<KAMPAJOBS>

NPO-Lohnumfrage 2026 — Bericht

NPO-Lohnumfrage 2026 — Löhne, Lohnunterschiede und Lohnwahrnehmung bei Mitarbeitenden schweizerischer Non-Profit-Organisationen

Herausgeberin, Erhebung, Auswertung und Finanzierung: Kampajobs GmbH, ohne Drittmittel. Erhebungsfenster: 24.06. bis 15.09.2026. Datenstand: eingefrorener Export vom 15.09.2026 mit Prüfsumme. Auswertungsregeln: **Methodenbericht**, der seine eigene Version und Prüfsumme trägt.

Zusammenfassung

Im Sommer 2026 haben wir eine anonyme Lohnumfrage bei Mitarbeitenden schweizerischer Non-Profit-Organisationen durchgeführt. Vom 24. Juni bis zum 15. September gingen 1'452 Einträge ein; 954 davon waren auswertbar, 920 tragen eine Lohnangabe. Alle Löhne sind Jahreslöhne brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, die Kennzahl ist der Median. Beträge in den Lohntabellen sind auf 100 Franken gerundet; wo eine Tabelle anders rundet, sagt es ihre Legende.

Der Medianlohn der Teilnehmenden beträgt 102'400 Franken im Jahr, das sind 8'500 Franken im Monat. Die mittlere Hälfte verdient zwischen 88'700 und 120'000 Franken. Vier von fünf erhalten dreizehn Monatslöhne. Über die Ausbildungsklassen hinweg liegen die Löhne dichter beieinander als im nationalen Bild. Verglichen wird dieses Muster, keine Lohnhöhe.

Mit der Hierarchiestufe steigt der Median von 93'500 Franken in der Mitarbeit auf 120'300 in der Geschäftsleitung. Boni und andere variable Lohnbestandteile wurden nur erfragt, aber nicht als Betrag erfasst; sie fehlen in diesen Zahlen. In der Geschäftsleitung beziehen sie mehr Leute als in der Mitarbeit, 13 gegen 7 Prozent. Wie sich der Abstand mit den Beträgen verändern würde, lässt sich daraus nicht sagen — auch nicht, in welche Richtung.

Der Rucksack zählt: Mit Berufsmaturität oder Matura als höchstem Abschluss liegt der Median bei 83'000 Franken, mit Berufslehre bei 93'600 — 10'600 Franken höher. Doktorierte liegen bei 115'100, Master oder Diplom bei 105'600. Das sind Unterschiede zwischen Gruppen, nicht das Einkommen einer Person.

Mit der Grösse der Organisation steigt der Lohn stetig von 97'500 beim Kleinstbetrieb auf 110'900 Franken in der Klasse Mittel- bis Grossbetriebe (201 bis 1000 Angestellte). Grossbetriebe über 1000 Angestellte zahlen dann wieder etwas weniger.

647 Frauen und 248 Männer haben einen Lohn angegeben. Roh, also ohne Berücksichtigung von Hierarchiestufe, Erfahrung, Ausbildung und Arbeitsgebiet, liegt der Medianlohn der Frauen 7 Prozent unter dem der Männer; in der Gesamtwirtschaft sind es nach der Lohnstrukturerhebung 2024 gleich gerechnet 8,4 Prozent. (Alle Löhne sind auf ein Pensum von 100 Prozent hochgerechnet.) Bei ähnlicher Ausbildung, Erfahrung und Alter liegt der Lohn der Männer noch 5 Prozent höher. Bei gleicher Hierarchiestufe und im gleichen Arbeitsgebiet schrumpft der Abstand auf 3 Prozent.

55 Prozent der Befragten sind mit ihrem Lohn zufrieden, 54 Prozent halten das Lohnsystem ihrer Organisation für gerecht — obwohl nur 42 Prozent sagen, dass die Löhne bei ihnen transparent sind. Bei der Frage nach dem gleichen Lohn für Frauen und Männer traten 29 Prozent mit «kann ich nicht beurteilen» in den Ausstand. Beide Fragen stehen für sich; nach einem Zusammenhang war nicht gefragt.

Nur jede oder jeder Fünfte (21 Prozent) würde den Non-Profit-Bereich für deutlich mehr Lohn verlassen; 56 Prozent lehnen das ab oder eher ab. Gefragt war nach dieser Bedingung, nicht nach einer Absicht.

Fazit: Mehr Lohn, weniger Wert. Gegenüber 2016 ist der Median nominal um 5 Prozent gestiegen und, gemessen an der Teuerung von 9 Prozent, real um 4 Prozent gesunken. Wer mitgemacht hat, hat sich selbst dafür entschieden.

Inhalt

1. Lohnniveau
2. Lohnunterschied Frauen und Männer
3. Weitere Ergebnisse
4. Einordnung

Anhang A — Fragen mit Antworten · Begriffe · Hinweise zur Durchführung und Auswertung

Anhang B — Prüf- und Zusatztabellen: im Methodenbericht

Methode, Gewichtung, Modelle, Robustheit und Grenzen stehen im eigenen Methodenbericht.

Vorwort

Wer im Non-Profit-Bereich arbeitet, findet kaum Zahlen, an denen sich der eigene Lohn einordnen lässt. Unsere letzte breit angelegte Lohnumfrage stammt von 2016; 2020 folgte eine kleinere mit 519 Antworten. Eine andere vergleichbare Umfrage haben wir nicht gefunden. Deshalb haben wir erneut gefragt, ohne Auftrag oder Drittmittel.

Wir geben die Umfrage heraus, finanzieren sie und werten sie aus. Die Regeln der Auswertung stehen im Methodenbericht, mit Datum und Prüfsumme. Das Auswertungskonzept wurde vor der Hauptauswertung festgelegt; spätere Präzisierungen und Ergänzungen sind dort gesondert ausgewiesen.

Die Teilnahme war freiwillig; wir haben keine Stichprobe gezogen. Die Ergebnisse beschreiben daher die Teilnehmenden und lassen sich nicht auf den gesamten Sektor übertragen. Wo zu wenige Antworten vorliegen, nennen wir die Zahl der Antworten, aber keinen Lohnwert. Auch wenn eine Gruppe nicht gesondert ausgewiesen wird, ist der Grund angegeben.

Ich danke den 954 Personen, die geantwortet haben. Sie ermöglichen es anderen, den eigenen Lohn besser einzuordnen.

Andreas Freimüller, Geschäftsführer Kampajobs GmbH

1 Lohnniveau

Lesehilfe: so finden Sie Ihre Zeile. Die Zahl am Anfang gilt für alle Teilnehmenden zusammen und sagt über eine einzelne Stelle wenig. Wer den eigenen Fall einordnen will, liest in dieser Reihenfolge: zuerst die Tabelle nach Hierarchiestufe und Berufserfahrung (Abschnitt 1.3), dann die nach Hierarchiestufe und Grösse der Organisation (1.9), zuletzt die einzelnen Merkmale: Ausbildung (1.4), Tätigkeitsbereich (1.7), Grossregion (1.8). Jede Zeile nennt die Zahl der Antworten, auf der sie beruht: Je kleiner diese Zahl, desto weniger trägt der Wert, und unter zehn Antworten steht keiner. Was Median, Quartil und statistische Signifikanz bedeuten, steht hinten unter «Begriffe».

Vier Namen für vier Zahlen. Eingegangen sind 1'452 Einträge, das sind **alle Antworten**. Zählungen und Verteilungen beruhen auf der **Auswertungsbasis** mit 954 Antworten, jeder Lohnwert auf der **Lohnbasis** mit 920, die beiden Rechnungen in Abschnitt 2.3 auf der **Modellbasis** mit 894. Welche Menge eine Tabelle trägt, steht bei ihr; warum sie sich unterscheiden, in den Hinweisen am Schluss.

1.1 Löhne insgesamt

Die folgende Darstellung zeigt den Bruttojahreslohn für ein Pensum von 100 Prozent. Der Monatswert entspricht einem Zwölftel davon. Als Kennzahl dient der Median, der Wert in der Mitte: Etwa die Hälfte der Teilnehmenden verdient mehr, die andere weniger.

Erläuterung. Vier von fünf Teilnehmenden erhalten dreizehn Monatslöhne. Für sie ist der hier gezeigte Monatswert bei gleichem Pensum grösser als der monatliche Auszahlungsbetrag, weil er den dreizehnten Monatslohn auf zwölf Monate verteilt. So rechnet auch die Lohnstrukturerhebung des Bundes. Das 95-Prozent-Intervall in Anhang B zeigt die Zufallsschwankung unter den Teilnehmenden, nicht die Verzerrung durch die freiwillige Teilnahme.

Der Median liegt bei 102'400 Franken im Jahr, also 8'500 Franken im Monat. Die mittlere Hälfte der Teilnehmenden liegt zwischen 88'700 und 120'000 Franken.

T3 — Löhne insgesamt

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22.

Kennzahl	Jahreslohn bei 100 %	standardisierter Monatslohn
1. Quartil	88'700	7'400
Median	102'400	8'500
3. Quartil	120'000	10'000
n	920	920

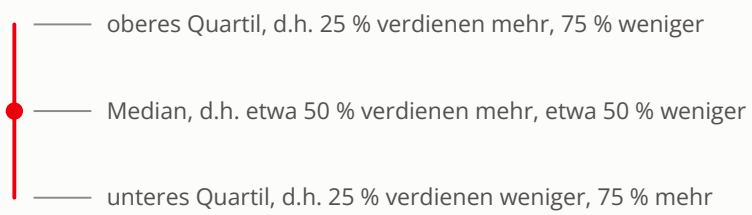
Der standardisierte Monatslohn ist der Jahreslohn bei 100 % geteilt durch 12. Das 95-%-Intervall des Hauptmedians steht in Anhang B, Tabelle B1.

Q1, Median und Q3 liegen ungefähr auf der 25-, 50- und 75-Prozent-Position der geordneten Löhne.

1.2 Lohn nach Hierarchiestufe

Die folgende Darstellung zeigt die Löhne nach Hierarchiestufe. Fünf Zeilen, alle mit genügend Antworten für Median und Quartile: Mitarbeit (434), Teamleitung (98), Abteilungsleitung (103), Geschäftsleitung (249) und eine Restkategorie «Andere» (26). Zehn Teilnehmende haben keine Stufe angegeben. «Andere» ist keine Hierarchiestufe und steht ausserhalb der Reihenfolge der vier Stufen.

Erläuterung

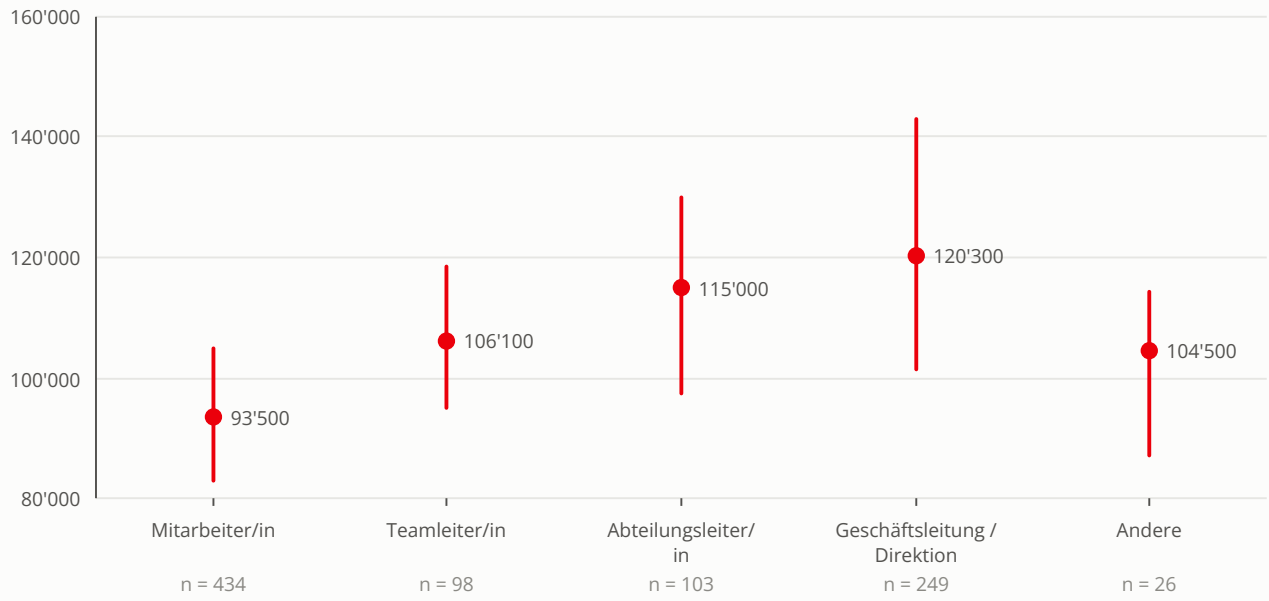


Fehlende Zahlen bedeuten zu kleine Stichprobe.

Lohn nach Hierarchiestufe

Jahreslohn brutto in Franken für ein Pensum von 100 Prozent

Quartilsbereich mit Medianpunkt, Werte zu Tabelle T4.



Die Werteachse beginnt nicht bei null. Fehlende Zahlen bedeuten zu kleine Stichprobe.

Erläuterung. Die Zahlen sind Grundlöhne ohne variable Vergütung: Sie wurde erfragt, aber nicht als Betrag. In der Geschäftsleitung kommt sie häufiger vor als in der Mitarbeit, 13 gegen 7 Prozent (B13). In welche Richtung und wie stark die fehlenden Beträge den Abstand verschieben würden, lässt sich aus der Häufigkeit nicht ableiten.

Zwischen Mitarbeit (93'500) und Geschäftsleitung (120'300) liegen 26'800 Franken, also 29 Prozent. Die Restkategorie «Andere» liegt mit 104'500 Franken zwischen Mitarbeit und Teamleitung.

T4 — Lohn nach Hierarchiestufe

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22.

910 Antworten, zusätzlich 10 ohne Angabe.

Klasse	n	Q1	Median	Q3
Mitarbeiter/in	434	82'900	93'500	104'900
Teamleiter/in	98	95'000	106'100	118'500
Abteilungsleiter/in	103	97'400	115'000	130'000
Geschäftsleitung / Direktion	249	101'400	120'300	143'000
Andere	26	87'100	104'500	114'300

1.3 Lohn nach Hierarchiestufe und Berufserfahrung

Die Tabelle verbindet Hierarchiestufe und Berufserfahrung in drei Erfahrungsklassen: bis 7, 8 bis 25, über 25 Jahre. Erfragt wurden sechs Klassen; in Kapitel 2 bleiben alle sechs erhalten. Die Restkategorie «Andere» (26) steht ausserhalb der Tabelle.

Acht der zwölf Kategorien aus Stufe und Erfahrung tragen Median und Quartile. Drei tragen nur einen Median: Teamleitung bis 7 Jahre, Teamleitung über 25 Jahre, Geschäftsleitung bis 7 Jahre. Die zwölfte trägt keine Zahl, Abteilungsleitung bis 7 Jahre mit 7 Antworten. Was «genug Antworten» heisst, steht im Methodenbericht: ein Median ab zehn, Quartile ab zwanzig.

Erläuterung. Fehlende Zahlen bedeuten zu wenige Antworten. Das betrifft vor allem Führungsfunktionen mit wenig Berufserfahrung.

In jeder Stufe steigt der Median mit der Erfahrung, und der Abstand zwischen den Stufen bleibt: bei 8 bis 25 Jahren 95'300 Franken in der Mitarbeit gegen 118'800 in der Geschäftsleitung. Die Geschäftsleitung mit bis zu 7 Jahren Erfahrung fällt mit 85'000 Franken aus der Reihe.

T23 — Lohn nach Hierarchiestufe und Berufserfahrung

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22.

Hierarchiestufe	bis 7 Jahre	8–25 Jahre	über 25 Jahre
Mitarbeiter/in	n = 132 74'800 **86'800** 96'000	n = 205 84'500 **95'300** 105'600	n = 97 89'400 **100'300** 114'800
Teamleiter/in	n = 14 zu wenige Antworten **92'000** zu wenige Antworten	n = 65 95'000 **106'600** 118'300	n = 18 zu wenige Antworten **114'500** zu wenige Antworten
Abteilungsleiter/in	n = 7 zu wenige Antworten **zu wenige Antworten** zu wenige Antworten	n = 53 96'200 **106'200** 126'000	n = 43 106'400 **120'600** 135'800
Geschäftsleitung / Direktion	n = 19 zu wenige Antworten **85'000** zu wenige Antworten	n = 134 102'400 **118'800** 136'400	n = 96 108'900 **130'000** 150'000
Andere (Restkategorie, ausserhalb der Kreuztabelle)	n = 26 87'100 **104'500** 114'300		

Tabellenbasis 909; 11 Einträge ohne eine der beiden Angaben. Die Erfahrungsklassen dieser Tabelle sind eine Darstellungszusammenlegung und ändern die Modellcodierung nicht.

