

Faire Löhne, flexible Modelle, starke Benefits



2. Mai 2026 - Urs Gurtner, Leiter der Arbeitsgruppe Saläre bei SwissICT, erklärt im Interview, warum sich viele Unternehmen beim Thema Lohntransparenz schwertun, und weshalb faire Lohnsysteme, Home Office und flexible Benefits im Wettbewerb um Talente immer wichtiger werden.

Urs Gurtner – zur Person

Urs Gurtner leitet bei SwissICT die Arbeitsgruppe Saläre. In dieser Funktion befasst er sich mit der Entwicklung von ICT-Salären, Lohntransparenz und Vergütungsmodellen in der Schweizer Branche. Hauptberuflich ist Urs Gurtner, der einen Executive MBA im Bereich Human Resource Management innehat, als HR-Fachexperte bei der SBB tätig. Alles in allem blickt Gurtner auf rund 30 Jahre Erfahrung im HR-Umfeld zurück. Er ist zweifacher Familienvater und lebt in der Stadt Biel.

«IT Reseller»: Für die vorliegende Ausgabe hat die Redaktion über ein Dutzend IT-Unternehmen angeschrieben – Hersteller, Distributoren und IT-Dienstleister – und ihnen ein paar Fragen zu ihrer Salärpolitik gestellt. Dabei mussten wir allerdings die Erfahrung machen, dass nicht ein Unternehmen bereit war, zum Thema Löhne Stellung zu nehmen oder Einblicke zu gewähren. **Überrascht Sie das?**

Urs Gurtner: Grundsätzlich ist es in der Schweiz nach wie vor so, dass über Löhne nur sehr zurückhaltend gesprochen wird – auch in der IT-Branche. Die ICT-Salärstudie von SwissICT allerdings schafft Transparenz

über den ganzen Sektor hinweg. Dadurch gibt es mittlerweile vermehrt Entwicklungen in die Richtung vermehrter Transparenz. Beispielsweise werden Gehaltsbänder oder Lohnspannen heute zum Teil schon in Stellenausschreibungen kommuniziert. Trotzdem muss man festhalten: Löhne sind in der Schweiz nach wie vor ein sensibles Thema, in der ICT-Branche genauso wie in anderen Branchen.

Allerdings könnte ein transparenter Umgang mit dem Thema Lohn und vor allem auch mit Benefits doch helfen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Transparenz kann Unternehmen durchaus helfen, sich als Arbeitgeber glaubwürdig zu positionieren. Dafür muss man aber zunächst wissen, was im Markt überhaupt üblich ist. Genau dort setzt unsere ICT-Salärstudie an: Sie schafft die Grundlage, um die eigene Position im Markt besser einzuordnen. Transparenz bedeutet aber nicht zwingend, dass man als Unternehmen alle individuellen Löhne offenlegen muss. Vielmehr geht es darum, nachvollziehbar zu machen, nach welchen Kriterien Löhne festgelegt werden, welche Entwicklungsmöglichkeiten bestehen und welche Zusatzleistungen geboten werden. Gerade im Zusammenhang mit Themen wie New Work oder auch New Pay gibt es in der ICT-Branche durchaus spannende Ansätze. Dabei geht es weniger darum, fixe Löhne für alle offenzulegen, sondern stärker darum, Lohnsysteme verständlicher, fairer und nachvollziehbarer zu gestalten.

Der Begriff New Pay ist mir neu. Was gibt es da für Ansätze?

New Pay ist eher ein Sammelbegriff als ein klar definiertes Modell. Dahinter steckt die Idee, Lohnsysteme moderner und transparenter zu gestalten. Ein Beispiel kann sein, dass Löhne innerhalb des Teams festgesetzt und nicht von einem einzelnen Vorgesetzten definiert werden. Oder Mitarbeitende werden in die Lohngestaltung einbezogen und sie reflektieren die eigene Entwicklung sowie deren Auswirkungen auf den Lohn. Es geht also nicht nur um den reinen Lohnbetrag, sondern um die Frage, wie Löhne zustande kommen und darum, die Mitarbeitenden in den Prozess zu integrieren. Auch skillbasierte Entlohnungen gehören zum Thema New Pay. Sprich: die Entlohnung anhand von einzelnen Fähigkeiten der Mitarbeitenden anstelle von Kriterien wie Funktion, Verantwortung oder Alter. Allerdings scheint mir dies ein zweischneidiges Schwert, da die Nachvollziehbarkeit der Lohnpolitik hier sicherlich schwieriger zu gewährleisten ist.

Grundsätzlich kann man aber festhalten, dass Kompetenzen künftig noch stärker ausschlaggebend für die Löhne der Mitarbeitenden sein werden?

