



22. Oktober 2026

IHK- und AGV-Lohnumfrage

Trotz Gegenwind: Ostschweizer Unternehmen planen Lohnerhöhungen

Die Ostschweizer Unternehmen planen für 2027 durchschnittliche Lohnerhöhungen von 1,1 Prozent. Trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten und anhaltendem Kostendruck dürften die Löhne damit erneut stärker steigen als die Preise. Auch die Geschäftsaussichten beurteilen die Unternehmen mehrheitlich zuversichtlich.

Reallöhne dürften branchenübergreifend steigen

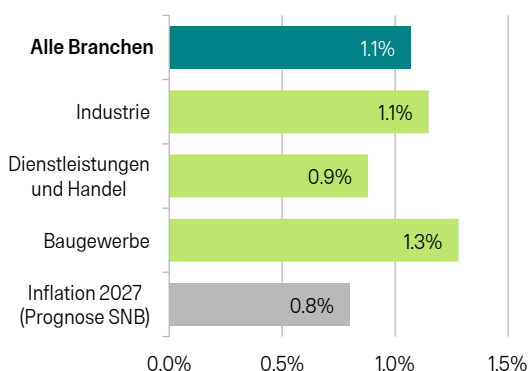
Die Ostschweizer Unternehmen planen für 2027 durchschnittliche Lohnerhöhungen von 1,1 Prozent. Dies zeigt die aktuelle IHK- und AGV-Lohnumfrage, an der sich knapp 700 Unternehmen beteiligt haben.

Die geplanten Lohnanpassungen unterscheiden sich je nach Branche (vgl. Abb. 1). Im Baugewerbe sollen die Löhne mit 1,3 Prozent am stärksten steigen, gefolgt von der Industrie (1,1 %) sowie dem Dienstleistungs- und Handelssektor (0,9 %). Überdurchschnittliche Steigerungen planen dabei Unternehmen aus den Bereichen ICT (1,6 %), Verkehr und Lagerei (1,6 %), Maschinen- und Fahrzeugbau (1,4 %) sowie das Bauneben- gewerbe (1,3 %).

Unterschiede bestehen auch zwischen den Unternehmensgrössen. Mittelgrosse Betriebe mit 50 bis 250 Mitarbeitenden planen mit 1,3 Prozent die höchsten Lohnsteigerungen, kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden 1,2 Prozent. Grosse Betriebe mit mehr als 250 Angestellten sehen im Durchschnitt Lohnerhöhungen von 0,9 Prozent vor.

Abb. 1: Erwartete Lohnentwicklung

Ostschweiz, Nominallohn, Veränderungen in %, gewichteter Durchschnitt nach Anzahl Mitarbeitenden



subbranchenspezifische Resultate: ihk.ch/lohnfrage-2026
Quellen: IHK- und AGV-Lohnumfrage 2026, SNB (2026)

¹ KOF Institut (2026), SECO (2026), SNB (2026)

Die Inflation dürfte trotz gestiegener Energiepreise vergleichsweise tief bleiben. Die aktuellen Prognosen gehen für 2026 von einer Teuerung zwischen 0,6 und 0,7 Prozent und für 2027 zwischen 0,6 und 0,8 Prozent aus.¹ Die Löhne würden demnach auch real betrachtet über nahezu alle Branchen und Unternehmensgrössen hinweg steigen.

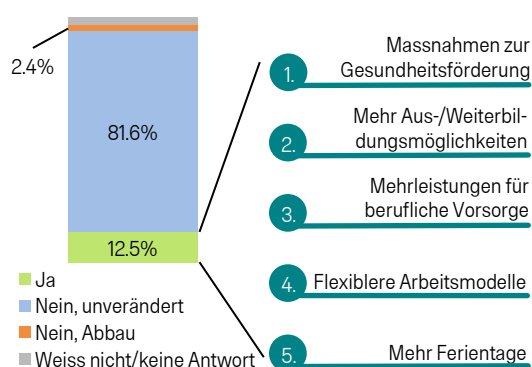
Individuelle Anpassungen dominieren, Zusatzleistungen bleiben bedeutend

Bei der Ausgestaltung der Lohnerhöhungen setzen die Unternehmen überwiegend auf individuelle Anpassungen. Knapp drei Viertel der befragten Betriebe verfolgen diesen Ansatz – ein gegenüber dem Vorjahr nahezu unveränderter Anteil. Rund jedes dritte Unternehmen berücksichtigt zudem einen allgemeinen Teuerungsausgleich.