Führungsfunktionen mit wenig Berufserfahrung sind in dieser Stichprobe selten. Das ist ein Befund, keine Datenlücke.

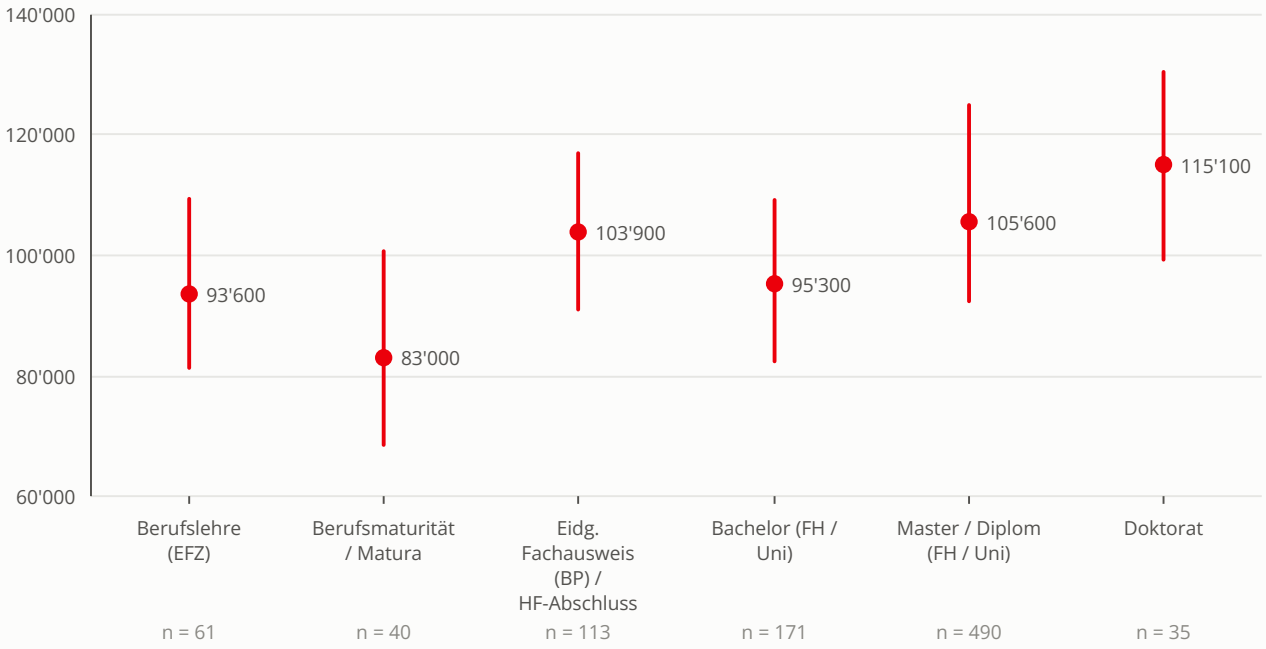
1.4 Lohn nach Ausbildung

Die folgende Darstellung zeigt die Löhne nach Ausbildung. Von den sieben erfragten Klassen sind die beiden untersten zusammengefasst (61 Antworten). Die übrigen zeigen Median und Quartile: «Doktorat» ist mit 35 Antworten die kleinste, «Master / Diplom» mit 490 von 910 die grösste.

Lohn nach Ausbildung

Jahreslohn brutto in Franken für ein Pensum von 100 Prozent

Quartilsbereich mit Medianpunkt, Werte zu Tabelle T9.



Die Werteachse beginnt nicht bei null. Fehlende Zahlen bedeuten zu kleine Stichprobe.

Erläuterung. Hier sind nur die Gruppen der Umfrage untereinander verglichen. Die Bildungsklassen sind Selbstauskünfte nach unseren Antwortmöglichkeiten und nicht die Klassen einer amtlichen Statistik. Der Vergleich mit der Gesamtwirtschaft steht in Abschnitt 4.1, mit den dort genannten Vorbehalten.

Der höchste Median steht beim Doktorat (115'100), der tiefste bei der Matura (83'000). Die Reihe steigt nicht durchgehend: Der Bachelor liegt mit 95'300 Franken unter der höheren Berufsbildung (103'900).

T9 — Lohn nach Ausbildung

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22. Die Klasse «Berufslehre (EFZ)» enthält auch 5 Antworten ohne formalen Abschluss; allein wäre die Gruppe zu klein.

910 Antworten, zusätzlich 10 ohne Angabe.

Klasse	n	Q1	Median	Q3
Berufslehre (EFZ)	61	81'300	93'600	109'400
Berufsmaturität / Matura	40	68'500	83'000	100'700
Eidg. Fachausweis (BP) / HF-Abschluss	113	91'000	103'900	117'000
Bachelor (FH / Uni)	171	82'400	95'300	109'200
Master / Diplom (FH / Uni)	490	92'400	105'600	125'000
Doktorat	35	99'300	115'100	130'500

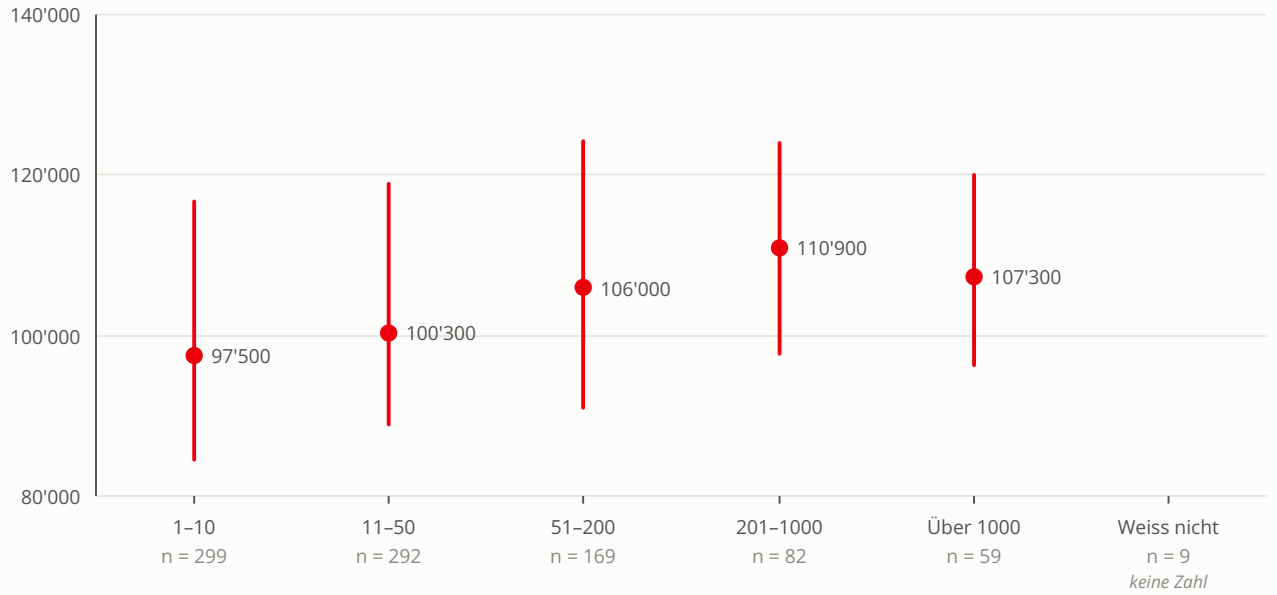
1.5 Lohn nach Grösse der Organisation

Die folgende Darstellung zeigt die Löhne nach der Grösse der Organisation, von 1 bis 10 bis über 1000 Mitarbeitenden. Neun Teilnehmende haben «weiss nicht» geantwortet; für sie ist kein Lohnwert ausgewiesen. Für zu kleine Gruppen war folgende Zusammenlegung vorgesehen: zuerst 201 bis 1000 mit über 1000, wenn nötig zusätzlich 51 bis 200.

Lohn nach Grösse der Organisation

Jahreslohn brutto in Franken für ein Pensum von 100 Prozent

Quartilsbereich mit Medianpunkt, Werte zu Tabelle T6.



Die Werteachse beginnt nicht bei null. Fehlende Zahlen bedeuten zu kleine Stichprobe.

Erläuterung. Ein Knick in der Reihe der fünf Mediane kann Zufall sein. Die Quartile zeigen, wie breit die Löhne innerhalb jeder Klasse streuen.

Der Median steigt von 97'500 Franken in der kleinsten Klasse auf 110'900 in der Klasse 201 bis 1000 und liegt in der grössten Klasse mit 107'300 wieder tiefer. Zwischen dem tiefsten und dem höchsten Klassenmedian liegen 13'400 Franken.

T6 — Lohn nach Organisationsgrösse

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22.

910 Antworten, zusätzlich 10 ohne Angabe.

Klasse	n	Q1	Median	Q3
1–10	299	84'500	97'500	116'700
11–50	292	88'900	100'300	118'900
51–200	169	91'000	106'000	124'200
201–1000	82	97'700	110'900	124'000
Über 1000	59	96'300	107'300	120'000
Weiss nicht	9	zu wenige Antworten	zu wenige Antworten	zu wenige Antworten

1.6 Organisationstypen

Ausgewiesen sind die Löhne aller Organisationstypen, die geantwortet haben, so wie 2016 erhoben wurde. Damit steht der Vergleich mit damals auf derselben Abgrenzung. Die folgende Tabelle trennt sie. Wo eine Gruppe zu klein ist, steht allein die Zahl der Antworten.

> **Erläuterung.** Der Gesamtwert hängt davon ab, welche Organisationstypen teilgenommen haben. Ihre Anteile in der Umfrage entsprechen nicht unbedingt ihren Anteilen im Sektor.

Vereine und Stiftungen, 829 der 920 Lohnangaben, liegen bei 101'900 Franken und damit knapp unter dem Median aller Antworten von 102'400. Öffentliche Institutionen (46) liegen mit 111'100 darüber, internationale Organisationen (34) mit 99'300 darunter.

T22 — Lohn nach Organisationstyp

Jahreslohn brutto in Franken für ein Pensum von 100 Prozent. Gerundet auf 100 Franken; die Zahl der Antworten ist exakt. Der Median über alle Typen steht in Tabelle T3. Wie er ausfällt, hängt an der Mischung der Typen, und die ist ein Ergebnis der Teilnahme, keine Eigenschaft des Sektors.

Organisationstyp	n	Q1	Median	Q3
Operative NPO / Verein	621	88'000	101'100	118'800
Operative Stiftung	163	90'000	104'000	120'400
Förderstiftung	29	92'300	113'800	128'000
Gemischte Stiftung	16	zu wenige Antworten	94'700	zu wenige Antworten
Öffentliche Institution	46	97'000	111'100	133'600
Internationale Organisation	34	84'000	99'300	114'400
Vereine und Stiftungen zusammen	**829**	**88'400**	**101'900**	**119'300**

11 Teilnehmende ohne Angabe des Organisationstyps. Die vier ersten Zeilen bilden zusammen die Zeile «Vereine und Stiftungen»; öffentliche Institutionen und internationale Organisationen sind darin nicht enthalten.

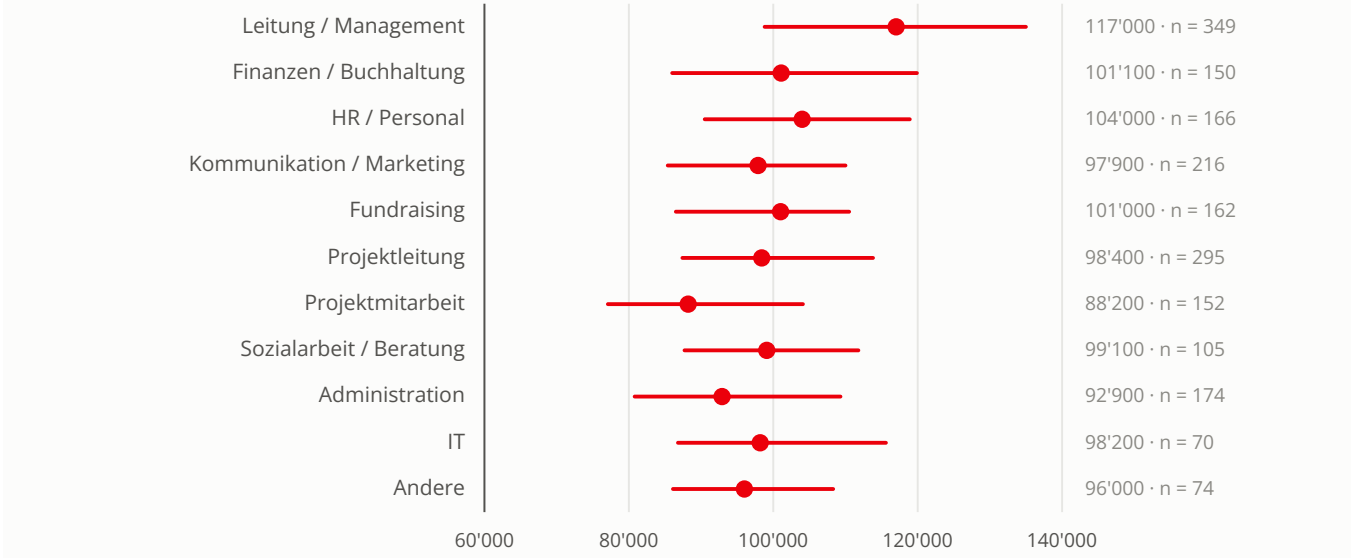
1.7 Tätigkeitsbereich und Tätigkeitsfeld

Die beiden folgenden Darstellungen zeigen zwei verschiedene Dinge. Der Tätigkeitsbereich ist die Aufgabe der Person, das Tätigkeitsfeld das Arbeitsgebiet der Organisation. Bei beiden Fragen waren mehrere Antworten möglich: 910 Teilnehmende nennen zusammen 1'913 Tätigkeitsbereiche, also im Schnitt zwei pro Person.

Lohn nach Tätigkeitsbereich

Jahreslohn brutto in Franken für ein Pensum von 100 Prozent

Quartilsbereich mit Medianpunkt, Werte zu Tabelle T5.

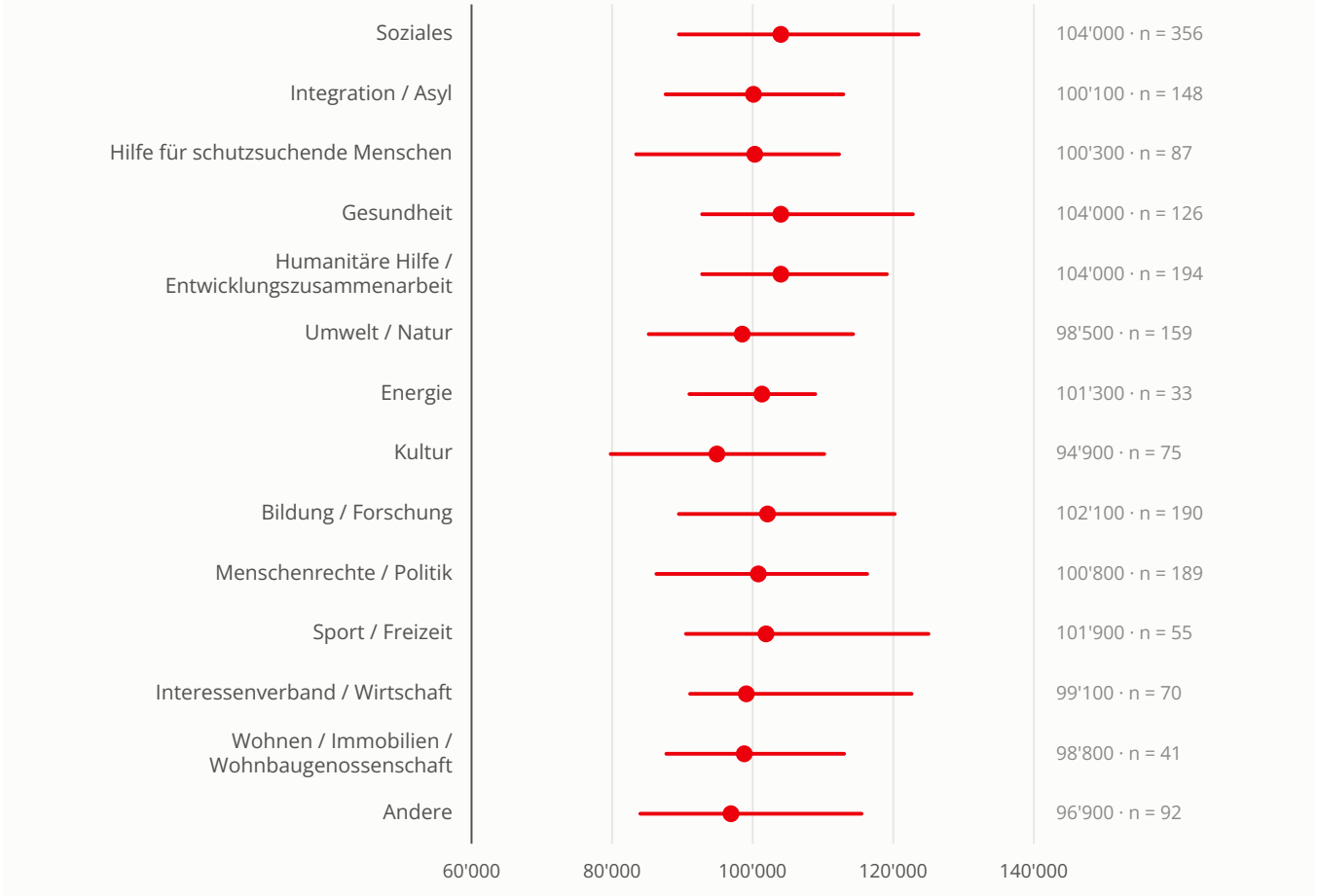


Franken. Die Werteachse beginnt nicht bei null. Fehlende Zahlen bedeuten zu kleine Stichprobe.

