

swissICT Salärstudie 2019

Allgemeine Informationen

Definitionen der zu erhebenden Daten

Inhaltsverzeichnis

1. Informationen	3
1.1 Inhalt dieser Dokumentation	3
1.2 Login	3
1.3 Termine.....	3
1.4 Berufsbeschreibungen.....	3
1.5 Import Excel-Datei	3
1.6 Sicherheit.....	3
1.7 Auswertungen.....	3
1.8 Kontakt.....	3
2. Prozess Eingabe/Prüfung - Kurzbeschreibung.....	4
3. Definitionen der zu erhebenden Daten	
3.1 Firmendaten	5
3.2 Berufs- und Salärdaten.....	6-7
Übersicht der Berufe.....	9-10
Zuordnung von Mischfunktionen.....	11
Kompetenzstufen	12-14

1. Wichtige Informationen

1.1 Inhalt

Diese Dokumentation beinhaltet die Definitionen aller Werte, welche pro Mitarbeitenden erhoben werden. Bitte studieren Sie die Definitionen ab Seite 5, bevor Sie die Salärdaten erfassen.

1.2 Login/Online-Tool

Das Login zur Online-Erhebung auf www.swissict.ch/salaerstudie

Geben Sie Ihre **geschäftliche E-Mail-Adresse** ein. Wir können aus Sicherheitsgründen keine Accounts akzeptieren, welche über eine private Mail-Adresse laufen. Private Einzelnennungen fliessen nicht in die Resultate der Salärstudie.

1.3 Termine

Stichtag für die zu erfassenden Werte **1. Mai 2019**

Eingabefrist Salärdaten **bis 14. Juni 2019**

1.4 Berufsbeschreibungen

Die Salärstudie basiert auf den Berufsbildern, die im swissICT Standardwerk «Berufe der ICT» definiert sind. Die Berufsbeschreibungen finden Sie auf der Plattform Berufe der ICT unter <https://www.berufe-der-ict.ch/berufe>

1.5 Import Excel-Datei

Auf www.swissict.ch/salaerstudie finden Sie die Excel-Musterdatei.

Damit die Daten importiert werden können, muss das File **exakt der Musterdatei entsprechen**.

Das heisst, es dürfen **keine Spalten verschoben** werden und der erste Datensatz muss auf der **Zeile 6** stehen. **Vor dem Import muss das Excel als CSV-Datei abgespeichert werden**.

Bitte beachten Sie die separate Bedienungsanleitung zum Import der Daten.

1.6 Sicherheit

Die Datenerfassung wird durch die Verwendung des SSL-/TLS-Protokolls geschützt wie es auch Banken benutzen.

Der Zugang zu den Daten wird durch ein von Ihnen gewähltes Passwort gesichert. Bitte wählen Sie ein sicheres Passwort. Die Qualität von Passwörtern können auf der Seite des Datenschutzbeauftragten des Kantons Zürich überprüft werden:

<https://review.datenschutz.ch/passwortcheck/check.php>

Bitte benutzen Sie keines Ihrer üblichen Passwörter.

1.7 Auswertungen

Als Teilnehmer der Salärstudie erhalten Sie mit Fertigstellung der Auswertungen ein Gratisexemplar der „Standardauswertung ICT-Saläre“ mit den Kompetenzstufen S1, S2 und S3. Ihre Bestellung wird während des Eingabeprozesses im Online-Tool erfasst.

Weitere Exemplare sowie die Detailauswertung mit allen Kompetenzstufen können ab 24. September 2019 über unseren Online-Shop bestellt werden.