Rund jedes achte Unternehmen plant für 2027 überdies einen Ausbau der Lohnnebenleistungen (vgl. Abb. 2). Damit bleiben diese «Fringe Benefits» ein wichtiges ergänzendes Instrument der Personalpolitik, auch wenn sie im Vergleich zu den Vorjahren etwas an Bedeutung abgegeben haben. Im Vordergrund stehen Angebote zur Gesundheitsförderung, Mehrleistungen für die berufliche Vorsorge sowie der Ausbau von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Abb. 2: Lohnnebenleistungen

a) Ausbau geplant? Anteile der Antworten in Prozent
b) Top-5-Arten von zusätzlichen Lohnnebenleistungen



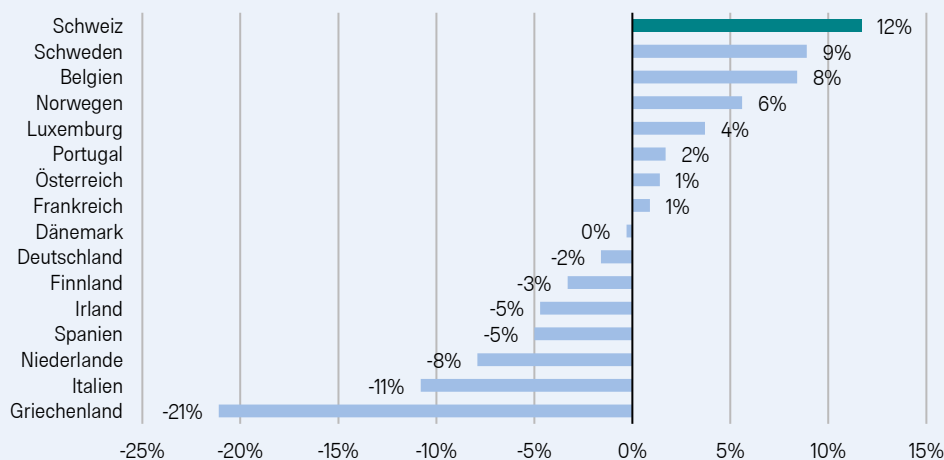
Quelle: IHK- und AGV-Lohnumfrage 2026

Schweizer Löhne: Europaweit höchstes Niveau und stärkstes Wachstum

Die Schweiz nimmt im europäischen Lohnvergleich eine Spitzenposition ein. Zwischen 2010 und 2022 stieg der reale Median-Stundenlohn um 12 Prozent und damit stärker als in allen anderen westeuropäischen Ländern. Schweden (+9 Prozent) und Belgien (+8 Prozent) folgen mit deutlichem Abstand. In mehreren Ländern entwickelte sich die Kaufkraft der Löhne gar rückläufig, unter anderem aufgrund der zeitweise hohen Inflation. So sanken die Reallöhne in Deutschland um 2 Prozent, in Italien um 11 Prozent und in Griechenland gar um 21 Prozent.

Abb. 3: Reallohnwachstum im europäischen Vergleich, 2010–2022

Median-Stundenlohn (exkl. Auszubildende), inflationsbereinigt basierend auf dem europäischen Preisindex HICP

