



AUSGABE 2021

# GEHALTSVERGLEICH FÜR GEMEINDEN UND STÄDTE

Gehälter der unterschiedlichen Funktionen von  
Schweizer Gemeinden und Städten

## Impressum

### Verfasser

Christian Wernli, Leiter Öffentliche Verwaltungen Region Nordwestschweiz

### Herausgeber

BDO AG  
Öffentliche Verwaltungen  
Entfeldstrasse 1  
5001 Aarau  
Tel. 062 834 92 34  
gehaltsvergleich@bdo.ch  
www.bdo.ch/gehaltsvergleich

### Gestaltung

Grafik Atelier Roland Hasler, Solothurn

### Rechte

Nachdruck, Vervielfältigung und die Wieder- sowie Weitergabe der Daten sind auch auszugsweise nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers gestattet.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Editorial und Dank</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Summary</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Die Jahresgehälter im Vergleich</b>	<b>7</b>
3.1	Jahresgehälter nach Funktionen	7
3.2	Jahresgehälter Verwaltungsangestellte/r	8
3.3	Jahresgehälter Leiter/in Finanzen	9
3.4	Jahresgehälter Leiter/in Werkhof	10
<b>4</b>	<b>Anhang: Datengrundlage</b>	<b>11</b>
4.1	Erhobene Informationen	11
4.2	Anzahl der Gemeinden und Nennungen	11
4.2.1	Nach Gemeindegrösse (Anzahl Einwohner)	11
<b>5</b>	<b>Anhang: Erläuterungen zu den Auswertungen</b>	<b>13</b>
5.1	Übersicht über die Auswertungen	13
5.2	Grafische Auswertungen	13
5.2.1	Grafik Jahresgehalt in der Standardauswertung	13
5.2.2	Grafik Jahresgehalt in der Spezialauswertung	13
5.3	Begriffsdefinitionen	14
5.3.1	Beschreibung der Spalten	14
5.4	Grafische Darstellung der statistischen Werte	14
<b>6</b>	<b>Anhang: Preise und Bestellung</b>	<b>15</b>



## 1 Editorial und Dank



Sehr geehrte Damen und Herren

Die wertvollste Ressource einer Gemeindeverwaltung ist ihr Personal. Eine systematische und proaktiv betriebene Personalpolitik ist hierbei ein wesentlicher Einflussfaktor. Das Bedürfnis nach einem kostengünstigen, aber auch massgeschneiderten Service Public setzt einen effizienten Personaleinsatz voraus. Gleichzeitig werden die Aufgabenstellungen zunehmend komplexer und vielfältiger, was wiederum erhöhte Anforderungen an die Stellen mit sich bringt. Bei der Rekrutierung von Fachkräften steht eine Gemeinde vermehrt im direkten Wettbewerb mit der Privatwirtschaft und anderen öffentlichen Institutionen wie beispielsweise die nächste Gemeinde-, Stadt- oder Kantonsverwaltung. Jeder möchte gut qualifiziertes und motiviertes Personal beschäftigen.

Die Basis eines fundierten und legitimierten Gehaltssystems ist neben der Anforderungs-, Erfahrungs- und Leistungsgerechtigkeit (dies sind drei verschiedene Ausprägungen der internen Entlohnungsgerechtigkeit) auch die Marktpreisgerechtigkeit. Das methodische Vorgehen zur Messung der Marktpreisgerechtigkeit ist der Gehaltsvergleich respektive das Benchmarking. Aufgrund der grossen Nachfrage an Transparenz im Gehaltsmanagement führt BDO bereits seit 2005 für Gemeinden und Städte der deutschsprachigen Schweiz periodisch einen umfassenden Gehaltsvergleich durch. Dieser branchenspezifische Datenpool liefert eine fundierte und transparente Grundlage, die eigene Lohnstruktur zu beurteilen. Der Gehaltsvergleich 2021 beinhaltet 8'533 Nennungen von 253 Gemeinden und Städten und ist somit ein Benchmark, der breit abgestützt ist. Der Gehaltsvergleich deckt zahlreiche Führungs- und Fachfunktionen ab, welche je

nach spezifischem Bedürfnis aufgeschlüsselt werden können, was einen zweckmässigen, aggregierten Vergleich ermöglicht. Als Entscheidungsträger von Gemeinden und Städten erhalten Sie ein wertvolles Element für Ihre spezifische Personalpolitik.

Wir bedanken uns herzlich bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die uns in den vergangenen Wochen ihre Datengrundlage zur Verfügung gestellt haben.

**Michael Käsermann**

Partner, Leiter öffentliche Verwaltungen Schweiz

## 2 Management Summary



Der Gehaltsvergleich für Gemeinden und Städte bildet die Basis für marktgerechte Gehälter. Der Vergleich schafft Transparenz in den Gehältern der Öffentlichen Verwaltung und dient Führungsverantwortlichen als Entscheidungsgrundlage für das eigene Gehaltsmanagement. Er ist eine verlässliche Informationsquelle für individuelle Lohngespräche.

Als Grundlage des Gehaltsvergleichs wurden die Gehaltsdaten für 12 Fach- und 17 Führungsfunktionen mit maximal 4 Kompetenzstufen in folgenden Funktionsgruppen erhoben:

- ▶ Administrative Funktionen
- ▶ Handwerklich/technische Funktionen
- ▶ Soziale Funktionen
- ▶ Führungsfunktionen

Für die Zuordnung der Mitarbeitenden zu den Funktionen und Kompetenzstufen stehen detaillierte Funktionsbeschreibungen zur Verfügung.