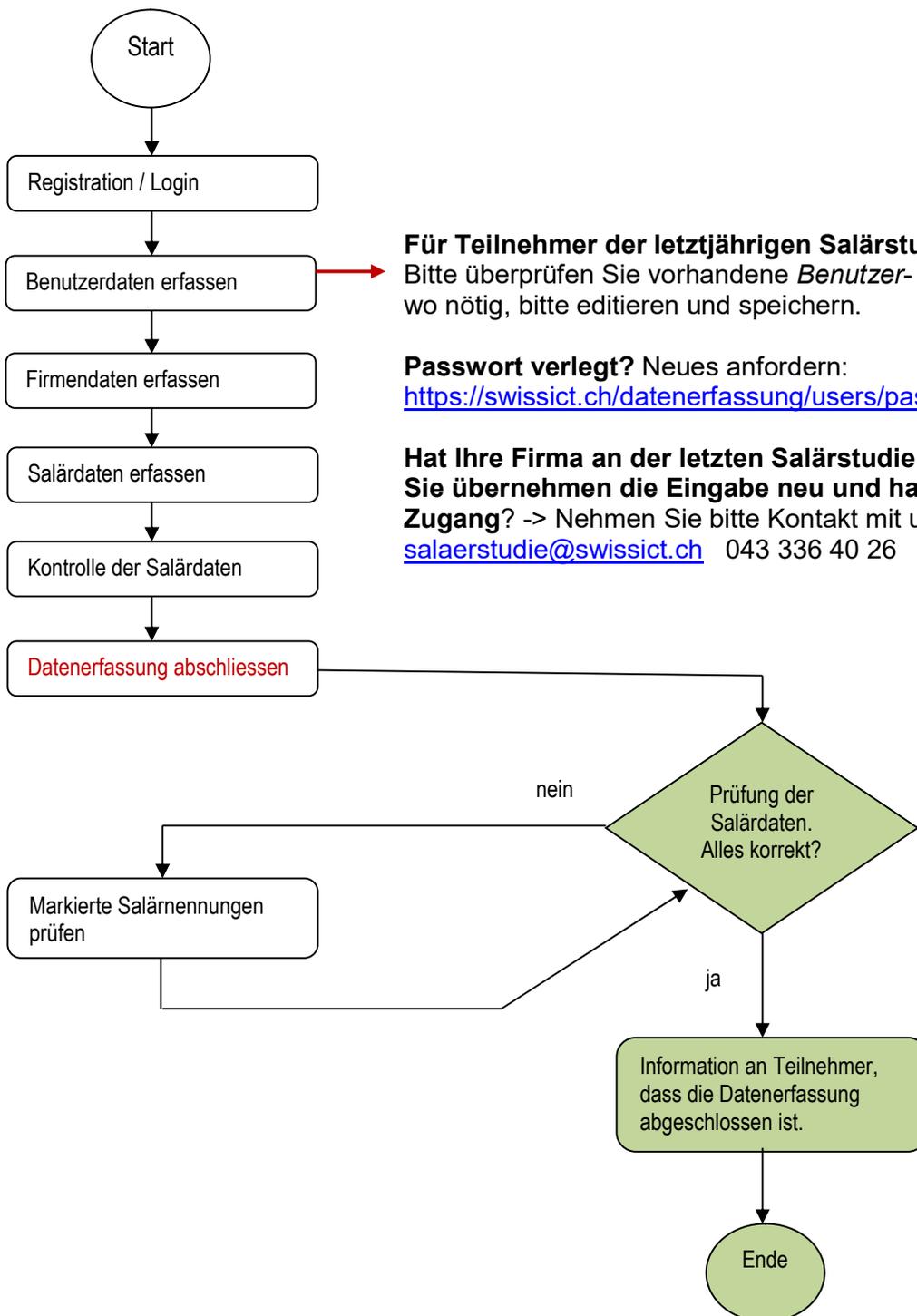
1.8 Kontakt

Bei Fragen zur Salärstudie helfen wir Ihnen weiter: Tel. 043 336 40 26, salaerstudie@swissict.ch

2. Prozess

Teilnehmer Salärstudie

swissICT-Geschäftsstelle



Für Teilnehmer der letztjährigen Salärstudie:
Bitte überprüfen Sie vorhandene *Benutzer-* und *Firmendaten* wo nötig, bitte editieren und speichern.

Passwort verlegt? Neues anfordern:
<https://swissict.ch/datenerfassung/users/password/new>

Hat Ihre Firma an der letzten Salärstudie teilgenommen, Sie übernehmen die Eingabe neu und haben noch keinen Zugang? -> Nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf:
salaerstudie@swissict.ch 043 336 40 26

Die Schritt-für-Schritt-Anleitung für die Erfassung im Online-Tool können Sie hier downloaden: www.swissict.ch/salaerstudie

3. Definitionen der zu erhebenden Daten

3.1 Firmendaten

3.1.1 Branche des Unternehmens / der Organisation

Handel

- 11 Grosshandel
- 12 Einzel- und Detailhandel
- 13 Hardware- und Softwarehandel

Industrie/Gewerbe

- 21 Chemische und Pharmaindustrie
- 22 Maschinenbau
- 23 Hersteller von elektronischen Geräten
- 24 Papier- und Druckindustrie
- 25 Bau
- 26 Textilien- und Bekleidungsindustrie
- 27 Energie- und Wasserversorgung
- 29 Übrige Industrie