Lohn nach Tätigkeitsfeld der Organisation

Jahreslohn brutto in Franken für ein Pensum von 100 Prozent

Quartilsbereich mit Medianpunkt, Werte zu Tabelle T8.



Franken. Die Werteachse beginnt nicht bei null. Fehlende Zahlen bedeuten zu kleine Stichprobe.

Erläuterung. Eine Person erscheint in mehreren Zeilen. Die Zeilen ergeben zusammen keine Verteilung und summieren sich nicht. Der Median einer Zeile gilt für alle, die diesen Bereich mitgenannt haben, und nicht für die, die ausschliesslich in ihm arbeiten. Anhang B rechnet zum Vergleich die Mediane derer, die nur einen Bereich genannt haben.

Beim Tätigkeitsbereich reicht die Spanne von 88'200 Franken in der Projektmitarbeit bis 117'000 in der Leitung, also 28'800 Franken. Beim Tätigkeitsfeld der Organisation ist sie mit 9'100 Franken ein Drittel so breit.

T5 — Lohn nach Tätigkeitsbereich

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22.

Mehrere Antworten waren möglich: 1'913 Nennungen von 910 Teilnehmenden, die diese Frage beantwortet haben, im Schnitt 2,1 je Person. Eine Person erscheint in mehreren Zeilen. Die Zeilen ergeben zusammen keine Verteilung und summieren sich nicht.

Klasse	n	Q1	Median	Q3
Leitung / Management	349	98'800	117'000	135'000
Finanzen / Buchhaltung	150	86'000	101'100	119'900
HR / Personal	166	90'500	104'000	118'900
Kommunikation / Marketing	216	85'400	97'900	110'000
Fundraising	162	86'500	101'000	110'500
Projektleitung	295	87'400	98'400	113'800
Projektmitarbeit	152	77'100	88'200	104'100
Sozialarbeit / Beratung	105	87'700	99'100	111'800
Administration	174	80'800	92'900	109'300
IT	70	86'800	98'200	115'600
Andere	74	86'100	96'000	108'300

T8 — Lohn nach Tätigkeitsfeld der Organisation

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22.

Mehrere Antworten waren möglich: 1'815 Nennungen von 910 Teilnehmenden, die diese Frage beantwortet haben, im Schnitt 2,0 je Person. Eine Person erscheint in mehreren Zeilen. Die Zeilen ergeben zusammen keine Verteilung und summieren sich nicht.

Klasse	n	Q1	Median	Q3
Soziales	356	89'500	104'000	123'600
Integration / Asyl	148	87'600	100'100	112'900
Hilfe für schutzsuchende Menschen	87	83'400	100'300	112'300
Gesundheit	126	92'800	104'000	122'800
Humanitäre Hilfe / Entwicklungszusammenarbeit	194	92'800	104'000	119'100
Umwelt / Natur	159	85'200	98'500	114'300
Energie	33	91'000	101'300	108'900

Klasse	n	Q1	Median	Q3
Kultur	75	79'800	94'900	110'200
Bildung / Forschung	190	89'500	102'100	120'200
Menschenrechte / Politik	189	86'300	100'800	116'300
Sport / Freizeit	55	90'500	101'900	125'000
Interessenverband / Wirtschaft	70	91'100	99'100	122'600
Wohnen / Immobilien / Wohnbaugenossenschaft	41	87'700	98'800	113'000
Andere	92	84'000	96'900	115'500

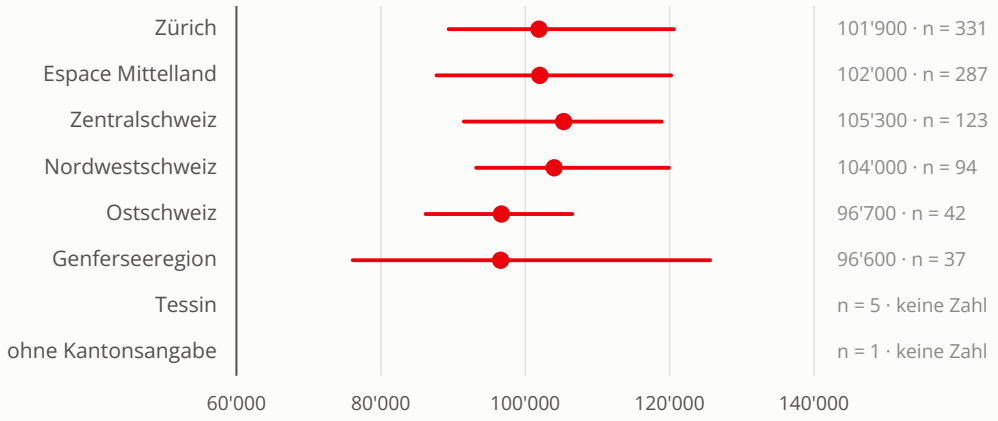
1.8 Lohn nach Grossregion

Die folgende Darstellung zeigt die Löhne nach den sieben Grossregionen des Bundesamts für Statistik. Die Antworten verteilen sich sehr ungleich: Zürich (331) und Espace Mittelland (287) tragen zusammen zwei Drittel. Das Tessin erhält mit 5 Antworten als einzige Grossregion keine Zahl. Der Kanton wurde erfragt, dient aber nicht als eigene Auswertung; drei der genannten Kantone kommen je einmal vor.

Lohn nach Grossregion

Jahreslohn brutto in Franken für ein Pensum von 100 Prozent

Quartilsbereich mit Medianpunkt, Werte zu Tabelle T7.



Franken. Die Werteachse beginnt nicht bei null. Fehlende Zahlen bedeuten zu kleine Stichprobe.

Erläuterung. Die regionale Verteilung der Teilnehmenden entspricht nicht derjenigen aller NPO-Beschäftigten. Anhang B zeigt eine Gegenrechnung mit grösserer Unsicherheit.

Die Mediane der sechs auswertbaren Grossregionen liegen zwischen 96'600 und 105'300 Franken. Das Tessin erhält mit fünf Antworten keinen Wert.

T7 — Lohn nach Grossregion

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22. Sieben BFS-Grossregionen.

Grossregion	n	Q1	Median	Q3
Zürich	331	89'400	101'900	120'600
Espace Mittelland	287	87'700	102'000	120'200
Zentralschweiz	123	91'500	105'300	118'900
Nordwestschweiz	94	93'200	104'000	119'900

Grossregion	n	Q1	Median	Q3
Ostschweiz	42	86'200	96'700	106'500
Genferseeregion	37	76'100	96'600	125'600
Tessin	5	zu wenige Antworten	zu wenige Antworten	zu wenige Antworten
ohne Kantonsangabe	1	zu wenige Antworten	zu wenige Antworten	zu wenige Antworten

Das Tessin (5 Antworten) erhält keinen Lohnwert. Die Häufigkeit wird ausgewiesen, ein Anteil nicht.

1.9 Lohn nach Hierarchiestufe und Grösse der Organisation

Die folgende Tabelle zeigt die Löhne nach Hierarchiestufe und Grösse der Organisation. Sie ist die am dünnsten besetzte des Kapitels: Vor dem Zusammenlegen haben ein Drittel der Felder zu wenige Antworten für einen Median. Kleine Fallzahlen und ergänzende Zellen werden zum Schutz der Teilnehmenden nicht ausgewiesen.

> **Erläuterung.** Die Tabelle trennt nicht, ob ein Unterschied von der Stufe oder von der Grösse kommt. Ein Satz wie «bei gleicher Grösse» lässt sich aus ihr nicht ableiten. Die Rechnungen in Kapitel 2 enthalten die Hierarchiestufe, nicht aber die Grösse der Organisation.

In der Geschäftsleitung steigt der Median von 110'000 Franken in den kleinsten Organisationen auf 149'000 in der Klasse 51 bis 200. In der Mitarbeit ist der Anstieg mit 88'000 bis 99'500 Franken flacher.

T12 — Lohn nach Hierarchiestufe und Organisationsgrösse

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22.

	1–10	11–50	51–200	201–1000	Über 1000	Weiss nicht
Mitarbeiter/in	Fallzahl nicht ausgewiesen 78'000 **88'000** 98'700	Fallzahl nicht ausgewiesen 82'100 **92'600** 103'600	n = 91 87'100 **96'000** 112'800	n = 37 91'000 **97'500** 111'300	Fallzahl nicht ausgewiesen 90'700 **99'500** 107'300	Fallzahl nicht ausgewiesen zu wenige Antworten
Teamleiter/in	n = 10 zu wenige Antworten **89'200** zu wenige Antworten	n = 32 91'700 **97'800** 115'600	n = 27 99'800 **106'600** 124'000	n = 17 zu wenige Antworten **112'000** zu wenige Antworten	n = 12 zu wenige Antworten **113'800** zu wenige Antworten	n = 0 zu wenige Antworten
Abteilungsleiter/in	Fallzahl nicht ausgewiesen 92'600 **97'200** 120'000	n = 31 96'400 **105'300** 122'800	n = 19 zu wenige Antworten **116'500** zu wenige Antworten	n = 18 zu wenige Antworten **125'600** zu wenige Antworten	n = 13 zu wenige Antworten **130'000** zu wenige Antworten	Fallzahl nicht ausgewiesen zu wenige Antworten
Geschäftsleitung / Direktion	Fallzahl nicht ausgewiesen 95'100 **110'000** 128'300	n = 72 110'300 **130'000** 145'400	n = 28 124'600 **149'000** 158'700	n = 6 zu wenige Antworten	Fallzahl nicht ausgewiesen zu wenige Antworten	n = 0 zu wenige Antworten
Andere	Fallzahl nicht ausgewiesen zu wenige Antworten	Fallzahl nicht ausgewiesen zu wenige Antworten **100'200** zu wenige Antworten	n = 4 zu wenige Antworten	n = 4 zu wenige Antworten	Fallzahl nicht ausgewiesen zu wenige Antworten	Fallzahl nicht ausgewiesen zu wenige Antworten

Kleine Fallzahlen und ergänzende Fallzahlen werden unterdrückt, damit sie nicht aus den Zeilen- oder Spaltensummen errechnet werden können. 11 der 30 Felder tragen keine Lohnzahl. 10 Antworten fehlt eine der beiden Angaben. Die Klassen 201 bis 1000 und über 1000 stehen hier einzeln und nicht zusammengelegt.

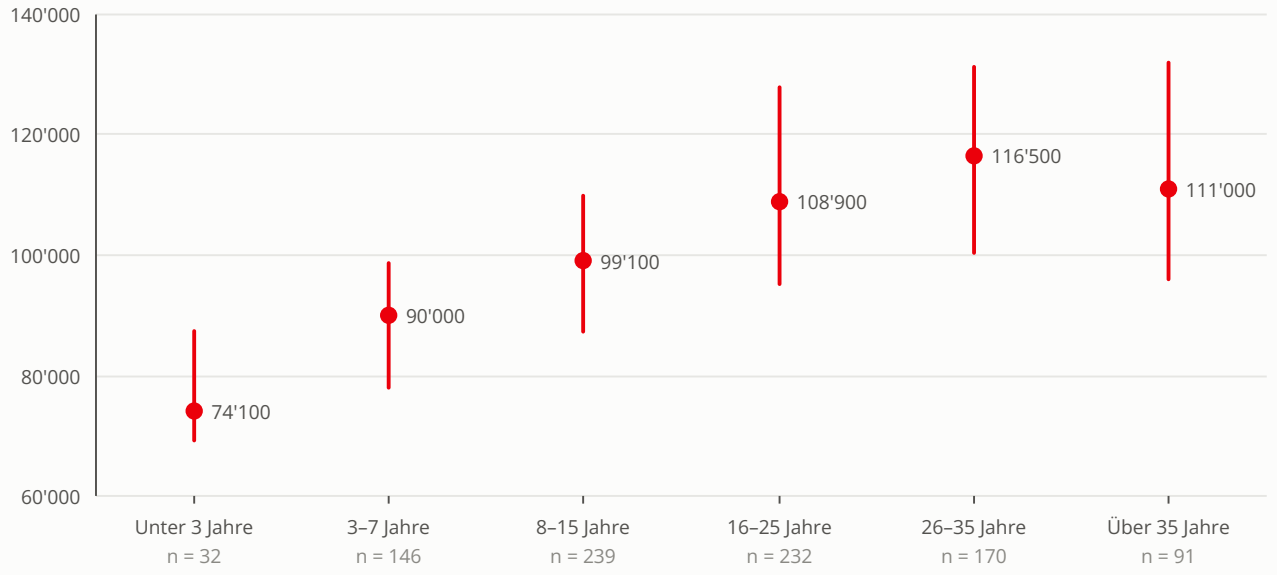
1.10 Berufserfahrung und Gesamtarbeitsvertrag

Die beiden folgenden Darstellungen zeigen die Löhne nach Berufserfahrung und nach Gesamtarbeitsvertrag. Die Berufserfahrung erscheint hier in allen sechs erfragten Klassen; die Zusammenfassung zu drei Klassen galt nur für die Tabelle in Abschnitt 1.3. Bei der Frage nach dem Gesamtarbeitsvertrag ist «weiss nicht» eine eigene Antwort und keiner der beiden anderen zugeschlagen.

Lohn nach Berufserfahrung

Jahreslohn brutto in Franken für ein Pensum von 100 Prozent

Quartilsbereich mit Medianpunkt, Werte zu Tabelle T10.



Die Werteachse beginnt nicht bei null. Fehlende Zahlen bedeuten zu kleine Stichprobe.

Lohn mit und ohne Gesamtarbeitsvertrag

Jahreslohn brutto in Franken für ein Pensum von 100 Prozent

Quartilsbereich mit Medianpunkt, Werte zu Tabelle T13.



Die Werteachse beginnt nicht bei null. Fehlende Zahlen bedeuten zu kleine Stichprobe.

Erläuterung. Berufserfahrung und Gesamtarbeitsvertrag stehen getrennt; eine Tabelle über beide Merkmale zusammen gibt es nicht.

Mit der Erfahrung steigt der Median von 74'100 Franken auf 116'500 in der Klasse 26 bis 35 Jahre; darüber liegt er mit 111'000 wieder tiefer. Mit Gesamtarbeitsvertrag liegt er bei 99'900 Franken und damit tiefer als ohne (104'000).

T10 — Lohn nach Berufserfahrung gesamt

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22.

910 Antworten, zusätzlich 10 ohne Angabe.

Klasse	n	Q1	Median	Q3
Unter 3 Jahre	32	69'200	74'100	87'400
3–7 Jahre	146	78'000	90'000	98'700
8–15 Jahre	239	87'300	99'100	109'900
16–25 Jahre	232	95'200	108'900	127'900
26–35 Jahre	170	100'400	116'500	131'300
Über 35 Jahre	91	96'000	111'000	132'000

T13 — Lohn mit und ohne Gesamtarbeitsvertrag

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22.

910 Antworten, zusätzlich 10 ohne Angabe.

Klasse	n	Q1	Median	Q3
Ja	111	84'500	99'900	116'400
Nein	625	91'000	104'000	124'200
Weiss nicht	174	84'300	95'000	107'500

2 Lohnunterschied Frauen und Männer

Dieses Kapitel hat drei Teile, die getrennt bleiben: was die Teilnehmenden über Lohngleichheit denken (2.1), welcher Lohnunterschied in ihren Angaben steht (2.2), und was von ihm bleibt, wenn man die erfragten Merkmale berücksichtigt (2.3). Die drei Zahlen beantworten drei verschiedene Fragen und sind nicht zu einer verrechnet.

