<KAMPAJOBS>

NPO-Lohnumfrage 2026 — Methodenbericht

Methodenbericht zur NPO-Lohnumfrage 2026 — Erhebung, Auswertungsregeln und Grenzen

Herausgeberin: Kampajobs GmbH. Version 1.0, eingefroren am 17.11.2026. Datenstand: eingefrorener Export vom 15.09.2026, Prüfsumme 6e0a20e8ee3a9d7db6e52de54e8ae3636088b8b0a743dc69a0ad79333e2447fb.

Zweck. Dieses Dokument ist die vollständige Offenlegung zum Bericht *NPO-Lohnumfrage 2026* und erscheint **gleichzeitig mit ihm und öffentlich**. Es trägt die elf Pflichtangaben nach dem AAPOR-Kodex, die der Bericht nur zusammengefasst nennt. Die Prüfsumme oben gehört zum eingefrorenen Export und nicht zu diesem Dokument: Ein Dokument kann seine eigene Prüfsumme nicht tragen. Die des gesetzten Methodenberichts steht im verbindlichen Verweis des Berichts.

Inhalt

1. Methode
2. Grenzen

Anhang B — Prüf- und Zusatztabellen

1 Methode

1.1 Studiendesign und die elf Pflichtangaben des AAPOR-Kodex

Dieses Kapitel folgt den elf Angabenkategorien, die der AAPOR Code of Professional Ethics and Practices unter Abschnitt III.A «Items for Immediate Disclosure» bei jeder Veröffentlichung von Resultaten verlangt: Datenerhebungsstrategie, Auftraggeber und Finanzierung, Erhebungsinstrument im Wortlaut, Zielpopulation, Stichproben- und Rekrutierungsmethode, Erhebungsmodus, Erhebungszeitraum, Fallzahlen samt Präzisionsangaben, Gewichtung, Datenaufbereitung und Qualitätssicherung sowie eine allgemeine Einschränkungserklärung [1]. Die folgenden Abschnitte nehmen diese elf Punkte der Reihe nach auf; die Einschränkungen aus Kapitel 2 (Grenzen) stehen jeweils dort, wo die betroffene Zahl steht, und nicht gesammelt am Schluss.

Die NPO-Lohnumfrage 2026 ist eine selbstselektierte Online-Befragung. Es gibt keinen Stichprobenrahmen und keine bekannte Grundgesamtheit; eine Rücklaufquote ist nicht berechenbar. Die Ergebnisse beschreiben die Teilnehmenden, nicht «die NPO-Mitarbeitenden der Schweiz». AAPOR hält fest, dass bei solchen Stichproben Repräsentativitätsansprüche zu vermeiden sind; die Fundstelle ist ein Zitat im Bericht der Task Force on Non-Probability Sampling [2]. Das ist die Grundlage der Sprachregel: keine Aussage zur Repräsentativität, keine Aussage zu Kausalität, keine Aussage zu Diskriminierung, sofern das Design sie nicht trägt.

1.2 Herausgeber, Finanzierung und Interessenlage

Die Umfrage wird von Kampajobs allein finanziert und selbst ausgewertet. Kampajobs betreibt eine Jobplattform im NPO-Arbeitsmarkt; die Offenlegung erscheint im Vorwort und wird hier wiederholt.

Gegengewicht sind drei Dinge, die eine dritte Person **selbst nachprüfen** kann: die vorab festgelegten und veröffentlichten Regeln des Auswertungskonzepts, der **eingefrorene Stand von Konzept 1.0 mit Datum und Prüfsumme**, der die damals festgelegten Regeln dokumentiert, und die reproduzierbaren Skripte.

Ein externes Methodenreview ist ausdrücklich nicht Teil dieser Aufzählung: Es hat keines gegeben. Die Prüfsumme belegt, dass eine Datei dieselbe ist, nicht dass die Methode stimmt.

Auch die Herstellung der Texte wird offengelegt: Die Entwürfe der Kapitel und der Tabellenlegenden sind mit einem Sprachmodell geschrieben. Die Zahlen im Fliesstext sind aus den erzeugten Ausgaben übernommen, von Hand und nicht an eine Variable gebunden; ein Skript sucht darum im Text nach Zahlen, die in keiner Ausgabe vorkommen. Es findet eine Zahl ohne Quelle, nicht eine falsch gezogene; geprüft werden mehrstellige Zahlen ausserhalb der Tabellen und Legenden. Die inhaltliche Verantwortung tragen die im Impressum genannten Personen. Die Zusammenfassung hat eine Person von Hand geschrieben, und das Vorwort ist unterzeichnet.

1.3 Erhebungsinstrument und Sprachen

Der Fragebogen wird in den Sprachen Deutsch, Französisch, Italienisch, Englisch und Rätoromanisch angeboten. Der Bericht erscheint nur auf Deutsch; der deutsche Fragebogen wird im Anhang in seinem Wortlaut wiedergegeben. Der Einwilligungstext ist in den vier im Code ausgelieferten Sprachen (DE, FR, IT, EN) wörtlich gleichlautend und sagt zu, dass die Daten nur als Gesamtauswertung und nicht als individuelle Angaben veröffentlicht werden [3].

Während der Feldphase wurde der Fragebogen nach dem ersten Eintrag mindestens dreimal inhaltlich geändert [3]: am 24.06.2026 Antwortoptionen im Tätigkeitsfeld, Pensum in 5-%-Schritten, «Keine Angabe» bei den Teilzeitgründen exklusiv und die Zurück-Navigation; am 02.07.2026 die Einwilligung zum E-Mail-Versand; am 03.07.2026 das Vorschau-Label und die Normierung nach angegebener Anzahl Monatslöhne. Betroffene Items werden vor und nach der Änderung getrennt ausgewiesen.

Die Antworten sind als Text in der gewählten Sprache gespeichert. Welcher Text in welcher Sprache zu welcher Klasse gehört, steht vollständig in Anhang B, Tabelle B12, auch die vor der Umbenennung gültigen Wortlaute. Ein Text, der dort fehlte, bricht die Auswertung ab, statt still in eine falsche Klasse zu fallen.

1.4 Feldphase und eingefrorener Datenstand

Der erste echte Eintrag wurde am 24.06.2026 um 15:41 UTC gespeichert [3]; die Feldphase endete am Stichtag 15.09.2026, 11:07:17.779Z, nach Schweizer Zeit 13.07 Uhr, und so steht es im Bericht; der Export ist mit Prüfsumme eingefroren. Spätere Einträge werden ausgeschlossen. Die Antwortenden wurden nach dem aktuellen Lohn zum Zeitpunkt ihrer Antwort gefragt; ein einheitlicher Lohnbezugsmonat wurde nicht vorgegeben. Beim Schliessen umfasste der Bestand 1'452 Einträge, 930 vollständige und 522 teilweise Antworten (davon 100 bis Schritt 6). Der Fallzahlfluss T1 zu Beginn des Kapitels zeigt nicht diese Aufteilung, sondern die Stufen von 1'452 über 969 und 954 bis 920; welche Teilantworten aufgenommen wurden, steht in Abschnitt 1.6.

Zwei Vorkommnisse während der Feldphase:

1. **Normierungsfehler bis 03.07.2026.** Bis zum 03.07.2026, 17.08 Uhr, rechnete die Anwendung den normierten Jahreslohn fix mit 13 Monatslöhnen. Betroffen waren 437 Einträge, davon 304 vollständige [3]. Die Rohfelder sind nicht betroffen; die Auswertung rechnet alles neu aus den Rohwerten.
2. **Fragebogenänderungen während der Feldphase.** Siehe oben Abschnitt 1.3.

1.5 Zielpopulation, Rekrutierung und Modus

Die Zielpopulation sind Mitarbeitende von Non-Profit-Organisationen in der Schweiz sowie, mit ausdrücklicher Trennung im Bericht, Mitarbeitende öffentlicher Institutionen und internationaler Organisationen mit Büros in der Schweiz. Die Umfragebeschreibung der Welle 2016 nennt als Zielgruppe NGOs, staatliche Organisationen und Behörden sowie supranationale Organisationen [4]; der Bericht 2016 hat diesen Mischbestand als «NPO-Median» ausgewiesen, was im Bericht 2026 ausdrücklich vermieden wird. Öffentliche Institutionen und internationale Organisationen erscheinen in einem eigenen Abschnitt, wenn die Schwellen für Lohnkennzahlen erfüllt sind, sonst nur als Fallzahl.

Die Rekrutierung erfolgte über mehrere Kanäle (E-Mail-Verteiler, LinkedIn, Partnerorganisationen, Direktlinks). Die Gesamtzahl der angeschriebenen Personen über den Mailchimp-Verteiler wurde nicht erhoben; eine Zeitachse der Versand- und Postzeitpunkte wird nicht rekonstruiert. Der Bericht beschreibt die Kanäle ohne Gesamtzahl und ohne Zeitachse; eine Reichweiten- oder Rücklaufquote wird nicht ausgewiesen, was bei einer selbstselektierten Stichprobe ohnehin ausgeschlossen wäre.

Die Erhebung ist eine Online-Selbstauskunft in den genannten Sprachen ohne Interviewer. Antwortdatensätze enthalten weder Vorname, Nachname, Organisationsname noch E-Mail-Adresse; die IP-Prüfsumme wird ausschliesslich zur Duplikaterkennung verwendet [3].

T2 — Beschreibung der Teilnehmenden

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. Geschlecht, Alter, Ausbildung, Hierarchiestufe, Tätigkeitsbereich, Organisationsgrösse, Grossregion und Tätigkeitsfeld erscheinen mit ihren Lohnwerten in den Tabellen T4 bis T13 des Berichts und stehen hier nicht doppelt.

Frage	Ausprägung	n	Anteil
Jahresbudget der Organisation	Unter CHF 500'000	123	13 %
	CHF 500'000 – 2 Mio.	261	28 %
	CHF 2–10 Mio.	226	24 %
	Über CHF 10 Mio.	181	19 %
	Weiss nicht	153	16 %
	ohne Angabe	10	1 %
Zewo-Gütesiegel	Ja	339	36 %
	Nein	441	47 %

Frage	Ausprägung	n	Anteil
	Weiss nicht	159	17 %
	ohne Angabe	15	2 %
Personelle Mitarbeiterverantwortung	Keine	498	53 %
	1–5	296	31 %
	6–20	138	15 %
	Über 20	12	1 %
	ohne Angabe	10	1 %
Fachliche Führungsverantwortung	Keine	410	43 %
	1–5	366	39 %
	6–20	126	13 %
	Über 20	41	4 %
	ohne Angabe	11	1 %
Homeoffice-Anteil	Kein	117	12 %
	Bis 25%	214	23 %
	25–50%	291	31 %
	Über 50%	88	9 %
	Flexibel	234	25 %
	ohne Angabe	10	1 %
Alter	Unter 30	95	10 %
	30–39	291	31 %
	40–49	270	29 %
	50–59	219	23 %
	60+	69	7 %
	ohne Angabe	10	1 %
Berufserfahrung im NPO-Bereich	Unter 3 Jahre	189	20 %
	3–7 Jahre	280	30 %
	8–15 Jahre	271	29 %
	16–25 Jahre	136	14 %
	26–35 Jahre	56	6 %
	Über 35 Jahre	12	1 %
	ohne Angabe	10	1 %

1.6 Vollständige und teilweise Antworten

Vollständig ist eine Antwort, wenn die Umfrage abgeschickt wurde (Schritt 7). Zusätzlich gehen Teilantworten mit vollständig gespeicherten Lohnfeldern ein, unabhängig vom erreichten Schritt. Diese Abgrenzung ergibt eine Auswertungsbasis von 954 Antworten.

Die Auswahlregel wurde nach der Erhebung festgelegt und ist keine vorab festgelegte AAPOR-Klassifikation; AAPOR nennt Schwellen als Beispiele, nicht als verbindlichen Standard [5].

Die Reihenfolge der Ausschlüsse ist vorab festgelegt und lautet: zuerst die technischen Ausschlüsse (Einträge nach dem Stichtag), dann die formale Eignung (vollständige Antworten und Teilantworten mit gespeicherter Lohnangabe), dann die Vollständigkeit der Lohnfelder (Betrag, Pensum, Anzahl Monatslöhne), zuletzt die Duplikate. Sichtprüfungskandidaten sind **keine** Ausschlüsse. Tabelle T1 weist alle Zwischenbestände aus, damit sich zwei Fehler nicht gegenseitig aufheben können; ihre Legende sagt, warum die Reihenfolge vor der Zählung stehen muss.

Eine Falle, die Zahlen verändert: Mehrere Felder sind im Datensatz doppelt gespeichert, auf der Dokumentebene und innerhalb der Antwortstruktur. Die beiden Stände können abweichen, weil die Dokumentebene teils einen Formularvorgabewert trägt. Verbindlich hat die **Antwortstruktur Vorrang**; die Dokumentebene ist nur Rückfall. Bei der Anzahl Monatslöhne entscheidet diese Regel über den Faktor zwischen 12 und 13, also über 8 % des Jahreswerts. Die acht Einträge mit abweichenden Ständen sind dokumentiert.

Für die Kernkennzahlen wird zusätzlich eine Gegenrechnung nur mit vollständigen Antworten geführt; weicht ein Median um mehr als 2 % ab, steht das beim Wert. Für Wahrnehmung und Verhalten werden alle Einträge ausgewiesen, die das jeweilige Item beantwortet haben; der Nenner steht je Item daneben. Im Anhang wird eine Nonresponse-Prüfung geführt: Abgebrochene und vollständige Antworten werden bei den Merkmalen verglichen, die beide haben (Organisationskategorie, Grösse, Kanton, Stelle); Anteile stehen nebeneinander, ohne Test.

T1 — Fallzahlfluss

Von den eingegangenen Einträgen zu denen, welche die Auswertung bilden. Jeder Eintrag fällt bei **genau einer** Stufe heraus; die Reihenfolge der Stufen ist vorab festgelegt und bestimmt, welcher Grund als Hauptgrund zählt. Die Summe der Abgänge ergibt wieder die Ausgangszahl. Die Kategorien lehnen sich an die Dispositionscodes der American Association for Public Opinion Research an.

Stufe	Grund	Abgang	Bestand
Eingang	eingegangene Einträge	—	1'452
technisch	nach dem Stichtag eingegangen	0	1'452
formal	Lohnfelder nicht vollständig gespeichert	483	969
formal	Lohnfelder unvollständig	0	969
Duplikat	doppelter Eintrag derselben Person	15	954
Es bleiben	**bilden die Auswertung**	**498**	**954**
Lohnangaben	ohne Praktika und Mandate	20	934
Lohnprüfung	R2 Ausschluss	1	933
Lohnprüfung	R3 Ausschluss	12	921
Lohnprüfung	R4 Pensum	1	920
Lohnbasis	**tragen eine Lohnkennzahl**	—	**920**

Bei 1 Angaben wurde ein Jahresbetrag im Monatsfeld erkannt, bei 5 Angaben ein Monatsbetrag im Jahresfeld. Diese Angaben wurden korrigiert und bleiben in der Lohnbasis. Eine Rücklaufquote lässt sich nicht bilden: Die Teilnahme war offen und es gibt keine definierte Bruttostichprobe.

1.7 Lohnbasis

Leitgrösse ist der Jahreslohn brutto bei einem Pensum von 100 %. Jede Monatsangabe im Bericht ist daraus abgeleitet, und zwar ausschliesslich als Jahreswert ÷ 12; ein anderer Teiler kommt nicht vor. Der Teiler 12 ist an der LSE-Konvention festgemacht, nicht gewählt [6]; weiter unten steht, was deren standardisierter Monatslohn enthält. Beide Grössen werden aus den Rohangaben neu gerechnet; das in der Anwendung gespeicherte Feld dient nur als Gegenprobe.