Pro Gemeinde wurden erhoben:

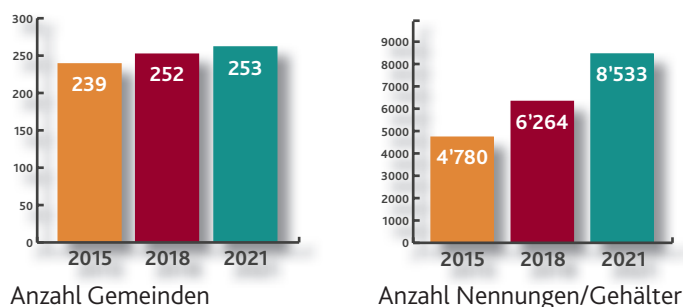
- ▶ Name der Gemeinde und Kanton
- ▶ Gemeindegrösse (Anzahl der Einwohner)
- ▶ Verwaltungsgrösse (Anzahl Mitarbeitende)

Pro Mitarbeitenden wurden erhoben:

- ▶ Funktion
- ▶ Kompetenzstufe
- ▶ Ausbildungsstufe
- ▶ Geschlecht
- ▶ Geburtsjahr
- ▶ Fixes und variables Jahresgehalt auf einem Vollpensum

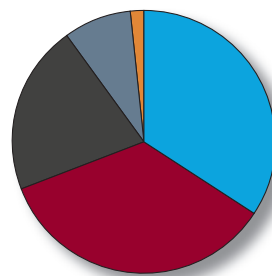
Die Dateneingabe erfolgt prozessgesteuert und die Datenfelder werden mit Warnhinweisen ergänzt, was zur Benutzerfreundlichkeit und Datengenauigkeit beiträgt. Für treue Teilnehmer ist auch der Datenimport der Daten aus dem Jahr 2018 sehr attraktiv. Dies vereinfacht die Dateneingabe und es müssen lediglich noch die Veränderungen in den Personal- und Lohndaten mutiert werden. Auf die Durchführung 2021 hin wurde das Auswertungsdesign komplett überarbeitet. Neu können Teilnehmende die vielfältigen

Auswertungen anstelle des umständlichen pdf-Exports direkt und dynamisch im Internet-Browser erstellen. Ebenso wurde neu eine Funktion «Logib-Export» zur Verfügung gestellt, so dass Gemeinden mit über 100 Mitarbeitenden die Daten für die Lohnvergleichsanalyse weiterverwenden können. Die Teilnehmerzahl erhöhte sich leicht, während sich die Gehälterzahl sehr erfreulich entwickelte (+36%). Grund dafür sind zahlreiche grosse Gemeinden, die erstmals beim Gehaltsvergleich teilnahmen und somit die Repräsentativität der Auswertungen massiv erhöhen.



Die Teilnehmergemeinden 2021 unterscheiden sich bezüglich Einwohnerzahlen wie folgt:

bis 1'999 Einwohner	87 Gemeinden	<span style="color: blue;">■</span>
ab 2'000 bis 4'999 Einwohner	88 Gemeinden	<span style="color: red;">■</span>
ab 5'000 bis 9'999 Einwohner	53 Gemeinden	<span style="color: grey;">■</span>
ab 10'000 bis 19'999 Einwohner	21 Gemeinden	<span style="color: blue;">■</span>
über 20'000 Einwohner	4 Gemeinden	<span style="color: orange;">■</span>



Bei der Lohnentwicklung zeigte sich im Mittelwert über alle Funktionen ein leichter Anstieg der Jahresbruttogehälter um 0,55 Prozentpunkte. Es zeigte sich, dass über alle Funktionen hinweg keine eklatanten Abweichungen im Vergleich zum Jahr 2018 zu verzeichnen sind (im Gegensatz zum Vergleich 2015 - 2018). Die «Überflieger» 2021 sind «Leiter/in Forst» (+5,06%), «Betriebsangestellte/r» (+4,80%), «Leiter/in Sicherheit» (+4,74%) sowie «Leiter/in Steuern» (+4,31%). Die grösste Reduktion zeigt sich mit -4,46% bei der Funktion «Polizist/in», gefolgt von der Funktion «Handwerklich-wissenschaftliche/r Angestellte/r» (-3,61%). Das Durchschnittsalter der genannten Mitarbeitenden ist nur leicht tiefer (2018: 45,9 Jahre/2021: 45,8 Jahre).