Das Wort «diskriminiert» kommt hier nicht vor. Ein Lohnunterschied ist ein Unterschied zwischen Zahlen; woher er kommt, lässt sich aus diesen Angaben nicht bestimmen. Das gilt in beide Richtungen: Auch ein kleiner Unterschied belegt keine Gleichbehandlung.

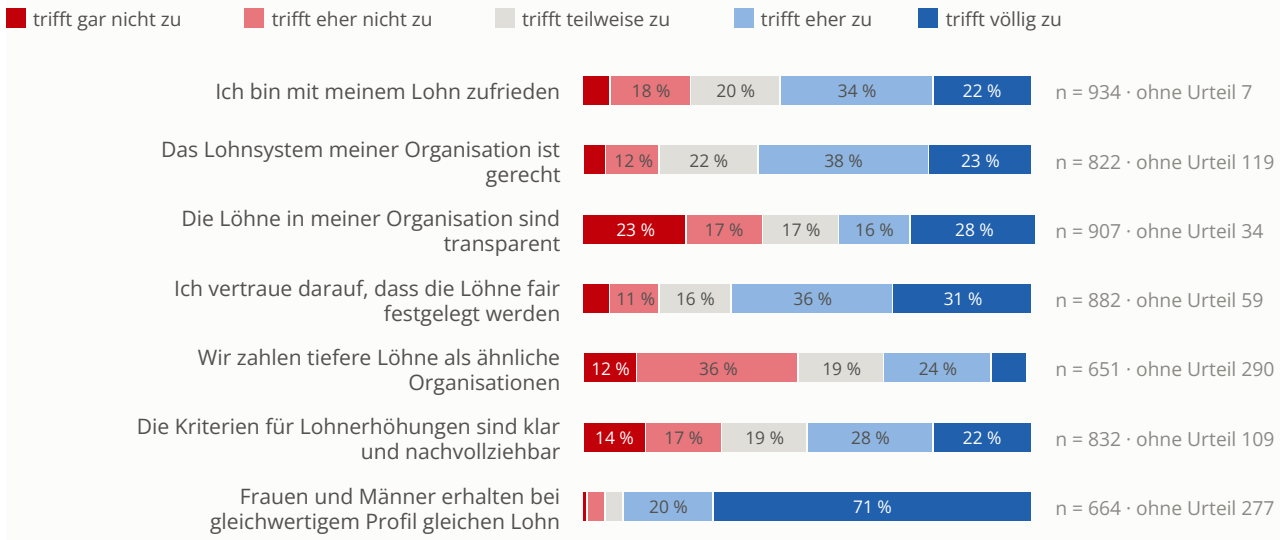
2.1 Einschätzung der Lohngleichheit

Erfragt wurde die Zustimmung zu gleichem Lohn bei gleichwertigem Profil, auf einer fünfstufigen Skala mit «Kann ich nicht beurteilen». Anders als 2016 nennt die Aussage keine Organisation. 277 von 941 Teilnehmenden wählen diese Ausweichantwort: 29 Prozent, gegenüber 4 bei der Lohntransparenz und 1 Prozent bei der Zufriedenheit.

Zustimmung zu den Aussagen

Anteil der Antworten je Stufe, von Ablehnung links nach Zustimmung rechts

Gerechnet von denen, die sich festgelegt haben (n je Zeile).



Die Antwort «kann ich nicht beurteilen» steht ausserhalb des Balkens und ist nicht in n enthalten. Anteile auf ganze Prozent gerundet; die fünf Stufen ergeben deshalb nicht immer genau 100.

Erläuterung. Die Prozentwerte stehen mit zwei Bezugsgrössen da: alle Antworten und nur die festgelegten Urteile. Die Einschätzung lässt sich nicht am gemessenen Lohnunterschied überprüfen: Kenntnis der Organisation und Zusammensetzung der verglichenen Gruppen unterscheiden sich.

Von denen, die sich festlegen, stimmen 91 Prozent zu. Über alle Antworten sind es 64 Prozent.

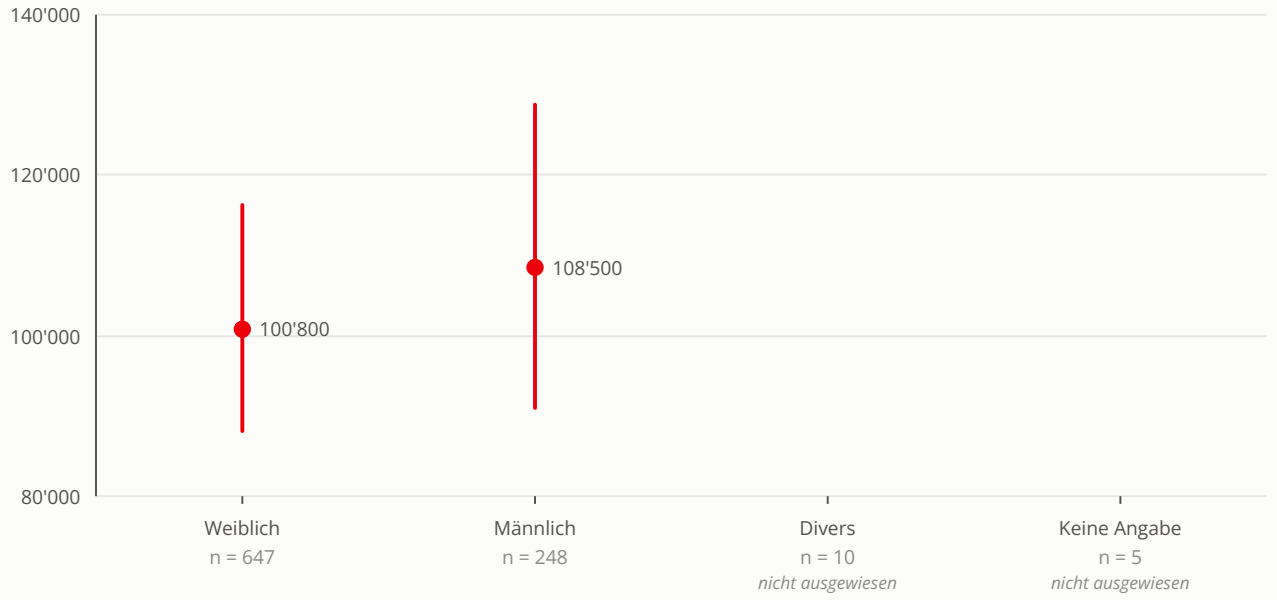
2.2 Roher Lohnunterschied

647 Frauen und 248 Männer gehen in den Lohnvergleich ein. «Divers» (10), «Keine Angabe» (5) und fehlende Angaben (10) erscheinen nur als Fallzahl, ohne Prozentwert oder eigene Lohnzahl. Zusammen sind das die 920 Antworten der Lohnbasis; ihre Herleitung steht im Methodenbericht, Abschnitt 1.6.

Lohn von Frauen und Männern

Jahreslohn brutto in Franken für ein Pensum von 100 Prozent

Quartilsbereich mit Medianpunkt, Werte zu Tabelle T11.



Die Werteachse beginnt nicht bei null. Fehlende Zahlen bedeuten zu kleine Stichprobe.

Erläuterung. Die Jahreslöhne sind auf 100 Prozent hochgerechnet. Roh heisst: Unterschiede in Hierarchiestufe, Erfahrung, Ausbildung, Pensum und Arbeitsgebiet sind nicht berücksichtigt. Die Hochrechnung setzt voraus, dass der Lohn gleichmässig mit dem Pensum steigt.

Der Median beträgt bei Frauen 100'800 Franken, bei Männern 108'500. Aus den ungerundeten Werten ergibt sich ein Abstand von 7'800 Franken oder 7 Prozent des Männermedians. Bei den Mittelwerten sind es 6'900 Franken oder 6 Prozent des Männermittelwerts.

T11 — Lohn von Frauen und Männern

Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf 100 Franken gerundet; die Fallzahlen sind exakt. Nach Organisationstyp getrennt in Tabelle T22. Mittelwerte stehen daneben, weil der Unterschied der Mittelwerte ein anderer ist als der der Mediane.

Klasse	n	Q1	Median	Q3	Mittelwert
Weiblich	647	88'100	100'800	116'300	104'400
Männlich	248	91'000	108'500	128'800	111'300
Divers	10	kein Lohnwert ausgewiesen	kein Lohnwert ausgewiesen	kein Lohnwert ausgewiesen	zu wenige Antworten
Keine Angabe	5	kein Lohnwert ausgewiesen	kein Lohnwert ausgewiesen	kein Lohnwert ausgewiesen	zu wenige Antworten
Unterschied Männer − Frauen			**7'800**		**6'900**

10 Teilnehmende ohne Angabe. Der Unterschied der Mediane sind 7 Prozent des Männermedians, der der Mittelwerte 6 Prozent des Männermittelwerts. «Divers» und «Keine Angabe» erhalten keine Lohnzahl.

2.3 Lohnunterschied unter Berücksichtigung ausgewählter Merkmale

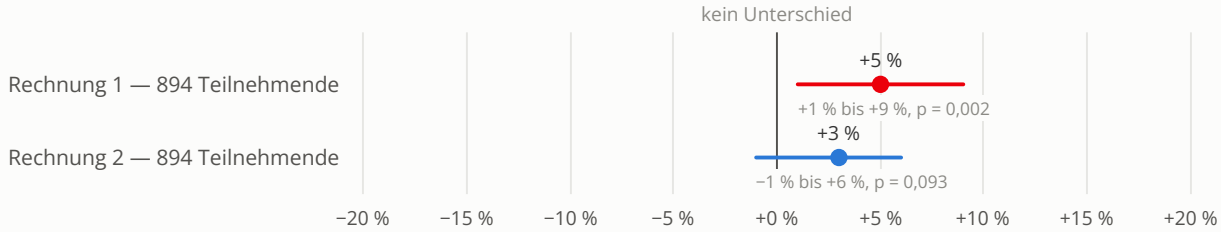
Frauen und Männer verteilen sich anders über Hierarchiestufen, Ausbildungen und Berufsjahre. Dieser Abschnitt fragt darum, wie gross der Lohnabstand zwischen Personen mit gleicher Ausbildung, gleicher Erfahrung und gleichem Alter ist. Eine zweite Rechnung hält zusätzlich Hierarchiestufe, Führungsverantwortung und Tätigkeitsbereich gleich. Beide beruhen auf der Modellbasis: 894 Personen mit Angaben zu jedem dieser Merkmale.

Gerechnet wird nicht mit Medianen je Gruppe, die anschliessend gemittelt würden. Alle 894 Angaben gehen gemeinsam in eine Schätzung ein, die jedem Merkmal einen eigenen Beitrag zum Lohn zuordnet; ausgewiesen ist der Beitrag, der dem Geschlecht zufällt, nachdem die übrigen ihren erhalten haben. Das Geschlecht ist dabei die gesuchte Grösse und keine Kontrolle: gleich gehalten werden die anderen Merkmale.

Lohnunterschied unter Berücksichtigung ausgewählter Merkmale

Lohn der Männer gegenüber dem der Frauen in Prozent, mit 95-Prozent-Bereich

Beide Rechnungen stehen nebeneinander; keine ist die richtige.



Berücksichtigte Merkmale

Geschlecht	beide Rechnungen
Ausbildung	beide Rechnungen
Berufserfahrung insgesamt	beide Rechnungen
Berufserfahrung im NPO-Bereich	beide Rechnungen
Alter	beide Rechnungen
Hierarchiestufe	nur Rechnung 2
Führungsverantwortung	nur Rechnung 2
Tätigkeitsbereich	nur Rechnung 2

Die Zahl ist nicht der unerklärte Teil des Unterschieds: sie gilt für Frauen und Männer, die sich in den erfragten Merkmalen gleichen.

Erläuterung. Dies ist keine Logib-Prüfung und kein Mass des unerklärten Lohnunterschieds. Dienstalter, Anforderungsniveau und Merkmale auf Organisationsebene fehlen. Beim Tätigkeitsbereich beschreibt ein Koeffizient die Mitnennung eines Bereichs, da mehrere Antworten möglich waren.

Der geschätzte Lohn der Männer liegt in der ersten Rechnung 5 Prozent höher als der der Frauen, in der zweiten 3 Prozent. Nur der erste Unterschied ist statistisch signifikant (z-Test mit robusten HC1-Standardfehlern: $p = 0{,}002$ und $p = 0{,}093$). Die zweite Rechnung belegt weder einen verbleibenden Unterschied noch gleiche Bezahlung.

Diese Prozentwerte sind nicht der Rest der 7 Prozent aus Abschnitt 2.2. Die 7 Prozent messen den Abstand zweier Mediane am Median der Männer. Die 5 und 3 Prozent hier schätzen einen Aufschlag auf den Lohn der Frauen. Beide Werte sind also von verschiedenen Löhnen aus gemessen und zeigen in verschiedene Richtungen. Der kleinere bedeutet nicht, dass von den 7 Prozent etwas übrig bleibt.

Warum keine der beiden Rechnungen die richtige ist. Die erste lässt Hierarchiestufe und Tätigkeitsbereich aussen vor. Ihr Wert enthält damit auch, dass Frauen und Männer unterschiedlich häufig in Leitungsfunktionen sitzen. Die zweite rechnet diesen Unterschied heraus. Sie nimmt dafür in Kauf, dass die Hierarchiestufe selbst ein Ergebnis sein kann: Wer seltener befördert wird, steht tiefer in der Stufe, und ein Teil des Lohnabstands verschwindet dann in einem Merkmal, statt sichtbar zu bleiben. Die erste Rechnung beantwortet die Frage, wie gross der Abstand zwischen vergleichbar ausgebildeten und erfahrenen Personen ist. Die zweite beantwortet, wie gross er zwischen Personen auf derselben Stufe ist. Das sind zwei sinnvolle Fragen mit verschiedenen Antworten, und keine der beiden Antworten ist der bereinigte Lohnunterschied.

3 Weitere Ergebnisse

3.1 Tieferen Lohn in Kauf nehmen, und Motivation

Die folgenden Darstellungen zeigen, unter welchen Bedingungen die Teilnehmenden einen tieferen Lohn in Kauf nehmen würden und was sie motiviert. Fragewortlaut und Zahl der Antworten stehen bei der jeweiligen Darstellung.

Erläuterung. Die Fragen waren 2016 und 2020 anders formuliert. Die Antworten lassen sich deshalb nicht vergleichen.

Am ehesten wird ein tieferer Lohn für eine sinnstiftende Tätigkeit in Kauf genommen (87 Prozent), am wenigsten für das Ansehen der Organisation (43 Prozent). Bei der Motivation stehen der Beitrag zur Gesellschaft und die eigenen Überzeugungen zuoberst, die faire Entlöhnung mit 22 Prozent der Teilnehmenden zuunterst.

T17 — Tieferen Lohn in Kauf nehmen, und Motivation

Gezählt über alle 954 Einträge der Auswertung. Eine Ausprägung erscheint ab 3 Antwortenden, ein Anteil ab 20, sonst steht ein Strich; «ohne Angabe» und «nicht gefragt» stehen auch darunter. Gerundete Anteile ergeben nicht immer 100 Prozent. Die Spalte «zusammen» ist der Anteil der beiden ersten Antworten zusammen, gerundet nach der Addition; die beiden gedruckten Prozentzahlen ergeben darum nicht immer genau diesen Wert. Der Fragestamm lautet: «Ich nehme einen tieferen Lohn in Kauf, wenn folgender Punkt erfüllt ist.»

Punkt	n	deutlich tieferer Lohn ist ok	leicht tieferer Lohn ist ok	zusammen	eher nicht	keinesfalls
flexible Arbeitszeiten	935	14 %	56 %	70 %	25 %	5 %
Arbeit von zuhause	935	10 %	44 %	54 %	34 %	12 %
ideal gelegener Arbeitsort	935	14 %	61 %	75 %	20 %	5 %
sinnstiftende Tätigkeit	935	20 %	67 %	87 %	10 %	3 %
Wertschätzung der eigenen Leistung	935	11 %	53 %	65 %	27 %	8 %
Pensum anpassen können	935	8 %	51 %	59 %	34 %	7 %
Ansehen der Organisation	935	6 %	37 %	43 %	40 %	17 %
Möglichkeiten zur Weiterentwicklung	935	9 %	62 %	71 %	24 %	4 %

Frage	Ausprägung	n	Anteil
Motivation für die Arbeit in einer NPO, Mehrfachauswahl, 2'850 Nennungen von 934 Teilnehmenden, die diese Frage beantwortet haben	Positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten	772	83 %
	Werte und Ziele entsprechen meinen persönlichen Überzeugungen	754	81 %
	Persönliche und berufliche Weiterentwicklung	326	35 %
	Meine Fähigkeiten für einen guten Zweck einsetzen	722	77 %
	Faire Entlöhnung und gute Arbeitsbedingungen	210	22 %
	Andere	66	7 %
	ohne Angabe	20	2 %

3.2 Zufriedenheit, Transparenz und Lohnfestlegung

Die Darstellung zeigt die Zustimmung zu Aussagen über den eigenen Lohn; Lohngleichheit steht in Abschnitt 2.1. Bei der Lohnfestlegung bleibt «weiss nicht» eine eigene Antwort.

