken & Financial Services
- Versicherungen
- Unternehmensnahe Dienstleistungen
- Immobilienwirtschaft
- Logistik

Am meisten von Unternehmen nachgefragte Fachkompetenzen

- Trilingualität (GER, FR, ENG)
- Bürostruktuiierung
- Generelle HR-Standards
- Präsentationsfertigkeiten
- ERP-System Anwenderkenntnisse

Top 5 der am meisten nachgefragten Zusatzleistungen von Arbeitnehmern

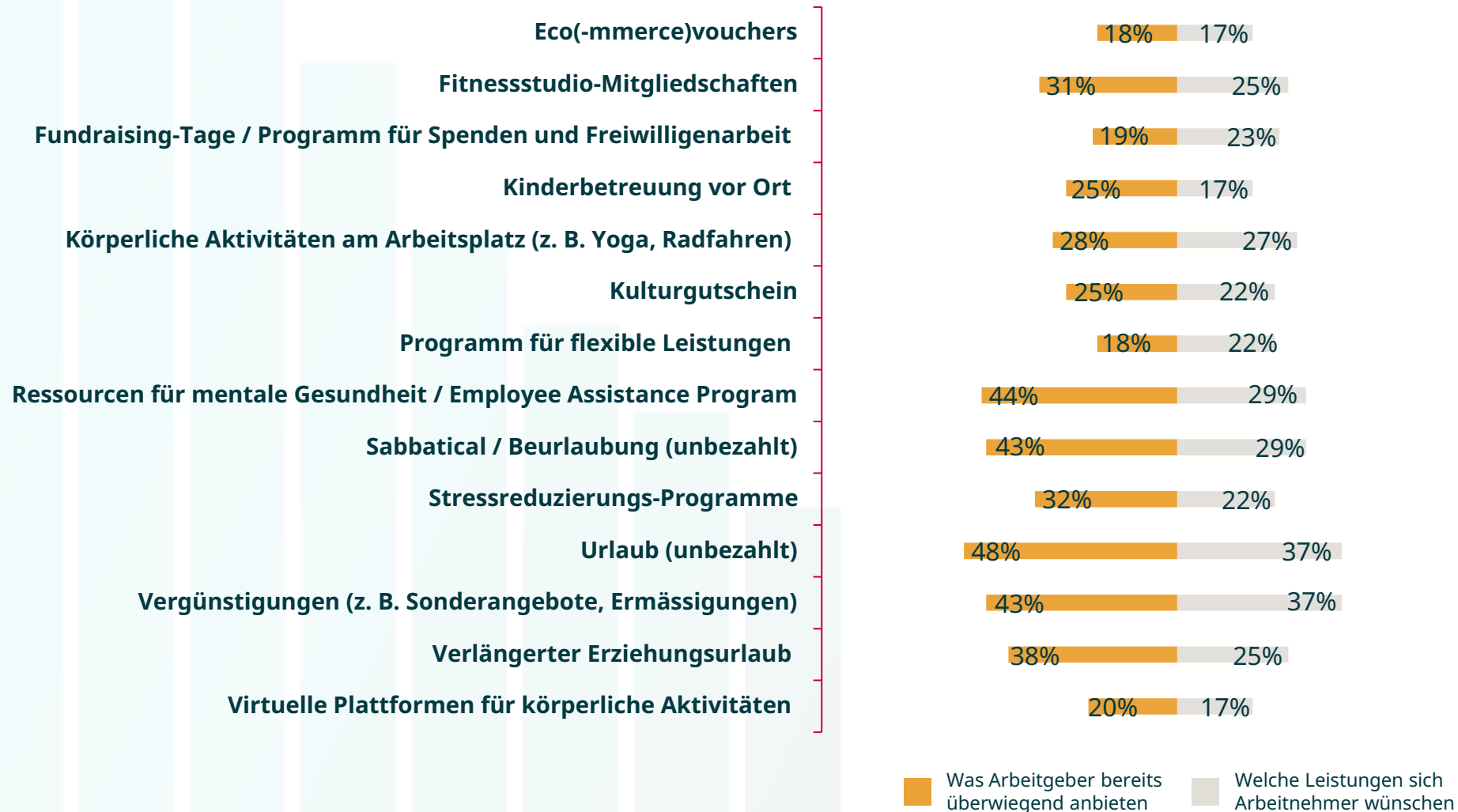
- Programm für flexible Leistungen
- Zahnezusatzversicherung
- Finanzieller Zuschuss für Homeoffice
- Fahrtkostenzuschuss für das Auto
- Vereinbarter Bonus