### Christian Wernli

Projektleiter Gehaltsvergleich BDO

Leiter öffentliche Verwaltungen Region Nordwestschweiz

### 3 Die Jahresgehälter im Vergleich

#### 3.1 Die Jahresgehälter nach Funktionen

Funktion	Jahresgehälter 2015		Jahresgehälter 2018		Jahresgehälter 2021		Veränderung in Prozent (18-21)
	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	
<b>A Administrative Berufe</b>							
A01 Büroangestellter/in	166	72'512	266	73'995	298	76'347	+ 3,18%
A03 Verwaltungsangestellter/in	1'133	81'616	1'456	83'762	2'167	84'892	+ 1,35%
A05 Verwaltungsassistent/in	79	101'765	140	104'326	184	105'407	+ 1,04%
<b>B Handwerklich-technische Funktionen</b>							
H01 Betriebsangestellter/in	389	75'649	500	75'289	560	78'901	+ 4,80%
H03 Handw.-techn. Angestellter/in	335	83'833	468	86'656	583	86'672	+ 0,02%
H05 Techn.-wissensch. Angestellter/in	36	106'224	51	111'242	87	107'227	- 3,61%
<b>S Soziale Funktionen</b>							
S01 Sozialberater/in	221	90'542	277	95'579	569	94'384	- 1,25%
S03 Jugend- und Schulsozialberater/in	138	92'835	206	95'811	324	95'741	- 0,07%
<b>U Übrige Funktionen</b>							
U01 Polizist/in	87	93'326	71	101'189	234	96'678	- 4,46%
U03 Hauswart/in	651	76'269	902	74'489	1'238	73'503	- 1,32%
U05 Forstwart/in	69	68'900	85	79'007	106	80'127	+ 1,42%
U07 Badmeister/in	74	74'280	95	84'999	131	85'503	+ 0,59%
<b>F Führungsfunktionen</b>							
F01 Vors. Exekutive (Vollamt)	32	170'791	32	168'602	38	172'449	+ 2,28%
F02 Vors. Exekutive (Halbamt)	44	143'631	50	151'514	61	151'725	+ 0,14%
F05 Gesamtleiter/in Verwaltung	118	140'303	134	144'334	152	149'082	+ 3,29%
F11 Leiter/in Stabsdienste	39	127'597	72	122'399	110	124'339	+ 1,58%
F15 Leiter/in Behördendienste	136	127'581	138	129'643	165	131'386	+ 1,34%
F21 Leiter/in Finanzen	204	120'781	235	123'921	255	125'813	+ 1,53%
F25 Leiter/in Steuern	130	112'749	146	113'313	163	118'194	+ 4,31%
F30 Leiter/in Soziales	93	112'525	121	116'657	163	120'675	+ 3,44%
F35 Leiter/in Betreuung	29	117'990	35	118'936	40	120'956	+ 1,70%
F41 Leiter/in Einwohnerdienste	131	82'627	159	87'042	160	89'369	+ 2,67%
F43 Leiter/in Zivilstandswesen	11	92'831	17	108'733	24	109'338	+ 0,56%
F45 Leiter/in Bau	160	122'142	213	125'401	242	129'288	+ 3,10%
F51 Leiter/in Versorgung/Entsorgung	39	108'887	38	109'137	48	109'859	+ 0,66%
F52 Leiter/in Werkhof	125	98'174	164	96'373	182	99'399	+ 3,14%
F53 Leiter/in Forst	27	111'056	37	114'672	31	120'478	+ 5,06%
F55 Leiter/in Sicherheit	26	119'626	36	117'803	62	123'381	+ 4,74%
F61 Leiter/in Bildung	58	134'327	120	136'217	156	136'614	+ 0,29%
<b>Gesamt</b>	<b>4'780</b>	<b>92'429</b>	<b>6'264</b>	<b>93'492</b>	<b>8'533</b>	<b>94'005</b>	<b>+ 0,55%</b>

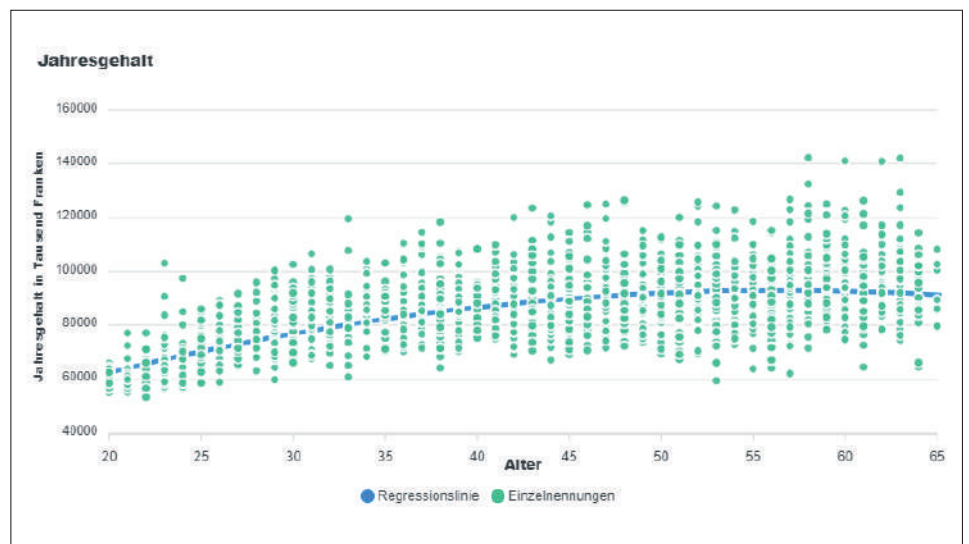
Im Vergleich zu 2018 ist der Mittelwert der erfassten Gehälter insgesamt um 0,55 Prozent gestiegen. Je nach Funktion zeigen sich massgeblich unterschiedliche Veränderungen.