Erläuterung. Jeder Prozentwert ist zweimal angegeben: einmal von allen gerechnet, die diese Aussage beantwortet haben — das ist die Zahl in der Spalte «n» —, einmal von denen, die sich festgelegt haben. Die Möglichkeit «Kann ich nicht beurteilen» wird sehr unterschiedlich oft gewählt, von unter einem Prozent bei der Zufriedenheit bis zu fast einem Drittel bei Einschätzungen über die Organisation. Eine gemeinsame Kennzahl über alle Aussagen gibt es nicht; sie hätte keine klare Bezugsgruppe.

55 Prozent sind mit ihrem Lohn zufrieden, 42 Prozent halten die Löhne in ihrer Organisation für transparent. Bei 63 Prozent wird der Lohn über feste Lohnbänder festgelegt, bei 27 Prozent im Gespräch; 8 Prozent wissen es nicht. 45 Prozent halten die Kriterien für Lohnerhöhungen für klar und nachvollziehbar, also weniger als die Hälfte.

T16 — Zufriedenheit, Transparenz und Lohnfestlegung

Gezählt über alle 954 Einträge der Auswertung. Eine Ausprägung erscheint ab 3 Antwortenden, ein Anteil ab 20, sonst steht ein Strich; «ohne Angabe» und «nicht gefragt» stehen auch darunter. Gerundete Anteile ergeben nicht immer 100 Prozent. Jeder Anteil steht zweimal: von allen gerechnet, die diese Aussage beantwortet haben — das ist die Zahl in der Spalte «n» —, und von denen, die sich festgelegt haben. «Kann ich nicht beurteilen» ist eine eigene Antwort und keiner Stufe zugeschlagen. Die Aussage zur Lohngleichheit erscheint zusätzlich in Abschnitt 2.1.

Aussage	n	davon ohne Urteil	Zustimmung, alle	Zustimmung, Festgelegte
Ich bin zufrieden mit meinem aktuellen Lohn	941	7	55 %	56 %
Das Lohnsystem in meiner Organisation ist gerecht	941	119	54 %	61 %
In meiner Organisation sind die Löhne transparent	941	34	42 %	44 %
Ich vertraue darauf, dass die Löhne fair festgelegt werden	941	59	63 %	67 %
Meine Organisation bezahlt unterdurchschnittliche Löhne	941	290	22 %	32 %
Die Kriterien für Lohnerhöhungen sind klar und nachvollziehbar	941	109	45 %	50 %
Frauen und Männer erhalten bei gleichwertigem Profil denselben Lohn	941	277	64 %	91 %

Zustimmung heisst «trifft eher zu» oder «trifft völlig zu». Die fünf Stufen einzeln stehen in der Grafik zu Abschnitt 2.1.

Frage	Ausprägung	n	Anteil
Wie der Lohn festgelegt wird	Feste Lohnbänder / Funktionsstufen	591	63 %
	Individuelle Verhandlung / Gespräch	257	27 %
	Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	20	2 %
	Weiss nicht	73	8 %
	ohne Angabe	13	1 %
Wie einsehbar die Löhne sind	Offen einsehbar	294	31 %
	Auf Anfrage	178	19 %
	Vertraulich	180	19 %
	Gar nicht zugänglich	178	19 %
	Weiss nicht	111	12 %
	ohne Angabe	13	1 %

3.3 Lohnverhandlung und die Bereitschaft, den Sektor zu verlassen

Die folgende Darstellung zeigt, wer den Lohn in den letzten zwei Jahren verhandelt hat und wer den NPO-Sektor für deutlich mehr Lohn verlassen würde. Letzteres wurde mit einer fünfstufigen Zustimmungsskala erfragt: Die Aussage nennt eine Bedingung, keine konkrete Wechselabsicht. Die Vergleiche nach Geschlecht waren vor der Auswertung festgelegt.

Erläuterung. Ob Verhandeln den Lohn erhöht, lässt sich daraus nicht ableiten. Verhandlungsspielraum, Stellenwechsel und die Arbeitsmarktlage beim Stellenantritt wurden nicht erfragt und können sich zwischen den Gruppen unterscheiden.

37 Prozent haben in den letzten zwei Jahren den Lohn verhandelt: 22 Prozent mit Erfolg, 15 Prozent ohne. Der Aussage, sie würden den Sektor für deutlich mehr Lohn verlassen, stimmen 21 Prozent zu, 56 Prozent lehnen sie ab; zwischen Frauen (20) und Männern (21 Prozent) ist der Abstand klein.

T18 — Lohnverhandlung und Bereitschaft, den Sektor zu verlassen

Gezählt über alle 954 Einträge der Auswertung. Eine Ausprägung erscheint ab 3 Antwortenden, ein Anteil ab 20, sonst steht ein Strich; «ohne Angabe» und «nicht gefragt» stehen auch darunter. Gerundete Anteile ergeben nicht immer 100 Prozent. Die zweite Frage ist eine fünfstufige Zustimmungsaussage und keine Ja-oder-Nein-Frage.

Frage	Ausprägung	n	Anteil
Lohn in den letzten zwei Jahren verhandelt	Ja, erfolgreich	209	22 %
	Ja, ohne Erfolg	139	15 %
	Nein	587	63 %
	ohne Angabe	19	2 %

Aussage: «Ich würde den NPO-Sektor verlassen, wenn ich anderswo deutlich mehr verdienen könnte.»

Gruppe	n	lehnt ab	teilweise	stimmt zu
alle Teilnehmenden	935	56 %	23 %	21 %
Frauen	660	56 %	23 %	20 %
Männer	257	60 %	19 %	21 %

«Lehnt ab» sind die Stufen «trifft gar nicht zu» und «trifft eher nicht zu», «stimmt zu» die Stufen «trifft eher zu» und «trifft völlig zu». Die Aussage ist eine Bedingung und keine Absicht: Sie sagt nicht, dass jemand den Sektor verlässt.

3.4 Monatslöhne, Nebenleistungen, variable Anteile und Lohnentwicklung

Die folgenden Darstellungen zeigen Monatslöhne (12, 13 oder 14), Nebenleistungen, variable Vergütung und Lohnentwicklung. Bei den Nebenleistungen waren mehrere Antworten möglich: 945 Teilnehmende machen zusammen 2'558 Angaben; 64 davon sagen, es gebe keine Leistung, die übrigen nennen eine.

Erläuterung. Die variablen Anteile erscheinen in vier Klassen; eine Lohntabelle nach der Höhe des variablen Anteils wird nicht ausgewiesen. Bei der Lohnentwicklung steht «neu angestellt» getrennt von den übrigen Antworten.

Vier von fünf Teilnehmenden erhalten dreizehn Monatslöhne, und 91 Prozent haben keinen variablen Anteil. Bei knapp der Hälfte ist der Lohn in den letzten zwölf Monaten gleich geblieben, bei gut einem Drittel gestiegen und bei 3 Prozent gesunken. Flexible Arbeitszeiten nennen 669 der 945 Teilnehmenden, ein Weiterbildungsbudget 498, ein GA oder Halbtax 456.

T25 — Anzahl Monatslöhne

Gezählt über alle 954 Einträge der Auswertung. Eine Ausprägung erscheint ab 3 Antwortenden, ein Anteil ab 20, sonst steht ein Strich; «ohne Angabe» und «nicht gefragt» stehen auch darunter. Gerundete Anteile ergeben nicht immer 100 Prozent. Die Zahl der Monatslöhne geht in jeden Lohnwert ein, der als Monatsbetrag angegeben wurde: Dort ist der Jahreslohn der Betrag mal die Zahl der Monatslöhne, hochgerechnet auf ein Pensum von 100 Prozent. Ein als Jahresbetrag angegebener Lohn wird allein auf das Pensum hochgerechnet; die Zahl der Monatslöhne steckt dort schon im Betrag.

Monatslöhne pro Jahr	n	Anteil
12	190	20 %
13	761	80 %
14	3	0 %

T15 — Nebenleistungen, variable Anteile und Lohnentwicklung

Gezählt über alle 954 Einträge der Auswertung. Eine Ausprägung erscheint ab 3 Antwortenden, ein Anteil ab 20, sonst steht ein Strich; «ohne Angabe» und «nicht gefragt» stehen auch darunter. Gerundete Anteile ergeben nicht immer 100 Prozent. Bei den Nebenleistungen waren mehrere Antworten möglich; der Anteil ist dort auf die Teilnehmenden gerechnet und nicht auf die Nennungen, und die Spalte summiert sich deshalb nicht auf hundert Prozent. «Keine» ist eine Antwort und keine fehlende Angabe.

Frage	Ausprägung	n	Anteil
Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers, Mehrfachauswahl, 2'558 Nennungen von 945 Teilnehmenden, die diese Frage beantwortet haben	Überobligatorische Pensionskasse	321	34 %
	Weiterbildungsbudget	498	53 %
	Zusätzliche Ferientage	234	25 %
	Flexible Arbeitszeiten	669	71 %
	Kinderbetreuung / Kita-Beiträge	22	2 %
	Freiwillige Kinder-/Ausbildungszulage	128	14 %
	GA / Halbtax	456	48 %
	Verbilligte Mahlzeiten	81	9 %

Frage	Ausprägung	n	Anteil
	Weitere	85	9 %
	Keine	64	7 %
	ohne Angabe	9	1 %
Variabler Lohnbestandteil	Nein	856	91 %
	Ja, bis 5%	59	6 %
	Ja, 5–15%	22	2 %
	Ja, über 15%	8	1 %
	ohne Angabe	9	1 %
Lohnentwicklung in den letzten zwölf Monaten	Gestiegen	328	35 %
	Gleich geblieben	468	50 %
	Gesunken	29	3 %
	Neu angestellt (kein Vorjahresvergleich möglich)	120	13 %
	ohne Angabe	9	1 %

3.5 Teilzeit

Die folgende Darstellung zeigt vier Dinge: das Pensum, ob die Teilzeit gewollt ist, die Gründe und den Wunsch nach Änderung. Lohnzahlen kommen hier keine vor; Teilzeit erscheint im Lohnteil allein über die Hochrechnung auf 100 Prozent. Gefragt wurden nur Teilnehmende mit einem Pensum unter 100 Prozent, das sind 789; geantwortet haben 781, bei den Gründen 778, wo mehrere Antworten möglich waren.

> **Erläuterung.** Bei den Gründen für Teilzeit wurde während der Erhebung die Behandlung von «Keine Angabe» geändert: Vorher liess sie sich zusammen mit einem Sachgrund wählen, nachher nicht mehr. Wo das vorkam, zählt die Antwort als Sachgrund. Die getrennte Prüfung vor und nach der Änderung steht in Anhang B.

Das mittlere Pensum liegt bei 80 Prozent. Knapp drei Viertel der Teilzeitarbeitenden nennen die Teilzeit ganz oder überwiegend gewünscht, und 75 Prozent wollen am Pensum nichts ändern. Der häufigste Grund ist mehr Zeit für Erholung, Freizeit oder persönliche Interessen, der zweithäufigste die Betreuung von Kindern.

T14 — Teilzeit: Pensum, Freiwilligkeit, Gründe und Wunsch

Gezählt über alle 954 Einträge der Auswertung. Eine Ausprägung erscheint ab 3 Antwortenden, ein Anteil ab 20, sonst steht ein Strich; «ohne Angabe» und «nicht gefragt» stehen auch darunter. Gerundete Anteile ergeben nicht immer 100 Prozent. Gefragt wurden nach dem Pensum alle Teilnehmenden, nach Freiwilligkeit, Gründen und Wunsch nur die mit einem Pensum unter 100 Prozent, nach dem gewünschten Pensum nur, wer eine Änderung wollte. Wer eine Frage nie gesehen hat, steht in der Zeile «nicht gefragt»; «ohne Angabe» zählt allein die Nichtantworten innerhalb der befragten Gruppe und rechnet den Anteil auf diese Gruppe. Für das Pensum stehen Quartile und keine Klassen. Das gewünschte Pensum steht in Zehnerschritten; die Grenzen folgen dem Zehnerschritt und nicht der beobachteten Verteilung.

Grösse	Wert
Teilnehmende mit Pensumsangabe	954
unteres Quartil	60 %
Median	80 %

Grösse	Wert
oberes Quartil	85 %
volles Pensum (100 Prozent)	165 (17 %)
Pensum unter 100 Prozent, nach Freiwilligkeit, Gründen und Wunsch gefragt	789

Frage	Ausprägung	n	Anteil
Ist die Teilzeit gewünscht?	Vollständig gewünscht	453	58 %
	Überwiegend gewünscht	122	16 %
	Teils gewünscht, teils durch Umstände bedingt	146	19 %
	Überwiegend durch äussere Umstände bedingt	54	7 %
	Keine Angabe	6	1 %
	nicht gefragt	165	17 %
	ohne Angabe	8	1 %
Gründe für die Teilzeit, Mehrfachauswahl, 1'475 Nennungen von 778 Teilnehmenden, die diese Frage beantwortet haben	Mein Arbeitgeber ermöglicht kein höheres Pensum	227	29 %
	Betreuung von Kindern	252	32 %
	Betreuung oder Pflege von Angehörigen	23	3 %
	Bewusste Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit in der Partnerschaft	144	19 %
	Mehr Zeit für Erholung, Freizeit oder persönliche Interessen	386	50 %
	Aus- oder Weiterbildung, Studium, Umschulung	88	11 %
	Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit	66	8 %
	Finanzielle oder steuerliche Gründe (ein höheres Pensum lohnt sich kaum)	15	2 %
	Gesundheitliche Gründe	64	8 %
	Politisches Amt / Ehrenamt	109	14 %
	Andere Gründe	95	12 %
	Keine Angabe	6	1 %
	nicht gefragt	165	17 %
	ohne Angabe	11	1 %
Wunsch nach Änderung des Pensums	Ich möchte mein Pensum reduzieren	64	8 %
	Mein Pensum passt so, wie es ist	588	75 %
	Ich möchte mein Pensum erhöhen	129	17 %
	nicht gefragt	165	17 %
	ohne Angabe	8	1 %

Gewünschtes Pensum in Prozent	n	Anteil
unter 50	9	5 %
50–59	12	6 %
60–69	41	22 %
70–79	33	18 %
80–89	51	27 %
90–99	18	10 %
100	22	12 %
nicht gefragt	761	80 %
ohne Angabe	7	4 %

3.6 Praktika und Mandate

Die folgende Darstellung zählt Praktika (9) und Mandate oder Aufträge (11) getrennt von den übrigen Anstellungen. Honorare decken auch Sozialabgaben und Risiko ab, Praktikumslöhne folgen eigenen Regeln. Beide Gruppen sind deshalb in den Lohnwerten von Kapitel 1 nicht enthalten.

Erläuterung. Wegen der wenigen Antworten sind keine Lohnwerte ausgewiesen. Über die Höhe von Praktikumslöhnen im NPO-Bereich lässt sich damit nichts sagen.

Neun Praktika und elf Mandate stehen 858 unbefristeten und 66 befristeten Anstellungen gegenüber.

T24 — Anstellungsverhältnis, Praktika und Mandate

Gezählt über alle 954 Einträge der Auswertung. Eine Ausprägung erscheint ab 3 Antwortenden, ein Anteil ab 20, sonst steht ein Strich; «ohne Angabe» und «nicht gefragt» stehen auch darunter. Gerundete Anteile ergeben nicht immer 100 Prozent. Praktika und Mandate tragen keinen Lohnwert; hier steht allein ihre Zahl.

Frage	Ausprägung	n	Anteil
Anstellungsverhältnis	Unbefristet	858	91 %
	Befristet	66	7 %
	Praktikum / Trainee	9	1 %
	Mandat / Auftrag	11	1 %
	ohne Angabe	10	1 %

3.7 Offene Antworten

366 Teilnehmende haben mindestens eine der beiden Fragen genutzt, 317 die erste und 248 die zweite. 467 Antworten tragen eine zuordenbare Aussage.

Der häufigste Wunsch ist nicht mehr Lohn. 111 der 267 Antworten zur Lohnpolitik, 42 Prozent, verlangen Transparenz: einsehbare Löhne, Lohnbänder oder Lohnsysteme. Das ist der am sichersten gemessene Befund der Codierung. 48 nennen ein höheres Lohnniveau, vorläufig.