Nicht jede Antwort der Auswertungsbasis trägt eine Lohnkennzahl. Praktika und Mandate oder Aufträge sind von allen Lohntabellen ausgenommen: Ein Praktikumslohn folgt eigenen Regeln, und ein Honorar enthält Sozialabgaben und Risiko. Von den 954 Einträgen der Auswertung bleiben zunächst 934. Nach den festgelegten Plausibilitätsregeln entfallen weitere 14 Lohnangaben; die **Lohnbasis umfasst 920 Antworten**. Tabelle T1 zeigt beide Ausschlussschritte. Zählungen und Verteilungen rechnen weiterhin über die Auswertungsbasis, Lohnkennzahlen über die Lohnbasis. Wo im Bericht eine Fallzahl neben einem Lohnwert steht, ist sie die der Lohnbasis.

Die Lohnbasis umfasst alle Organisationstypen, die geantwortet haben. Das Auswertungskonzept hatte die Hauptauswertung zunächst auf Vereine und Stiftungen gelegt; seit dem 16.10.2026 gilt die breite Abgrenzung, damit der Vergleich mit 2016 auf derselben Grundlage steht wie damals. Jene Umfrage richtete sich ausdrücklich auch an Verwaltung und internationale Organisationen, und ihr «NPO-Median» mischte diese Gruppen [4]. Von den 920 Einträgen der Lohnbasis sind **829** Vereine und Stiftungen, **46** öffentliche Institutionen, **34** internationale Organisationen und 11 ohne Angabe des Typs. Beide Abgrenzungen sind gerechnet und stehen im Bericht nebeneinander: Der Median liegt über alle Typen bei 102'400 Franken, über Vereine und Stiftungen allein bei 101'900, ein Unterschied von rund einem halben Prozent. Getrennt ausgewiesen sind die Typen in Abschnitt 1.6 des Berichts, die Zeitreihe auf beiden Basen in dessen Tabelle T21; das Verfahren dahinter steht unten in Abschnitt 1.11.

Vier von fünf Antworten nennen 13 Monatslöhne. Eine Darstellung auf 13er-Basis ist nicht die LSE-Basis und erscheint höchstens als Nebenrechnung.

Der standardisierte Monatslohn der LSE geht vom Bruttolohn im Monat Oktober aus, rechnet ihn auf 4 1/3 Wochen zu 40 Stunden um und enthält 1/12 des 13. Monatslohns sowie 1/12 der jährlichen Sonderzahlungen, jedoch keine Familien- und Kinderzulagen [6]. Der Referenzmonat ist wesentlich: Die LSE misst einen Oktoberlohn, die Umfrage 2026 eine Selbstauskunft über den aktuellen Lohn, und es gibt keinen einheitlichen Bezugsmonat. Beide Unterschiede werden bei jedem LSE-Vergleich deklariert. Die Umfrage enthält den 13. (und 14.) Monatslohn anteilig, aber keine Boni, und kennt keine Wochenstunden (Pensum statt Stunden).

Die beiden Lücken wirken gegenläufig, und die Nettorichtung ist unbestimmt: Ohne Boni liegt unsere Angabe gegenüber der LSE zu **tief**; weil ein Pensum von 100 Prozent mehr als 40 Wochenstunden umfassen kann, läge sie zu **hoch**, und die Stundenzahl ist **nicht erhoben**. Welche Richtung überwiegt, lässt sich nicht sagen. Abschnitt 2.3 zieht daraus die Einschränkung, die der Bericht einhält.

Für den Strukturvergleich wurde die tragende Annahme geprüft, nämlich dass der fehlende Bonusanteil alle Gruppen ähnlich trifft; gezählt ist über die 945 Einträge mit einer Angabe dazu. **Nach Geschlecht hält sie**, 9 gegen 8 %. **Nach Hierarchiestufe ist sie verletzt:** 7 %, 11 %, 9 % und 13 % von der Mitarbeit bis zur Geschäftsleitung. Die Reihe steigt nicht durchgehend; unterscheidbar ist allein Geschäftsleitung gegen Mitarbeit. Gemessen ist die **Bezugshäufigkeit**, nicht der fehlende Betrag: In welche Richtung sich der Abstand mit den Beträgen verschiebt, folgt daraus nicht — ein Bonus oberhalb des Gruppenmedians verschiebt ihn nicht, einer knapp darunter stark. Die Annahme ist für die Hierarchiestufe verletzt; das steht bei der betroffenen Tabelle. Gezählt ist auf der Auswertungsbasis, die Lohntabellen auf der Lohnbasis. 91 % der Antworten nennen überhaupt keine variable Vergütung.

1.8 Kennzahlen, Publikationsschwellen und Unsicherheit

Hauptkennzahlen sind Median, 1. Quartil und 3. Quartil. Der Mittelwert erscheint nirgends als «Durchschnittslohn». Die Schwellen sind: Median ab n = 10, Quartile ab n = 20, darunter «zu wenige Antworten». Für Häufigkeitstabellen gilt zusätzlich: Zellen ab 3 Antwortenden ausgewiesen, Prozentwerte erst ab Nenner 20. Das Handbook on Statistical Disclosure Control nennt drei oder fünf und gibt keinen Vorzugswert vor [7]. Die eigenen Schwellen liegen bewusst über den Datenschutzminima, weil eine selbstselektierte Umfrage kein Stichprobendesign hat, für das ein Variationskoeffizient sinnvoll wäre; es ist eine eigene Festlegung.

Zwei Ausnahmen von der Zellschwelle stehen hier, weil sie im Bericht sichtbar sind. Erstens: Eine Zeile «ohne Angabe» oder «nicht gefragt» erscheint auch mit einer oder zwei Antworten. Sie nennt keine Gruppe mit einem Merkmal, und ihre Zahl folgt aus der Subtraktion der übrigen Zeilen von der publizierten Basis — sie zu unterdrücken schützt niemanden, verschweigt aber, dass die Zeilen die Basis nicht ausschöpfen. Aus demselben Grund bleibt in der Zeitreihe und in den Kreuztabellen offen, wie viele Teilnehmende eine einzelne Frage nicht beantwortet haben; wo dagegen eine Fallzahl verdeckt ist, wird so weit zusätzlich verdeckt, dass sie sich nicht zurückrechnen lässt. Zweitens: Wo eine Gruppengrösse ein Merkmal verrät — etwa die Differenz zwischen der breiten und der engen Basis der Zeitreihe —, gilt die Schwelle von drei auch für diese Differenz, und die beteiligten Fallzahlen entfallen.

Prozentwerte stehen auf ganze Prozent gerundet; ein Wert genau in der Mitte wird von null weg gerundet, 26,5 also auf 27. Beträge sind in den Lohntabellen des Berichts auf 100 Franken gerundet; die Einordnungstabelle zur Lohnstrukturerhebung rundet die Monatswerte auf 10 Franken und die Zeitreihe auf einen Franken, weil deren Monatsbeträge sonst ihre Unterschiede verlieren. Wo eine Tabelle anders rundet, sagt es ihre Legende.

Zusätzlich gilt eine Dominanzregel: Keine Zelle, in der vermutlich eine einzelne Organisation dominiert, wird publiziert (Prüfung nur indirekt über Tätigkeitsfeld × Grösse × Region). Sie gilt für jede publizierte Lohnzahl, auch für die Nebenrechnungen des Anhangs; dort fehlen aus diesem Grund zwei Medianwerte. Sekundärunterdrückung: Steht in einer Zeile oder Spalte genau eine unterdrückte Zelle neben einer publizierten Summe, wird eine zweite unterdrückt.

Die Unsicherheit der Hauptmediane wird im Methodenanhang als 95-Prozent-Bootstrapintervall ausgewiesen: 10'000 Stichproben mit Zurücklegen, Startwert 392633019, Grenzen bei den Perzentilen 2,5 und 97,5 der berechneten Mediane. Beim Hauptmedian steht der Pflichtsatz: Das Intervall beschreibt nur die Zufallsschwankung innerhalb der Teilnehmenden, nicht die Verzerrung durch Selbstselektion. Ein Medianintervall ist kein Test eines Gruppenunterschieds.

Die rund 120 Intervalle zu den Medianen der Zeitreihe stehen in der veröffentlichten Tabellendatei, Blatt «T21_Intervalle», und nicht hier: als Tabelle wären es zwei bis drei Seiten. Gerechnet sind sie wie alle übrigen, und jede Zeile wird beim Erzeugen gegen die gedruckte Tabelle T21 geprüft, damit es keine zweite Zahl gibt.

Für das Intervall gilt keine eigene Fallzahlschwelle: Wo ein Median ausgewiesen wird, steht auch sein Intervall. Ein fehlendes Intervall darf einen zulässigen Median nicht unterdrücken. Ihre tatsächliche Überdeckung hängt von der Verteilung ab; das nominelle Vertrauen von 95 Prozent ist keine Garantie. Überschreitet die Intervallbreite 40 Prozent des Medians, steht beim Wert ein Lesehinweis. Dies ist eine Lesbarkeitsregel, keine statistische Qualitätsgrenze.

Zwei Verfahren, die nicht verwechselt werden dürfen: Die **ungewichteten Hauptmediane** erhalten ein Bootstrapintervall des Medians. Für die **Abweichung des gewichteten vom ungewichteten Median** wird ein eigener Fallbootstrap gerechnet, mit denselben vorab festgelegten Parametern, aber mit **in jeder Wiederholung neu gerechneten Gewichten**. Sonst unterschätzt das Intervall die Unsicherheit, die aus der Gewichtung selbst stammt. Der gewichtete Median ist dabei als interpolierte gewichtete Verteilungsfunktion definiert, $p_i = (C_i - w_i/2)/W$, und zwar **mit derselben Definition im Bootstrap wie im Hauptergebnis**; zwei verschiedene Definitionen würden eine Abweichung erzeugen, die nur ein Verfahrensartefakt wäre.

1.9 Gewichtung

In den Hauptresultaten wird nicht gewichtet. Die ungewichtete Darstellung bleibt die Hauptdarstellung; eine gewichtete Rechnung erscheint als Gegenrechnung im Anhang.

Die Referenzverteilung. Als Referenz dient die STATENT-Tabelle für den **privaten nichtmarktwirtschaftlichen Bereich nach Kanton und Geschlecht** (Stand 2024); ein Raking auf die Ränder **Grossregion × Geschlecht** ist damit belegt tragfähig. Eine Referenzverteilung nach Rechtsform, Grösse, Region und Geschlecht zugleich gibt es dagegen nicht [8]. Die einzige BFS-Tabelle mit Rechtsform-Merkmal endet 2008, die laufende STATENT-Reihe hat keine Rechtsform-Dimension, ein Satellitenkonto für den Non-Profit- Sektor existiert nicht, und die letzte gesamtschweizerische Strukturstudie des Dritten Sektors beruht auf Daten von 2005.

Warum auf Stufe Grossregion und nicht Kanton. Drei Kantone sind in der Lohnbasis mit nur einer Antwort vertreten. Alle sieben Grossregionen sind besetzt.

Die Gegenrechnung umfasst dieselben 920 Lohnangaben wie die Hauptrechnung. Der Regionenrand berücksichtigt alle Angaben mit bekanntem Kanton; der Geschlechtsrand nur Frauen und Männer. Angaben ohne Kanton behalten das Gewicht 1. Die übrigen Geschlechtsangaben bleiben über den Regionenrand enthalten, erhalten aber keine eigene Lohnkennzahl.

Nach dem Raking werden zehn Gewichte bei Faktor 5 gekappt, ohne anschliessende Neunormierung. Dadurch weichen die Ränder um höchstens 1,46 Prozentpunkte von den Zielanteilen ab. Die effektive Fallzahl nach Kish beträgt 465 von 920, der Designeffekt 1,98. Die Gewichtung korrigiert damit nicht nachweislich die Selbstselektion.

In 79 von 10'000 Bootstrapziehungen fehlt eine ganze Region; diese Ziehungen lassen sich nicht kalibrieren. Nach der ergänzten Regel zählen sie für die untere Grenze als minus unendlich, für die obere als plus unendlich. Das konservative 95-Prozent-Intervall der relativen Medianabweichung reicht von −4 bis +2 Prozent und schliesst null ein; die Grenzen sind nach aussen gerundet, damit die Rundung das Intervall nicht schmaler macht, als es gerechnet ist.

Wann die Abweichung im Hauptteil erwähnt wird: Die Abweichung des gewichteten vom ungewichteten Median steht **immer** im Anhang. Ein Hinweis im Hauptteil erscheint nur, wenn die Abweichung über 3 % liegt **und** ihr Unsicherheitsbereich die Null nicht einschliesst. Eine Abweichung, die im Rauschen liegt, erzeugt keinen Hinweis. Bei halbierter effektiver Fallzahl käme die 3-Prozent-Regel sonst allein durch Zufall zum Tragen.

1.10 Lohnunterschied nach Geschlecht: die beiden Modelle

Der Bericht weist den **rohen** Unterschied und den Unterschied **unter Berücksichtigung ausgewählter Merkmale** getrennt aus. Für den zweiten dienen zwei Regressionen des logarithmierten Lohns: **Modell 1** auf Geschlecht, Ausbildung, Berufserfahrung gesamt, Berufserfahrung im NPO-Bereich und Alter; **Modell 2** zusätzlich auf Hierarchiestufe, personelle Führungsverantwortung und Tätigkeitsbereich. Mindestens 50 Beobachtungen je Modell und 20 je Geschlecht; «Divers» und «Keine Angabe» sind nicht im Modell. **Pflichtsatz: Das ist keine Logib-Prüfung.**

Erfahrung und Alter gehen kategorial ein, nicht als Jahreszahl, weil der Fragebogen Klassen erhebt und eine Umrechnung in Jahresmitten eine nicht erhobene Genauigkeit erzeugen würde; die Logib-übliche quadratische Erwerbserfahrung ist damit **nicht berechenbar**. Abschnitt 2.6 benennt das als Grenze der Erhebung.

Der Tätigkeitsbereich ist eine Mehrfachauswahl, im Schnitt rund zwei Nennungen je Person, und geht als elf Indikatoren **ohne Referenzkategorie** ein. Die Leseregel dazu steht bei der Tabelle und in Abschnitt 2.6: Die Koeffizienten gelten für die **Mitnennung** eines Bereichs, nicht für den Vergleich zweier Bereiche.

Robuste Standardfehler. Die festgelegte Hauptrechnung verwendet HC1; der Anhang zeigt die vier Varianten. Beide Modelle beruhen auf derselben **Modellbasis**: 894 Antworten mit Angaben zu allen Merkmalen des Modells. Die vorab festgelegten Zusammenlegungen der Kategorien werden in beiden Modellen gleich angewandt. Die Designmatrizen haben vollen Rang (20 beziehungsweise 37 Spalten), ihre Konditionszahlen betragen 25,9 und 30,8. Kein Hebelwert überschreitet 3p/n. Im zweiten Modell beträgt der höchste Hebelwert 0,1241 bei einer Grenze von 0,1242. Der grösste HC3-Varianzfaktor liegt dort bei 1,30, der einheitliche HC1-Faktor bei 1,04. Daraus

allein folgt keine Gleichwertigkeit der Standardfehler; ihre Auswirkungen auf die Schätzung stehen in der Robustheitstabelle.

Verteilung des Tests. Die p-Werte stammen aus der Normalverteilung. Bei 874 und 857 Freiheitsgraden liegt die t-Verteilung so nahe daran, dass sich erst die dritte Stelle bewegt: 0,0019 gegen 0,0020 und 0,0933 gegen 0,0937. Keine Intervallgrenze in ganzen Prozent und keine Aussage über die Signifikanz hängt an dieser Wahl.