## 3.2 Die Jahresgehälter Verwaltungsangestellte/r

Kanton	Jahresgehälter 2018			Jahresgehälter 2021			Veränderung in Prozent
	Anzahl	Alter	Mittelwert	Anzahl	Alter	Mittelwert	
Aargau	377	42,0	81'039	724	42,5	83'525	+ 3,07%
Appenzell Inner-/Ausserrhoden	13	36,4	76'461	10	48,3	79'232	+ 3,62%
Bern	240	42,2	79'732	287	42,1	80'799	+ 1,34%
Basel-Landschaft/Basel-Stadt	166	48,3	90'271	183	47,1	91'529	+ 1,39%
Graubünden	16	45,5	86'986	13	47,4	94'173	+ 8,26%
Luzern	83	45,0	84'732	143	40,7	82'234	- 2,95%
Nidwalden/Obwalden	76	41,2	82'484	82	44,6	84'990	+ 3,04%
St. Gallen	86	37,6	79'787	93	40,1	87'505	+ 9,67%
Schaffhausen	16	44,0	84'277	16	44,1	*	
Solothurn	82	44,1	85'494	97	44,6	88'040	+ 2,98%
Schwyz	33	46,3	89'395	54	46,6	88'807	- 0,66%
Thurgau	46	43,1	80'744	62	41,3	82'387	+ 2,03%
Uri	6	36,8	79'756	8	40,4	*	
Zug	39	48,3	96'162	9	41,7	*	
Zürich	177	43,2	87'483	386	42,7	85'902	- 1,81%
<b>Gesamt</b>	<b>1'456</b>	<b>43,2</b>	<b>83'762</b>	<b>2'167</b>	<b>43,0</b>	<b>84'892</b>	<b>+ 1,35%</b>

\* Aus Datenschutzgründen wird kein Wert berechnet, wenn es weniger als 10 Nennungen sind oder diese aus weniger als 3 Gemeinden stammen.

Im Vergleich zu 2018 liegt der Mittelwert der erfassten Gehälter für die Funktion «Verwaltungsangestellte/r» um 1,35% höher. Je nach Kanton zeigen sich massgeblich unterschiedliche Veränderungen. Diese müssen jedoch im Kontext mit dem Durchschnittsalter interpretiert werden; zudem dürfte sich der generelle Anstieg der Löhne im kaufmännischen Bereich auswirken. Die weitergehenden Einflussfaktoren wie zum Beispiel Jahreslohnerhöhungen oder veränderte Ausbildungsprofile sind in den entsprechenden Standard- und Spezialauswertungen ersichtlich.





### 3.3 Die Jahresgehälter Leiter/in Finanzen

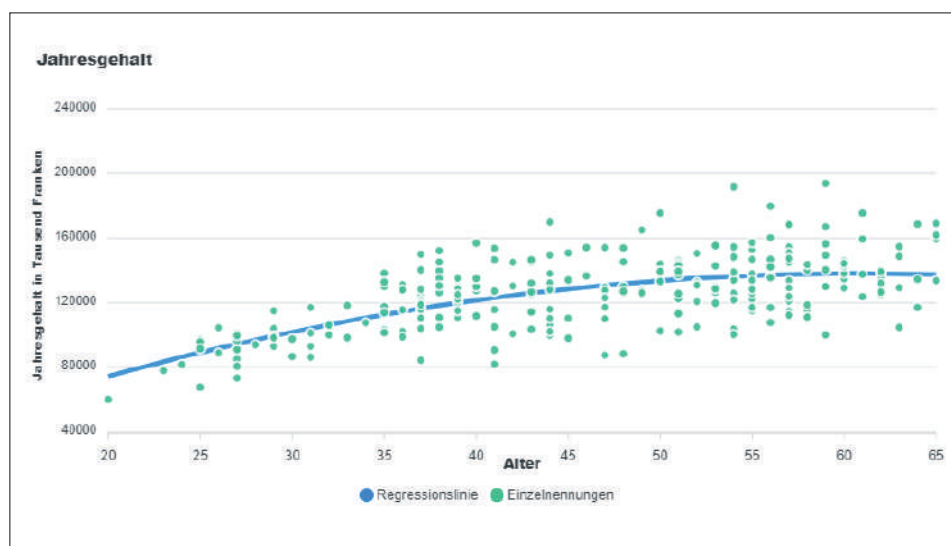
Kanton	Jahresgehälter 2018			Jahresgehälter 2021			Veränderung in Prozent
	Anzahl	Alter	Mittelwert	Anzahl	Alter	Mittelwert	
Aargau	92	44,0	120'873	104	43,8	122'104	+ 1,02%
Appenzell Inner-/Ausserrhoden	4	47,3	117'982	2	48,0	*	
Bern	33	48,3	123'309	32	48,0	125'579	+ 1,84%
Basel-Landschaft/Basel-Stadt	7	48,1	158'431	10	46,3	131'828	- 16,79%
Graubünden	6	47,5	123'717	3	46,0	124'752	+ 0,84%
Luzern	6	47,5	140'255	13	47,2	125'368	- 10,61%
Nidwalden/Obwalden	9	50,4	132'730	9	51,4	133'765	+ 0,78%
St. Gallen	10	41,4	127'819	13	46,2	133'814	+ 4,69%
Schaffhausen	2	*	*	3	57,0	127'314	
Solothurn	21	49,9	120'017	13	49,5	130'141	+ 8,44%
Schwyz	6	42,5	132'552	6	49,8	140'452	+ 5,96%
Thurgau	12	41,9	108'879	16	45,7	115'301	+ 5,90%
Uri	4	41,8	110'046	2	52,5	*	
Zug	3	49,0	139'556	1	60,0	*	
Zürich	20	49,2	128'211	28	49,9	128'962	+ 0,59%
<b>Gesamt</b>	<b>235</b>	<b>46,1</b>	<b>123'921</b>	<b>255</b>	<b>46,6</b>	<b>125'813</b>	<b>+ 1,53%</b>

\* Aus Datenschutzgründen wird kein Wert berechnet, wenn es weniger als 10 Nennungen sind oder diese aus weniger als 3 Gemeinden stammen.