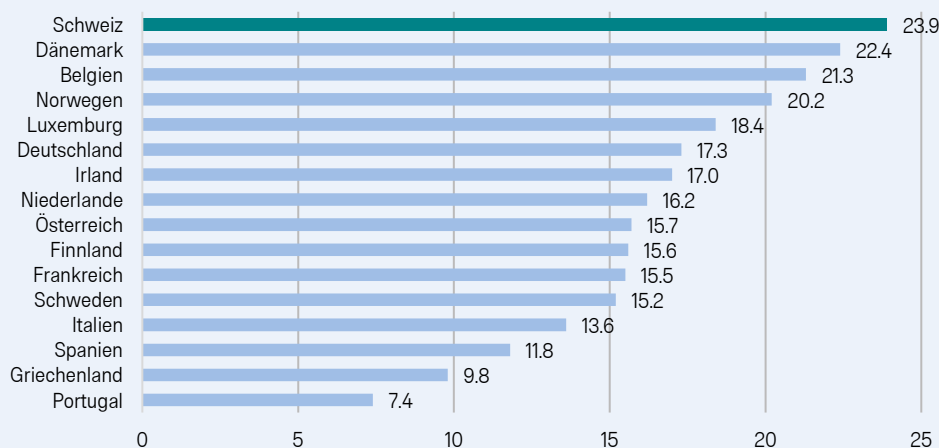


Quellen: Chuard-Keller (2026), Eurostat, IHK-Research

Bemerkenswert ist, dass die Schweiz dieses Wachstum von einem hohen Lohnniveau ausgehend erzielte. Auch unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Preisniveaus weist die Schweiz im europäischen Vergleich das höchste Lohnniveau auf. Der kaufkraftbereinigte Median-Bruttostundenlohn betrug 2022 hierzulande 23,9 Kaufkraftparitätseinheiten (PPS). Damit lag die Schweiz vor Dänemark (22,4 PPS), Belgien (21,3 PPS) und auch deutlich vor Deutschland (17,3 PPS). Trotz vergleichsweise hoher Lebenshaltungskosten verfügen Schweizer Arbeitnehmende damit im europäischen Vergleich über eine besonders hohe Kaufkraft ihres Stundenlohns.

Abb. 4: Kaufkraftbereinigtes Lohnniveau im europäischen Vergleich

Median-Bruttostundenlohn in Kaufkraftparität (PPS), 2022



Quellen: Chuard-Keller (2026), Eurostat, IHK-Research

Mehrheit erwartet stabile Geschäftslage

Die Lohnentwicklung wird wesentlich vom aktuellen sowie vom erwarteten Geschäftsgang beeinflusst. Derzeit beurteilen gut zwei Drittel der Ostschweizer Unternehmen ihre Geschäftslage als gut bis sehr gut (vgl. Abb. 5). Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Einschätzung damit verbessert. Für 2027 erwartet eine Mehrheit der befragten Unternehmen eine weitgehend stabile Entwicklung. Knapp 40 Prozent rechnen mit einer Verbesserung. Auch bei den übrigen abgefragten Indikatoren überwiegen die positiven gegenüber den negativen Erwartungen (vgl. Abb. 6). Besonders zuversichtlich zeigen sich die Unternehmen hinsichtlich der Umsatz- und Auftragsentwicklung.

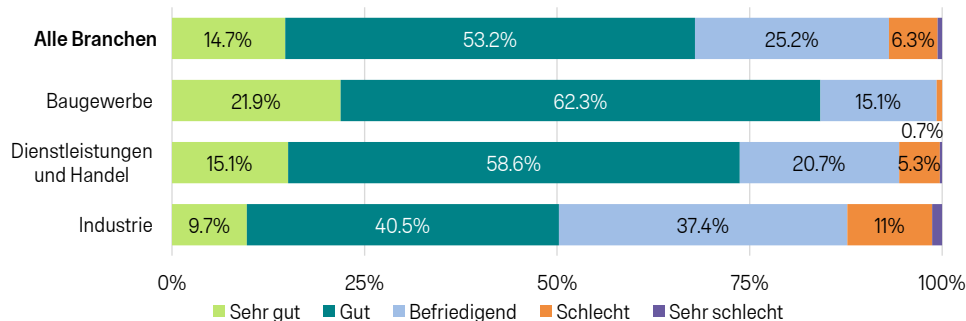
Allerdings bestehen deutliche Branchenunterschiede. Die Dienstleistungsunternehmen

blicken mehrheitlich zuversichtlich in die Zukunft. Auch das Baugewerbe erwartet tendenziell steigende Auftragseingänge. Aufgrund der angespannten Margensituation dürften sich diese jedoch nur begrenzt in höheren Gewinnen niederschlagen.