Eine Eigenschaft der Erhebung, die bei den Erfahrungskoeffizienten genannt wird: Der Fragebogen lässt für die NPO-Erfahrung keinen Wert über der Gesamterfahrung zu. Die Kreuztabelle der beiden Klassen ist deshalb dreieckig: 10 der 30 Kombinationen sind leer. Für die Schätzung ist das unschädlich, weil keine Wechselwirkung modelliert wird. Für die Deutung heisst es: Für die unteren Klassen der Gesamterfahrung existiert kein Vergleich über die ganze Spannweite der NPO-Erfahrung.

1.11 Vergleich mit den Vorwellen 2016 und 2020

2016 wurden 1'414 Antworten erfasst, davon 915 mit Absendedatum und damit als abgeschlossen [9]; 499 sind Teilantworten ohne Absendedatum [9]. Zwei Zeiträume sind dabei zu unterscheiden, beide richtig: das **Erhebungsfenster** vom 22.08. bis zum 25.10.2016 nach dem damaligen Bericht [10] und der **Antwortzeitraum** im Rohexport vom 24.08. bis zum 25.09.2016 [9] — später ging kein Eintrag mehr ein. 2020 wurden 519 Antworten erfasst, davon 327 mit Absendedatum [11]; der Antwortzeitraum reicht vom 19.08. bis zum 30.09.2020 [11], ein längeres Erhebungsfenster ist nicht belegt.

Was über die Wellen verglichen wird und was nicht. Das Mapping ist vor der ersten Vergleichszahl aus den Originalfragebogen aller drei Wellen festgelegt und wird hier vollständig offengelegt. Eine Zeitreihe gibt es bei **Geschlecht**, **Alter**, **Ausbildung**, **Hierarchiestufe**, **Organisationsgrösse** und **Führungsverantwortung**. Für **fünf** Dimensionen gibt es **keine**: **Berufserfahrung** (keine Klassengrenze liegt auf einer anderen, und 2016/2020 fragen den Tätigkeitsbereich, 2026 die gesamte und die NPO-Erfahrung), **Funktion** (sieben gegen elf Kategorien, 2026 Mehrfachauswahl), **Tätigkeitsbereich der Organisation** (2026 neu gebaut), **Budget** (eigener Verantwortungsbereich gegen Organisationsbudget) und der **Ort**, den keine Vorwelle erhebt. Jede Vergleichszahl führt Welle, Basis und Fallzahl mit.

Die beiden Vergleichsbasen. Jede Zahl wird zweimal gerechnet und die beiden Werte werden nie gemischt. Die **breite** Basis umfasst alle Teilnehmenden einer Welle — dass 2016 auch Verwaltung und internationale Organisationen mitzählte, steht in Abschnitt 1.7. Die **enge** Basis umfasst nur Non-Profit-Organisationen: 2016 und 2020 die drei Kategorien «NGO: regional / national / international», 2026 Verein sowie operative, Förder- und gemischte Stiftung.

Zusammengelegte Klassen. Fünf Merkmale brauchen eine gröbere gemeinsame Einteilung, weil die Fragebogen sie verschieden schnitten; die Zuordnungstabelle im Methodenanhang zeigt jede Zusammenlegung vollständig. Die Gründe: 2026 trennt Bachelor, Master und Doktorat, wo die Vorwellen nur «Universität, Fachhochschule» kannten; 2016 und 2020 führten eine Stufe «Projektleitung», die es 2026 nicht gibt; die Grössenklassen von 2016 überlappen sich an 10, 25 und 50 Beschäftigten, und die Zusammenlegung beseitigt allein die Überlappung bei 25 — bei zehn und bei fünfzig Beschäftigten bleibt die Wahl zwischen zwei Klassen offen; bei der Führungsverantwortung liegen die Klassengrenzen so weit auseinander, dass nur ja oder nein bleibt.

Wahrnehmungsaussagen. Drei Aussagen sind über alle drei Wellen wortgleich: Zufriedenheit mit dem Lohn, Gerechtigkeit des Lohnsystems, Transparenz der Löhne. 2026 stand bei ihnen zusätzlich «Kann ich nicht beurteilen» zur Wahl, genutzt von 7, 119 und 34 Personen. Jede dieser Aussagen erscheint deshalb mit zwei Werten: einmal über alle Antwortenden, mit dieser Ausweichantwort als eigener Kategorie, einmal über die gemeinsame Teilmenge ohne sie [12]. Gezogen wird der Vergleich mit den Vorwellen nicht: Die Zeitreihe umfasst Löhne und Zusammensetzung, keine Wahrnehmungsaussagen — und die Teilmenge ohne die Ausweichantwort wäre ohnehin kein gleichwertiger Nenner, wie weiter unten steht.

Die acht Punkte zum Lohnverzicht. Der Vergleich unterbleibt, und der Bericht sagt es bei der Tabelle. 2016 und 2026 nennen dieselben acht Punkte und dieselben vier Antwortmöglichkeiten, der Fragestamm ist aber umformuliert — 2016 war ein tieferer Lohn «gerechtfertigt», 2026 wird er «in Kauf» genommen. Diese Verschiebung kann die Zustimmung verändern, ohne dass sich eine Haltung geändert hat. 2020 fragte stattdessen, was neben dem Lohn wichtig ist — eine andere Grösse.

Drei Stellen, an denen die Wellen nicht gleichgesetzt werden können:

- **Lohnbasis.** 2020 erhob das fixe Jahresgrundgehalt brutto bereits hochgerechnet auf 100 %, nicht den tatsächlichen Monatslohn wie 2016 und 2026 [11]. Der Wert 2020 darf nicht erneut durch das Pensum geteilt werden.
- **Wortlaut.** Die fünf Zustimmungsaussagen zum Lohn sind 2016 und 2020 wortgleich auf derselben fünfstufigen Skala [9]; 2026 ist die Aussage zur Lohngleichheit ohne Organisationsbezug formuliert [9]. Verglichen wird keine der fünf.
- **Bezugsperioden.** Die Teuerungsbereinigung verwendet den LIK auf Basis Dezember 2015 = 100. Der Endmonat 2026 ist fix der September, derselbe Kalendermonat wie in den beiden früheren Wellen, und nicht der jeweils jüngste publizierte Monat. Der Anstieg von September 2016 bis September 2026 beträgt +9 % (von 100,2 auf 109,4) [13], der Anstieg von September 2020 bis September 2026 +8 % (von 101,2 auf 109,4) [13].

Warum die gemeinsame Teilmenge kein gleichwertiger Nenner wäre. Wer 2026 «Kann ich nicht beurteilen» wählt, fällt aus ihr heraus; 2016 und 2020 musste dieselbe Person sich entscheiden. Die Teilmenge 2026 bestünde damit aus Menschen, die sich ein Urteil zutrauen — eine Auswahl **innerhalb** der Frage, nicht symmetrisch zu den Vorwellen. Zur Grössenordnung: bei der Aussage zu unterdurchschnittlichen Löhnen wählen 290 von 941 die Ausweichkategorie, also 31 %; bei der Lohngleichheit 29 %, beim Lohnsystem 13 %, bei der Transparenz 4 %, bei der Zufriedenheit 1 %. Keine dieser Aussagen geht in einen zusammengefassten Wahrnehmungsindex ein.

1.12 Reproduzierbarkeit und Qualitätssicherung

Die Zahlen werden mit versionierten Skripten aus dem eingefrorenen Export berechnet. Datenstand, Auswertungsregeln und Rechenweg sind dokumentiert. Nicht zugeordnete Antworttexte brechen den Lauf ab.

Die Bootstrapintervalle rechnen mit den in Abschnitt 1.8 genannten Parametern. Laufumgebung: Python 3.12.15, NumPy 2.5.3. Bei gleicher Eingabereihenfolge sind die Grenzen reproduzierbar; eine andere Reihenfolge kann bei endlicher Ziehungszahl leicht abweichende Grenzen ergeben.

Eine skriptgestützte Gegenrechnung der Kernzahlen wurde zunächst ohne Einsicht in den Auswertungscode durchgeführt. Danach wurden Abweichungen untersucht und die korrigierten Berechnungen verglichen. Der Prüfbericht benennt Umfang und offene Punkte dieses Werkzeuglaufs. Er ist keine menschliche Abnahme.

Die Kernzahlen sind zusätzlich von Hand nachgerechnet worden. Christian Messikommer hat Fallzahlfluss und Lohnplausibilität am 20. Oktober 2026 auf eigenem Rechenweg geprüft; Fallzahlen und Jahreslöhne stimmen überein. Vierzehn unplausible Lohnangaben beurteilt er milder als die hier angewandten Regeln, ohne Wirkung auf den Median. Er gehört zum Projekt: eine Gegenrechnung von innen, keine Abnahme von aussen.

Nonresponse, Mehrsprachigkeit und die Verfahrenswahl beim Lohnvergleich sind nicht extern begutachtet. Die Prüfung der Lohnkennzahlen und die Codierung der offenen Antworten sind getrennte Aufgaben geblieben.

1.13 Codierung der offenen Antworten

Zwei Fragen liessen eine freie Antwort zu. 366 Teilnehmende haben mindestens eine genutzt, zusammen 565 Antworten. Codiert wurden die 467 Antworten mit mindestens zwanzig Zeichen; diese Auswahl ist maschinell und zählt Zeichen, nicht Inhalt. Von den übrigen 98 sind 65 ein Zeichen oder ein einzelnes Wort, 33 tragen zwei oder drei Wörter; einzeln daraufhin durchgesehen, ob darin doch eine Aussage steht, sind sie nicht. Kein Wortlaut wird abgedruckt oder zitiert: Eine frei formulierte Antwort kann eine Person erkennbar machen, und manche wäre für jemanden mit Ortskenntnis zuordenbar.

Das Kategoriensystem stand vor der Zuordnung fest: fünfzehn Kategorien für die Wünsche an die Lohnpolitik, achtzehn für die hilfreichen Informationen, jede mit Definition und Abgrenzung zur Nachbarkategorie. Eine Antwort trägt eine bis drei Kategorien. Eine Kategorie, die erst beim Codieren entsteht, entwertet die Übereinstimmungsmessung.

Jede Antwort wurde zweimal unabhängig zugeordnet, die zweite ohne Kenntnis der ersten: Diese lag während des zweiten Durchgangs nicht im Arbeitsverzeichnis. Beide Zuordnungen stammen von zwei Sprachmodellen, nicht

von zwei Personen. Das ist eine ausdrückliche Abweichung von der Planung und in den Projektentscheiden festgehalten.

Gemessen ist die Übereinstimmung vor dem Auflösen der Abweichungen, nach Krippendorffs Alpha je Kategorie. Das Kategorienhandbuch nannte für diesen Schritt Cohens Kappa; ausgewiesen ist Alpha, weil der Kapitelplan die Stufen an Alpha festlegt. Die beiden Masse sind nicht dasselbe, und der Wechsel ist im Handbuch und hier festgehalten. Vollständig gleich zugeordnet waren 176 der 267 Antworten zur Lohnpolitik (66 Prozent) und 157 der 200 zu den hilfreichen Informationen (79 Prozent). Alpha liegt bei den Kategorien, für die eine Stufe ausgewiesen wird, zwischen 0,68 und 0,98; Kategorien mit zu wenigen Nennungen für eine Stufe reichen bis 1,00. Wo Alpha unter 0,667 liegt, steht in der Tabelle «unter 0,667» und kein Wert: Die Zahl soll nicht gelesen werden, als trüge sie etwas. Die Werte stehen in den Tabellen T19 und T26 des Berichts, Abschnitt 3.7. Was daraus getragen werden darf, war vorher festgelegt: ab 0,80 ein Befund, zwischen 0,667 und 0,80 ein vorläufiger Schluss, darunter keiner. Eine Stufe erhält eine Kategorie ab zehn Nennungen, gezählt an der ausgewiesenen Häufigkeit. Drei Kategorien liegen unter 0,667 und tragen darum keinen Befund; ihre Häufigkeit bleibt sichtbar, weil sonst mit der Sammelkategorie «Anderes» die Angabe verschwände, wie viel sich keiner tragfähigen Kategorie zuordnen liess. Die beiden Schwellen sind die unter Berufung auf Krippendorff zitierte Konvention; die Primärquelle haben wir nicht eingesehen [14].

134 Antworten wurden unterschiedlich zugeordnet. Diese Abweichungen hat die erste Instanz einzeln am Wortlaut des Kategoriensystems entschieden: 64 Fälle wie die erste Zuordnung, 64 wie die zweite, 6 anders als beide. Dass sie dabei die eigene Arbeit beurteilt, ist der schwächste Punkt des Verfahrens. Dagegen steht, dass die berichtete Übereinstimmung die vor dem Auflösen gemessene ist und dass das Ergebnis nicht zugunsten der ersten Zuordnung ausfiel.

Die Gegenprobe hat einen Fehler gefunden, der sonst geblieben wäre: Die erste Zuordnung hatte dreimal «der Lohn hängt vom Nachfragen ab» gesetzt, wo die Person bedauert, nicht verhandeln zu dürfen, das Gegenteil der Kategorie.

Zwei Sprachmodelle sind keine zwei unabhängigen Beobachter im Sinn der Inhaltsanalyse. Sie sind auf verwandten Daten trainiert und machen teils dieselben Fehler. Eine hohe Übereinstimmung belegt, dass die Kategorien trennscharf definiert sind, nicht dass sie richtig gewählt sind. Das ist weniger als eine Codierung durch zwei Personen und mehr als eine Zuordnung ohne Gegenprobe. Vier Kategorien haben beim Codieren gefehlt und wurden nicht nachträglich eingeführt; sie sind für eine nächste Welle festgehalten.

2 Grenzen

Dieses Kapitel sammelt die Einschränkungen, die für mehrere Zahlen gelten. Die Einschränkung einer **einzelnen** Zahl steht bei dieser Zahl. Wer eine Tabelle liest, soll ihre Grenzen nicht im Anhang suchen.

Der Bericht unterscheidet durchgehend drei Arten von Aussagen: **belegt**, **mit Vorbehalt** (der Vorbehalt steht direkt bei der Zahl) und **nicht aussagbar**. Die dritte Gruppe wird genannt und nicht weggelassen. Die folgenden Punkte sind der Grund dafür, dass diese dritte Gruppe existiert.

2.1 Wer geantwortet hat, hat sich selbst dafür entschieden

Die Umfrage war offen zugänglich. Es gibt keinen Stichprobenrahmen, keine bekannte Grundgesamtheit und **keine berechenbare Rücklaufquote**. Eine Quote bräuchte eine definierte Bruttostichprobe, und die existiert nicht. Alle Aussagen dieses Berichts beziehen sich auf **die Teilnehmenden**, nicht auf die Mitarbeitenden des Schweizer NPO-Sektors. Das ist keine Formfrage: Wer seinen Lohn für auffällig hält, antwortet mit anderer Wahrscheinlichkeit als wer ihn für normal hält, und in welche Richtung das wirkt, lässt sich aus diesen Daten nicht bestimmen. Der Bericht verwendet das Wort «repräsentativ» nicht, und auch keine Formulierung, die es umschreibt.

2.2 Die Löhne sind Selbstauskünfte

Es liegen keine Lohnbelege vor. Die Angaben wurden maschinell auf Plausibilität geprüft, und auffällige Einträge wurden nach den festgelegten Regeln korrigiert oder ausgeschlossen. Eine Selbstauskunft bleibt dennoch eine Selbstauskunft. Systematische Fehler in einer Richtung, etwa durch Verwechslung von Brutto und Netto oder von Monats- und Jahresbetrag, sind durch Regeln eingrenzbar und nicht ausschliessbar.