Bereiche, in denen Fachkräfte derzeit schwer zu finden sind

- Gehaltsabrechnung
- Einkaufsabteilung
- Rechtsabteilung
- Fuhrparkmanagement
- Logistik

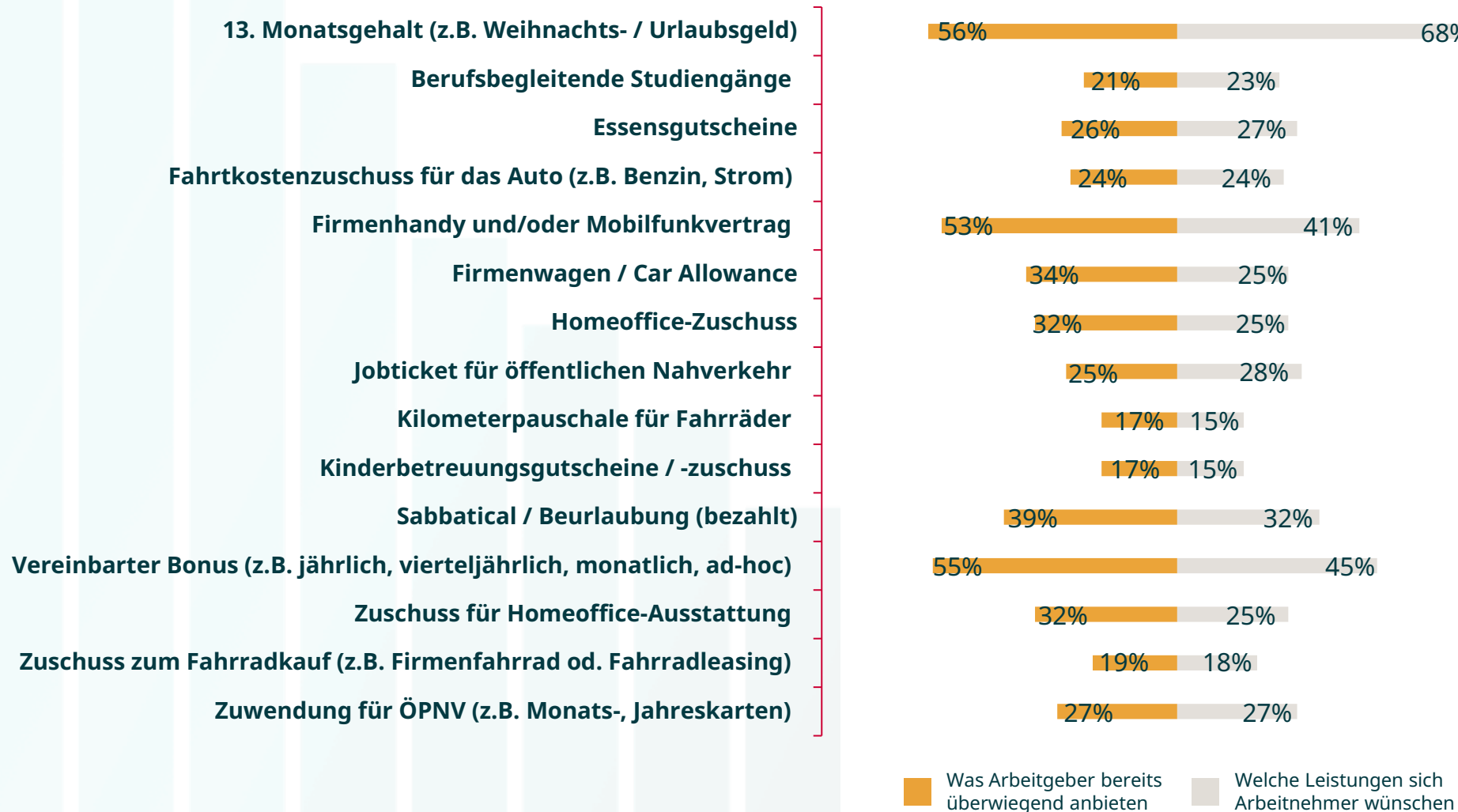


Unternehmen müssen derzeit aktiv um neue Fachkräfte werben. Zum Gehalt nehmen Zusatzleistungen eine immer bedeutendere Rolle ein und auch Unternehmen helfen sie, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Auf dieser und den folgenden Seiten finden Sie eine Gegenüberstellung der Leistungen, die bereits heute von Unternehmen angeboten und welche tatsächlich von Arbeitnehmern gewünscht und gefordert werden.