Die exportorientierte Ostschweizer Industrie steht hingegen weiterhin unter Druck. Zwar wird die aktuelle Geschäftslage positiver beurteilt als vor einem Jahr. Überdies erwarten rund vier von zehn Industriebetrieben eine Verbesserung bei Geschäftslage, Umsatz, Gewinn und Auftragslage – allerdings ausgehend von einem tiefen Niveau. Die schwache Konjunktur in Deutschland, handelspolitische Unsicherheiten, die zunehmende Abschottung wichtiger Absatzmärkte sowie die verhaltene Nachfrage nach Investitionsgütern belasten das Auslandsgeschäft.

Abb. 5: Beurteilung der aktuellen Geschäftslage nach Branchen

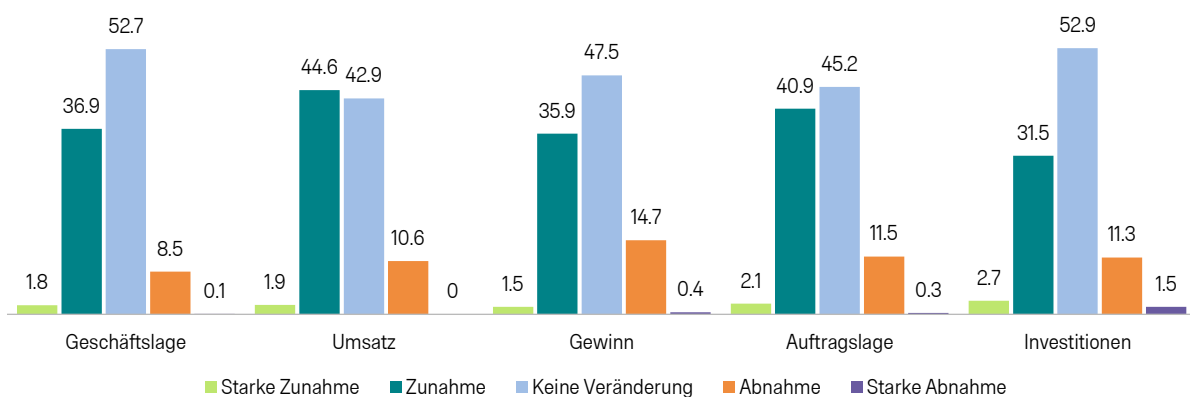
Anteile der Antworten



Quelle: IHK- und AGV-Lohnumfrage 2026

Abb. 6: Erwartete Entwicklung der Geschäftstätigkeit für 2027

Anteile der Antworten in %, alle Branchen



Quelle: IHK- und AGV-Lohnumfrage 2026

Personalsuche bleibt anspruchsvoll

Neben dem Geschäftsgang beeinflusst auch die Lage am Arbeitsmarkt die Lohnentwicklung. Je stärker Unternehmen um Mitarbeitende konkurrieren, desto grösser ist deren Verhandlungsspielraum.

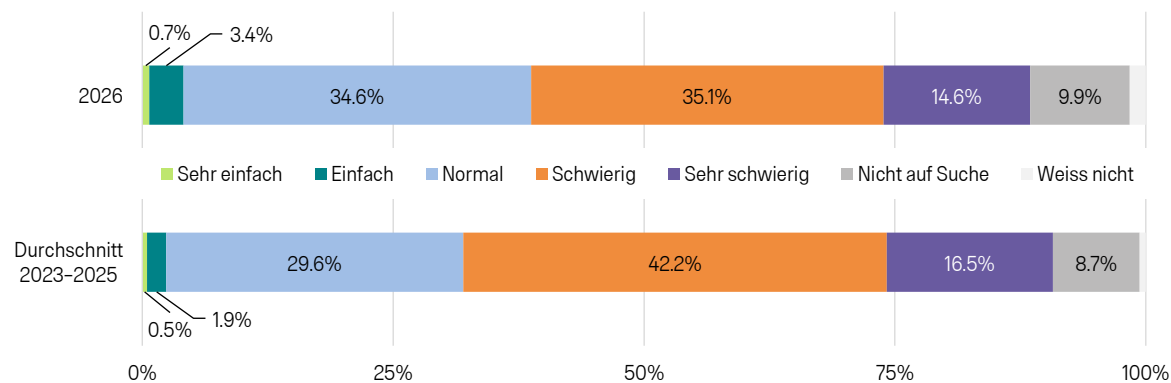
Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich die Situation etwas normalisiert. Die Arbeitslosenquote liegt in der Ostschweiz derzeit bei 2,0 Prozent und damit leicht unter dem langjährigen Mittel.² Dennoch bleibt die Personalsuche anspruchsvoll. Gemäss der Umfrage beurteilt die Hälfte der Unternehmen die Personalsuche als schwierig bis sehr schwierig (vgl. Abb. 7). Rund jedes dritte Unternehmen zählt den Fach- und Arbeitskräftemangel zudem zu den drei grössten Herausforderungen für 2027 (vgl. Abb. 8).