2.3 Was in unserem Lohnbegriff fehlt — und warum die Richtung unbestimmt ist

Die erhobene Grösse enthält den 13. und 14. Monatslohn anteilig, aber **keine Boni**, und sie kennt **kein Stundenmass**: gefragt war das Pensum in Prozent, nicht die Wochenarbeitszeit. Gegenüber dem standardisierten Monatslohn der Lohnstrukturerhebung wirken diese beiden Lücken **in entgegengesetzte Richtungen**, und welche überwiegt, ist unbekannt; Abschnitt 1.7 rechnet es vor. Daraus folgt eine Einschränkung, die der Bericht einhält: **Es wird kein Niveauvergleich mit der Lohnstrukturerhebung gezogen.** Kein Satz der Form «die Löhne liegen um X tiefer». Verglichen wird die Struktur, also die Richtung von Unterschieden zwischen Gruppen.

Auch dieser Strukturvergleich hat eine Grenze: Variable Vergütung kommt in der Geschäftsleitung häufiger vor als in der Mitarbeit, 13 gegen 7 Prozent, und weil sie uns dort stärker fehlt, ist **das Lohngefälle zwischen den Hierarchiestufen in diesem Bericht zu flach**. Um wie viel, lässt sich nicht beziffern.

2.4 Es gibt keinen einheitlichen Bezugsmonat

Das Erhebungsfenster lief vom 24.06. bis zum 15.09.2026, und die Lohnangaben beziehen sich auf den jeweils aktuellen Lohn der antwortenden Person. Es gibt also keinen gemeinsamen Stichmonat. Die Lohnstrukturerhebung misst dagegen einen **Oktoberlohn**. Jeder Vergleich mit ihr trägt diesen Unterschied, und er wird bei jeder betroffenen Tabelle genannt.

2.5 Der NPO-Bereich ist keine Branche

Die Lohnstrukturerhebung ist nach **Wirtschaftszweigen** geschichtet, also nach der Tätigkeit des Unternehmens nach der amtlichen Systematik. Der Non-Profit-Bereich ist darin **keine Kategorie**. Eine Organisation im Gesundheitswesen, eine im Sozialwesen und ein Umweltverband liegen in drei verschiedenen Wirtschaftszweigen, und jeder dieser Zweige enthält zugleich erwerbswirtschaftliche Unternehmen.

Daraus folgt, dass es in der Lohnstrukturerhebung **keine Vergleichsgruppe «NPO»** gibt und auch keine konstruiert wird. Verglichen wird gegen das Aggregat Gesamtwirtschaft, und dieses Aggregat enthält die

Non-Profit-Organisationen mit. Der Vergleich ist deshalb keine Gegenüberstellung zweier getrennter Mengen, sondern die Einordnung einer Selbstauswahl in eine Gesamtverteilung, die sie teilweise selbst enthält.

Hinzu kommt, dass die Erhebungsart verschieden ist: dort **Lohnbuchdaten**, die Unternehmen aus einer gezogenen Stichprobe meldeten, hier **Selbstauskünfte von Einzelpersonen** ohne gezogene Stichprobe. Beides misst denselben Gegenstand mit verschiedenen Instrumenten.

2.6 Was über Personen und Organisationen nicht erhoben wurde

Berufserfahrung und Alter wurden in **Klassen** erhoben, nicht in Jahren. Eine Umrechnung in Jahresmitten würde eine Genauigkeit erzeugen, die nicht erhoben wurde; sie findet deshalb nicht statt. **Eine Folge davon ist, dass die bei Lohngleichheitsanalysen übliche Form der Erwerbserfahrung mit diesen Daten nicht berechenbar ist**. Das liegt an der Erhebung, nicht an der Auswertung. Ebenfalls nicht erhoben: Dienstalter in der aktuellen Stelle, Anforderungsniveau der Tätigkeit und jede Angabe auf Ebene der Organisation, die über die Selbstauskunft hinausgeht. Der Lohnunterschied nach Geschlecht lässt sich deshalb nur um die **erfassten** Merkmale bereinigen. **Der Bericht nennt keine Zahl als «bereinigten Lohnunterschied» ohne diesen Satz, und er bezeichnet die Rechnung nicht als Logib-Prüfung.**

Der Tätigkeitsbereich war eine Mehrfachauswahl. Wo er in eine Rechnung eingeht, sind die Werte als Zu- oder Abschlag für die **Nennung** eines Bereichs zu lesen, nicht als Vergleich zwischen Bereichen; eine Rangfolge der Bereiche nach Lohnhöhe ergibt sich daraus nicht.

2.7 Gruppen, die keine eigene Lohnzahl erhalten

Eine Zahl entsteht nur, wenn genug Antworten dahinterstehen: Mediane ab 10, Quartile ab 20 Antwortenden. Das ist eine eigene Festlegung und liegt bewusst über den Datenschutzminima der Statistikämter. Konkret betroffen sind:

- **das Tessin** mit 5 Antworten, die einzige Grossregion ohne Lohnwert;
- **«divers / nicht-binär»** und **«keine Angabe»** beim Geschlecht, die mit Fallzahl, aber ohne Anteil und ohne eigene Lohnzahl erscheinen;
- **Praktika** und **Mandate**, die als Fallzahl erscheinen, aber bewusst keine Lohnkennzahl erhalten und nicht im Hauptaggregat enthalten sind;
- **einzelne Zellen der Kreuztabellen**: Bei Hierarchiestufe × Organisationsgrösse erreicht ein Drittel der Zellen die Medianschwelle nicht. Bei Hierarchiestufe × Berufserfahrung liegen die kurzen Zellen beisammen: Führungsfunktionen mit wenig Berufserfahrung sind in dieser Stichprobe selten. **Das ist ein Befund, keine Datenlücke.**

Eine Kategorie, die unter der Schwelle bleibt, wird **unterdrückt und nicht neu zusammengelegt.** Welche Kategorien zusammengelegt werden, war vor der Berechnung festgelegt; eine Zusammenlegung, die erst nach Kenntnis der Ergebnisse erwogen würde, ist ausgeschlossen.

2.8 Der Fragebogen hat sich während der Feldphase geändert

Mindestens drei inhaltliche Änderungen fallen in das Erhebungsfenster, unter anderem umbenannte Antwortoptionen beim Tätigkeitsfeld und eine geänderte Behandlung von «Keine Angabe» bei den Teilzeitgründen. Die betroffenen Fragen werden getrennt vor und nach der Änderung geprüft; das Ergebnis dieser Prüfung steht im Anhang. Für umbenannte Optionen gilt eine Übersetzungstabelle; sie steht als Tabelle B12 im Anhang.

2.9 Duplikate sind nur eingeschränkt erkennbar

Mehrfachantworten wurden über eine Prüfsumme der IP-Adresse zusammen mit Lohn, Pensum und allen Profilmerkmalen erkannt. Das hat zwei Grenzen: In Büronetzen und hinter geteilten Anschlüssen teilen verschiedene Personen dieselbe Adresse, und die Prüfsumme allein war **nie** ein Ausschlussgrund. Umgekehrt liegt für Teilantworten keine solche Prüfsumme vor; sie sind auf diesem Weg nicht prüfbar. Wie viele Einträge die Duplikatregel entfernt hat, steht im Fallzahlfluss.

2.10 Der Vergleich mit 2016 und 2020 ist nicht durchgehend möglich

Die Vorwellen sind nicht einfach frühere Ausgaben derselben Umfrage. **2020 wurde der Lohn bereits auf 100 % hochgerechnet erhoben**, 2016 und 2026 der tatsächliche Betrag. Eine Hochrechnung darf deshalb nicht zweimal erfolgen. **Der Wortlaut einzelner Aussagen hat sich geändert**, und 2026 gibt es bei den Wahrnehmungsfragen eine Ausweichkategorie, die es früher nicht gab; bei einer Frage wählt sie fast ein Drittel der Antwortenden. Wo trotzdem verglichen wird, geschieht es auf der gemeinsamen Teilmenge, **beide Wortlaute werden abgedruckt**, mit diesem Vorbehalt: Eine gemeinsame Teilmenge macht die Nenner oberflächlich vergleichbar, nicht gleichwertig, weil sie 2026 auf diejenigen eingrenzt, die sich ein Urteil zutrauen.

Eine 2020 veröffentlichte Methodenaussage ist nicht nachrechenbar. Der damalige Rechenweg ist nicht dokumentiert, und keine der damaligen Tabellen ergibt die publizierte Spanne. Diese Zahl wird nicht übernommen, und an dieser Stelle wird kein Vergleich gezogen.

2.11 Grenzen der gewichteten Gegenrechnung

Die Gegenrechnung im Anhang gewichtet nach Grossregion und Geschlecht. Nach Kish entspricht sie einer effektiven Fallzahl von 465 bei 920 Lohnangaben. Ihr Intervall der Medianabweichung reicht von −4 bis +2 Prozent; ein Unterschied zum ungewichteten Median ist nicht gesichert. Für Rechtsform und Organisationsgrösse fehlt eine brauchbare Referenzverteilung. Auch die Gewichtung nach zwei Merkmalen macht die freiwillige Teilnahme nicht zu einer Zufallsstichprobe. Die ungewichteten Zahlen bleiben die Hauptdarstellung.

2.12 Was wann feststand

Die Regeln und Rechenwege sind versioniert. Konzept 1.0 wurde vor der Hauptauswertung mit Datum und Prüfsumme eingefroren. Spätere Ergänzungen sind gesondert dokumentiert; dazu gehören die bestätigte Auswahl der Teilantworten und die Behandlung nicht kalibrierbarer Bootstrapziehungen während der Nachprüfung. Die Behauptung, jede Regel habe vor jeder berechneten Zahl festgestanden, wäre deshalb falsch.

2.13 Der Herausgeber ist auch Finanzierer und Auswerter

Kampajobs hat die Umfrage finanziert, durchgeführt und ausgewertet und betreibt eine Jobplattform im NPO-Arbeitsmarkt. Daraus entsteht ein Interesse an diesem Thema. Die dokumentierten Regeln, Prüfsummen und Skripte machen den Rechenweg prüfbar. Die Interessenlage ersetzen sie nicht durch Unabhängigkeit.

Anhang B — Prüf- und Zusatztabellen

Dreizehn Rechnungen. Jede trägt ihren Zweck, die Regel, nach der sie läuft, den Entscheid, der sie festlegt, und die Tabelle, in der ihr Ergebnis erscheint. Was eine Rechnung **nicht** zeigt, steht ebenfalls dabei: eine Nebenrechnung, deren Grenze unerwähnt bleibt, wird als Bestätigung gelesen, die sie nicht ist.

B1 — Unsicherheitsintervalle der veröffentlichten Mediane

Zweck. Jeder Median beruht auf einer Teilmenge und schwankt mit ihr. Das Intervall sagt, wie weit.

Regel. Wo ein Median erscheint (ab n = 10), steht sein Bootstrapintervall daneben — ohne eigenen Fallzahlschwellenwert. Perzentilmethode, Nennvertrauen 95 %. Überschreitet die Intervallbreite 40 % des Medians, erscheint beim Wert ein Lesehinweis; unterdrückt wird nichts. Die nominelle Überdeckung von 95 Prozent ist keine Garantie für jede Verteilung. Bei kleinen Gruppen können die Grenzen stark schwanken. Das Intervall erfasst die Unsicherheit innerhalb der Teilnehmenden, nicht die Verzerrung durch freiwillige Teilnahme.

Parameter. 10'000 Ziehungen je Intervall, Startwert 392633019, Laufumgebung Python 3.12.15 und NumPy 2.5.3. Der Startwert wurde einmal gezogen und bleibt unverändert; er steht auch im Abschnitt zur Reproduzierbarkeit. Ein Intervall ohne festen Startwert wäre nicht nachrechenbar.

Tabelle	Gruppe	n	Median	unteres Ende	oberes Ende	Breite in % des Medians	Lesehinweis
T3	alle	920	102'400	100'400	104'000	3	nein
T4	Mitarbeiter/in	434	93'500	91'300	95'000	4	nein
T4	Teamleiter/in	98	106'100	100'800	109'600	8	nein
T4	Abteilungsleiter/in	103	115'000	106'000	120'300	12	nein
T4	Geschäftsleitung / Direktion	249	120'300	116'000	125'000	7	nein
T4	Andere	26	104'500	91'000	110'500	19	nein
T5	Leitung / Management	349	117'000	111'000	120'000	8	nein
T5	Finanzen / Buchhaltung	150	101'100	96'100	107'600	11	nein
T5	HR / Personal	166	104'000	100'800	108'700	8	nein
T5	Kommunikation / Marketing	216	97'900	95'200	102'200	7	nein

Tabelle	Gruppe	n	Median	unteres Ende	oberes Ende	Breite in % des Medians	Lesehinweis
T5	Fundraising	162	101'000	96'200	104'000	8	nein
T5	Projektleitung	295	98'400	96'600	101'800	5	nein
T5	Projektmitarbeit	152	88'200	86'100	93'600	9	nein
T5	Sozialarbeit / Beratung	105	99'100	94'900	104'000	9	nein
T5	Administration	174	92'900	88'000	96'600	9	nein
T5	IT	70	98'200	95'200	106'300	11	nein
T5	Andere	74	96'000	92'300	100'300	8	nein
T6	1–10	299	97'500	95'000	101'100	6	nein
T6	11–50	292	100'300	97'500	103'900	6	nein
T6	51–200	169	106'000	103'500	111'000	7	nein
T6	201–1000	82	110'900	104'000	116'100	11	nein
T6	Über 1000	59	107'300	102'400	112'700	10	nein
T6	Weiss nicht	9	kein Median				
T8	Soziales	356	104'000	100'700	106'000	5	nein
T8	Integration / Asyl	148	100'100	96'800	104'000	7	nein
T8	Hilfe für schutzsuchende Menschen	87	100'300	96'200	105'600	9	nein
T8	Gesundheit	126	104'000	100'400	109'500	9	nein
T8	Humanitäre Hilfe / Entwicklungszusammenarbeit	194	104'000	100'800	107'600	7	nein
T8	Umwelt / Natur	159	98'500	94'900	104'000	9	nein
T8	Energie	33	101'300	94'900	106'000	11	nein
T8	Kultur	75	94'900	91'000	100'300	10	nein

Tabelle	Gruppe	n	Median	unteres Ende	oberes Ende	Breite in % des Medians	Lesehinweis
T8	Bildung / Forschung	190	102'100	98'800	105'600	7	nein
T8	Menschenrechte / Politik	189	100'800	96'200	104'000	8	nein
T8	Sport / Freizeit	55	101'900	97'500	111'800	14	nein
T8	Interessenverband / Wirtschaft	70	99'100	95'000	111'600	17	nein
T8	Wohnen / Immobilien / Wohnbaugenossenschaft	41	98'800	94'900	111'000	16	nein
T8	Andere	92	96'900	93'500	104'800	12	nein
T9	Berufslehre (EFZ)	61	93'600	84'000	100'800	18	nein
T9	Berufsmaturität / Matura	40	83'000	77'500	97'200	24	nein
T9	Eidg. Fachausweis (BP) / HF-Abschluss	113	103'900	99'300	106'600	7	nein
T9	Bachelor (FH / Uni)	171	95'300	92'000	98'500	7	nein
T9	Master / Diplom (FH / Uni)	490	105'600	103'900	108'700	5	nein
T9	Doktorat	35	115'100	100'000	121'300	18	nein
T10	Unter 3 Jahre	32	74'100	70'400	80'600	14	nein
T10	3–7 Jahre	146	90'000	86'500	92'300	6	nein
T10	8–15 Jahre	239	99'100	96'400	102'700	6	nein
T10	16–25 Jahre	232	108'900	104'000	113'000	8	nein
T10	26–35 Jahre	170	116'500	111'600	122'000	9	nein
T10	Über 35 Jahre	91	111'000	104'500	120'000	14	nein
T13	Ja	111	99'900	96'200	106'600	10	nein
T13	Nein	625	104'000	102'400	106'600	4	nein