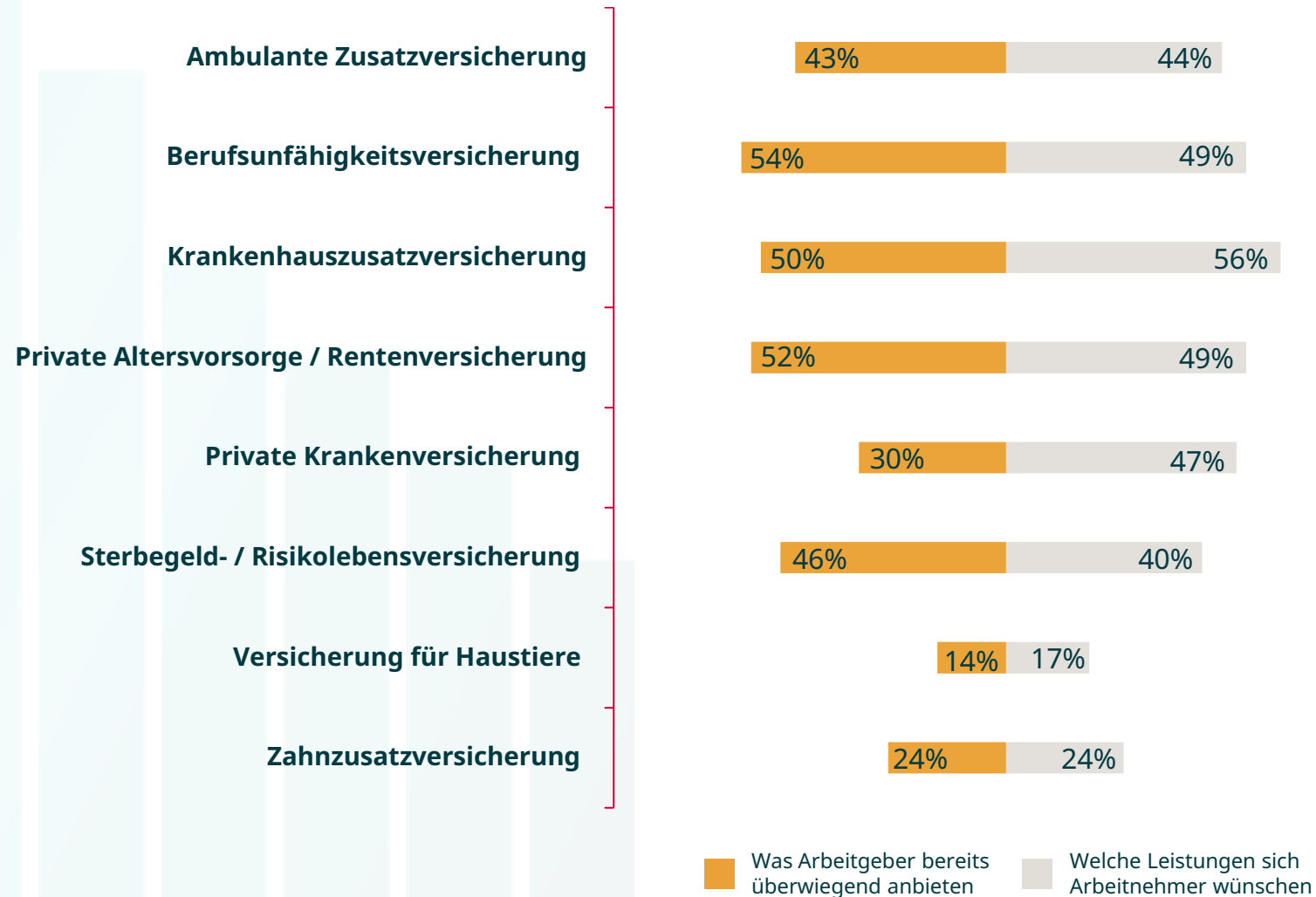


Die von Unternehmen angebotenen Benefits sind nach dem Gehalt die Faktoren, nach denen sich ein Arbeitnehmer für ein Unternehmen entscheidet. Während ein 13. Monatsgehalt, beziehungsweise Weihnachts- oder Urlaubsgeld, bei vielen Arbeitgebern auch heute noch überwiegend eine Standardleistung sind, so erwarten Arbeitnehmer vor allem Zuschüsse für ihre Fahrtkosten, Homeoffice sowie einen Bonus bei erfolgreicher Geschäftsentwicklung.