Analog der Funktion «Verwaltungsangestellte/r» ist der Mittelwert der erfassten Gehälter für die Funktion «Leiter/in Finanzen» höher als der Vergleichswert 2018. Je nach Kanton zeigen sich massgeblich unterschiedliche Entwicklungen. Markant mit einem Minus von 16,79% ist die Veränderungen in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt (beim Vergleich 2015-2018 resultierte noch ein Anstieg um 26,93%).

Auch im Kanton Luzern zeigt sich eine deutliche Veränderung: Gegenüber 2018 ist der Durchschnitt um 10,61% gesunken (im Gegensatz zum Vergleich 2015-2018, wo der Durchschnitt um 12,6% gestiegen ist). In beiden vorgenannten Regionen ist der deutliche Anstieg 2018 nun korrigiert worden. Die Regressionskurve zeigt zudem, dass die Löhne ab dem Alter 50 praktisch stagnieren.

Die weitergehenden Einflussfaktoren wie zum Beispiel Jahreslohnerhöhung oder veränderte Ausbildungsprofile sind in den entsprechenden Standard- und Spezialauswertungen ersichtlich.



### 3.4 Die Jahresgehälter Leiter/in Werkhof

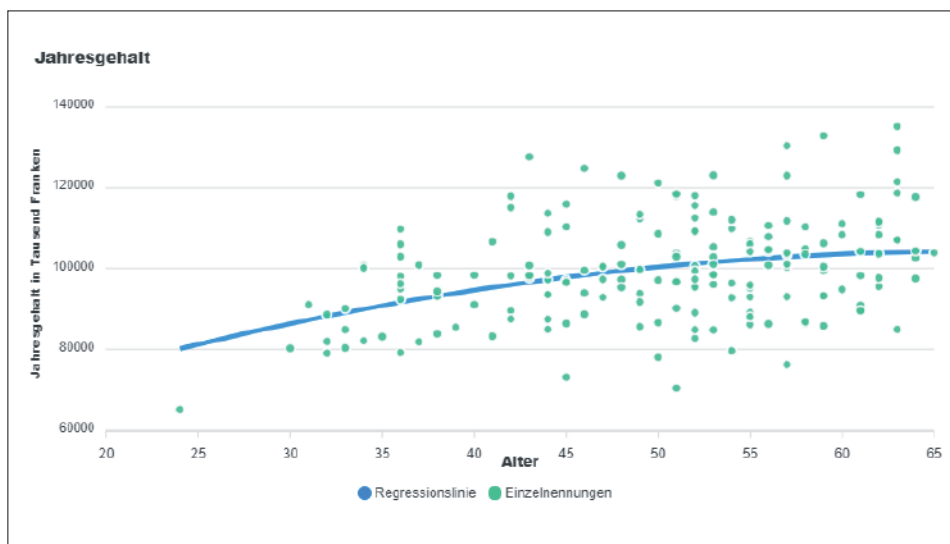
Kanton	Jahresgehälter 2018			Jahresgehälter 2021			Veränderung in Prozent
	Anzahl	Alter	Mittelwert	Anzahl	Alter	Mittelwert	
Aargau	61	50,4	96'858	75	49,7	98'404	+ 1,60%
Appenzell Inner-/Ausserrhoden	2	*	*	2	53,5	*	
Bern	24	52,0	92'009	21	50,2	92'419	+ 0,45%
Basel-Landschaft/Basel-Stadt	7	46,7	102'112	9	51,1	109'913	+ 7,64%
Graubünden	3	45,7	97'322	1	47,0	*	
Luzern	3	46,7	101'987	10	44,5	98'483	- 3,44%
Nidwalden/Obwalden	7	47,4	92'887	8	49,0	95'492	+ 2,80%
St. Gallen	8	49,0	95'405	10	51,2	106'579	+ 11,71%
Schaffhausen	1	*	*	2	42,5	*	
Solothurn	16	49,2	99'480	13	49,2	101'340	+ 1,87%
Schwyz	3	60,3	103'320	5	52,8	101'054	- 2,19%
Thurgau	12	48,8	85'781	12	52,8	91'127	+ 6,23%
Uri	1	*	*	1	48,0	*	
Zug	3	47,3	105'940	1	53,0	*	
Zürich	13	48,3	100'555	12	52,8	109'837	+ 9,23%
<b>Gesamt</b>	<b>164</b>	<b>50,1</b>	<b>96'373</b>	<b>182</b>	<b>50,1</b>	<b>99'399</b>	<b>+ 3,14%</b>

\* Aus Datenschutzgründen wird kein Wert berechnet, wenn es weniger als 10 Nennungen sind oder diese aus weniger als 3 Gemeinden stammen.

Wie auch bei den beiden vorgenannten Beispielen «Verwaltungsangestellte/r» und «Leiter/in Finanzen» ist der Mittelwert des Jahreslohns von 2018 zu 2021 gestiegen (+ 3,14%).

Die Kantone St. Gallen und Zürich verzeichnen markante Anstiege, wobei das Durchschnittsalter auch angestiegen ist.

Die weitergehenden Einflussfaktoren wie zum Beispiel Jahreslohnerhöhung oder veränderte Ausbildungsprofile sind in den entsprechenden Standard- und Spezialauswertungen ersichtlich.