Dahinter stehen zwei Kriterien, und sie schliessen sich nicht aus: 28 Antworten wollen Erfahrung angerechnet sehen, 45 wollen Leistung, Verantwortung und Funktion zählen lassen; einzelne Antworten nennen beides. 25 Antworten erklären stattdessen die Mittelknappheit ihrer Organisation.

Bei der zweiten Frage verlangen 118 der 200 Antworten, 59 Prozent, Vergleichswerte. Die häufigste genannte Achse ist die Funktion (58), nicht die Grösse und nicht die Region. 38 fragen, nach welchen Systemen andere einreihen.

Erläuterung. Abschnitt 3.2 misst eine Einschätzung: 45 Prozent halten die Kriterien für Lohnerhöhungen für klar. Die offenen Antworten nennen, was einsehbar sein soll: Lohnbänder und eine nachvollziehbare Einreihung. Sie stammen nicht allein von denen, welche die Kriterien für unklar halten: Die Codierung sagt, welche Kategorie eine Antwort trägt, nicht wie dieselbe Person die Frage nach den Kriterien beantwortet hat.

T19 — Wünsche an die Lohnpolitik der Organisation

Was die Antwort verlangt	Antworten	Anteil	Alpha	Stufe
Transparenz: Löhne oder Lohnbänder einsehbar	111	42 %	0,98	tragfähig
Nachvollziehbare Kriterien und ein Lohnsystem	73	27 %	0,68	vorläufig
Höheres Lohnniveau	48	18 %	0,73	vorläufig
Leistung, Verantwortung und Funktion honorieren	45	17 %	0,81	tragfähig
Teuerungsausgleich und regelmässige Anpassung	44	16 %	0,76	vorläufig
Berufserfahrung und Ausbildung anrechnen	28	10 %	0,90	tragfähig
Die Mittel der Organisation sind die Grenze	25	9 %	0,91	tragfähig
Anderes	18	7 %	unter 0,667	kein Befund
Nebenleistungen und Vorsorge	9	3 %	unter 0,667	—
Dass Lohn vom Nachfragen abhängt, ist der Mangel	8	3 %	0,79	—
Kleinere Lohnschere zwischen Leitung und Basis	8	3 %	0,79	—
Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern	7	3 %	0,85	—
Zufrieden, kein Wunsch	6	2 %	1,00	—
Arbeitszeit und Pensum	5	2 %	unter 0,667	—

317 Teilnehmende haben diese Frage beantwortet (33 % der Auswertungsbasis); 50 Antworten blieben unter zwanzig Zeichen und sind nicht codiert; das Kriterium zählt Zeichen, nicht Inhalt. Basis sind die 267 Antworten mit einer codierbaren Aussage, nicht die Zahl der Teilnehmenden. Eine Antwort kann bis zu drei Kategorien tragen; darum summieren die Zeilen auf mehr als die Basis. ***Alpha*** *ist Krippendorffs Alpha zwischen zwei unabhängigen Codierungen, gemessen vor dem Auflösen der Abweichungen; es sagt, wie sicher eine Kategorie zu erkennen war, nicht wie häufig sie vorkommt. Die* ***Stufe*** *folgt der vor der Auswertung festgelegten Regel: ab 0,80 trägt die Kategorie einen Befund, zwischen 0,667 und 0,80 nur einen vorläufigen Schluss, darunter keinen. Ein Strich steht, wo unter zehn Nennungen für eine Stufe zu wenige sind. Vollständig gleich zugeordnet haben beide Codierungen 176 der 267 Antworten (66 %). Kein Wortlaut wird abgedruckt; einzelne Antworten wären mit Ortskenntnis zuordenbar. Das Verfahren und seine Grenzen stehen im Methodenbericht, Abschnitt 1.13. Unter der Ausweisschwelle von drei Antworten und darum ohne Zahl: Kritik an der Erhebung.*

T26 — Hilfreiche Informationen zu Löhnen in NPO

Was die Antwort verlangt	Antworten	Anteil	Alpha	Stufe
Vergleich nach Funktion oder Position	58	29 %	0,92	tragfähig
Vergleichswerte, ohne genanntes Merkmal	53	27 %	0,88	tragfähig
Nach welchen Systemen und Kriterien andere einreihen	38	19 %	0,87	tragfähig
Vergleich nach Organisationsgrösse, Typ oder Feld	37	19 %	0,78	vorläufig
Offenlegung und Transparenz	26	13 %	0,84	tragfähig
Vergleich nach Alter, Erfahrung oder Ausbildung	22	11 %	0,81	tragfähig
Hilfe für die eigene Lohnverhandlung	17	9 %	0,93	tragfähig
Das Gesamtpaket: Vorsorge, Leistungen, Arbeitszeit	11	6 %	0,95	tragfähig
Vergleich nach Region oder Sprachregion	9	5 %	0,94	—
Anderes	9	5 %	0,69	—
Kritik an der Erhebung oder der Vergleichbarkeit	8	4 %	0,93	—
Ein Werkzeug: Lohnrechner, Verzeichnis, Abfrage	7	4 %	0,92	—
Vergleich zu Privatwirtschaft oder Verwaltung	7	4 %	0,93	—
Lohnangabe im Stelleninserat	6	3 %	1,00	—
Lohnschere und Höchstlohn	5	3 %	0,91	—
Vergleich nach Geschlecht	5	3 %	0,89	—
Eine Branchenregelung, etwa ein Gesamtarbeitsvertrag	3	2 %	1,00	—

248 Teilnehmende haben diese Frage beantwortet (26 % der Auswertungsbasis); 48 Antworten blieben unter zwanzig Zeichen und sind nicht codiert; das Kriterium zählt Zeichen, nicht Inhalt. Basis sind die 200 Antworten mit einer codierbaren Aussage, nicht die Zahl der Teilnehmenden. Eine Antwort kann bis zu drei Kategorien tragen; darum summieren die Zeilen auf mehr als die Basis. ***Alpha*** *ist Krippendorffs Alpha zwischen zwei unabhängigen Codierungen, gemessen vor dem Auflösen der Abweichungen; es sagt, wie sicher eine Kategorie zu erkennen war, nicht wie häufig sie vorkommt. Die* ***Stufe*** *folgt der vor der Auswertung festgelegten Regel: ab 0,80 trägt die Kategorie einen Befund, zwischen 0,667 und 0,80 nur einen vorläufigen Schluss, darunter keinen. Ein Strich steht, wo unter zehn Nennungen für eine Stufe zu wenige sind. Vollständig gleich zugeordnet haben beide Codierungen 157 der 200 Antworten (79 %). Kein Wortlaut wird abgedruckt; einzelne Antworten wären mit Ortskenntnis zuordenbar. Das Verfahren und seine Grenzen stehen im Methodenbericht, Abschnitt 1.13. Unter der Ausweisschwelle von drei Antworten und darum ohne Zahl: Regelmässigkeit und Aktualität der Erhebung.*

4 Einordnung

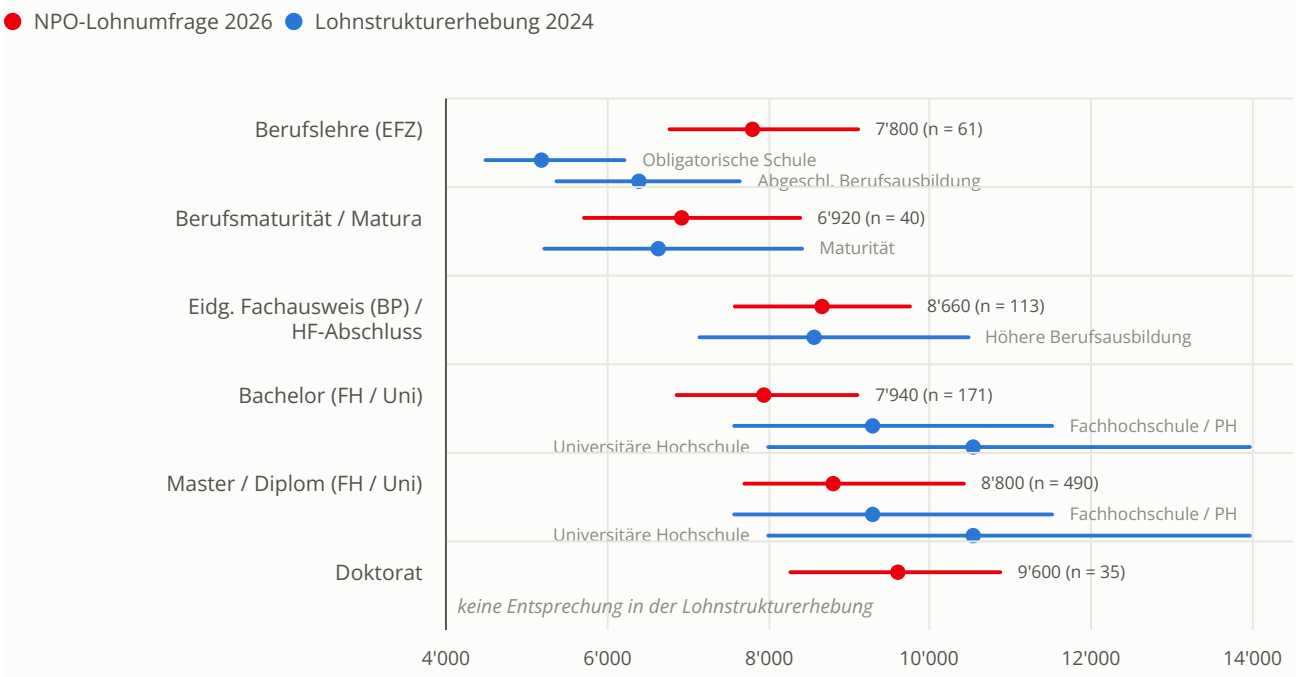
4.1 Vergleich mit der Lohnstrukturerhebung

Die Vergleichswerte stammen aus der Lohnstrukturerhebung 2024 des Bundesamts für Statistik, veröffentlicht am 25. November 2025 [1]. Ihr Median für die Gesamtwirtschaft beträgt 7'024 Franken pro Monat [1]. Verglichen werden Unterschiede, nicht Niveaus: zwischen den Bildungsgruppen und zwischen den Geschlechtern. Die Spannweite zwischen den Bildungsgruppen ist in der Umfrage kleiner: Von der tiefsten zur höchsten Klasse liegen die Mediane hier näher beieinander als dort. Die Zahlen stehen in der folgenden Tabelle nebeneinander; welches Niveau höher liegt, ist daraus nicht zu lesen. Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern beträgt in der Gesamtwirtschaft 8,4 Prozent [1], in der Umfrage 7 Prozent (Abschnitt 2.2); beide messen zwei Mediane am Wert der Männer. Zu den bereinigten Werten aus Abschnitt 2.3 gibt es keine Marke: Das Bundesamt rechnet den erklärten Anteil getrennt, über das arithmetische Mittel [1].

Vergleich mit der Lohnstrukturerhebung

Monatlicher Bruttolohn in Franken für ein Pensum von 100 Prozent

Der Vergleich zeigt Strukturen und keine Niveaus.



Die Klassen der Umfrage und der Lohnstrukturerhebung decken sich nicht.
Wo zwei Marken stehen, trennt die Lohnstrukturerhebung, was die Umfrage zusammenfasst; ein gemittelter Referenzwert würde für niemanden gelten. Quelle: BFS, Lohnstrukturerhebung 2024 [F0115–F0122].

Vier Unterschiede zur Lohnstrukturerhebung. Lohnbestandteile: dort ein Zwölftel der Boni, hier keine. Arbeitszeit: dort 4 1/3 Wochen zu 40 Stunden, hier das Pensum in Prozent. Zeitpunkt: dort ein Oktoberlohn, hier der aktuelle Lohn zwischen Juni und September. Erhebungsart: dort Lohnbuchdaten aus einer gezogenen Stichprobe, hier Selbstauskünfte ohne solche. Die ersten beiden Unterschiede wirken gegenläufig, und welcher überwiegt, ist unbekannt. Ein Lohnabstand zum gesamten NPO-Bereich lässt sich daraus nicht beziffern. Einzelheiten stehen im Methodenbericht, Abschnitte 2.3 bis 2.5.

T20 — Einordnung Lohnstrukturerhebung 2024

Monatlicher Bruttolohn in Franken für ein Pensum von 100 Prozent, gerundet auf 10 Franken. Die eigenen Werte sind der Jahreslohn aus Tabelle T9 geteilt durch zwölf, so wie die Lohnstrukturerhebung rechnet. Dieselben Zahlen zeigt Grafik G11.

Ausbildungsklasse der Umfrage	n	Q1	Median	Q3	Klasse der Lohnstrukturerhebung	Median LSE
Berufslehre (EFZ)	61	6'770	7'800	9'110	Obligatorische Schule Abgeschl. Berufsausbildung	5'183 6'390
Berufsmaturität / Matura	40	5'710	6'920	8'390	Maturität	6'631
Eidg. Fachausweis (BP) / HF-Abschluss	113	7'580	8'660	9'750	Höhere Berufsausbildung	8'562
Bachelor (FH / Uni)	171	6'860	7'940	9'100	Fachhochschule / PH Universitäre Hochschule	9'288 10'533
Master / Diplom (FH / Uni)	490	7'700	8'800	10'420	Fachhochschule / PH Universitäre Hochschule	9'288 10'533
Doktorat	35	8'270	9'600	10'870	*keine Entsprechung*	—

Der Vergleich zeigt Strukturen und keine Niveaus: verglichen wird, ob Unterschiede in dieselbe Richtung zeigen, nicht wie hoch die Löhne liegen. Die Klassen schachteln sich nicht ineinander, und es wird kein Mittelwert aus zwei Marken gebildet: Wo die Lohnstrukturerhebung zwei Klassen führt und die Umfrage eine, stehen beide Marken untereinander in derselben Zeile. Sie trennt nach Art der Hochschule, die Umfrage nach Abschlussstufe; darum steht neben Bachelor und neben Master dasselbe Paar. Für das Doktorat führt sie keine eigene Klasse. Die vier Unterschiede, die einen Niveauvergleich ausschliessen, stehen in Abschnitt 4.1.

4.2 Vergleich mit 2016 und 2020

Bezugswelle ist 2016, obwohl 2020 näher liegt. Zwei Gründe. 2016 hat mit 1'414 Antworten fast dreimal so viele wie 2020 mit 519. Und 2016 fragte den Lohn wie 2026: den tatsächlichen Monatslohn. 2020 erhob dagegen das Jahresgrundgehalt, schon auf ein volles Pensum hochgerechnet. Dieser Wert lässt sich nicht ohne Umweg danebenstellen. Beide Vorwellen stehen trotzdem in jeder Tabelle, und auch im Text steht die Veränderung gegenüber beiden; die Einordnung richtet sich nach 2016. Die Löhne beider Vorwellen sind aus den Rohdaten neu gerechnet; für 2016 sind das 8'136 Franken im Monat, standardisiert. Die 7'308 Franken des Berichts von damals verteilen den dreizehnten Monatslohn nicht auf zwölf Monate.

Gegenüber 2016 steigt der Median nominal um 5 Prozent und sinkt, gemessen an der Teuerung von 9 Prozent [2], real um 4 Prozent; gegenüber 2020 sind es +7 und −1 Prozent [2]. Die folgende Tabelle zeigt die Werte je Merkmal.

Erläuterung. Jede Zahl erscheint zweimal: breit mit Verwaltung und internationalen Organisationen, wie 2016 erhoben, und eng mit Non-Profit-Organisationen allein. Vergleichbar sind Geschlecht, Alter, Ausbildung, Hierarchiestufe, Grösse und Führungsverantwortung, fünf davon in gröberen Klassen; nicht vergleichbar sind Berufserfahrung, Funktion, Tätigkeitsbereich, Budget und Arbeitsort. Die Teilnehmenden sind in jeder Welle andere. Einzelheiten im Methodenbericht, Abschnitt 1.11.

T21 — Zeitreihe 2016, 2020 und 2026

Standardisierter **Monatslohn** brutto bei einem Pensum von 100 Prozent, auf einen Franken gerundet, damit die drei Wellen auf derselben Grösse stehen; die Jahreswerte des Berichts sind das Zwölffache. Bezugswelle ist 2016. Ein Median erscheint ab zehn Antworten; für weitere Geschlechtskategorien wird kein Lohn ausgewiesen. Kleine Fallzahlen sind unterdrückt, ebenso Fallzahlen, aus denen sich die Differenz zwischen breiter und enger Basis auf weniger als drei Personen ausrechnen liesse. Die 95-%-Intervalle zu den Medianen dieser Tabelle stehen in der veröffentlichten Tabellendatei, Blatt «T21_Intervalle». Die Teuerung ist der Landesindex der Konsumentenpreise, Index September (100,2 / 101,2 / 109,4).