Tabelle	Gruppe	n	Median	unteres Ende	oberes Ende	Breite in % des Medians	Lesehinweis
T13	Weiss nicht	174	95'000	92'000	98'200	7	nein
T11	Weiblich	647	100'800	98'500	103'000	5	nein
T11	Männlich	248	108'500	103'900	113'100	8	nein
T7	Espace Mittelland	287	102'000	98'000	105'000	7	nein
T7	Genferseeregion	37	96'600	82'300	117'000	36	nein
T7	Nordwestschweiz	94	104'000	99'600	108'500	9	nein
T7	Ostschweiz	42	96'700	89'300	100'800	12	nein
T7	Tessin	5	kein Median				
T7	Zentralschweiz	123	105'300	102'100	109'200	7	nein
T7	Zürich	331	101'900	100'000	105'600	6	nein
T7	ohne Kantonsangabe	1	kein Median				
T22	Operative NPO / Verein	621	101'100	98'500	103'300	5	nein
T22	Operative Stiftung	163	104'000	100'300	106'600	6	nein
T22	Förderstiftung	29	113'800	100'400	125'000	22	nein
T22	Gemischte Stiftung	16	94'700	82'700	118'900	38	nein
T22	Öffentliche Institution	46	111'100	102'400	124'500	20	nein
T22	Internationale Organisation	34	99'300	92'000	106'900	15	nein
T22	Vereine und Stiftungen zusammen	829	101'900	100'000	104'000	4	nein
T12	Mitarbeiter/in / 1–10	nicht ausgewiesen	88'000	84'800	91'900	8	nein
T12	Mitarbeiter/in / 11–50	nicht ausgewiesen	92'600	90'000	95'300	6	nein

Tabelle	Gruppe	n	Median	unteres Ende	oberes Ende	Breite in % des Medians	Lesehinweis
T12	Mitarbeiter/in / 51–200	91	96'000	91'900	104'000	13	nein
T12	Mitarbeiter/in / 201–1000	37	97'500	94'200	104'000	10	nein
T12	Mitarbeiter/in / Über 1000	nicht ausgewiesen	99'500	93'300	105'000	12	nein
T12	Teamleiter/in / 1–10	10	89'200	73'100	98'400	28	nein
T12	Teamleiter/in / 11–50	32	97'800	93'800	109'600	16	nein
T12	Teamleiter/in / 51–200	27	106'600	100'700	119'600	18	nein
T12	Teamleiter/in / 201–1000	17	112'000	104'000	120'000	14	nein
T12	Teamleiter/in / Über 1000	12	113'800	108'200	124'200	14	nein
T12	Abteilungsleiter/in / 1–10	nicht ausgewiesen	97'200	94'300	119'200	26	nein
T12	Abteilungsleiter/in / 11–50	31	105'300	97'500	115'000	17	nein
T12	Abteilungsleiter/in / 51–200	19	116'500	106'000	125'700	17	nein
T12	Abteilungsleiter/in / 201–1000	18	125'600	117'800	136'000	15	nein
T12	Abteilungsleiter/in / Über 1000	13	130'000	121'300	138'800	13	nein
T12	Geschäftsleitung / Direktion / 1–10	nicht ausgewiesen	110'000	105'000	114'300	8	nein
T12	Geschäftsleitung / Direktion / 11–50	72	130'000	123'500	135'500	9	nein
T12	Geschäftsleitung / Direktion / 51–200	28	149'000	130'800	156'200	17	nein
T12	Andere / 11–50	nicht ausgewiesen	100'200	81'300	111'200	30	nein
T23	Mitarbeiter/in / 8–25 Jahre	205	95'300	93'200	97'800	5	nein

Tabelle	Gruppe	n	Median	unteres Ende	oberes Ende	Breite in % des Medians	Lesehinweis
T23	Mitarbeiter/in / bis 7 Jahre	132	86'800	83'400	89'500	7	nein
T23	Mitarbeiter/in / über 25 Jahre	97	100'300	95'300	108'300	13	nein
T23	Teamleiter/in / 8–25 Jahre	65	106'600	100'800	109'600	8	nein
T23	Teamleiter/in / bis 7 Jahre	14	92'000	81'000	99'300	20	nein
T23	Teamleiter/in / über 25 Jahre	18	114'500	106'300	123'500	15	nein
T23	Abteilungsleiter/in / 8–25 Jahre	53	106'200	101'100	120'000	18	nein
T23	Abteilungsleiter/in / über 25 Jahre	43	120'600	116'500	127'100	9	nein
T23	Geschäftsleitung / Direktion / 8–25 Jahre	134	118'800	111'400	124'000	11	nein
T23	Geschäftsleitung / Direktion / bis 7 Jahre	19	85'000	73'500	98'800	30	nein
T23	Geschäftsleitung / Direktion / über 25 Jahre	96	130'000	126'000	136'800	8	nein
T23	Andere (Restkategorie)	26	104'500	91'000	110'500	19	nein

B2 — Gewichtete Gegenrechnung

Zweck. Die Hauptzahlen sind ungewichtet. Diese Rechnung zeigt, wie weit sie sich bewegen, wenn Region und Geschlecht an eine amtliche Referenz angeglichen werden.

Regel. Raking über zwei Ränder: Grossregion und Geschlecht. Referenz ist STATENT px-x-0602010000_108, Jahr 2024, privater Sektor, nichtmarktwirtschaftlich. Extremgewichte werden bei Faktor 5 gekappt; wie viele Einträge das betrifft, steht in der Tabelle. Der gewichtete Median ist die interpolierte gewichtete Verteilungsfunktion, im Bootstrap mit derselben Definition. Weicht die gewichtete Zahl um mehr als 3 % von der ungewichteten ab, wird sie im Bericht genannt — aber nur, wenn das Intervall der Abweichung null nicht einschliesst.

Was diese Rechnung nicht leistet. Für Organisationsgrösse, Rechtsform und Tätigkeitsbereich gibt es keine belegte Referenz. Die Gewichtung gleicht diese Merkmale nicht aus, und eine Übereinstimmung bei Region und Geschlecht belegt für sie nichts.

Beide Spalten rechnen über alle 920 Einträge der Lohnbasis.

Kennzahl	ungewichtet	gewichtet	Abweichung	95-%-Intervall der Abweichung
Median insgesamt	102'400	101'400	−1 %	−4 bis +2 %
Unteres Quartil	88'700	86'700	−2 %	—
Oberes Quartil	120'000	120'300	+0 %	—
Roher Unterschied Männer zu Frauen	7'800	6'200	−21 %	—

Hierarchiestufe	n	ungewichtet	gewichtet	Abweichung
Mitarbeiter/in	434	93'500	91'000	−3 %
Teamleiter/in	98	106'100	104'400	−2 %
Abteilungsleiter/in	103	115'000	119'300	+4 %
Geschäftsleitung / Direktion	249	120'300	121'500	+1 %
Andere	26	104'500	105'300	+1 %

Effektive Fallzahl nach Kish **465 von 920**, Designeffekt **1,98**. Daraus lässt sich die Breite des Medianintervalls nicht unmittelbar ableiten. Gekappt sind 10 Einträge bei Faktor 5. Nach der Kappung beträgt die grösste Abweichung von einem Referenzrand 1,46 Prozentpunkte. Fehlende Kantonsangaben behalten Gewicht 1. Beim Bootstrap der Medianabweichung waren 79 von 10'000 Ziehungen nicht kalibrierbar. Für die untere Grenze wurden ihre unbekannten Werte als minus unendlich, für die obere als plus unendlich angesetzt. Die angegebenen Grenzen berücksichtigen damit auch diese Ausfälle; sie wurden nicht aus der Rechnung entfernt.

B3 — Robustheit der Standardfehler

Zweck. Die Standardfehler der beiden Rechnungen zum Lohnunterschied hängen von einer Annahme über die Streuung ab. Diese Tabelle zeigt, ob die Wahl etwas ändert.

Regel. Im Bericht steht HC1. Hier stehen HC0, HC2 und HC3 daneben. Quelle der Formeln: Long und Ervin (2000).

Was diese Rechnung nicht leistet. Keine der vier Varianten korrigiert Abhängigkeit zwischen Antworten aus derselben Organisation. Organisationskennungen wurden nicht erhoben (S7); die Rechnung behandelt alle Einträge als unabhängig, und diese Annahme ist nicht prüfbar. Das ist eine Grenze des Erhebungsdesigns, keine der Formel.

Rechnung	Merkmal	Koeffizient	HC1 (Bericht)	HC0	HC2	HC3	grösste Abweichung zu HC1
Rechnung 1	Geschlecht: Mann	+0,0484	0,0156	0,0154	0,0156	0,0158	2 %
Rechnung 1	education: Berufsmaturität / Matura	−0,0032	0,0434	0,0429	0,0438	0,0447	3 %
Rechnung 1	education: Eidg. Fachausweis (BP) / HF-Abschluss	+0,1079	0,0346	0,0342	0,0348	0,0354	2 %
Rechnung 1	education: Bachelor (FH / Uni)	+0,1164	0,0328	0,0325	0,0330	0,0335	2 %
Rechnung 1	education: Master / Diplom (FH / Uni)	+0,1798	0,0315	0,0311	0,0316	0,0322	2 %
Rechnung 1	education: Doktorat	+0,2147	0,0526	0,0520	0,0530	0,0541	3 %
Rechnung 1	expTotal: 3–7 Jahre	+0,0665	0,0450	0,0445	0,0454	0,0463	3 %
Rechnung 1	expTotal: 8–15 Jahre	+0,1086	0,0484	0,0479	0,0488	0,0498	3 %
Rechnung 1	expTotal: 16–25 Jahre	+0,2022	0,0545	0,0539	0,0549	0,0559	3 %
Rechnung 1	expTotal: 26–35 Jahre	+0,2046	0,0585	0,0579	0,0589	0,0600	3 %
Rechnung 1	expTotal: Über 35 Jahre	+0,1728	0,0669	0,0662	0,0674	0,0686	2 %
Rechnung 1	expNPO: 3–7 Jahre	+0,0413	0,0181	0,0179	0,0181	0,0183	1 %
Rechnung 1	expNPO: 8–15 Jahre	+0,0966	0,0219	0,0216	0,0219	0,0222	1 %
Rechnung 1	expNPO: 16–25 Jahre	+0,0674	0,0283	0,0280	0,0283	0,0287	1 %
Rechnung 1	expNPO: 26–35 Jahre + Über 35 Jahre	+0,0707	0,0362	0,0358	0,0363	0,0369	2 %
Rechnung 1	age: 30–39	+0,1188	0,0295	0,0292	0,0296	0,0301	2 %

Rechnung	Merkmal	Koeffizient	HC1 (Bericht)	HC0	HC2	HC3	grösste Abweichung zu HC1
Rechnung 1	age: 40–49	+0,1212	0,0390	0,0385	0,0391	0,0397	2 %
Rechnung 1	age: 50–59	+0,2129	0,0466	0,0461	0,0467	0,0474	2 %
Rechnung 1	age: 60+	+0,2184	0,0568	0,0561	0,0570	0,0579	2 %
Rechnung 2	Geschlecht: Mann	+0,0252	0,0150	0,0147	0,0151	0,0154	3 %
Rechnung 2	education: Berufsmaturität / Matura	−0,0025	0,0450	0,0441	0,0455	0,0470	4 %
Rechnung 2	education: Eidg. Fachausweis (BP) / HF-Abschluss	+0,0887	0,0360	0,0353	0,0362	0,0372	3 %
Rechnung 2	education: Bachelor (FH / Uni)	+0,0854	0,0353	0,0346	0,0355	0,0365	3 %
Rechnung 2	education: Master / Diplom (FH / Uni)	+0,1302	0,0352	0,0344	0,0353	0,0363	3 %
Rechnung 2	education: Doktorat	+0,1592	0,0542	0,0531	0,0545	0,0560	3 %
Rechnung 2	expTotal: 3–7 Jahre	+0,0657	0,0419	0,0410	0,0423	0,0436	4 %
Rechnung 2	expTotal: 8–15 Jahre	+0,0867	0,0443	0,0433	0,0447	0,0461	4 %
Rechnung 2	expTotal: 16–25 Jahre	+0,1723	0,0491	0,0481	0,0495	0,0511	4 %
Rechnung 2	expTotal: 26–35 Jahre	+0,1753	0,0535	0,0524	0,0539	0,0555	4 %
Rechnung 2	expTotal: Über 35 Jahre	+0,1452	0,0619	0,0606	0,0624	0,0642	4 %
Rechnung 2	expNPO: 3–7 Jahre	+0,0235	0,0165	0,0161	0,0165	0,0169	2 %
Rechnung 2	expNPO: 8–15 Jahre	+0,0608	0,0198	0,0194	0,0198	0,0203	2 %
Rechnung 2	expNPO: 16–25 Jahre	+0,0358	0,0254	0,0248	0,0254	0,0260	2 %
Rechnung 2	expNPO: 26–35 Jahre + Über 35 Jahre	+0,0368	0,0333	0,0326	0,0334	0,0343	3 %
Rechnung 2	age: 30–39	+0,1161	0,0267	0,0261	0,0268	0,0275	3 %

Rechnung	Merkmal	Koeffizient	HC1 (Bericht)	HC0	HC2	HC3	grösste Abweichung zu HC1
Rechnung 2	age: 40–49	+0,1130	0,0353	0,0346	0,0355	0,0364	3 %
Rechnung 2	age: 50–59	+0,1907	0,0420	0,0411	0,0422	0,0433	3 %
Rechnung 2	age: 60+	+0,2071	0,0509	0,0498	0,0511	0,0525	3 %
Rechnung 2	level: Teamleiter/in	+0,0740	0,0248	0,0243	0,0249	0,0255	3 %
Rechnung 2	level: Abteilungsleiter/in	+0,0725	0,0296	0,0290	0,0298	0,0306	3 %
Rechnung 2	level: Geschäftsleitung / Direktion	+0,1381	0,0300	0,0294	0,0301	0,0309	3 %
Rechnung 2	level: Andere	+0,0883	0,0347	0,0340	0,0353	0,0366	5 %
Rechnung 2	responsibility: 1–5	+0,0270	0,0194	0,0190	0,0195	0,0200	3 %
Rechnung 2	responsibility: 6–20 + Über 20	+0,0884	0,0275	0,0269	0,0275	0,0282	3 %
Rechnung 2	function: Leitung / Management	−0,0394	0,0251	0,0245	0,0252	0,0259	3 %
Rechnung 2	function: Finanzen / Buchhaltung	−0,0180	0,0235	0,0230	0,0236	0,0242	3 %
Rechnung 2	function: HR / Personal	+0,0013	0,0205	0,0200	0,0206	0,0212	3 %
Rechnung 2	function: Kommunikation / Marketing	−0,0337	0,0145	0,0142	0,0145	0,0149	3 %
Rechnung 2	function: Fundraising	−0,0093	0,0181	0,0177	0,0181	0,0186	3 %
Rechnung 2	function: Projektleitung	−0,0255	0,0139	0,0136	0,0139	0,0143	3 %
Rechnung 2	function: Projektmitarbeit	−0,0565	0,0185	0,0181	0,0186	0,0191	3 %
Rechnung 2	function: Sozialarbeit / Beratung	+0,0143	0,0188	0,0184	0,0190	0,0195	4 %
Rechnung 2	function: Administration	−0,0534	0,0200	0,0196	0,0201	0,0206	3 %
Rechnung 2	function: IT	+0,0174	0,0294	0,0288	0,0297	0,0307	4 %
Rechnung 2	function: Andere	−0,0313	0,0245	0,0239	0,0246	0,0254	4 %

B4 — Nebenrechnung Einzelbereich beim Tätigkeitsbereich

Zweck. Beim Tätigkeitsbereich waren mehrere Antworten möglich. Eine Person erscheint deshalb in mehreren Zeilen, und der Median einer Zeile enthält Personen, die zugleich anderswo zählen. Diese Rechnung zeigt dieselben Bereiche nur für die Personen, die genau einen genannt haben.