## 4 Anhang: Datengrundlage

### 4.1 Erhobene Informationen

Im Rahmen des Gehaltsvergleichs wurden mit dem Januarlohn folgende gemeindespezifische, individuelle Zusatzinformationen erhoben:

- pro Gemeinde: Bezeichnung, Kanton, Anzahl Einwohner, Anzahl Mitarbeitende
- pro Mitarbeitenden: Funktion, Kompetenzstufe, Geschlecht, Geburtsjahr, Ausbildungsstufe, festes und variables Jahresgehalt

Die Zuordnung der Mitarbeitenden erfolgte mit Hilfe der Funktionsbeschreibungen gemäss Anhang. Um die Lesbarkeit der Unterlagen nicht zu beeinträchtigen, wird bei den Funktionsbezeichnungen in den Tabellen jeweils die männliche Form verwendet. Die Angaben beziehen sich selbstverständlich auf Angehörige beider Geschlechter.

### 4.2 Anzahl der Gemeinden

#### 4.2.1 Nach Gemeindegrösse (Anzahl Einwohner)

Gemeindegrösse	Gehaltsvergleich 2018		Gehaltsvergleich 2021	
	Gemeinden		Gemeinden	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
unter 500 Einwohner	8	3,2%	8	3,2%
500 bis 999 Einwohner	21	8,3%	23	9,1%
1'000 bis 1'999 Einwohner	67	26,6%	56	22,1%
2'000 bis 4'999 Einwohner	92	36,5%	88	34,8%
5'000 bis 9'999 Einwohner	46	18,3%	53	20,9%
10'000 bis 49'999 Einwohner	18	7,1%	25	9,9%
ab 50'000 Einwohner	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>252</b>	<b>100%</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>



## 5 Anhang: Erläuterungen zu den Auswertungen

### 5.1 Übersicht über die Auswertungen

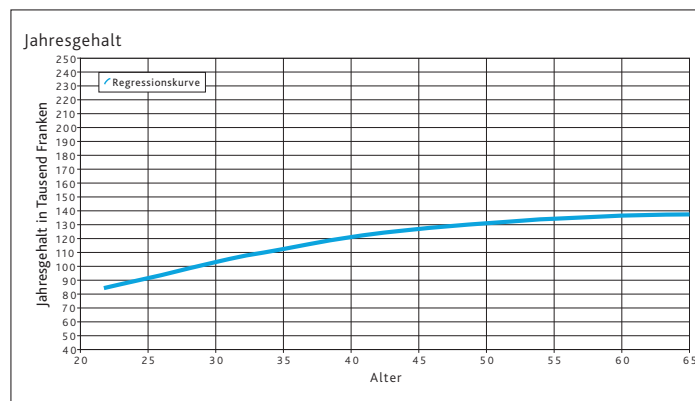
Es wird grundsätzlich zwischen Standardauswertungen und Spezialauswertungen unterschieden:

	Standardauswertung	Spezialauswertung
Auswertungsform	«statische» Auswertung, welche pro Funktion im Browser angezeigt wird.	«dynamische» Auswertung, welche im Browser angezeigt wird und je nach gewählten Kriterien verändert werden kann. Die Werte der eigenen Gemeinde werden separat zu Vergleichszwecken angezeigt.
Zugang	Login auf <a href="http://www.bdo.ch/gehaltsvergleich">www.bdo.ch/gehaltsvergleich</a> .	Login auf <a href="http://www.bdo.ch/gehaltsvergleich">www.bdo.ch/gehaltsvergleich</a> (vollständiger Zugriff auf anonymisierte Datenbank); Nutzungsvereinbarung gültig für 3 Jahre.
Werte	Anzahl Nennungen Alter 4 statistische Bruttolohnwerte	Anzahl Nennungen, Durchschnittsalter 7 statistische Bruttolohnwerte variable Lohnbestandteile alle Kompetenzstufen
Gliederung	Gehälter nach - Kanton - Gemeindegrösse - Altersgruppe - Geschlecht - Ausbildungsstufe	Gehälter nach - Kanton - Gemeindegrösse - Altersgruppe - Geschlecht - Kanton und Altersgruppe - Ausbildungsstufe und Altersgruppe
Graphische Darstellung	Regressionskurve in der Bruttolohn-Lebensalters-Matrix (ohne Streuung der Gehälter).	Einzelne Gehälter (Nennungen) und Regressionskurve in der Bruttolohn-Lebensalters-Matrix. Vergleichsauswertungen (eigene Nennungen werden als Vergleichswert hervorgehoben).

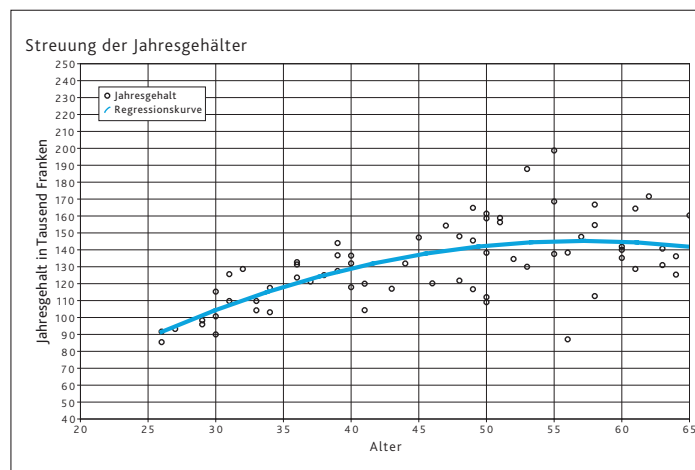
Die **Spezialauswertung** ermöglicht Ihnen eine beliebige Eingrenzung der Grunddaten nach Kanton, Gemeindegrösse, Geschlecht, Altersgruppe und Ausbildungsstufe. So könnte beispielsweise eine Auswertung für alle Angestellten zwischen 30 und 39 Jahren in den Verwaltungen der Aargauer Gemeinden mit einer Grösse zwischen 5'000 und 10'000 Einwohner erstellt werden. Ebenso ist im Rahmen der Spezialauswertung ein grafischer Vergleich mit der eigenen Gemeinde möglich.