In der ICT-Branche sehen wir bei Unternehmen die Bereitschaft, für genau die Profile mehr zu bezahlen, die gesucht werden. Wenn jemand Kompetenzen und Fähigkeiten mitbringt, die direkt zur Entwicklung von Produkten beitragen, neue Dienstleistungen ermöglichen oder für das Unternehmen strategisch wichtig sind, dann steigt auch die Bereitschaft, gezielt mehr zu bezahlen. Wir beobachten einen gewissen Wandel. In der Vergangenheit waren Unternehmen eher bereit, in das Potenzial und die Weiterentwicklung eines Kandidaten zu investieren. Heute wird vermehrt versucht, genau die benötigte Kompetenz am Markt zu finden und dafür auch mehr zu bezahlen.

Die letzte Lohnumfrage im Schweizer ICT-Channel hat «IT Reseller» 2020 durchgeführt. Wie haben sich die Saläre in der Branche seit damals entwickelt?

Insgesamt sicherlich positiv. Die Saläre in der ICT--Branche haben sich mit Blick auf den Median in den letzten fünf bis sechs Jahren spürbar nach oben entwickelt – auch mit dem Teuerungsausgleich. Die Branche hat sich im Vergleich mit vielen anderen Sektoren gut gehalten und weist weiterhin ein attraktives Lohnniveau auf. Gleichzeitig sind die Löhne in der Branche im Vergleich mit anderen Sektoren nicht exorbitant nach oben gegangen.

In unserer Umfrage von damals zeigten sich auch noch recht deutliche Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau. Wie ist Ihre Einschätzung diesbezüglich heute?

Man muss das Thema differenziert betrachten. Sobald man Funktionen, Erfahrungsstufen und Verantwortungsbereiche sauber vergleicht, relativieren sich pauschale Aussagen oft. Es gibt durchaus auch Profile, in denen Frauen gleich viel oder sogar mehr verdienen als Männer. Kommt hinzu, dass der Bund seit 2020 gewisse Vorgaben bezüglich Lohngleichheit macht, was allfällige Unterschiede ebenfalls merklich ausgegübelt hat. Die Entwicklung geht also in die richtige Richtung.

Wie würden Sie das Lohnniveau im Schweizer ICT-Channel insgesamt einordnen?

Wie bereits gesagt, sehen wir im Schweizer ICT-Channel insgesamt ein solides und attraktives Lohnniveau mit einer Entwicklung, die in den vergangenen Jahren stabil bis positiv war. Natürlich gibt es Unterschiede zwischen einzelnen Arbeitgebern und einzelnen Rollen. Bei grossen, international tätigen Konzernen hat jemand sicherlich die Möglichkeit, höhere Saläre zu beziehen. Das ist aber beispielsweise auch in der Pharmabranche nicht anders. Sehr gut ausgebildete oder spezialisierte Mitarbeitende erzielen in der Regel ebenfalls höhere Saläre, wenn ihre Kompetenzen am Markt besonders gefragt sind. Auch das ist in anderen Industriezweigen und Segmenten nicht anders.

Welche Rolle spielen variable Lohnbestandteile im ICT-Channel? Gibt es Erkenntnisse dazu, wie wichtig Boni in der Branche sind?

Variable Lohnbestandteile spielen in der ICT durchaus eine Rolle. Exorbitante Einzelprämien, wie man sie aus der Finanzbranche von früher kennt, sind in der ICT-Branche allerdings selten. Vielmehr beobachten wir, dass viele Unternehmen den Fokus wieder stärker auf solide Grundsäläre und nachvollziehbare Vergütungsmodelle legen.

Man liest und hört immer wieder, dass das Thema Salär gerade bei der jüngeren Generation an Bedeutung verloren hat und stattdessen andere Faktoren stärker zählen. Teilen Sie diese Einschätzung?

Ja, diese Entwicklung sehen wir klar. Gerade bei den sehr gut ausgebildeten und damit gefragten jüngeren Kandidaten spielen heute Themen abseits der reinen Entlohnung eine grosse Rolle: Sinn in der Arbeit, persönliche Entwicklung, Flexibilität sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Der Lohn muss stimmen, aber darüber hinaus wird viel stärker darauf geschaut, wie gut ein Arbeitgeber zum eigenen Lebensmodell passt. Da gehört auch das Thema Home Office dazu. Doch auch hier gilt: Das ist kein reines ICT-Phänomen. Themen wie Selbstbestimmung, Freiräume und Lebensqualität haben in den letzten Jahren in der Arbeitswelt allgemein an Bedeutung gewonnen.

Home Office ist ein gutes Stichwort. Sind diesbezüglich in der ICT-Branche die Erwartungen besonders hoch? Und welche Modelle haben sich aus Ihrer Sicht etabliert?

Home Office ist in der ICT definitiv ein zentraler Faktor geworden. Spätestens seit der Pandemie hat sich das Thema dauerhaft etabliert, und der ICT-Sektor ist aufgrund der anfallenden Aufgaben prädestiniert für Home Office. Für Unternehmen kann eine grosszügige Home-Office-Regelung durchaus auch ein Weg sein, an Talente zu kommen, die man vielleicht sonst nicht gewinnen würde. Wie sehr Home Office aber ermöglicht wird, hängt stark vom Unternehmen, seiner Kultur, vom Team und von der jeweiligen Funktion ab. Manche Organisationen setzen bewusst stärker auf Präsenz, andere gehen deutlich weiter in Richtung Remote Work inklusive Workation. Gerade in der ICT-Branche ist die Bandbreite hier gross.