Zwischen den Branchen bestehen deutliche Unterschiede. Im Baugewerbe bezeichnen nahezu zwei Drittel der Unternehmen den Fachkräftemangel als zentrale Herausforderung, im Dienstleistungssektor rund jedes dritte. Entsprechend gestaltet sich die Rekrutierung in diesen beiden Branchen weiterhin schwierig: Mehr als 70 Prozent der Bauunternehmen und rund jedes zweite Dienstleistungsunternehmen stufen die Personalsuche als schwierig bis sehr schwierig ein. Viele Unternehmen beurteilen ihren aktuellen Personalbestand zudem als zu klein und planen einen moderaten Ausbau.

Anders präsentiert sich die Situation in der Industrie. Hier wird der aktuelle Personalbestand tendenziell als zu hoch eingeschätzt, grössere personelle Anpassungen im kommenden Jahr werden jedoch nicht erwartet.

Abb. 7: Schwierigkeiten bei der Personalsuche

Anteile der Antworten; die Umfragewerte wurden jeweils im Zeitraum Ende September bis Mitte Oktober erhoben.



Quelle: IHK- und AGV-Lohnumfragen 2023 bis 2026

IHK- und AGV-Lohnumfrage 2026

Die IHK St.Gallen-Appenzell und die IHK Thurgau führen in Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitgeberverbänden (AGV) jeweils im Herbst eine Lohnumfrage unter den Ostschweizer Unternehmen durch. Die Umfrage ermöglicht breit abgestützte Einblicke in das aktuelle Stimmungsbild und die Erwartungen der Unternehmen zu ausgewählten Indikatoren (u.a. Geschäftslage, Arbeitskräftemangel, Lohnentwicklung, Chancen und Herausforderungen). Die Umfrageresultate stellen keine Lohnempfehlung dar. An der aktuellen Lohnumfrage, die vom 22. September bis 13. Oktober durchgeführt wurde, beteiligten sich 689 Unternehmen aus der Kernregion Ostschweiz (Kantone St.Gallen, Thurgau und beide Appenzell). Die Resultate sind unter ihk.ch/lohnumfrage-2026 abrufbar.

² Amstat (2026)

Chancen und Herausforderungen

Bürokratie belastet, Digitalisierung und KI grösste Chance

Über alle Branchen betrachtet ist der Fach- und Arbeitskräftemangel denn auch nicht mehr die meistgenannte Herausforderung. Mit 37,8 Prozent der Nennungen steht die Bürokratie an erster Stelle. Besonders stark betroffen sind Bauunternehmen: Mehr als jedes zweite Unternehmen dieser Branche zählt die regulatorischen Anforderungen zu den grössten Hürden.