### 5.2 Grafische Auswertungen

5.2.1 Grafik Jahresgehalt in der Standardauswertung  
Im folgenden Beispiel der Standardauswertung zeigt die «Regressionskurve» den Trend der Gehälter in Abhängigkeit zum Lebensalter.<sup>1</sup>



5.2.2 Grafik Jahresgehalt in der Spezialauswertung  
Im folgenden Beispiel der Spezialauswertung zeigt die Grafik «Streuung des Jahresgehalts» die Jahresgehälter (Datenpunkte) in Abhängigkeit zum Lebensalter sowie die Regressionskurve der Jahresgehälter.<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Bei weniger als zehn Nennungen wird keine Regressionskurve berechnet.

### 5.3 Begriffsdefinitionen

#### 5.3.1 Beschreibung der Spalten

Spalten der Standardauswertung	Spalten der Spezialauswertung
- Gliederungsmerkmal	- Gliederungsmerkmal
- Anzahl der Nennungen	- Anzahl der Nennungen
- Durchschnittsalter der Mitarbeitenden	- Durchschnittsalter der Mitarbeitenden
- Mittelwert des Jahresgehalts	- Mittelwert des Jahresgehalts
- Median des Jahresgehalts	- Median des Jahresgehalts
- Quartile (25%, 75%) des Jahresgehalts	- Quartile (25%, 75%) des Jahresgehalts
- Percentile (10%, 90%) des Jahresgehalts	- Percentile (10%, 90%) des Jahresgehalts
	- Anteil der Nennungen mit variablem Jahresgehalt
	- Median des variablen Jahresgehalts

#### Definition Jahresgehalt

Das Jahresgehalt umfasst das feste Jahresgehalt inklusive den variablen Anteil ohne Zulagen.

Das feste Jahresgehalt umfasst den vertraglich vereinbarten Bruttolohn (Ziellohn inklusive regelmässige Leistungen, die von den meisten Mitarbeitenden der entsprechenden Funktion bezogen werden und sich einfach in Geldwerte umrechnen lassen).

Zum **festen Jahresgehalt** gehören alle regelmässigen Einkommensbestandteile, wie regelmässige Jahresendzulagen: 13. Monatslohn, Teuerungszulagen, Marktzulagen, Funktionszulagen etc. Das Jahresgehalt von Teilzeitbeschäftigten wird auf ein volles Pensum (100%) hochgerechnet.

Das **variable Jahresgehalt** umfasst alle regelmässigen Leistungen in Form von Geld und/oder Beteiligungen, die freiwillig sind und von der Wirtschaftslage, der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde und/oder der persönlichen Leistung des Mitarbeitenden abhängen. Berücksichtigt wird das im laufenden Jahr voraussichtlich ausbezahlte variable Jahresgehalt.

Zum variablen Jahresgehalt gehören entsprechend unregelmässig anfallende Bonuszahlungen.

Das feste und variable Jahresgehalt bilden zusammen das Jahresgehalt. Massgebend für die Umfrage ist der Januarlohn 2021.

Nicht in das Jahresgehalt einzurechnen sind **Zulagen** wie Nacht-, Schicht-, Pikett-, Feiertags-, Kinder-, Familien- und Ferienzulagen etc., ferner Entschädigungen für Überzeit, Aus- und Weiterbildung, pauschale und individuelle Spesen, General- und Halbtaxabonnement etc., ebenfalls nicht eingerechnet sind Geschenke wie Dienstalters- und andere Geschenke, Treueprämien, Vergünstigungen für Sport- und Wellnessbeiträge, Versicherungsbeiträge, Gewährung von vergünstigten Hypothekendarlehen etc.

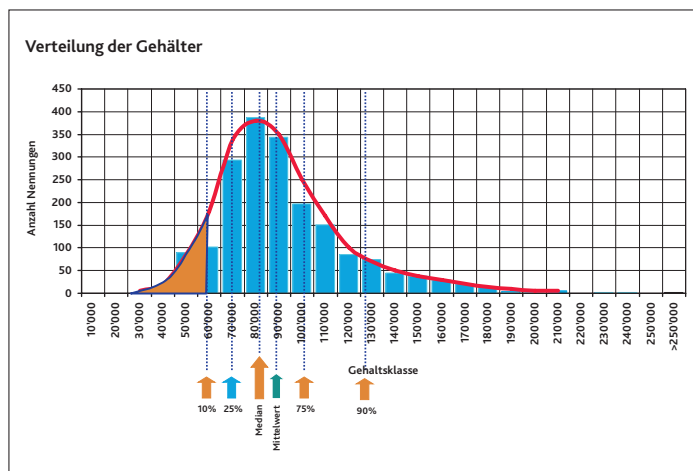
#### Definition Median, Quartile und Percentile

Der **Median** ist ein robustes Mass für einen mittleren statistischen Wert, vor allem dann, wenn vorwiegend «schiefe» Verteilungen, das heisst keine symmetrische Normalverteilungen vorliegen. 50 Prozent der Werte sind kleiner, 50 Prozent der Werte sind grösser als der Median.

Die **Quartile** (25% und 75%) und die **Percentile** (zum Beispiel 10% und 90%) sind ein Mass für die Streuung. Ähnlich wie der Median die unteren 50 Prozent der Merkmalswerte von den oberen 50 Prozent trennt, lassen sich die Percentile einer Verteilung berechnen.