Breite Basis: alle Teilnehmenden einer Welle, wie 2016 erhoben

Klasse	n 2016	Median 2016	n 2020	Median 2020	n 2026	Median 2026	real ggü. 2016
gesamt	864	8'136	313	8'000	920	8'531	−4 %
Geschlecht: Frau	568	7'919	214	7'917	647	8'396	−3 %
Geschlecht: Mann	282	8'667	95	8'333	248	9'046	−4 %
Geschlecht: anderes	6	kein Lohnwert ausgewiesen	3	kein Lohnwert ausgewiesen	10	kein Lohnwert ausgewiesen	—
Alter: 30–39	284	7'500	106	7'475	282	8'004	−2 %
Alter: 40–49	256	8'802	105	8'833	262	8'749	−9 %
Alter: 50–59	195	9'100	63	8'833	211	9'840	−1 %
Alter: 60+	35	10'176	14	9'629	68	9'512	−14 %
Alter: Unter 30	90	6'500	24	6'392	87	6'466	−9 %
Ausbildung: Berufslehre	72	6'899	15	6'608	56	7'838	+4 %
Ausbildung: Hochschule	599	8'342	239	8'125	696	8'667	−5 %
Ausbildung: Matura	46	6'726	16	7'168	40	6'917	−6 %
Ausbildung: höhere Berufsbildung	135	8'306	41	8'000	113	8'658	−5 %
Ausbildung: keine formale Ausbildung	3	n = 3	—	—	5	n = 5	—
Hierarchiestufe: Geschäftsleitung	185	10'000	81	9'750	249	10'021	−8 %
Hierarchiestufe: mittlere Leitung	147	8'721	60	8'810	201	9'059	−5 %

Klasse	n 2016	Median 2016	n 2020	Median 2020	n 2026	Median 2026	real ggü. 2016
Hierarchiestufe: übrige	510	7'499	171	7'500	460	7'851	−4 %
Organisationsgrösse: 1 bis 10	189	7'405	83	7'500	299	8'125	+1 %
Organisationsgrösse: 11 bis 50	253	7'800	118	8'088	292	8'357	−2 %
Organisationsgrösse: über 50	411	8'667	110	8'458	310	8'950	−5 %
Führungsverantwortung: mit Führungsverantwortung	413	9'000	170	8'763	436	9'342	−5 %
Führungsverantwortung: ohne Führungsverantwortung	439	7'500	143	7'500	474	7'919	−3 %

Enge Basis: Non-Profit-Organisationen allein

Klasse	n 2016	Median 2016	n 2020	Median 2020	n 2026	Median 2026	real ggü. 2016
gesamt	730	8'125	293	8'050	829	8'493	−4 %
Geschlecht: Frau	477	7'814	199	8'000	591	8'363	−2 %
Geschlecht: Mann	244	8'667	90	8'307	222	9'046	−4 %
Geschlecht: anderes	nicht ausgewiesen	kein Lohnwert ausgewiesen	3	kein Lohnwert ausgewiesen	10	kein Lohnwert ausgewiesen	—
Alter: 30–39	248	7'500	101	7'475	258	7'995	−2 %
Alter: 40–49	204	8'736	99	8'917	235	8'748	−8 %
Alter: 50–59	173	9'073	57	8'833	191	9'709	−2 %
Alter: 60+	27	10'176	nicht ausgewiesen	9'425	62	9'376	−16 %
Alter: Unter 30	75	6'500	nicht ausgewiesen	6'267	82	6'483	−9 %
Ausbildung: Berufslehre	61	6'861	11	7'367	51	7'908	+6 %
Ausbildung: Hochschule	509	8'333	226	8'167	632	8'601	−5 %
Ausbildung: Matura	41	6'565	nicht ausgewiesen	7'000	nicht ausgewiesen	6'917	−3 %
Ausbildung: höhere Berufsbildung	110	8'319	nicht ausgewiesen	8'000	102	8'595	−5 %
Ausbildung: keine formale Ausbildung	nicht ausgewiesen	zu wenige Antworten	—	—	5	n = 5	—
Hierarchiestufe: Geschäftsleitung	169	10'000	76	9'667	238	9'958	−9 %
Hierarchiestufe: mittlere Leitung	115	8'651	nicht ausgewiesen	8'833	182	9'028	−4 %
Hierarchiestufe: übrige	431	7'417	158	7'500	409	7'764	−4 %
Organisationsgrösse: 1 bis 10	170	7'276	nicht ausgewiesen	7'500	294	8'125	+2 %
Organisationsgrösse: 11 bis 50	237	7'764	114	8'097	275	8'333	−2 %

Klasse	n 2016	Median 2016	n 2020	Median 2020	n 2026	Median 2026	real ggü. 2016
Organisationsgrösse: über 50	317	8'667	97	8'775	255	9'028	−5 %
Führungsverantwortung: mit Führungsverantwortung	353	8'858	163	8'775	398	9'332	−4 %
Führungsverantwortung: ohne Führungsverantwortung	370	7'464	130	7'500	431	7'907	−3 %

Die Teilnehmenden sind in jeder Welle andere; die Reihe ist keine Verfolgung derselben Personen. Fünf Merkmale sind in gröberen Klassen zusammengelegt, weil die Fragebogen sie verschieden schnitten. Einzelheiten im Methodenbericht, Abschnitt 1.11. Nicht vergleichbare Merkmale erscheinen hier nicht.

Anhang A — Fragen mit Antworten

Für jede Frage der deutschen Fassung: der Wortlaut, die Zahl der Antworten und die Antwortoptionen, Häufigkeiten und die Stelle im Bericht. Wo keine Stelle steht, ist der Grund genannt. Gezählt wird über alle 954 Einträge der Auswertung.

Die Lohnzahlen selbst stehen in den Tabellen der Kapitel 1 bis 3, nicht hier. Freitextantworten werden nicht abgedruckt. Häufigkeiten unter drei und nötige ergänzende Zellen werden nicht ausgewiesen. Kantone erscheinen als Grossregionen; Mehrfachauswahlen können sich auf mehr als die Zahl der Antwortenden summieren. Wo eine Frage nur einem Teil der Teilnehmenden gestellt wurde, steht «nicht gefragt» getrennt von «ohne Angabe»: Das erste zählt, wer die Frage nie gesehen hat, das zweite die Nichtantworten innerhalb der befragten Gruppe.

Organisation

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Ich stimme zu, dass meine anonymen Antworten für die Lohnumfrage verwendet werden. Meine Daten werden vertraulich behandelt und nur als Gesamtauswertung – nicht als individuelle Angaben – veröffentlicht.	consent	Bestätigung	Ja, ich stimme zu und möchte teilnehmen.	945	Nicht ausgewertet	*nicht ausgewertet — Einwilligung; Voraussetzung der Teilnahme, kein Auswertungsmerkmal*
Organisationskategorie	orgCategory	Einfachauswahl	Operative NPO / Verein; Operative Stiftung; Förderstiftung; Gemischte Stiftung; Öffentliche Institution; Internationale Organisation	943	Operative NPO / Verein: 643 Operative Stiftung: 167 Förderstiftung: 29 Gemischte Stiftung: 18 Öffentliche Institution: 50 Internationale Organisation: 36 ohne Angabe: 11	T22, T3
Mitarbeitende (Kopfzahl)	size	Einfachauswahl	1–10; 11–50; 51–200; 201–1000; Über 1000; Weiss nicht	944	1–10: 314 11–50: 304 51–200: 172 201–1000: 84 Über 1000: 61 Weiss nicht: 9 ohne Angabe: 10	T6
Jahresbudget der Organisation	budget	Einfachauswahl	Unter CHF 500'000; CHF 500'000 – 2 Mio.; CHF 2–10 Mio.; Über CHF 10 Mio.; Weiss nicht	944	Unter CHF 500'000: 123 CHF 500'000 – 2 Mio.: 261 CHF 2–10 Mio.: 226 Über CHF 10 Mio.: 181 Weiss nicht: 153 ohne Angabe: 10	T2

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Kanton	canton	Einfachauswahl	ZH; BE; LU; UR; SZ; OW; NW; GL; ZG; FR; SO; BS; BL; SH; AR; AI; SG; GR; AG; TG; TI; VD; VS; NE; GE; JU	953	Grossregionen: Espace Mittelland: 298 Genferseeregion: 39 Nordwestschweiz: 97 Ostschweiz: 44 Tessin: 5 Zentralschweiz: 126 Zürich: nicht ausgewiesen ohne Kantonsangabe: nicht ausgewiesen	T7
Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	gav	Einfachauswahl	Ja; Nein; Weiss nicht	944	Ja: 114 Nein: 647 Weiss nicht: 183 ohne Angabe: 10	T13
Haupttätigkeitsfelder der Organisation (Mehrfachauswahl möglich)	orgField	Mehrfachauswahl	Soziales; Integration / Asyl; Hilfe für schutzsuchende Menschen; Gesundheit; Humanitäre Hilfe / Entwicklungszusammenarbeit; Umwelt / Natur; Energie; Kultur; Bildung / Forschung; Menschenrechte / Politik; Sport / Freizeit; Interessenverband / Wirtschaft; Wohnen / Immobilien / Wohnbaugenossenschaft; Andere	944	Soziales: 370 Integration / Asyl: 151 Hilfe für schutzsuchende Menschen: 89 Gesundheit: 135 Humanitäre Hilfe / Entwicklungszusammenarbeit: 197 Umwelt / Natur: 166 Energie: 33 Kultur: 78 Bildung / Forschung: 200 Menschenrechte / Politik: 196 Sport / Freizeit: 60 Interessenverband / Wirtschaft: 74 Wohnen / Immobilien / Wohnbaugenossenschaft: 44 Andere: 98 ohne Angabe: 10	T8
Zewo-Gütesiegel vorhanden?	zewo	Einfachauswahl	Ja; Nein; Weiss nicht	939	Ja: 339 Nein: 441 Weiss nicht: 159 ohne Angabe: 15	T2

Position

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Tätigkeitsbereich (Mehrfachauswahl möglich)	function	Mehrfachauswahl	Leitung / Management; Finanzen / Buchhaltung; HR / Personal; Kommunikation / Marketing; Fundraising; Projektleitung; Projektmitarbeit; Sozialarbeit / Beratung; Administration; IT; Andere	944	Leitung / Management: 361 Finanzen / Buchhaltung: 152 HR / Personal: 170 Kommunikation / Marketing: 226 Fundraising: 169 Projektleitung: 303 Projektmitarbeit: 156 Sozialarbeit / Beratung: 110 Administration: 183 IT: 73 Andere: 80 ohne Angabe: 10	T5
Hierarchiestufe	level	Einfachauswahl	Mitarbeiter/in; Teamleiter/in; Abteilungsleiter/in; Geschäftsleitung / Direktion; Andere	944	Mitarbeiter/in: 444 Teamleiter/in: 101 Abteilungsleiter/in: 104 Geschäftsleitung / Direktion: 260 Andere: 35 ohne Angabe: 10	T4
Personelle Mitarbeiterverantwortung (direkt unterstellte Personen)	responsibility	Einfachauswahl	Keine; 1–5; 6–20; Über 20	944	Keine: 498 1–5: 296 6–20: 138 Über 20: 12 ohne Angabe: 10	T2, Rechnungen in 2.3

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Fachliche Führungsverantwortung (über alle Hierarchiestufen)	responsibilityFunctional	Einfachauswahl	Keine; 1–5; 6–20; Über 20	943	Keine: 410 1–5: 366 6–20: 126 Über 20: 41 ohne Angabe: 11	T2
Anstellungsverhältnis	contractType	Einfachauswahl	Unbefristet; Befristet; Praktikum / Trainee; Mandat / Auftrag	944	Unbefristet: 858 Befristet: 66 Praktikum / Trainee: 9 Mandat / Auftrag: 11 ohne Angabe: 10	T24
Homeoffice-Anteil	homeoffice	Einfachauswahl	Kein; Bis 25%; 25–50%; Über 50%; Flexibel	944	Kein: 117 Bis 25%: 214 25–50%: 291 Über 50%: 88 Flexibel: 234 ohne Angabe: 10	T2

Lohn

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Brutto-Monatslohn (CHF)	salaryInput	Zahleneingabe	Bitte geben Sie Ihren effektiven Lohn bei Ihrem aktuellen Pensum an – nicht den Lohn bei 100%.	954	Siehe Tabelle; keine Einzelwerte	T3
Lohnperiode	salaryPeriod	Einfachauswahl	Pro Monat; Pro Jahr	954	Pro Monat: 862 Pro Jahr: 92	T3
Beschäftigungsgrad (%)	pensumPct	Zahleneingabe	In 5%-Schritten (10–100)	954	Siehe Tabelle; keine Einzelwerte	T14
Anzahl Monatslöhne pro Jahr	monthlySalariesPerYear	Einfachauswahl	12; 13; 14	954	12: 190 13: 761 14: 3	T25
Variabler Lohnbestandteil (Bonus, Prämie)	variableComp	Einfachauswahl	Nein; Ja, bis 5%; Ja, 5–15%; Ja, über 15%	945	Nein: 856 Ja, bis 5%: 59 Ja, 5–15%: 22 Ja, über 15%: 8 ohne Angabe: 9	T15
Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers (Mehrfachauswahl möglich)	fringeBenefits	Mehrfachauswahl	Überobligatorische Pensionskasse; Weiterbildungsbudget; Zusätzliche Ferientage; Flexible Arbeitszeiten; Kinderbetreuung / Kita-Beiträge; Freiwillige Kinder-/Ausbildungszulage; GA / Halbtax; Verbilligte Mahlzeiten; Weitere; Keine	945	Überobligatorische Pensionskasse: 321 Weiterbildungsbudget: 498 Zusätzliche Ferientage: 234 Flexible Arbeitszeiten: 669 Kinderbetreuung / Kita-Beiträge: 22 Freiwillige Kinder-/Ausbildungszulage: 128 GA / Halbtax: 456 Verbilligte Mahlzeiten: 81 Weitere: 85 Keine: 64 ohne Angabe: 9	T15

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Beschreibung "Weitere"	fringeBenefitsOther	Freitext	—	77	Nicht ausgewertet	*nicht ausgewertet — Freitext zu «Andere»; fliesst in die Zahl der Nennungen ein*
Lohnentwicklung in den letzten 12 Monaten	salaryTrend12m	Einfachauswahl	Gestiegen; Gleich geblieben; Gesunken; Neu angestellt (kein Vorjahresvergleich möglich)	945	Gestiegen: 328 Gleich geblieben: 468 Gesunken: 29 Neu angestellt (kein Vorjahresvergleich möglich): 120 ohne Angabe: 9	T15
Ist Ihre aktuelle Teilzeit eher gewünscht oder durch äussere Umstände bedingt?	ptVoluntariness	Einfachauswahl	Vollständig gewünscht; Überwiegend gewünscht; Teils gewünscht, teils durch Umstände bedingt; Überwiegend durch äussere Umstände bedingt; Keine Angabe	781	Vollständig gewünscht: 453 Überwiegend gewünscht: 122 Teils gewünscht, teils durch Umstände bedingt: 146 Überwiegend durch äussere Umstände bedingt: 54 Keine Angabe: 6 nicht gefragt: 165 ohne Angabe: 8	T14

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Aus welchen Gründen arbeiten Sie Teilzeit?	ptReasons	Mehrfachauswahl	Mein Arbeitgeber ermöglicht kein höheres Pensum; Betreuung von Kindern; Betreuung oder Pflege von Angehörigen; Bewusste Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit in der Partnerschaft; Mehr Zeit für Erholung, Freizeit oder persönliche Interessen; Aus- oder Weiterbildung, Studium, Umschulung; Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit; Finanzielle oder steuerliche Gründe (ein höheres Pensum lohnt sich kaum); Gesundheitliche Gründe; Politisches Amt / Ehrenamt; Andere Gründe; Keine Angabe	778	Mein Arbeitgeber ermöglicht kein höheres Pensum: 227 Betreuung von Kindern: 252 Betreuung oder Pflege von Angehörigen: 23 Bewusste Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit in der Partnerschaft: 144 Mehr Zeit für Erholung, Freizeit oder persönliche Interessen: 386 Aus- oder Weiterbildung, Studium, Umschulung: 88 Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit: 66 Finanzielle oder steuerliche Gründe (ein höheres Pensum lohnt sich kaum): 15 Gesundheitliche Gründe: 64 Politisches Amt / Ehrenamt: 109 Andere Gründe: 95 Keine Angabe: 6 nicht gefragt: 165 ohne Angabe: 11	T14
Streben Sie eine Änderung Ihres Beschäftigungsgrads an?	ptChangeDesired	Einfachauswahl	Ich möchte mein Pensum reduzieren; Mein Pensum passt so, wie es ist; Ich möchte mein Pensum erhöhen	781	Ich möchte mein Pensum reduzieren: 64 Mein Pensum passt so, wie es ist: 588 Ich möchte mein Pensum erhöhen: 129 nicht gefragt: 165 ohne Angabe: 8	T14
Welches Pensum würden Sie idealerweise anstreben? (%)	ptDesiredLevel	Zahleneingabe	Prozent	186	Siehe Tabelle; keine Einzelwerte	T14