Regel. Der Tätigkeitsbereich geht als 11 nicht disjunkte Indikatoren ohne Referenzkategorie in die Rechnungen ein. Die Nebenrechnung hier ist deskriptiv und verändert die Hauptdarstellung nicht.

Was diese Rechnung nicht leistet. Wer nur einen Bereich nennt, ist nicht dieselbe Gruppe wie der Durchschnitt aller Nennenden — eine abweichende Zahl belegt deshalb keinen Effekt der Mehrfachnennung, sondern nur, dass sich die beiden Teilmengen unterscheiden.

Bereich	n alle Nennungen	Median alle	n nur dieser Bereich	Median Einzelnennung	Intervall	Differenz
Leitung / Management	349	117'000	154	126'000	121'100 – 130'000	9'000
Finanzen / Buchhaltung	150	101'100	18	95'400	91'800 – 111'600	-5'700
HR / Personal	166	104'000	40	105'100	101'800 – 112'500	1'100
Kommunikation / Marketing	216	97'900	49	96'200	92'600 – 106'600	-1'700
Fundraising	162	101'000	34	105'900	100'400 – 110'100	4'900
Projektleitung	295	98'400	92	97'500	93'000 – 100'300	-900
Projektmitarbeit	152	88'200	22	85'500	78'400 – 90'800	-2'700
Sozialarbeit / Beratung	105	99'100	39	97'500	93'200 – 105'600	-1'600
Administration	174	92'900	25	89'100	83'500 – 101'900	-3'800
IT	70	98'200	5	zu wenige Antworten		
Andere	74	96'000	27	97'500	87'300 – 104'000	1'500

505 der 920 Einträge nennen genau einen Bereich.

B5 — Teilzeitgründe vor und nach der Fragebogenänderung

Zweck. Am 24. Juni 2026 um 17.46 Uhr wurde «Keine Angabe» bei den Teilzeitgründen als ausschliessende Option gesetzt. Vorher und nachher wurde dieselbe Frage nicht gleich gestellt. Diese Rechnung zeigt beide Teile getrennt.

Regel [3]. Trennung am Zeitpunkt der Änderung, nicht am Tag. Die Änderungszeit ist eine Commit-Zeit, nicht eine Auslieferungszeit — der wirkliche Umschaltpunkt liegt nicht früher, kann aber später liegen. Die Zuordnung der Einträge nahe der Grenze ist deshalb unsicher, und die Zahl der betroffenen Einträge gehört in die Tabelle.

Teil	Einträge	Gründe je Eintrag
vor der Änderung	6	1,5
nach der Änderung	772	1,9

Der Teil vor der Änderung umfasst 6 Einträge. Eine Aufteilung nach Gründen unterbleibt: Anteile aus so wenigen Einträgen tragen keinen Vergleich, und die einzelnen Zählungen lägen nahe am Einzelfall. Im Bericht steht deshalb statt eines Vergleichs die Feststellung, dass die Frage während der Feldphase geändert wurde.

B6 — Gegenrechnung nur mit vollständigen Antworten

Zweck. Die Auswertungsbasis enthält auch Teilantworten mit gespeichertem Lohn. Diese Rechnung zeigt die Kernzahlen zusätzlich allein aus den vollständigen Antworten.

Regel. Die Gegenrechnung verwendet dieselben Lohn- und Plausibilitätsregeln wie die Hauptdarstellung. Sie zeigt, wie sich der Einbezug von Teilantworten auf die Kennzahlen auswirkt.

Kennzahl	Lohnbasis 920	nur vollständige 885	Abweichung	innerhalb des Intervalls
Median insgesamt	102'400	102'400	+0 %	ja
Unteres Quartil	88'700	88'400	−0 %	—
Oberes Quartil	120'000	120'000	+0 %	—
Median Frauen	100'800	100'800	+0 %	ja
Median Männer	108'500	108'800	+0 %	ja
Roher Lohnunterschied Frauen zu Männern	7 %	7 %	+0 Pp.	—
Median Mitarbeiter/in	93'500	93'300	−0 %	ja

Kennzahl	Lohnbasis 920	nur vollständige 885	Abweichung	innerhalb des Intervalls
Median Teamleiter/in	106'100	105'400	−1 %	ja
Median Abteilungsleiter/in	115'000	116'500	+1 %	ja
Median Geschäftsleitung / Direktion	120'300	120'200	−0 %	ja
Koeffizient Geschlecht, Rechnung 1	+0,0484	+0,0452	−0,0032	—

35 der 920 Einträge sind Teilantworten mit gespeichertem Lohn.

B7 — Vergleich mit Einträgen ohne vollständige Lohnfelder

Zweck. Bei 483 Einträgen sind die erforderlichen Lohnfelder nicht vollständig gespeichert. Diese Einträge gehören nicht zur Auswertung. Der Vergleich zeigt ihre vorhandenen Profilangaben neben denen der 954 aufgenommenen Antworten.

Regel. Je Merkmal zählen nur die Einträge mit einer Angabe. Die beiden Fallzahlen stehen beim Merkmal; sie können stark voneinander abweichen. Anteile erscheinen erst ab 20 Angaben, kleine Zellen und nötige Ergänzungszellen werden verdeckt. Aus fehlenden Lohnfeldern lässt sich nicht ableiten, bis zu welcher Frage eine Person kam.

Was diese Rechnung nicht leistet. Sie sagt nichts über die, die den Fragebogen nie geöffnet haben — und das ist der grössere und unbekannte Teil. Übereinstimmung auf diesen Merkmalen belegt keine Übereinstimmung beim Lohn. Diese Tabelle ist eine Eigenprüfung; extern begutachtet ist sie nicht.

Merkmal (gültige Angaben je Gruppe)	Klasse	Anteil aufgenommen	Anteil ohne vollständige Lohnfelder	Differenz in Prozentpunkten
Organisationstyp (943 / 58)	Operative NPO / Verein	68 %	nicht ausgewiesen	—
Organisationstyp (943 / 58)	Operative Stiftung	18 %	10 %	−8
Organisationstyp (943 / 58)	Förderstiftung	3 %	7 %	+4
Organisationstyp (943 / 58)	Gemischte Stiftung	2 %	nicht ausgewiesen	—
Organisationstyp (943 / 58)	Öffentliche Institution	5 %	7 %	+2
Organisationstyp (943 / 58)	Internationale Organisation	4 %	7 %	+3

Merkmal (gültige Angaben je Gruppe)	Klasse	Anteil aufgenommen	Anteil ohne vollständige Lohnfelder	Differenz in Prozentpunkten
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Soziales	39 %	42 %	+3
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Integration / Asyl	16 %	13 %	−3
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Hilfe für schutzsuchende Menschen	9 %	8 %	−1
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Gesundheit	14 %	14 %	+0
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Humanitäre Hilfe / Entwicklungszusammenarbeit	21 %	14 %	−7
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Umwelt / Natur	18 %	20 %	+2
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Energie	3 %	3 %	+0
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Kultur	8 %	12 %	+4
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Bildung / Forschung	21 %	20 %	−1
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Menschenrechte / Politik	21 %	20 %	−1
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Sport / Freizeit	6 %	7 %	+1
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Interessenverband / Wirtschaft	8 %	6 %	−2
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Wohnen / Immobilien / Wohnbaugenossenschaft	5 %	3 %	−2
Tätigkeitsfeld (944 / 214)	Andere	10 %	10 %	+0
Organisationsgrösse (944 / 214)	1–10	33 %	30 %	−3
Organisationsgrösse (944 / 214)	11–50	32 %	31 %	−1
Organisationsgrösse (944 / 214)	51–200	18 %	21 %	+3
Organisationsgrösse (944 / 214)	201–1000	9 %	8 %	−1
Organisationsgrösse (944 / 214)	Über 1000	6 %	7 %	+1
Organisationsgrösse (944 / 214)	Weiss nicht	1 %	2 %	+1

Merkmal (gültige Angaben je Gruppe)	Klasse	Anteil aufgenommen	Anteil ohne vollständige Lohnfelder	Differenz in Prozentpunkten
Budget (944 / 214)	Unter CHF 500'000	13 %	15 %	+2
Budget (944 / 214)	CHF 500'000 – 2 Mio.	28 %	21 %	−7
Budget (944 / 214)	CHF 2–10 Mio.	24 %	24 %	+0
Budget (944 / 214)	Über CHF 10 Mio.	19 %	16 %	−3
Budget (944 / 214)	Weiss nicht	16 %	24 %	+8
Zewo-Gütesiegel (939 / 213)	Ja	36 %	31 %	−5
Zewo-Gütesiegel (939 / 213)	Nein	47 %	47 %	+0
Zewo-Gütesiegel (939 / 213)	Weiss nicht	17 %	22 %	+5
Hierarchiestufe (944 / 175)	Mitarbeiter/in	47 %	50 %	+3
Hierarchiestufe (944 / 175)	Teamleiter/in	11 %	9 %	−2
Hierarchiestufe (944 / 175)	Abteilungsleiter/in	11 %	10 %	−1
Hierarchiestufe (944 / 175)	Geschäftsleitung / Direktion	28 %	22 %	−6
Hierarchiestufe (944 / 175)	Andere	4 %	9 %	+5
Führungsverantwortung (944 / 174)	Keine	53 %	nicht ausgewiesen	—
Führungsverantwortung (944 / 174)	1–5	31 %	24 %	−7
Führungsverantwortung (944 / 174)	6–20	15 %	17 %	+2
Führungsverantwortung (944 / 174)	Über 20	1 %	nicht ausgewiesen	—
Tätigkeitsbereich (944 / 175)	Leitung / Management	38 %	33 %	−5
Tätigkeitsbereich (944 / 175)	Finanzen / Buchhaltung	16 %	11 %	−5
Tätigkeitsbereich (944 / 175)	HR / Personal	18 %	17 %	−1
Tätigkeitsbereich (944 / 175)	Kommunikation / Marketing	24 %	25 %	+1
Tätigkeitsbereich (944 / 175)	Fundraising	18 %	11 %	−7

Merkmal (gültige Angaben je Gruppe)	Klasse	Anteil aufgenommen	Anteil ohne vollständige Lohnfelder	Differenz in Prozentpunkten
Tätigkeitsbereich (944 / 175)	Projektleitung	32 %	31 %	−1
Tätigkeitsbereich (944 / 175)	Projektmitarbeit	17 %	21 %	+4
Tätigkeitsbereich (944 / 175)	Sozialarbeit / Beratung	12 %	11 %	−1
Tätigkeitsbereich (944 / 175)	Administration	19 %	21 %	+2
Tätigkeitsbereich (944 / 175)	IT	8 %	11 %	+3
Tätigkeitsbereich (944 / 175)	Andere	8 %	11 %	+3
Berufserfahrung insgesamt (944 / 97)	Unter 3 Jahre	4 %	11 %	+7
Berufserfahrung insgesamt (944 / 97)	3–7 Jahre	16 %	12 %	−4
Berufserfahrung insgesamt (944 / 97)	8–15 Jahre	26 %	16 %	−10
Berufserfahrung insgesamt (944 / 97)	16–25 Jahre	26 %	28 %	+2
Berufserfahrung insgesamt (944 / 97)	26–35 Jahre	18 %	19 %	+1
Berufserfahrung insgesamt (944 / 97)	Über 35 Jahre	10 %	13 %	+3
Berufserfahrung im NPO-Bereich (944 / 97)	Unter 3 Jahre	20 %	27 %	+7
Berufserfahrung im NPO-Bereich (944 / 97)	3–7 Jahre	30 %	28 %	−2
Berufserfahrung im NPO-Bereich (944 / 97)	8–15 Jahre	29 %	24 %	−5
Berufserfahrung im NPO-Bereich (944 / 97)	16–25 Jahre	14 %	14 %	+0
Berufserfahrung im NPO-Bereich (944 / 97)	26–35 Jahre	6 %	4 %	−2
Berufserfahrung im NPO-Bereich (944 / 97)	Über 35 Jahre	1 %	3 %	+2

Bei 483 Einträgen sind die Lohnfelder nicht vollständig gespeichert. Davon enthalten 483 mindestens eine gespeicherte Antwort. Nicht ausgewiesene Anteile umfassen kleine Zellen und ergänzende Sperrungen gegen Rückrechnung.

B8 — Was die Duplikatregel an den Kennzahlen ändert

Zweck. Mehrfachantworten derselben Person werden nach einer festen Regel auf einen Eintrag reduziert. Diese Rechnung zeigt, wie die Kernzahlen aussähen, wenn alle Einträge stehen blieben.

Regel. Beide Spalten durchlaufen dieselbe Lohn- und Plausibilitätsprüfung. Der Unterschied ist allein die Duplikatregel: links bleiben alle Einträge, rechts bleibt je Gruppe der vollständigste und zuletzt geänderte.

Was diese Rechnung nicht leistet. Sie zeigt die Wirkung der Regel, nicht ihre Treffsicherheit. Mehrfachantworten ohne übereinstimmende Profilangaben erkennt die Regel nicht; wie viele das sind, ist unbekannt.

Kennzahl	mit Duplikaten	bereinigt (Bericht)	Differenz
Median insgesamt	102'400	102'400	0
Unteres Quartil	88'600	88'700	100
Oberes Quartil	120'000	120'000	0
Median Frauen	100'900	100'800	−100
Median Männer	108'300	108'500	200
Roher Unterschied Männer zu Frauen	7 %	7 %	+0 Pp.

Die Regel entfernt 15 Einträge aus der Lohnbasis: 935 ohne Regel, 920 mit Regel.

B9 — Die Gewichtungsränder gegen die amtliche Referenz

Zweck. Die gewichtete Gegenrechnung zieht die Umfrage auf zwei Randverteilungen der amtlichen Statistik. Diese Tabelle zeigt, wie weit die Umfrage vor der Gewichtung von diesen Rändern entfernt ist.

Regel. Gezählt wird auf der Lohnbasis und mit derselben Einteilung, die auch die Gewichtung verwendet. Die Referenz ist STATENT 2024 für den nichtmarktwirtschaftlichen Bereich, auf Grossregionen aggregiert. Einträge, die der Rand nicht kennt, stehen in einer eigenen Zeile und gehen nicht in die Anteile ein. Beim Geschlecht ist das mehr als eine Nichtantwort: Der Rand der amtlichen Referenz kennt zwei Ausprägungen, die Erhebung vier. «Divers» und «Keine Angabe» sind vorhandene Angaben und stehen deshalb in der Zeile «nicht im Referenzrand», nicht unter «ohne Angabe»; ihre Zahlen stehen in Anhang A.

Was diese Rechnung nicht leistet. Übereinstimmung auf zwei Rändern macht eine Selbstauswahl nicht zur Zufallsstichprobe. Die Referenz zählt Beschäftigte, die Umfrage zählt Antwortende; beide Grundgesamtheiten decken sich nicht.

Rand	Klasse	n Umfrage	Anteil Umfrage	Anteil STATENT	Differenz in Prozentpunkten
Grossregion	Espace Mittelland	287	31 %	25 %	+6
Grossregion	Genferseeregion	37	4 %	20 %	−16
Grossregion	Zürich	331	36 %	18 %	+18
Grossregion	Ostschweiz	42	5 %	13 %	−8
Grossregion	Nordwestschweiz	94	10 %	11 %	−1
Grossregion	Zentralschweiz	123	13 %	9 %	+4
Grossregion	Tessin	5	1 %	3 %	−2
Grossregion	zusammen	919	100 %	100 %	—
Grossregion	ohne Angabe	1	—	—	—
Geschlecht	Frauen	647	72 %	63 %	+9
Geschlecht	Männer	248	28 %	37 %	−9
Geschlecht	zusammen	895	100 %	100 %	—
Geschlecht	nicht im Referenzrand	25	—	—	—

B10 — Nebenrechnung Einzelgebiet beim Arbeitsgebiet der Organisation

Zweck. Beim Arbeitsgebiet waren mehrere Antworten möglich. Eine Organisation erscheint deshalb in mehreren Zeilen, und der Median je Zeile mischt Organisationen, die zugleich anderes tun. Diese Rechnung zeigt dieselben Gebiete nur für die Organisationen, die genau eines nennen.