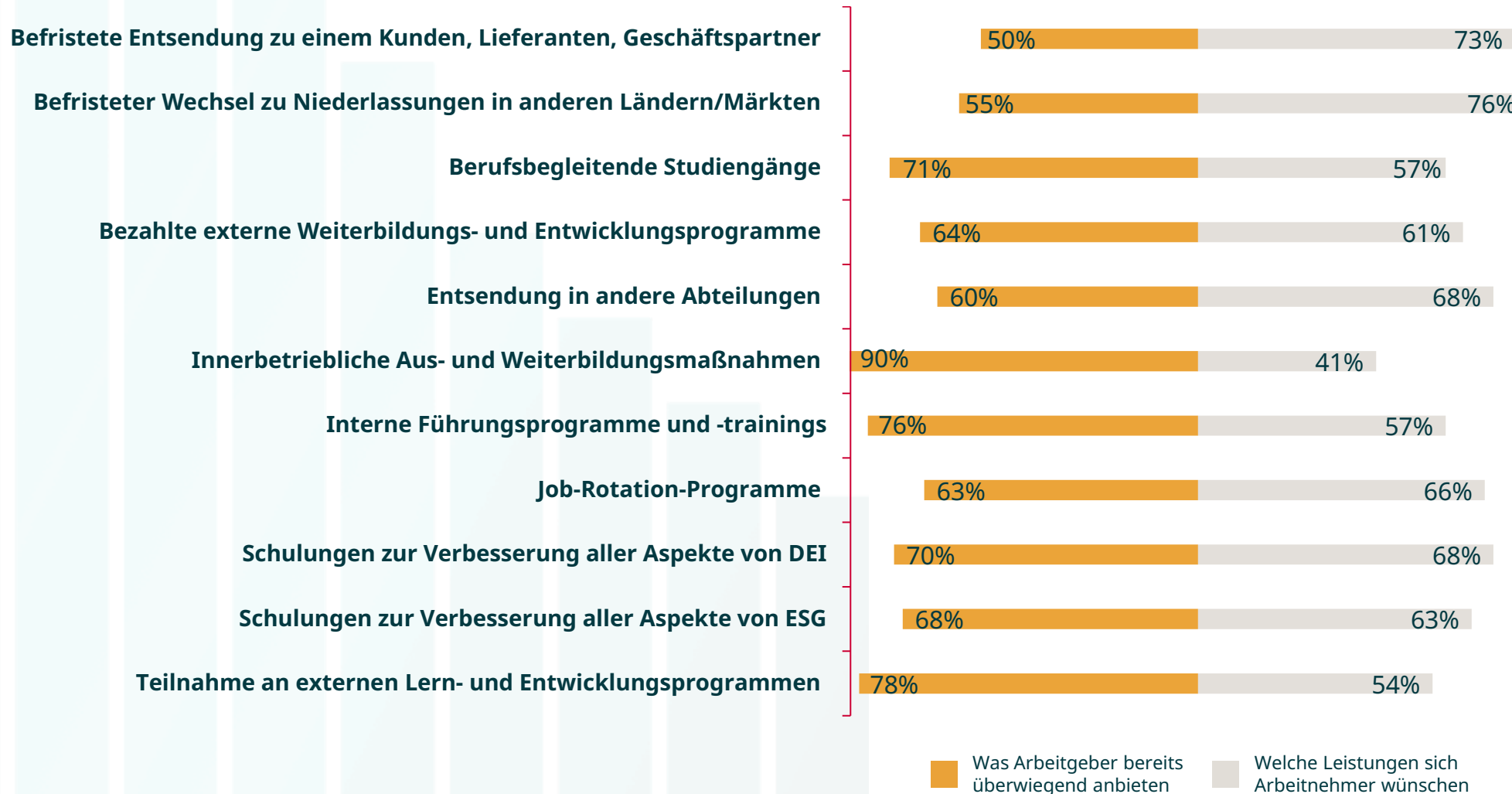


Sinkende Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen und die steigende Notwendigkeit, für den Ruhestand private Vorsorge betreiben zu müssen, machen entsprechende Angebote für Arbeitgeber zu einem geeigneten Mittel, ihr Portfolio an Zusatzleistungen deutlich zu erweitern. Diese Leistungen sind nicht nur attraktiv für die bestehende Belegschaft, um diese zu halten. Sie können auch in Verhandlungen mit neuen Fachkräften das Zünglein an der Waage sein.





Bereits in den vergangenen Jahren haben Fort- und Weiterbildungen in der Bedeutung für Fachkräfte deutlich zugenommen. Sie sind für sie zu einem wichtigen Entscheidungskriterium geworden, ob sie bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben möchten. Viele Unternehmen haben das erkannt und ihr Angebot nahezu flächendeckend erhöht. Fachkräfte wünschen zudem über den Tellerrand hinaus blicken zu dürfen, in andere Abteilungen und Zuständigkeitsbereiche.





Die in dieser Gehaltsübersicht genannten Daten basieren auf einer Online-Abfrage, die von Robert Half entwickelt und von einem unabhängigen Forschungsunternehmen durchgeführt wurde. Im Juni und Juli 2023 gab Robert Half eine Umfrage unter 750 Befragten in Auftrag, bei der eine Online-Datenerhebungsmethode angewandt wurde. Die Befragten repräsentieren 250 Arbeitgeber mit Verantwortung über Personal und Einstellung sowie 500 Mitarbeiter aus den Bereichen Finanz- und Rechnungswesen, IT sowie im kaufmännischen Bereich. Die Befragten stammen aus Großunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die eine Bandbreite vom öffentlichen Sektor bis hin zu privaten und börsennotierten Unternehmen abdecken. Bei den ausgewiesenen Studienergebnissen und Gehältern handelt es sich um Durchschnittswerte für die Schweiz.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.