Person

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Geschlecht	gender	Einfachauswahl	Weiblich; Männlich; Divers; Keine Angabe	944	Weiblich: 667 Männlich: 259 Divers: 12 Keine Angabe: 6 ohne Angabe: 10	T11
Altersklasse	age	Einfachauswahl	Unter 30; 30–39; 40–49; 50–59; 60+	944	Unter 30: 95 30–39: 291 40–49: 270 50–59: 219 60+: 69 ohne Angabe: 10	T2, Rechnungen in 2.3
Höchste Ausbildung	education	Einfachauswahl	Keine formale Ausbildung; Berufslehre (EFZ); Berufsmaturität / Matura; Eidg. Fachausweis (BP) / HF-Abschluss; Bachelor (FH / Uni); Master / Diplom (FH / Uni); Doktorat	944	Keine formale Ausbildung: 6 Berufslehre (EFZ): 60 Berufsmaturität / Matura: 42 Eidg. Fachausweis (BP) / HF-Abschluss: 116 Bachelor (FH / Uni): 178 Master / Diplom (FH / Uni): 505 Doktorat: 37 ohne Angabe: 10	T9
Berufserfahrung gesamt	expTotal	Einfachauswahl	Unter 3 Jahre; 3–7 Jahre; 8–15 Jahre; 16–25 Jahre; 26–35 Jahre; Über 35 Jahre	944	Unter 3 Jahre: 39 3–7 Jahre: 148 8–15 Jahre: 247 16–25 Jahre: 242 26–35 Jahre: 173 Über 35 Jahre: 95 ohne Angabe: 10	T10
Davon im NPO-/NGO-Sektor	expNPO	Einfachauswahl	Unter 3 Jahre; 3–7 Jahre; 8–15 Jahre; 16–25 Jahre; 26–35 Jahre; Über 35 Jahre	944	Unter 3 Jahre: 189 3–7 Jahre: 280 8–15 Jahre: 271 16–25 Jahre: 136 26–35 Jahre: 56 Über 35 Jahre: 12 ohne Angabe: 10	T2, Rechnungen in 2.3

Wahrnehmung

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Ich bin zufrieden mit meinem aktuellen Lohn.	satSalary	Einfachauswahl	trifft völlig zu; trifft eher zu; trifft teilweise zu; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu; Kann ich nicht beurteilen	941	trifft völlig zu: 203 trifft eher zu: 319 trifft teilweise zu: 190 trifft eher nicht zu: 170 trifft gar nicht zu: 52 Kann ich nicht beurteilen: 7 ohne Angabe: 13	T16
Das Lohnsystem in meiner Organisation ist gerecht.	fairSystem	Einfachauswahl	trifft völlig zu; trifft eher zu; trifft teilweise zu; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu; Kann ich nicht beurteilen	941	trifft völlig zu: 189 trifft eher zu: 315 trifft teilweise zu: 179 trifft eher nicht zu: 97 trifft gar nicht zu: 42 Kann ich nicht beurteilen: 119 ohne Angabe: 13	T16
In meiner Organisation sind die Löhne transparent.	transparency	Einfachauswahl	trifft völlig zu; trifft eher zu; trifft teilweise zu; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu; Kann ich nicht beurteilen	941	trifft völlig zu: 253 trifft eher zu: 142 trifft teilweise zu: 151 trifft eher nicht zu: 155 trifft gar nicht zu: 206 Kann ich nicht beurteilen: 34 ohne Angabe: 13	T16
Frauen und Männer erhalten bei vergleichbarem Profil (Ausbildung, Erfahrung, Anforderungsniveau) den gleichen Lohn.	equalPay	Einfachauswahl	trifft völlig zu; trifft eher zu; trifft teilweise zu; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu; Kann ich nicht beurteilen	941	trifft völlig zu: 470 trifft eher zu: 134 trifft teilweise zu: 26 trifft eher nicht zu: 27 trifft gar nicht zu: 7 Kann ich nicht beurteilen: 277 ohne Angabe: 13	T16
Meine Organisation bezahlt im Vergleich zu ähnlichen Organisationen unterdurchschnittliche Löhne.	belowAvg	Einfachauswahl	trifft völlig zu; trifft eher zu; trifft teilweise zu; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu; Kann ich nicht beurteilen	941	trifft völlig zu: 51 trifft eher zu: 159 trifft teilweise zu: 125 trifft eher nicht zu: 235 trifft gar nicht zu: 81 Kann ich nicht beurteilen: 290 ohne Angabe: 13	T16

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Die Kriterien für Lohnerhöhungen sind klar und nachvollziehbar.	raiseCriteria	Einfachauswahl	trifft völlig zu; trifft eher zu; trifft teilweise zu; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu; Kann ich nicht beurteilen	941	trifft völlig zu: 182 trifft eher zu: 237 trifft teilweise zu: 155 trifft eher nicht zu: 144 trifft gar nicht zu: 114 Kann ich nicht beurteilen: 109 ohne Angabe: 13	T16
Ich vertraue darauf, dass Lohnentscheide in meiner Organisation fair getroffen werden.	trustFairness	Einfachauswahl	trifft völlig zu; trifft eher zu; trifft teilweise zu; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu; Kann ich nicht beurteilen	941	trifft völlig zu: 272 trifft eher zu: 321 trifft teilweise zu: 140 trifft eher nicht zu: 97 trifft gar nicht zu: 52 Kann ich nicht beurteilen: 59 ohne Angabe: 13	T16
Wie wird Ihr Lohn primär festgelegt?	paySetting	Einfachauswahl	Feste Lohnbänder / Funktionsstufen; Individuelle Verhandlung / Gespräch; Gesamtarbeitsvertrag (GAV); Weiss nicht	941	Feste Lohnbänder / Funktionsstufen: 591 Individuelle Verhandlung / Gespräch: 257 Gesamtarbeitsvertrag (GAV): 20 Weiss nicht: 73 ohne Angabe: 13	T16
Wie zugänglich sind Lohninformationen intern?	payVisibility	Einfachauswahl	Offen einsehbar; Auf Anfrage; Vertraulich; Gar nicht zugänglich; Weiss nicht	941	Offen einsehbar: 294 Auf Anfrage: 178 Vertraulich: 180 Gar nicht zugänglich: 178 Weiss nicht: 111 ohne Angabe: 13	T16

Verhalten

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Haben Sie in den letzten 2 Jahren Ihren Lohn aktiv verhandelt?	negotiated	Einfachauswahl	Ja, erfolgreich; Ja, ohne Erfolg; Nein	935	Ja, erfolgreich: 209 Ja, ohne Erfolg: 139 Nein: 587 ohne Angabe: 19	T18
Ich würde den NPO-Sektor verlassen, wenn ich anderswo deutlich mehr verdienen könnte.	switchIntent	Einfachauswahl	trifft völlig zu; trifft eher zu; trifft teilweise zu; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu	935	trifft völlig zu: 70 trifft eher zu: 125 trifft teilweise zu: 212 trifft eher nicht zu: 293 trifft gar nicht zu: 235 ohne Angabe: 19	T18
Ich nehme einen tieferen Lohn in Kauf, wenn folgender Punkt erfüllt ist:	matrix	Matrix	Punkte: Sinnstiftende Tätigkeit; Weiterentwicklungsmöglichkeiten; Wertschätzung der Leistung; Flexible Arbeitszeiten; Homeoffice; Idealer Arbeitsort; Anpassbares Pensum; Angesehene Organisation Je Punkt: deutlich tieferer Lohn ist ok; leicht tieferer Lohn ist ok; eher nicht; keinesfalls	935	Je Punkt in der Reihenfolge der Stufen: Sinnstiftende Tätigkeit: 188 · 630 · 89 · 28 · ohne Angabe: 19 Weiterentwicklungsmöglichkeiten: 84 · 581 · 228 · 42 · ohne Angabe: 19 Wertschätzung der Leistung: 106 · 499 · 251 · 79 · ohne Angabe: 19 Flexible Arbeitszeiten: 130 · 525 · 232 · 48 · ohne Angabe: 19 Homeoffice: 98 · 408 · 317 · 112 · ohne Angabe: 19 Idealer Arbeitsort: 133 · 567 · 190 · 45 · ohne Angabe: 19 Anpassbares Pensum: 75 · 473 · 319 · 68 · ohne Angabe: 19 Angesehene Organisation: 56 · 346 · 372 · 161 · ohne Angabe: 19	T17

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Was bewegt Sie dazu, in Ihrer NPO zu arbeiten? (Mehrfachauswahl möglich)	motivation	Mehrfachauswahl	Positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten; Werte und Ziele entsprechen meinen persönlichen Überzeugungen; Persönliche und berufliche Weiterentwicklung; Meine Fähigkeiten für einen guten Zweck einsetzen; Faire Entlöhnung und gute Arbeitsbedingungen; Andere	934	Positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten: 772 Werte und Ziele entsprechen meinen persönlichen Überzeugungen: 754 Persönliche und berufliche Weiterentwicklung: 326 Meine Fähigkeiten für einen guten Zweck einsetzen: 722 Faire Entlöhnung und gute Arbeitsbedingungen: 210 Andere: 66 ohne Angabe: 20	T17
Was wünschen Sie sich bezüglich Lohnpolitik in Ihrer Organisation?	openWish	Freitext	—	317	codiert in Kategorien, siehe T19	Abschnitt 3.7, Tabelle T19
Welche Informationen zu Löhnen in NPO wären für Sie am hilfreichsten?	openHelpful	Freitext	—	248	codiert in Kategorien, siehe T26	Abschnitt 3.7, Tabelle T26

Abschluss

Frage	Feld	Typ	Antwortoptionen / Eingabehinweis	Antworten	Häufigkeiten	Im Bericht
Vorname (optional)	firstName	Freitext	—	—	Nicht ausgewertet	*nicht ausgewertet — freiwillige Personenangabe; getrennt von den Antworten gespeichert*
Nachname (optional)	lastName	Freitext	—	—	Nicht ausgewertet	*nicht ausgewertet — freiwillige Personenangabe; getrennt von den Antworten gespeichert*
Organisation (optional)	orgName	Freitext	—	—	Nicht ausgewertet	*nicht ausgewertet — freiwillige Angabe der Organisation; getrennt gespeichert*
E-Mail für Ergebniserhalt (optional)	email	Freitext	—	—	Nicht ausgewertet	*nicht ausgewertet — nur für den Versand des Berichts erhoben, von der Auswertung getrennt*
Ich möchte die Ergebnisse per E-Mail erhalten.	emailConsent	Bestätigung	Ankreuzfeld	—	Nicht ausgewertet	*nicht ausgewertet — Einwilligung zum Versand; kein Merkmal der Auswertung*

Begriffe

Drei Wörter kommen in diesem Bericht immer wieder vor. Sie werden nicht durch einfachere ersetzt, weil keines dasselbe bedeutet.

Median. Der Median ist der Wert in der Mitte: Sortiert man alle Löhne der Reihe nach, verdient etwa die eine Hälfte mehr und die andere weniger — genau halbiert er die Reihe nur, wenn kein Lohn mehrfach vorkommt. Er wird hier dem Durchschnitt vorgezogen, weil einzelne sehr hohe Löhne ihn nicht nach oben ziehen; verdoppelte man den höchsten Lohn in der Erhebung, bliebe der Median von 102'400 Franken unverändert.

Quartil. Teilt man die sortierten Löhne in vier gleich grosse Teile, liegen die drei Schnittstellen beim unteren Quartil, beim Median und beim oberen Quartil. Zwischen unterem und oberem Quartil liegt ungefähr die mittlere Hälfte der Teilnehmenden, hier zwischen 88'700 und 120'000 Franken. «Ungefähr», weil die Grenzen zwischen zwei benachbarten Löhnen interpoliert und auf 100 Franken gerundet sind und weil gleiche Löhne mehrfach vorkommen; ein genau abgegrenztes Viertel darunter oder darüber ist damit nicht ausgewiesen.

Statistische Signifikanz. Signifikant heisst: Ein Unterschied in den Zahlen ist zu gross, um ihn bequem dem Zufall der Stichprobe zuzuschreiben. Nicht, dass er gross oder wichtig ist. Der Bericht nennt das Wort nur mit dem Test,

der es stützt, und mit dem p-Wert dazu; und weil hier nicht zufällig ausgewählt wurde, sondern wer mochte mitgemacht hat, gilt die Aussage für die Teilnehmenden und nicht für alle Mitarbeitenden im Sektor.

Hinweise zur Durchführung und Auswertung

Erhebung. Online-Fragebogen, selbst ausgefüllt, vom 24. Juni bis zum 15. September 2026. Der Zugang stand offen; geschlossen wurde am 15. September 2026 um 13.07 Uhr. Fünf Sprachfassungen: Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch, Englisch.

Teilnahme. Wer mitgemacht hat, hat sich selbst dafür entschieden. Es wurde keine Stichprobe gezogen und niemand einzeln eingeladen. Deshalb gibt es keine Grundgesamtheit, auf die sich eine Rücklaufquote beziehen könnte; eine Response Rate nach dem Kodex der American Association for Public Opinion Research ist für diese Erhebung nicht berechenbar.

Von den Antworten zur Auswertung. Vier Zahlen, und jede hat einen Namen, der im ganzen Bericht gilt. **Alle Antworten**: 1'452 Einträge sind eingegangen. Weil 15 davon eine zweite Antwort derselben Person sind, ist das nicht die Zahl verschiedener Menschen; wie viele es waren, ist aus diesem Bestand nicht bestimmbar. Wo die Lohnfrage unbeantwortet blieb oder dieselbe Person zweimal geantwortet hat, bleibt der Eintrag aussen vor; es bleibt die **Auswertungsbasis** mit 954 Antworten, und sie trägt jede Zählung und jede Verteilung. Praktika und Mandate folgen eigenen Lohnregeln und scheiden aus, dazu einzelne unplausible Angaben: die **Lohnbasis** mit 920 Antworten trägt jeden Lohnwert. Wird der Lohnunterschied unter Berücksichtigung mehrerer Merkmale gerechnet, braucht es zu jedem eine Angabe: das ist die **Modellbasis** mit 894 Antworten. Jede Tabelle nennt, auf welche dieser Mengen sie sich bezieht; wie viele Einträge an welcher Stufe ausscheiden und warum, steht im Methodenbericht, Abschnitt 1.6.

Die Lohngrösse. Angegeben wurden Betrag, Zeitraum, Pensum und Anzahl der Monatslöhne. Daraus steht überall derselbe Wert: der Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 Prozent. Kennzahl ist der Median, also der Wert in der Mitte. Dazu stehen das untere und das obere Quartil, zwischen denen ungefähr die mittlere Hälfte liegt.

Darstellung. Die Zahlen sind ungewichtet. Eine gewichtete Gegenrechnung steht im Methodenbericht. Ein Median erscheint ab zehn Antwortenden, Quartile und Prozentwerte ab zwanzig. Wo weniger antworteten, steht die Zahl der Antworten statt eines Lohnwerts.

Verantwortlich. Andreas Freimüller, Christian Messikommer und Crina Gonta.

Verbindlicher Verweis: «Die vollständigen Auswertungsregeln, die elf Pflichtangaben nach dem AAPOR-Kodex, die Gewichtung, die beiden Modelle zum Lohnunterschied, die Robustheitsrechnungen und die Grenzen dieser Erhebung stehen im **Methodenbericht zur NPO-Lohnumfrage 2026**, Version 1.0 vom 17.11.2026, Prüfsumme

89ab1e516d8954b1dd5c518ac4cb4ce22dad11842b265f75fcb0b607a59a1eb0, abrufbar unter https://news.kampajobs.ch/npo-lohnumfrage-2026/.»

Quellen

Die hochgestellten Ziffern im Text verweisen auf diese Fussnoten. Mehrere Angaben aus derselben Quelle tragen dieselbe Ziffer.

[1] Bundesamt für Statistik (BFS): Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) im Jahr 2024: Erste Ergebnisse (Medienmitteilung). 25.11.2025. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten.assetdetail.36195847.html (abgerufen 15.09.2026).

[2] Bundesamt für Statistik: Landesindex der Konsumentenpreise: Indexierungstabelle, Totalindex auf allen Indexbasen (cc-d-05.02.08). 16.10.2026. https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/orderNr:cc-d-05.02.08/master (abgerufen 16.10.2026).