Am bekanntesten sind die 25%- und die 75%-Quartile, welche das untere und das obere Viertel der Verteilung abschneiden. Man bezeichnet sie daher auch als untere und obere Quartile.

### 5.4 Grafische Darstellung der statistischen Werte



Legende:

10%	CHF	59'965	=	10% Percentile
25%	CHF	70'000	=	25% Quartile
Median	CHF	81'986	=	Median
Mittelwert	CHF	88'110	=	Mittelwert
75%	CHF	100'350	=	75% Quartile
90%	CHF	126'211	=	90% Percentile

Um ein Percentile (10% und 90%) zu berechnen, braucht es mindestens elf Nennungen, für eine Quartile (25% und 75%) mindestens fünf Nennungen. Aus diesem Grund werden statistische Werte, welche diese Bedingungen nicht erfüllen, in den Auswertungen nicht ausgedruckt.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Mehr Informationen finden Sie in der Fachliteratur, zum Beispiel im Standardwerk Statistik - Instrument der Betriebsführung, A. Hunziker/F. Scheerer

## 6 Anhang: Preise und Bestellung

### Standardauswertungen

Als Gegenleistung für die Teilnahme am Gehaltsvergleich erhalten die teilnehmenden Gemeinden die Standardauswertung kostenlos. Nicht teilnehmende Gemeinden und Interessierte können die Standardauswertung gegen eine Gebühr beziehen.

	für Teilnehmende	für Interessenten
für Teilnehmende und Interessenten	kostenlos	CHF 250

### Spezialauswertungen

Bei den Spezialauswertungen sind die Preise nach Gemeindegrösse abgestuft.

	für Teilnehmende	für Interessenten
bis 5'000 Einwohner	CHF 2'000	<b>Bezug nicht möglich</b>
bis 10'000 Einwohner	CHF 2'500	
bis 20'000 Einwohner	CHF 3'000	
ab 20'000 Einwohner	CHF 3'500	

### Gehaltsanalysen

Mit unserem Know-how können wir Ihre Gehälter auf Marktkonformität analysieren. Sie liefern uns die Angaben Ihrer Mitarbeitenden (Funktion, Alter, Qualifikation, Kompetenzstufe) und wir definieren zusammen mit Ihnen die Eingrenzungen bei der Spezialauswertung (z. B. auf einzelne Kantone). Anschliessend erstellen wir Ihnen eine Gehaltsanalyse über das gesamte Personal oder auch nur einzelne Funktionen. Sie erhalten eine übersichtliche Darstellung mit sämtlichen Funktionen.

1. bis 10. Funktion	CHF 250 pro Funktion
ab der 11. bis zur 20. Funktion	CHF 200 pro Funktion
ab der 21. bis zur 30. Funktion	CHF 150 pro Funktion
ab der 31. Funktion	CHF 100 pro Funktion



### Bestellung

Auf der Webseite [www.bdo.ch/gehaltsvergleich](http://www.bdo.ch/gehaltsvergleich) finden Sie alle Informationen sowie ein Online-Bestellformular.

### Kontakt

Gerne beantworten wir Ihre Fragen.  
 BDO AG, Projektsekretariat Gehaltsvergleich  
 5001 Aarau, Telefon 062 834 92 34  
[gehaltsvergleich@bdo.ch](mailto:gehaltsvergleich@bdo.ch)

(Preise jeweils exkl. MwSt.)

## BDO AG

Aarau	062 834 91 91
Affoltern am Albis	043 322 77 55
Altdorf	041 874 70 70
Baden-Dättwil	056 483 02 45
Basel	061 317 37 77
Bern	031 327 17 17
Biel	032 346 22 22
Burgdorf	034 421 88 11
Chur	081 403 48 48
Delémont	032 421 06 66
Frauenfeld	052 728 35 00
Fribourg	026 435 33 33
Genf	022 322 24 24
Glarus	055 645 29 30
Grenchen	032 654 96 96
Herisau	071 353 35 33
Lachen	055 451 52 30

Langenthal	062 919 01 70
Laufen	061 766 90 60
Lausanne	021 310 23 23
Liestal	061 927 87 00
Lugano	091 913 32 00
Luzern	041 368 12 12
Olten	062 387 95 25
Sarnen	041 666 27 77
Schaffhausen	052 633 03 03
Sion	027 324 70 70
Solothurn	032 624 62 46
St. Gallen	071 228 62 00
Stans	041 618 05 50
Sursee	041 925 55 55
Wetzikon	044 931 35 85
Zug	041 757 50 00
Zürich	044 444 35 55

## BDO AG

BDO AG ist eine der führenden Wirtschaftsprüfungs-, Treuhand- und Beratungsgesellschaften der Schweiz. Zu ihren Kernkompetenzen zählen Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Financial Services, Treuhand, Steuer- und Rechtsberatung sowie Unternehmensberatung. Mit 34 Niederlassungen verfügt BDO über das dichteste Filialnetz der Branche. Persönliche Nähe und Kompetenz gelten bei den rund 1'500 Mitarbeitenden als wichtige Voraussetzung für erfolgreiche und nachhaltige Kundenbeziehungen. BDO AG prüft und berät Unternehmen aus Industrie- und Dienstleistungsbereichen; dazu gehören kleine und mittlere Unternehmen, börsennotierte Firmen, Öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen.

[www.bdo.ch/gehaltsvergleich](http://www.bdo.ch/gehaltsvergleich)