Dienstleistungen

- 31 Finanzdienstleistungen
- 32 Versicherungen (exkl. Sozialversicherungen)
- 33 Informatikdienstleistungen
- 34 Nachrichtenübermittlung, Telekommunikation
- 35 Transport und Verkehr
- 36 Gesundheit und Soziales
- 37 Bildung
- 38 Öffentliche Hand (Inkl. Sozialversicherungen)
- 39 Übrige Dienstleistungen

3.1.2 Grösse Unternehmen

Total der am Stichtag in der Schweiz und/oder im Fürstentum Lichtenstein beschäftigten Mitarbeitenden im Unternehmen (in Vollzeitstellen/FTE) ohne Aushilfen und Lehrlinge.
Grösse Unternehmen > Grösse Informatik

3.1.3 Grösse Informatik

Total der am Stichtag in der Schweiz und/oder im Fürstentum Lichtenstein beschäftigten Mitarbeitenden in der Informatik (in Vollzeitstellen/FTE) ohne Aushilfen und Lehrlinge.

3.1.4 Einstiegssaläre

Wo Einstiegssaläre bekannt, bitte ganze Zahl angeben.

3.1.5 Teilnehmerverzeichnis Detailauswertung

Dürfen wir Ihr Unternehmen im Teilnehmerverzeichnis der Detailauswertung aufführen?
Im Verzeichnis werden der Firmenname, der Ort sowie die Branche aufgeführt.

3.1.6 Teilnehmerverzeichnis Webseite

Dürfen wir allenfalls Ihr Unternehmen als Teilnehmer der Salärstudie auf www.swissict.ch aufführen?

3.1.7 Gratisexemplar

Gewünschte Form (Buch oder PDF) wählen.

3.2 Berufs- und Salärdaten

3.2.1 Allgemeine Informationen

Es wird **jeder Mitarbeiter ICT einzeln** aufgeführt. Nennen Sie **keine Durchschnittswerte**, diese verfälschen die Ergebnisse.

3.2.2 Beruf und Kompetenzstufe

Die Detailbeschreibungen der Berufe und der Kompetenzstufen finden Sie unter www.berufeder-ict.ch.

Mischfunktionen

Insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen werden verschiedene Funktionen oftmals durch einen einzelnen Mitarbeiter in Personalunion wahrgenommen. Um solche Mischfunktionen korrekt zuzuordnen, muss die Funktion des Mitarbeiters grob analysiert werden. Seine **hauptsächlich ausgeübte** Tätigkeit (Beruf) ist für die korrekte Zuordnung massgebend.

Falls der Mitarbeiter Personal führt, ist die entsprechende Kompetenzstufe mit Personalführung zu wählen (M1, M2, M3 oder M4). Ansonsten ist die Kompetenzstufe ohne Personalführung anzugeben (S1, S2, S3, S4 oder S5).

Siehe hierzu Seite 14.

3.2.3 Ausbildung - wird seit 2014 nicht mehr erhoben

3.2.4 Kanton (Anstellungsort)

Kanton gemäss Autokennzeichen, in welchem der Mitarbeitende angestellt ist; FL für Fürstentum Lichtenstein.

3.2.5 Geburtsjahr

Geburtsjahr des erfassten Mitarbeiters. **Format = JJJJ**

3.2.6 Geschlecht

m = männlich

w = weiblich

3.2.7 Beschäftigungsgrad

Aktuelles Pensum in der Meldeperiode in Prozent %.

3.2.8 Eintrittsdatum

Eintrittsdatum des Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen. **Format = tt.mm.jjjj**

3.2.9 Basis-Jahressalär

Stichtag ist der 1. Mai 2019.

Das feste Jahressalär umfasst den vertraglich vereinbarten Bruttolohn bei einem 100%-Pensum und alle regelmässigen Einkommensbestandteile wie regelmässige Jahresendzulagen, 13. Monatslohn, Teuerungszulagen, Marktzulagen, Funktionszulagen, etc.