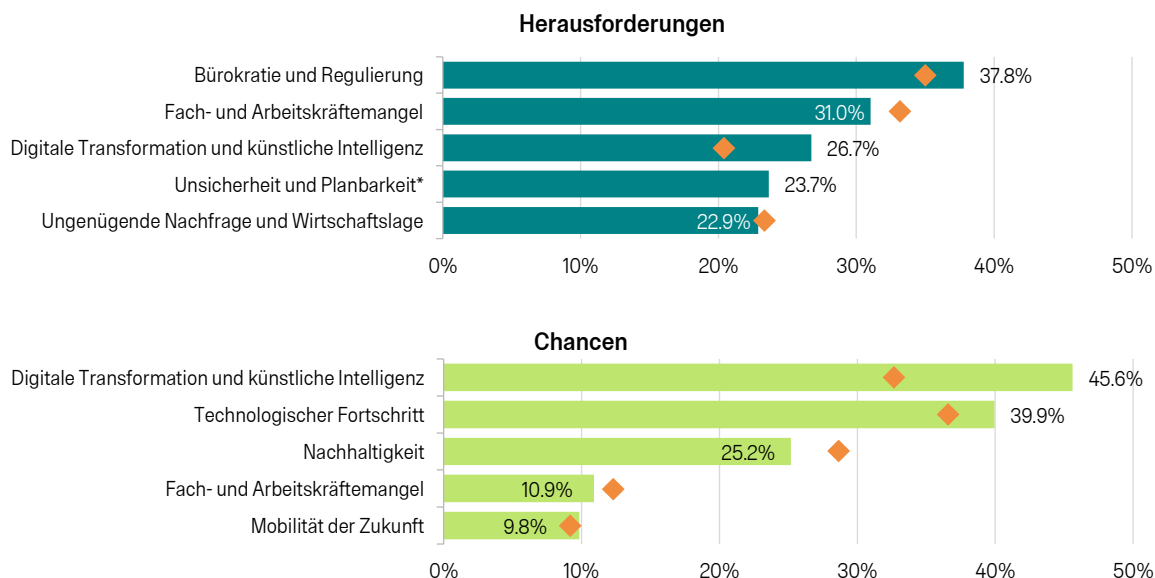
In der Industrie fallen neben der Regulierung insbesondere die schwache Nachfrage sowie – trotz Abschwächung – die Frankenstärke ins Gewicht. Beide werden jedoch seltener als Herausforderung genannt als noch vor einem Jahr. Darüber hinaus bezeichnet mehr als jedes vierte Industrieunternehmen die Unsicherheit und die eingeschränkte Planbarkeit als eine der drei grössten Herausforderungen.

Die grössten Chancen sehen die Unternehmen in der digitalen Transformation und der künstlichen Intelligenz (45,6 %) sowie im technologischen Fortschritt (39,9 %). Jedes vierte Unternehmen sieht zudem Chancen im Bereich der Nachhaltigkeit, besonders häufig im Dienstleistungssektor.

Industrieunternehmen sehen vor allem im technologischen Fortschritt Chancen, während Dienstleistungsunternehmen stärker die Möglichkeiten der Digitalisierung und künstlichen Intelligenz hervorheben. Bauunternehmen erkennen sowohl in der digitalen Transformation als auch im Bereich der Nachhaltigkeit Potenziale.

Abb. 8: Grösste Herausforderungen und Chancen 2027

Top-5-Nennungen (maximal 3 Antworten möglich), Anteile der Antworten, Rauten = Vorjahreswerte



* im Vorjahr nicht abgefragt

Quelle: IHK- und AGV-Lohnumfrage 2026



Jan Riss

Chefökonom,
IHK St.Gallen-Appenzell



Leo di Luzio

Projektleiter Research,
IHK St.Gallen-Appenzell

Quellen

- Chuard-Keller, P. (2026, 6. Juli). Schweizer Löhne: Höher, dynamischer, gerechter als oft behauptet. *Klarsicht Wirtschaft*. arbeitgeber.ch
- Eurostat (2026). Structure of Earnings Survey. eu.europa.eu/eurostat
- KOF Institut ETH Zürich (2026). Robuste Konjunktur trotz Gegenwind. *KOF Konjunkturbericht, Herbst 2026*. kof.ethz.ch
- Schweizerische Nationalbank SNB (2026). Nationalbank belässt SNB-Leitzins unverändert bei 0%. *Geldpolitische Lagebeurteilung vom 24. September 2026*. snb.ch
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2026). Arbeitslosenquote. amstat.ch
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2026). Wirtschaft wächst 2026 stärker als bisher erwartet. *Konjunkturprognose*. seco.admin.ch