Regel. Der Vergleich gilt je Gebiet und nicht zwischen Gebieten. Fehlen genügend Antworten, steht ein Strich statt einer Zahl.

Was diese Rechnung nicht leistet. Wer genau ein Gebiet nennt, ist nicht dieselbe Art von Organisation wie der Durchschnitt des Gebiets. Die Differenz ist ein Hinweis auf Mehrfachnennung, kein bereinigter Wert.

Arbeitsgebiet	n alle Nennungen	Median alle	n nur dieses Gebiet	Median Einzelnennung	Intervall	Differenz
Soziales	356	104'000	101	106'600	101'600 – 111'100	2'600
Integration / Asyl	148	100'100	17	91'000	77'500 – 104'400	−9'100
Hilfe für schutzsuchende Menschen	87	100'300	5	zu wenige Antworten		
Gesundheit	126	104'000	21	95'000	88'400 – 119'000	−9'000
Humanitäre Hilfe / Entwicklungszusammenarbeit	194	104'000	68	108'500	103'700 – 116'300	4'500
Umwelt / Natur	159	98'500	62	100'200	91'000 – 107'800	1'700
Energie	33	101'300	6	zu wenige Antworten		
Kultur	75	94'900	28	91'800	85'600 – 96'400	−3'100
Bildung / Forschung	190	102'100	36	106'600	99'400 – 118'400	4'500
Menschenrechte / Politik	189	100'800	52	102'400	88'600 – 109'400	1'600
Sport / Freizeit	55	101'900	13	nicht ausgewiesen		
Interessenverband / Wirtschaft	70	99'100	23	113'800	97'500 – 136'500	14'700
Wohnen / Immobilien / Wohnbaugenossenschaft	41	98'800	15	nicht ausgewiesen		
Andere	92	96'900	41	95'000	91'000 – 109'300	−1'900

488 der 920 Einträge nennen genau ein Arbeitsgebiet.

Bei zwei Gebieten steht keine Zahl, obwohl genügend Antworten vorliegen: Sport / Freizeit, Wohnen / Immobilien / Wohnbaugenossenschaft. Dort stammt über die Hälfte der Antworten aus einer einzigen Kombination von Arbeitsgebiet, Organisationsgrösse und Grossregion. Ein Median daraus könnte zur Hälfte von einer einzigen Organisation stammen, und die Dominanzregel nach §7.3 gilt für jede publizierte Lohnzahl.

B11 — Abbildung der Klassen über die drei Wellen

Zweck. Der Vergleich mit 2016 und 2020 rechnet alle drei Wellen in gemeinsame Klassen um. Diese Tabelle zeigt die Umrechnung vollständig, damit jede Vergleichszahl nachvollziehbar ist.

Regel. Die Abbildung ist aus dem Rechenweg selbst erzeugt, nicht nachträglich beschrieben. Sie wurde vor der ersten Vergleichszahl festgelegt.

Was diese Rechnung nicht leistet. Gleiche Klassennamen bedeuten keine gleiche Frage. Wo der Wortlaut sich geändert hat, steht das im Methodenbericht bei der betroffenen Aussage; eine Umrechnung kann das nicht heilen.

Merkmal	Klasse 2026	gemeinsame Klasse	Abbildung 2016 und 2020
Geschlecht	Weiblich	Frau	weiblich
Geschlecht	Männlich	Mann	männlich
Geschlecht	Divers	anderes	anderes
Alter	Unter 30	Unter 30	jünger als 20, 20 - 29
Alter	30–39	30–39	30 - 39
Alter	40–49	40–49	40 - 49
Alter	50–59	50–59	50 - 59
Alter	60+	60+	60 und älter
Ausbildung	Keine formale Ausbildung	keine formale Ausbildung	Kein Abschluss, Obligatorische Schule
Ausbildung	Berufslehre (EFZ)	Berufslehre	Berufslehre, Handelsdiplom
Ausbildung	Berufsmaturität / Matura	Matura	Diplommittelschule, Gymnasium, Fach- oder Berufsmatur, Lehrerseminar
Ausbildung	Eidg. Fachausweis (BP) / HF-Abschluss	höhere Berufsbildung	Höhere Fach- oder Berufsausbildung, höhere Fachschule
Ausbildung	Bachelor (FH / Uni), Master / Diplom (FH / Uni), Doktorat	Hochschule	Universität, Fachhochschule
Hierarchiestufe	Geschäftsleitung / Direktion	Geschäftsleitung	Geschäftsführung, Mitglied der Geschäftsleitung, Geschäftsleitung
Hierarchiestufe	Teamleiter/in, Abteilungsleiter/in	mittlere Leitung	Abteilungsleitung / Teamleitung

Merkmal	Klasse 2026	gemeinsame Klasse	Abbildung 2016 und 2020
Hierarchiestufe	Mitarbeiter/in, Andere	übrige	Sachbearbeitung, Projektleitung, Praktikum / Ausbildung, Praktikum / Volontariat
Organisationsgrösse	1–10	1 bis 10	bis 3 Personen, 4 - 10 Personen
Organisationsgrösse	11–50	11 bis 50	10 - 25 Personen, 11 - 25 Personen, 25 - 50 Personen, 26 - 50 Personen
Organisationsgrösse	51–200, 201–1000, Über 1000	über 50	50 - 100 Personen, 51 - 100 Personen, mehr als 100 Personen
Führungsverantwortung	Keine	ohne Führungsverantwortung	keine
Führungsverantwortung	1–5, 6–20, Über 20	mit Führungsverantwortung	1 - 4, 5 - 9, 10 - 30, mehr als 30

Die Abbildung stammt aus dem Rechenweg selbst, nicht aus einer nachträglichen Beschreibung. «Gleichlautend» steht nur, wo die Klassen beider Seiten wörtlich dieselben sind; sonst nennt die letzte Spalte, welche Klassen der Vorwellen zusammengelegt werden.

B12 — Antworttexte und Codes in allen Sprachen

Zweck. Die Umfrage lief in fünf Sprachen, und die Antworten sind als Text gespeichert. Diese Tabelle zeigt, welcher Text in welcher Sprache zu welchem Code gehört.

Regel. Die Tabelle stammt aus derselben Quelle, aus der die Auswertung die Codes liest. Ein Antworttext, der in keiner Liste steht, bricht die Auswertung ab, statt still in eine falsche Klasse zu fallen.

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
CANNOT_ASSESS	0	Kann ich nicht beurteilen	Je ne peux pas évaluer	Non posso valutare	Cannot assess	Na poss jau betg giuditgar
LIKERT5_OPTS	0	trifft völlig zu	tout à fait d'accord	completamente d'accordo	strongly agree	concord cumplettamain
LIKERT5_OPTS	1	trifft eher zu	plutôt d'accord	abbastanza d'accordo	rather agree	plitost concord
LIKERT5_OPTS	2	trifft teilweise zu	partiellement d'accord	parzialmente d'accordo	partially agree	en part concord
LIKERT5_OPTS	3	trifft eher nicht zu	plutôt pas d'accord	non molto d'accordo	rather disagree	plitost betg concord
LIKERT5_OPTS	4	trifft gar nicht zu	pas du tout d'accord	per niente d'accordo	strongly disagree	betg dal tuttafatg concord

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
MATRIX_COLS	0	deutlich tieferer Lohn ist ok	salaire nettement plus bas ok	stipendio nettamente più basso ok	significantly lower salary ok	paja marcantamain pli bassa ok
MATRIX_COLS	1	leicht tieferer Lohn ist ok	salaire légèrement plus bas ok	stipendio leggermente più basso ok	slightly lower salary ok	paja legieramain pli bassa ok
MATRIX_COLS	2	eher nicht	plutôt non	piuttosto no	rather not	plitost betg
MATRIX_COLS	3	keinesfalls	en aucun cas	in nessun caso	absolutely not	en nagin cas
ageOptions	0	Unter 30	Moins de 30	Meno di 30	Under 30	Sut 30
ageOptions	1	30–39	30–39	30–39	30–39	30–39
ageOptions	2	40–49	40–49	40–49	40–49	40–49
ageOptions	3	50–59	50–59	50–59	50–59	50–59
ageOptions	4	60+	60+	60+	60+	60+
budgetOptions	0	Unter CHF 500'000	Moins de CHF 500'000	Meno di CHF 500'000	Under CHF 500'000	Sut CHF 500'000
budgetOptions	1	CHF 500'000 – 2 Mio.	CHF 500'000 – 2 Mio.	CHF 500'000 – 2 Mio.	CHF 500'000 – 2 Mio.	CHF 500'000 – 2 Mio.
budgetOptions	2	CHF 2–10 Mio.	CHF 2–10 Mio.	CHF 2–10 Mio.	CHF 2–10 Mio.	CHF 2–10 Mio.
budgetOptions	3	Über CHF 10 Mio.	Plus de CHF 10 Mio.	Più di CHF 10 Mio.	Over CHF 10 Mio.	Passa CHF 10 Mio.
budgetOptions	4	Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so	Don't know	Na sai betg
cantonOptions	0	ZH	ZH	ZH	ZH	ZH
cantonOptions	1	BE	BE	BE	BE	BE
cantonOptions	2	LU	LU	LU	LU	LU
cantonOptions	3	UR	UR	UR	UR	UR
cantonOptions	4	SZ	SZ	SZ	SZ	SZ
cantonOptions	5	OW	OW	OW	OW	OW
cantonOptions	6	NW	NW	NW	NW	NW

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
cantonOptions	7	GL	GL	GL	GL	GL
cantonOptions	8	ZG	ZG	ZG	ZG	ZG
cantonOptions	9	FR	FR	FR	FR	FR
cantonOptions	10	SO	SO	SO	SO	SO
cantonOptions	11	BS	BS	BS	BS	BS
cantonOptions	12	BL	BL	BL	BL	BL
cantonOptions	13	SH	SH	SH	SH	SH
cantonOptions	14	AR	AR	AR	AR	AR
cantonOptions	15	AI	AI	AI	AI	AI
cantonOptions	16	SG	SG	SG	SG	SG
cantonOptions	17	GR	GR	GR	GR	GR
cantonOptions	18	AG	AG	AG	AG	AG
cantonOptions	19	TG	TG	TG	TG	TG
cantonOptions	20	TI	TI	TI	TI	TI
cantonOptions	21	VD	VD	VD	VD	VD
cantonOptions	22	VS	VS	VS	VS	VS
cantonOptions	23	NE	NE	NE	NE	NE
cantonOptions	24	GE	GE	GE	GE	GE
cantonOptions	25	JU	JU	JU	JU	JU
contractTypeOptions	0	Unbefristet	Durée indéterminée	Tempo indeterminato	Permanent	Illimità
contractTypeOptions	1	Befristet	Durée déterminée	Tempo determinato	Fixed-term	Limità
contractTypeOptions	2	Praktikum / Trainee	Stage / Trainee	Stage / Trainee	Internship / Trainee	Praticum / trainee

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
contractTypeOptions	3	Mandat / Auftrag	Mandat / Mission	Mandato / Incarico	Mandate / Contract	Mandat / incumbensa
educationOptions	0	Keine formale Ausbildung	Aucune formation formelle	Nessuna formazione formale	No formal qualification	Nagina scolaziun formala
educationOptions	1	Berufslehre (EFZ)	Apprentissage (CFC)	Apprendistato (AFC)	Vocational training (EFZ)	Emprendissadi (EFZ)
educationOptions	2	Berufsmaturität / Matura	Maturité professionnelle / gymnasiale	Maturità professionale / liceale	Vocational baccalaureate / Matura	Maturitad professiunala / matura
educationOptions	3	Eidg. Fachausweis (BP) / HF-Abschluss	Brevet fédéral (BP) / Diplôme ES	Attestato federale (BP) / Diploma SSS	Federal certificate (BP) / HF diploma	Attest professiunal federal (AT) / diplom SSS
educationOptions	4	Bachelor (FH / Uni)	Bachelor (HES / Université)	Bachelor (SUP / Università)	Bachelor (UAS / University)	Bachelor (SAS / Uni)
educationOptions	5	Master / Diplom (FH / Uni)	Master / Diplôme (HES / Université)	Master / Diploma (SUP / Università)	Master / Diploma (UAS / University)	Master / Diplom (SAS / Uni)
educationOptions	6	Doktorat	Doctorat	Dottorato	Doctorate	Doctorat
expOptions	0	Unter 3 Jahre	Moins de 3 ans	Meno di 3 anni	Under 3 years	Sut 3 onns
expOptions	1	3–7 Jahre	3–7 ans	3–7 anni	3–7 years	3–7 onns
expOptions	2	8–15 Jahre	8–15 ans	8–15 anni	8–15 years	8–15 onns
expOptions	3	16–25 Jahre	16–25 ans	16–25 anni	16–25 years	16–25 onns
expOptions	4	26–35 Jahre	26–35 ans	26–35 anni	26–35 years	26–35 onns
expOptions	5	Über 35 Jahre	Plus de 35 ans	Oltre 35 anni	Over 35 years	Passa 35 onns
fringeBenefitsOptions	0	Überobligatorische Pensionskasse	Caisse de pension surobligatoire	Cassa pensioni sovra-obbligatoria	Above-mandatory pension fund	Cassa da pensiun surobligatorica
fringeBenefitsOptions	1	Weiterbildungsbudget	Budget de formation	Budget per la formazione	Training budget	Preventiv per la furmaziun supplementara

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
fringeBenefitsOptions	2	Zusätzliche Ferientage	Jours de vacances supplémentaires	Giorni di ferie supplementari	Additional holiday days	Dis da vacanzas supplementars
fringeBenefitsOptions	3	Flexible Arbeitszeiten	Horaires flexibles	Orario flessibile	Flexible working hours	Temps da lavur flexibels
fringeBenefitsOptions	4	Kinderbetreuung / Kita-Beiträge	Garde d'enfants / Crèche	Asilo nido / Contributi per la cura	Childcare / nursery contributions	Tgira d'uffants / contribuziuns da canorta
fringeBenefitsOptions	5	Freiwillige Kinder-/Ausbildungszulage	Allocation volontaire enfants / formation	Assegno volontario figli / formazione	Voluntary child / education allowance	Supplement d'uffants/scolaziun voluntar
fringeBenefitsOptions	6	GA / Halbtax	AG / Demi-tarif	Abbonamento generale / mezzo prezzo	GA / Half-fare card	GA / mezza taxa
fringeBenefitsOptions	7	Verbilligte Mahlzeiten	Repas subventionnés	Pasti sovvenzionati	Subsidised meals	Tschaveras reducidas
fringeBenefitsOptions	8	Weitere	Autres prestations	Altre prestazioni	Other benefits	Ulteriurs
fringeBenefitsOptions	9	Keine	Aucune	Nessuna	None	Nagina
functionOptions	0	Leitung / Management	Direction / Gestion	Direzione / Gestione	Management / Leadership	Direcziun / management
functionOptions	1	Finanzen / Buchhaltung	Finances / Comptabilité	Finanze / Contabilità	Finance / Accounting	Finanzas / contabilitad
functionOptions	2	HR / Personal	RH / Personnel	RH / Personale	HR / Personnel	HR / persunal
functionOptions	3	Kommunikation / Marketing	Communication / Marketing	Comunicazione / Marketing	Communication / Marketing	Communicaziun / marketing
functionOptions	4	Fundraising	Collecte de fonds	Fundraising	Fundraising	Fundraising
functionOptions	5	Projektleitung	Direction de projet	Direzione di progetto	Project management	Direcziun dal project
functionOptions	6	Projektmitarbeit	Participation à des projets	Partecipazione a progetti	Project work	Collavuraziun en projects
functionOptions	7	Sozialarbeit / Beratung	Travail social / Conseil	Lavoro sociale / Consulenza	Social work / Counselling	Lavur sociala / cussegliaziun
functionOptions	8	Administration	Administration	Amministrazione	Administration	Administraziun