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

Nicht in das Jahressalär einzurechnen: Siehe hierzu folgende tabellarische Übersicht:

Übersicht über die erhobenen Lohnanteile

Einkommensbestandteile	Festes Jahreseinkommen	variables Jahreseinkommen
festes Jahreseinkommen		
Grundlohn	JA	-
Jahresendzulagen, 13. Monatslohn	JA	-
Regelmässige Gratifikationen	JA	-
Regelmässige Dienstalterszulagen	JA	-
Regelmässige Lebensalterszulagen	JA	-
Regelmässige Funktionszulagen	JA	-
Regelmässige Orts- und Teuerungszulagen	JA	-
Regelmässige Marktzulagen	JA	-
Zusätzliches variables Jahreseinkommen		
Provisionen und Kommissionen	-	JA
Bonus	-	JA
Unregelmässige Erfolgsbeteiligung	-	JA
Weitere Vergütungen, wie zum Beispiel		
Aktienbeteiligungen	-	-
Aus- und Weiterbildung	-	-
Autoleasing	-	-
Berufskosten	-	-
Dienstalters- und andere Geschenke	-	-
Familien- und Kinderzulagen	-	-
Ferienentschädigungen	-	-
General- und Halbtaxabonnemente	-	-
Individuelle Spesen	-	-
Nacht- und Feiertagszuschläge	-	-
Pauschalspesen	-	-
Pikettzulagen	-	-
REKA-Checks	-	-
Schichtzulagen	-	-
Sitzungsgelder	-	-
Sport- und Wellnessbeiträge	-	-
Überzeitentschädigungen und Überzeitzuschläge	-	-
Treueprämien	-	-
Vergünstigungen (Versicherungen, Hypotheken)	-	-

3.2.10 Variables Salär

Variables Salär für die Vorjahresperiode, jedoch im aktuellen Jahr ausbezahlt.

Das variable Salär wird **effektiv** gemeldet (**nicht auf 100 % hochgerechnet**, auch wenn der Bonus vom Beschäftigungsgrad abhängig ist).

Es umfasst alle unregelmässigen Leistungen in Form von Geld und/oder Beteiligungen, die freiwillig sind und vom Geschäftsgang und/oder der persönlichen Leistung des Mitarbeiters abhängen.

Zum variablen Jahressalär gehören unregelmässige Bonuszahlungen, Provisionen und Kommissionen, Erfolgsbeteiligungen usw.

3.2.11 Basissalär Vorjahr

Seit 2014 wird das Basissalär des Vorjahres erhoben. Stichtag ist der 1. Mai des jeweiligen Erhebungsjahres.

3.2.12 Total Cash

Die Summe aus dem festen Jahressalär des Vorjahres plus das im laufenden Jahr ausbezahlte variable Jahressalär (das sich auf die Ergebnisse des Vorjahres bezieht) ergibt den Total Cash.

Aufgrund dieser Berechnung (fest Vorjahr plus variabel) kann der Wert des Total Cash niedriger sein als der aufgeführte Wert des festen Jahreseinkommens (fest laufendes Jahr).

Unterjährige Eintritte nach dem 1. Januar des Vorjahres werden bei der Berechnung des Total Cash nicht berücksichtigt.

3.2.13 Deferred Compensation - optional

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

3.2.14 Mitarbeiter-Code - optional

Hier können Sie z.B. die Personalnummer oder einen anderen Mitarbeiter-Code eintragen. Diese Einträge können Ihnen als Stütze dienen und fliessen **nicht** in die Berechnungsläufe für die Resultate ein.

3.2.15 Kommentar - optional

Hier können Sie eine Nachricht für das swissICT Team erfassen wie z.B. Erklärungen für bestätigte Warnungen angeben.

Übersicht der Berufe

Planung, Steuerung und Beratung (Plan)

Mit folgenden Berufen	■ Gesamtleitung	
	■ ICT-Architekt	■ ICT-Qualitätsmanager
	■ ICT-Auditor	■ ICT-Sicherheitsbeauftragter
	■ ICT-Berater	■ ICT-Sourcing-Manager
	■ ICT-Controller	

Design, Engineering, Bereitstellung und Implementierung (Build)

Mit folgenden Berufen	■ Gesamtleitung	
	■ Applikations-Entwickler	■ ICT-Test-Ingenieur
	■ Data Scientist	■ ICT-Testmanager
	■ Datenbank-Spezialist	■ Netzwerk-Spezialist
	■ ICT-Requirements-Engineer	■ Software-Ingenieur
	■ ICT-Security-Spezialist	■ User-Experience-Architekt
	■ ICT-System-Ingenieur	■ Wirtschaftsinformatiker