Robert Half ist ein globaler, spezialisierter Anbieter von Personal- und Beratungslösungen. Wir unterstützen Bewerber bei ihrem nächsten Karriereschritt und Unternehmen bei der Suche nach Temporärarbeitskräfte, Mitarbeitern in Festanstellung und Freelancern in den Bereichen Finanz- und Rechnungswesen, in der IT sowie im kaufmännischen Bereich. Darüber hinaus bieten wir Executive Search für die Suche und Vermittlung von Führungskräften an.

Zur Unternehmensgruppe Robert Half gehört Protiviti, ein globales Beratungsunternehmen. Gemeinsam bieten die Unternehmen Managed Solutions für verschiedene Projekte an. Robert Half, einschließlich Protiviti, ist in den Listen Fortune® World's Most Admired Companies™ und Forbes Best Employer for Diversity aufgeführt. Sowohl Robert Half als auch Protiviti gehören zu den 2023 Fortune 100 Best Companies to Work For.

[roberthalf.ch](https://www.roberthalf.ch)





	POSITION	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
Rechnungswesen	Hauptbuchhalter / General Ledger (Internationaler Standard)	102.000	117.250	132.500
	Kreditoren- / Debitorenbuchhalter	71.500	86.750	96.750
	Lohn- / Gehaltsbuchhalter	91.750	117.250	132.500
	Manager Buchhaltung	122.500	137.750	153.000
Wirtschaftsprüfung	Externer Wirtschaftsprüfer Auditor (Big 4)	100.750	122.250	141.500
	Interner Wirtschaftsprüfer	112.000	132.500	152.750
Controlling	Business Analyst / Manager	112.500	125.000	150.000
	Manager für Finanzplanung und -analyse (FP&A)	122.500	147.750	183.000
	Controller / Manager Controlling	98.750	127.250	152.750
Treasury	Treasury Analyst / Manager	100.750	132.500	168.000
	Credit & Risik Manager	127.250	141.500	169.750
Compliance	Compliance Officer / Manager	114.500	132.500	168.000
Konsolidierung	Spezialist / Manager Konsolidierung	117.250	127.250	152.750
Steuern	Spezialist / Manager Steuern	112.000	132.500	163.000