Wenn wir von Fringe Benefits sprechen: Welche Bedeutung haben Zusatzleistungen heute generell? Und welche Angebote werden in der Branche besonders geschätzt?

Fringe Benefits sind heute ein wichtiger Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität, aber auch hier gilt: Es gibt nicht die eine Lösung, die für alle passt. Die Bedürfnisse sind sehr individuell. Der Trend geht klar in Richtung individualisierbare Modelle oder Kiosk-Modelle. Damit gemeint sind Vorteile, die Mitarbeitende je nach

Bedürfnis unterschiedlich nutzen oder aus denen sie auswählen können. Solche flexiblen Systeme kommen in der Regel gut an. Besonders geschätzt werden aus meiner Sicht Leistungen, die im Alltag tatsächlich entlasten oder einen konkreten Mehrwert bieten. Also nicht einfach symbolische Extras, sondern Angebote, die spürbar Wirkung erzeugen: ÖV-Vergünstigungen, Flottenrabatte auf Fahrzeuge, Angebote rund um den täglichen Bedarf wie Rabatte auf Einkäufe sind hier einige Beispiele.

Abschliessend noch: Was empfehlen Sie einem Unternehmen, das sicherstellen will, dass im eigenen Betrieb ein faires Lohngefüge herrscht?

Der wichtigste Punkt ist aus meiner Sicht eine klare und nachvollziehbare Lohnsystematik. Unternehmen sollten definieren, nach welchen Kriterien Saläre festgelegt werden – also etwa nach Funktion, Verantwortung, Erfahrung, Kompetenzen und Marktwert. Wenn ein solches System vorhanden ist, lassen sich Lohnentscheide besser erklären und einordnen. Genau das ist ein zentraler Teil von Lohntransparenz. Es ist nicht zwingend, dass jeder einzelne Lohn offengelegt wird, sondern dass Mitarbeitende verstehen, wie Saläre zustande kommen und wie sie sich innerhalb dieses Systems weiterentwickeln können. Die Forschung hat gezeigt, dass es sogar nachteilig für die erlebte Lohntransparenz ist, wenn die Löhne komplett offengelegt werden. Mitarbeitende müssen nachvollziehen können, wo sie im Lohngefüge stehen, warum dies so ist, welche Entwicklungsschritte möglich sind und welche Kriterien dafür relevant sind.

Und welchen Beitrag leistet hierbei die Salärstudie von SwissICT?

Ein Unternehmen muss seine Löhne im Markt einordnen können. Wer über verlässliche Benchmarks verfügt, kann Lohnentscheide fundiert und transparent begründen – sowohl intern gegenüber Mitarbeitenden als auch im Recruiting. Gerade hier helfen Marktvergleiche und langjährige Salärdaten wie sie die Salärstudie von SwissICT liefert, enorm. Wenn ein Unternehmen zeigen kann: So sieht der Markt aus, hier positionieren wir uns, und diese zusätzlichen Leistungen kommen noch dazu, dann ist das ein sehr transparenter und glaubwürdiger Ansatz. Das kann nicht zuletzt für KMU im ICT-Channel wichtig sein, die nicht immer mit den Salären globaler Konzerne mithalten können.

Inwiefern?

Ein KMU in der ICT-Branche, das beim Salär vielleicht nicht mit den ganz Grossen mithalten kann, kann dafür über Transparenz, klare Systeme und attraktive Rahmenbedingungen punkten. Denn am Ende des Tages ist das Gesamtpaket entscheidend. Dazu gehört neben dem Fixsalär auch flexible Arbeitsmodelle, zusätzliche Ferientage, unbezahlter Urlaub, Workation-Möglichkeiten, grosszügige Regelungen bei Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub oder andere individualisierte Benefits, die im Alltag einen echten Unterschied machen. Gerade für KMU kann das ein wirksamer Gegenpol zu grossen internationalen Arbeitgebern sein.

ICT-Salärumfrage 2026 – jetzt teilnehmen!

Die nächste ICT-Salärumfrage von SwissICT startete im April 2026. Interessierte Unternehmen haben nach wie vor die Möglichkeit, sich bei SwissICT [für die Teilnahme an der Umfrage anzumelden](#). Mit der Erhebung liefert SwissICT erneut aktuelle Vergleichsdaten zu Salären, Funktionen und Vergütungsstrukturen in der Schweizer ICT-Branche. Unternehmen erhalten damit eine fundierte Grundlage, um ihre eigene Position im Markt besser einzuordnen und Lohnentscheide und Lohnbänder nachvollziehbar zu gestalten. Wer mit seinem Unternehmen teilnimmt, trägt zu mehr Transparenz bei und profitiert von grosszügigen Teilnehmerrabatten.