Betrieb, Administration und Unterstützung (Run)

Mit folgenden Berufen	■ Gesamtleitung	
	■ Applikations-Manager	■ ICT-Service-Manager
	■ Datenbank-Administrator	■ ICT-Supporter
	■ ICT-Change-Manager	■ ICT-System-Administrator
	■ ICT-Helpdesk-Mitarbeiter	■ ICT-System-Controller
	■ ICT-Operator	■ ICT-System-Spezialist
	■ ICT-Produktionsplaner	■ ICT-Techniker
	■ ICT-Security-Operations-Manager	■ Netzwerk-Administrator

Projektmanagement (PM) Projektleitung, Projektorientierung

Mit folgenden Berufen	■ Gesamtleitung
	■ Projektmanagement-Officer
	■ Projektleiter
	■ Programm-Manager

Organisation (ORG) Ablauf-, Aufbauorganisation, Prozessgestaltung, Zuordnung von Berufsbeschreibungen

Mit folgenden Berufen	■ Gesamtleitung
	■ Business-Analyst
	■ Prozess-Manager
	■ Unternehmensorganisator
	■ Organisations-Manager

Jobfamilien

Berufsgruppen	Jobfamilien	Berufe	Nr.
Planung, Steuerung, Beratung (Plan)	ICT-Architektur	ICT-Architekt	46
	ICT-Beratung	ICT-Berater	54
		ICT-Sourcing-Manager	48
	ICT-Controlling	ICT-Auditor	82
		ICT-Controller	22
	ICT-Qualitätsmanagement	ICT-Qualitätsmanager	44
ICT-Sicherheitsmanagement	ICT-Sicherheitsbeauftragter	19	
Design, Engineering, Bereitstellung, Implementierung (Build)	Software Engineering	Applikations-Entwickler	35
		Datenbank-Spezialist	12
		Data Scientist	36
		Software-Ingenieur	90
		User-Experience-Architekt	25
	Wirtschaftsinformatik	Wirtschaftsinformatiker	26
		ICT-Requirements-Engineer	67
		ICT-System-Ingenieur	65
	System-Engineering und -Architektur	ICT-Security-Spezialist	20
		Netzwerk-Spezialist	37
		Testing	ICT-Test-Ingenieur
			ICT-Testmanager
Betrieb, Administration, Unterstützung (Run)	ICT-Operations	Applikations-Manager	28
		Datenbank-Administrator	77
		ICT-Change-Manager	69
		ICT-Operator	64
		ICT-Produktionsplaner	51
		ICT-System-Administrator	78
		ICT-System-Controller	33
		ICT-System-Spezialist	14
		Netzwerk-Administrator	39
	ICT-Security-Operations-Manager	21	
	ICT-Support	ICT-Helpdesk-Mitarbeiter	41
		ICT-Supporter	73
		ICT-Techniker	62
	ICT-Service-Management	ICT-Service-Manager	94
Projekt- management (PM)	Projektmanagement-Office	Projektmanagement-Officer	84
		Projektleiter	89
	Projektmanagement	Programm-Manager	47
Organisation (ORG)	Organisation	Business-Analyst	95
		Prozess-Manager	96
		Unternehmensorganisator	97
		Organisations-Manager	98

Zuordnung von Misch-Funktionen

Insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen werden verschiedene Funktionen oftmals durch einen einzelnen Mitarbeiter in Personalunion wahrgenommen. Um solche Mischfunktionen korrekt zuzuordnen, muss die Funktion des Mitarbeiters grob analysiert werden. Seine hauptsächlich ausgeübte Tätigkeit und eine eventuelle Fachverantwortung sind für die korrekte Zuordnung massgebend. Die zwei nachfolgenden Beispiele verdeutlichen das richtige Vorgehen.

Beispiel 1: Tätigkeit dem Beruf 35-S2 Applikations-Entwickler Professional zuordnen

<u>Funktion/Tätigkeit</u>	<u>Zeitanteil</u>
51-S2 ICT-Produktionsplaner	15%
62-S2 ICT-Techniker	20%
35-S2 Applikations-Entwickler	45%
14-S1 ICT-System-Spezialist	20%

Massgebend für die korrekte Zuordnung ist die hauptsächlich ausgeübte Tätigkeit, im vorstehenden Beispiel, die wahrgenommene Funktion "35-S2 Applikations-Entwickler " mit einem durchschnittlichen Zeitanteil von 45%.