	POSITION	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
Management	Finance Manager	127.250	147.750	168.000
	Leiter Finanzen- und Rechnungswesen	143.000	159.000	190.750
	Leiter Steuern	144.250	160.250	192.250
	Leiter Controlling	148.500	165.000	198.000
	Finance Director	154.000	171.000	205.250
	Leiter Compliance	155.000	172.500	206.750
	Leiter Buchhaltung	158.000	173.000	188.500
	Leiter Internal Audit	163.000	201.000	241.000
	Chief Financial Officer (CFO)	183.250	234.500	254.500



	POSITION	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
Help Desk und technischer Support	IT Support	69.250	84.500	90.500
	Anwendungsbetreuer	80.931	98.746	110.750
	Help Desk (1st, 2nd Level)	110.000	130.500	147.000
Software-Entwicklung	Anwendungsentwickler	87.750	106.750	114.000
	Web-Entwickler (Frontend, Backend, Full-Stack)	95.000	101.000	108.000
	Software-Entwickler (Java, C#/C++, .Net, Python)	101.500	122.250	142.500
	DevOps Engineer	91.250	122.250	142.500
	Software Architect	115.750	141.000	151.000
Data	Data Manager / Analyst	90.500	110.250	118.000
	Data Scientist	100.000	122.000	142.500
	Business Intelligence Engineer	102.000	122.250	142.500
	Business Data Analyst	102.000	122.250	145.500
Netzwerk und Infrastruktur	Netzwerkingenieur	86.000	107.250	125.000
	Systemingenieur	100.500	108.500	117.500
	Infrastrukturarchitekt	98.000	128.000	152.250
	Cloud Engineer	95.750	132.500	144.500



	POSITION	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
Security	Security Spezialist	127.500	148.250	173.000
Beratung	IT-Projektmanager	130.500	159.750	171.000
	Business Analyst	102.000	114.750	159.500
Management-IT	Master Data Manager	107.250	130.750	139.750
	IT-Teamleiter	126.500	136.000	152.000
	Leiter IT/IT Manager	138.750	149.000	166.750
	Leiter Entwicklung/Software Manager	142.750	163.000	183.750
	Chief Technology Officer (CTO)	166.750	187.500	210.500
	Chief Security Officer (CSO)	179.750	208.250	209.750
	Chief Information Officer (CIO)	195.000	206.750	222.750



	POSITION	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
Office-Management	Administrative Assistant	71.250	90.250	94.500
	Empfangsmitarbeiter	72.250	78.750	84.500
	Teamassistent	70.250	79.750	91.250
	Office-Manager	83.750	91.250	105.250
	Persönlicher/ Geschäftsführungsassistent	95.750	105.250	115.250
Personalwesen	Recruiter	75.750	90.250	97.250
	Talent Acquisition Manager	95.250	105.250	117.500
	HR-Assistant / HR-Administrator	72.500	84.250	93.750
	HR-Specialist / Coordinator	85.250	96.750	122.500
	HR Payroll Specialist	91.750	117.250	137.250
	HR Generalist	92.250	103.250	115.500
	HR-Manager	103.250	119.000	135.000
	HR Business Partner	96.750	117.250	142.750
	Leiter HR/HR Director	135.250	152.750	183.250
Kundenservice	Call-Centre-Mitarbeiter/Datentypist	72.250	75.500	85.250
	Sachbearbeiter Kundenservice	83.750	93.000	98.500
	Manager Kundenservice	85.750	96.250	103.000



	POSITION	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
Logistics	Supply-Chain-Manager	77.750	96.250	107.000
	Sachbearbeiter Import/Export	71.500	83.250	97.750
	Mitarbeiter Beschaffung	72.250	78.750	84.500
	Manager/Leiter Beschaffung	81.500	87.750	94.250
	Leiter Beschaffung	105.250	119.750	152.250
Sales und Marketing	Vertriebsassistent	72.250	78.500	94.750
	Sales Clerk	73.750	87.000	112.500
	(Junior) Marketing Specialist	72.500	81.250	93.000
	Marketing-Spezialist	77.250	84.750	95.750
	Leiter Marketing	92.250	124.000	167.500
	Leiter Vertrieb	102.250	138.750	166.500