Beispiel 2: Tätigkeit der Funktion 26-M1 Wirtschaftsinformatiker zuordnen

<u>Funktion/Tätigkeit</u>	<u>Zeitanteil</u>
62-S2 ICT-Techniker	20%
26-S2 Wirtschaftsinformatiker	50%
35-S2 Applikations-Entwickler	10%
Fachliche Leitung (mit Personalführung) von zwei ICT- Technikern & zwei Applikationsentwicklern	20%

Massgebend für die korrekte Zuordnung ist die hauptsächlich ausgeübte Tätigkeit und die Personalführung.

Im vorangehenden Beispiel, die wahrgenommene Funktion "Wirtschaftsinformatiker" mit einem durchschnittlichen Zeitanteil von 50% und die Personalführung für zwei ICT-Techniker und zwei Applikationsentwickler (= M1 für direkte Personalführung von 1-10 Mitarbeitern).

Kompetenzstufen

Kompetenzstufen für Specialistinnen/Spezialisten **ohne** Personalführung:

- S1 Junior
- S2 Professional
- S3 Senior
- S4 Expert
- S5 Senior Expert

Kompetenzstufen für Specialistinnen/Spezialisten **mit** Personalführung

- M1 Unteres Management
- M2 Mittleres Management
- M3 Höheres Management
- M4 Oberes Management

Beschreibung der Kompetenzstufen:

Kriterien	Junior	Professional	Senior	Expert	Senior Expert
Ausbildung	abgeschlossene Ausbildung	abgeschlossene Ausbildung	abgeschlossene Grundausbildung und Weiterbildung im Fachgebiet	abgeschlossene Grundausbildung und Weiterbildungen im Fachgebiet	abgeschlossene Grundausbildung und Weiterbildungen in mehreren Fachgebieten
Knowhow Fachgebiet	erste Kenntnisse	gute Kenntnisse	vertiefte Kenntnisse	umfassende Kenntnisse	weitreichende Kenntnisse
Knowhow benachbarte Gebiete	-	erste Kenntnisse	gute Kenntnisse	vertiefte Kenntnisse	vertiefte Kenntnisse
Berufserfahrung Fachgebiet	keine/erste Praxiserfahrung	>3 Jahre	>5 Jahre	>8 Jahre	>8 Jahre
Selbständigkeit	benötigt fachliche Begleitung und Anleitung	führt selbständige Aufträge aus und erkennt, wenn Unterstützung benötigt wird; erhält moderat Anleitung	führt selbständig Aufträge aus; holt bei Bedarf Expertenwissen ein	führt selbständig Aufträge aus	führt selbständig Aufträge in einem komplexen Umfeld aus
fachliches Coaching von Kollegen	-	-	leitet erfahrene Personen an	leitet Seniors an	coacht Spezialisten
Projektarbeit	-	Mitarbeit in Projekten	fachliche Projektleitung	fachliche Projektleitung Teilprojektleitung	leitet Projektteams
Beratungskompetenz	-	-	Beratungsfähigkeit	Beratungsfähigkeit	Beratungsfähigkeit
Lösungskompetenz	-	löst Probleme in seinem Fachbereich	löst anspruchsvolle Probleme	löst komplexe Probleme	löst sehr komplexe Probleme
Reputation	-	-	Fachreputation für gewisse kleinere Gebiete	Fachreputation für grosses Gebiet firmenintern	Fachreputation extern
Vorträge halten und Publikationen	-	-	-	kann Vorlesungen halten und Fachartikel schreiben	hält Vorlesungen, schreibt Fachartikel, Doziert in Spezialgebiet

Kriterien	M1 Unteres Management	M2 Mittleres Management	M3 Höheres Management	M4 Oberes Management
Personalführung	nur direkt	direkt und indirekt, führt M1er	über zwei Führungsebenen, führt M2er	über mehrere Führungsebenen, führt M3er
Anzahl Mitarbeitende (MA)	bis 10	bis 30	bis 100	über 100
KMU/Informatikfirmen bis 30 MA	-	-	Geschäftsleitung (i.R. Inhaber/Teilhaber)	-