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
functionOptions	9	IT	IT	IT	IT	IT
functionOptions	10	Andere	Autre	Altro	Other	Auters
gavOptions	0	Ja	Oui	Sì	Yes	Ja
gavOptions	1	Nein	Non	No	No	Na
gavOptions	2	Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so	Don't know	Na sai betg
genderOptions	0	Weiblich	Féminin	Femminile	Female	Feminin
genderOptions	1	Männlich	Masculin	Maschile	Male	Masculin
genderOptions	2	Divers	Divers	Diverso	Non-binary	Divers
genderOptions	3	Keine Angabe	Pas de mention	Nessuna indicazione	Prefer not to say	Nagina indicaziun
homeofficeOptions	0	Kein	Aucun	Nessuno	None	Nagin
homeofficeOptions	1	Bis 25%	Jusqu'à 25%	Fino al 25%	Up to 25%	Fin 25%
homeofficeOptions	2	25–50%	25–50%	25–50%	25–50%	25–50%
homeofficeOptions	3	Über 50%	Plus de 50%	Oltre il 50%	Over 50%	Passa 50%
homeofficeOptions	4	Flexibel	Flexible	Flessibile	Flexible	Flexibel
levelOptions	0	Mitarbeiter/in	Employé/e	Impiegato/a	Employee	Collavuratur/a
levelOptions	1	Teamleiter/in	Chef/fe d'équipe	Capo team	Team leader	Manader/a da team
levelOptions	2	Abteilungsleiter/in	Chef/fe de département	Capo dipartimento	Department head	Manader/a da partiziun
levelOptions	3	Geschäftsleitung / Direktion	Direction générale	Direzione generale	Executive management	Cumissiun da gestiun / direcziun
levelOptions	4	Andere	Autre	Altro	Other	Auters
monthlySalariesOptions	0	12	12	12	12	12
monthlySalariesOptions	1	13	13	13	13	13

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
monthlySalariesOptions	2	14	14	14	14	14
motivationOptions	0	Positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten	Contribuer positivement à la société	Contribuire positivamente alla società	Contributing positively to society	Contribuir positivamain a la societad
motivationOptions	1	Werte und Ziele entsprechen meinen persönlichen Überzeugungen	Les valeurs et objectifs correspondent à mes convictions personnelles	I valori e gli obiettivi corrispondono alle mie convinzioni personali	Values and goals align with my personal beliefs	Valurs e finamiras correspundan a mias persvasiuns persunalas
motivationOptions	2	Persönliche und berufliche Weiterentwicklung	Développement personnel et professionnel	Sviluppo personale e professionale	Personal and professional development	Ulteriur svilup persunal e professiunal
motivationOptions	3	Meine Fähigkeiten für einen guten Zweck einsetzen	Mettre mes compétences au service d'une bonne cause	Mettere le mie competenze al servizio di una buona causa	Using my skills for a good cause	Duvrar mias abilitads per ina buna chaussa
motivationOptions	4	Faire Entlöhnung und gute Arbeitsbedingungen	Rémunération équitable et bonnes conditions de travail	Retribuzione equa e buone condizioni di lavoro	Fair pay and good working conditions	Paja gista ed autas cundiziuns da lavur
motivationOptions	5	Andere	Autre	Altro	Other	Auters
negotiatedOptions	0	Ja, erfolgreich	Oui, avec succès	Sì, con successo	Yes, successfully	Gea, cun success
negotiatedOptions	1	Ja, ohne Erfolg	Oui, sans succès	Sì, senza successo	Yes, without success	Gea, senza success
negotiatedOptions	2	Nein	Non	No	No	Na
orgCategoryOptions	0	Operative NPO / Verein	ONG / Association opérative	ONG / Associazione operativa	Operative NPO / Association	NPO operativa / uniun
orgCategoryOptions	1	Operative Stiftung	Fondation opérative	Fondazione operativa	Operative foundation	Fundaziun operativa
orgCategoryOptions	2	Förderstiftung	Fondation de soutien	Fondazione promotrice	Funding foundation	Fundaziun da promoziun
orgCategoryOptions	3	Gemischte Stiftung	Fondation mixte	Fondazione mista	Mixed foundation	Fundaziun maschadada
orgCategoryOptions	4	Öffentliche Institution	Institution publique	Istituzione pubblica	Public institution	Instituziun publica

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
orgCategoryOptions	5	Internationale Organisation	Organisation internationale	Organizzazione internazionale	International organisation	Organisaziun internaziunala
orgFieldOptions	0	Soziales	Social	Sociale	Social services	Social
orgFieldOptions	1	Integration / Asyl	Intégration / Asile	Integrazione / Asilo	Integration / Asylum	Integraziun / asil
orgFieldOptions	2	Hilfe für schutzsuchende Menschen	Aide aux personnes en quête de protection	Aiuto alle persone in cerca di protezione	Help for people seeking protection	Agid per persunas che tschertgan protecziun
orgFieldOptions	3	Gesundheit	Santé	Sanità	Health	Sanadad
orgFieldOptions	4	Humanitäre Hilfe / Entwicklungszusammenarbeit	Aide humanitaire / Coopération au développement	Aiuto umanitario / Cooperazione allo sviluppo	Humanitarian aid / Development cooperation	Agid umanitar / cooperaziun da svilup
orgFieldOptions	5	Umwelt / Natur	Environnement / Nature	Ambiente / Natura	Environment / Nature	Ambient / natira
orgFieldOptions	6	Energie	Énergie	Energia	Energy	Energia
orgFieldOptions	7	Kultur	Culture	Cultura	Culture	Cultura
orgFieldOptions	8	Bildung / Forschung	Formation / Recherche	Formazione / Ricerca	Education / Research	Furmaziun / perscrutaziun
orgFieldOptions	9	Menschenrechte / Politik	Droits de l'homme / Politique	Diritti umani / Politica	Human rights / Politics	Dretgs umans / politica
orgFieldOptions	10	Sport / Freizeit	Sport / Loisirs	Sport / Tempo libero	Sport / Leisure	Sport / temp liber
orgFieldOptions	11	Interessenverband / Wirtschaft	Association / Économie	Associazione / Economia	Trade association / Business	Uniun d'interess / economia
orgFieldOptions	12	Wohnen / Immobilien / Wohnbaugenossenschaft	Logement / Immobilier / Coopérative d'habitation	Alloggio / Immobiliare / Cooperativa di abitazione	Housing / Real estate / Housing cooperative	Abitar / immobiglias / cooperativa d'abitar
orgFieldOptions	13	Andere	Autre	Altro	Other	Auters
paySettingOptions	0	Feste Lohnbänder / Funktionsstufen	Grilles salariales / Niveaux de fonction	Fasce salariali fisse / Livelli di funzione	Fixed salary bands / function levels	Lioms da paja fixs / stgalims da funcziun

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
paySettingOptions	1	Individuelle Verhandlung / Gespräch	Négociation / entretien individuel	Negoziazione / colloquio individuale	Individual negotiation / discussion	Tractativa / discussiun individuala
paySettingOptions	2	Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	Convention collective (CCT)	Contratto collettivo (CCL)	Collective labour agreement (CLA)	Contract collectiv da lavur (CCL)
paySettingOptions	3	Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so	Don't know	Na sai betg
payVisibilityOptions	0	Offen einsehbar	Ouvertement accessibles	Liberamente accessibili	Openly accessible	Visibel avertamain
payVisibilityOptions	1	Auf Anfrage	Sur demande	Su richiesta	On request	Sin dumonda
payVisibilityOptions	2	Vertraulich	Confidentielles	Riservate	Confidential	Confidenzial
payVisibilityOptions	3	Gar nicht zugänglich	Pas du tout accessibles	Per niente accessibili	Not accessible at all	Per nulla accessiblas
payVisibilityOptions	4	Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so	Don't know	Na sai betg
ptChangeDesiredOptions	0	Ich möchte mein Pensum reduzieren	Je souhaite réduire mon taux d'occupation	Desidero ridurre il mio grado di occupazione	I would like to reduce my employment level	Jau vuless reducir mes pensum
ptChangeDesiredOptions	1	Mein Pensum passt so, wie es ist	Mon taux d'occupation me convient tel quel	Il mio grado di occupazione va bene così com'è	My employment level suits me as it is	Mes pensum va a prà sco quai ch'igl è
ptChangeDesiredOptions	2	Ich möchte mein Pensum erhöhen	Je souhaite augmenter mon taux d'occupation	Desidero aumentare il mio grado di occupazione	I would like to increase my employment level	Jau vuless augmentar mes pensum
ptReasonsOptions	0	Mein Arbeitgeber ermöglicht kein höheres Pensum	Mon employeur ne permet pas un taux d'occupation plus élevé	Il mio datore di lavoro non consente un grado di occupazione più elevato	My employer does not allow a higher employment level	Mes patrun na pussibilitescha betg in pensum pli aut
ptReasonsOptions	1	Betreuung von Kindern	Garde d'enfants	Cura dei figli	Childcare	Tgira d'uffants
ptReasonsOptions	2	Betreuung oder Pflege von Angehörigen	Soin ou assistance à des proches	Cura o assistenza di familiari	Care of or assistance to relatives	Assistenza u tgira da confamigliars

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
ptReasonsOptions	3	Bewusste Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit in der Partnerschaft	Répartition consciente du travail rémunéré et du travail de care dans le couple	Suddivisione consapevole del lavoro retribuito e del lavoro di cura nella coppia	Conscious sharing of paid work and care work in the partnership	Repartiziun sapientiva da la lavur da gudogn e da la lavur da tgira en il partenadi
ptReasonsOptions	4	Mehr Zeit für Erholung, Freizeit oder persönliche Interessen	Plus de temps pour la récupération, les loisirs ou les intérêts personnels	Più tempo per il recupero, il tempo libero o gli interessi personali	More time for rest, leisure or personal interests	Dapli temp per recreaziun, temp liber u interess persunals
ptReasonsOptions	5	Aus- oder Weiterbildung, Studium, Umschulung	Formation, études ou reconversion professionnelle	Formazione, studi o riqualificazione professionale	Training, studies or retraining	Scolaziun u furmaziun supplementara, studi, rescolaziun
ptReasonsOptions	6	Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit	Développement d'une activité indépendante	Sviluppo di un'attività indipendente	Building up self-employment	Construcziun d'ina activitad independenta
ptReasonsOptions	7	Finanzielle oder steuerliche Gründe (ein höheres Pensum lohnt sich kaum)	Raisons financières ou fiscales (un taux d'occupation plus élevé n'en vaut guère la peine)	Motivi finanziari o fiscali (un grado di occupazione più elevato non conviene)	Financial or tax reasons (a higher employment level is barely worthwhile)	Motivs finanzials u fiscals (in pensum pli aut na renda strusch)
ptReasonsOptions	8	Gesundheitliche Gründe	Raisons de santé	Motivi di salute	Health reasons	Motivs da sanadad
ptReasonsOptions	9	Politisches Amt / Ehrenamt	Mandat politique / bénévolat	Mandato politico / volontariato	Political office / voluntary role	Ufizi politic / activitad voluntara
ptReasonsOptions	10	Andere Gründe	Autres raisons	Altri motivi	Other reasons	Autras raschuns
ptReasonsOptions	11	Keine Angabe	Pas de mention	Nessuna indicazione	Prefer not to say	Nagina indicaziun
ptVoluntarinessOptions	0	Vollständig gewünscht	Entièrement souhaité	Completamente desiderato	Fully chosen	Cumplettamain giavischà
ptVoluntarinessOptions	1	Überwiegend gewünscht	Principalement souhaité	Principalmente desiderato	Mainly chosen	Principalmente giavischà
ptVoluntarinessOptions	2	Teils gewünscht, teils durch Umstände bedingt	En partie souhaité, en partie imposé par les circonstances	In parte desiderato, in parte imposto dalle circostanze	Partly chosen, partly driven by circumstances	Per part giavischà, per part chaschunà da circumstanzas

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
ptVoluntarinessOptions	3	Überwiegend durch äussere Umstände bedingt	Principalement imposé par des circonstances extérieures	Principalmente imposto da circostanze esterne	Mainly driven by external circumstances	Principalmente chaschunà da circumstanzas exteriuras
ptVoluntarinessOptions	4	Keine Angabe	Pas de mention	Nessuna indicazione	Prefer not to say	Nagina indicaziun
responsibilityFunctionalOptions	0	Keine	Aucune	Nessuna	None	Nagina
responsibilityFunctionalOptions	1	1–5	1–5	1–5	1–5	1–5
responsibilityFunctionalOptions	2	6–20	6–20	6–20	6–20	6–20
responsibilityFunctionalOptions	3	Über 20	Plus de 20	Più di 20	Over 20	Passa 20
responsibilityOptions	0	Keine	Aucune	Nessuna	None	Nagina
responsibilityOptions	1	1–5	1–5	1–5	1–5	1–5
responsibilityOptions	2	6–20	6–20	6–20	6–20	6–20
responsibilityOptions	3	Über 20	Plus de 20	Più di 20	Over 20	Passa 20
salaryPeriodOptions	0	Pro Monat	Par mois	Al mese	Per month	Per mais
salaryPeriodOptions	1	month	month	month	month	month
salaryPeriodOptions	2	Pro Jahr	Par an	All'anno	Per year	Per onn
salaryPeriodOptions	3	year	year	year	year	year
salaryTrend12mOptions	0	Gestiegen	En hausse	Aumentato	Increased	Ascendiù
salaryTrend12mOptions	1	Gleich geblieben	Stable	Rimasto invariato	Unchanged	Restà il medem
salaryTrend12mOptions	2	Gesunken	En baisse	Diminuito	Decreased	Descendiù
salaryTrend12mOptions	3	Neu angestellt (kein Vorjahresvergleich möglich)	Nouvel(le) employé(e) (pas de comparaison avec l'année précédente)	Nuovo assunto (nessun confronto con l'anno precedente possibile)	Newly hired (no comparison with previous year possible)	Nov engaschà (nagina cumparegliaziun cun l'onn passà pussaivla)
sizeOptions	0	1–10	1–10	1–10	1–10	1–10

Liste	Code	Deutsch	Französisch	Italienisch	Englisch	Rätoromanisch
sizeOptions	1	11–50	11–50	11–50	11–50	11–50
sizeOptions	2	51–200	51–200	51–200	51–200	51–200
sizeOptions	3	201–1000	201–1000	201–1000	201–1000	201–1000
sizeOptions	4	Über 1000	Plus de 1000	Più di 1000	Over 1000	Passa 1000
sizeOptions	5	Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so	Don't know	Na sai betg
variableCompOptions	0	Nein	Non	No	No	Na
variableCompOptions	1	Ja, bis 5%	Oui, jusqu'à 5%	Sì, fino al 5%	Yes, up to 5%	Gea, fin 5%
variableCompOptions	2	Ja, 5–15%	Oui, 5–15%	Sì, 5–15%	Yes, 5–15%	Gea, 5–15%
variableCompOptions	3	Ja, über 15%	Oui, plus de 15%	Sì, oltre il 15%	Yes, over 15%	Gea, passa 15%
zewoOptions	0	Ja	Oui	Sì	Yes	Ja
zewoOptions	1	Nein	Non	No	No	Na
zewoOptions	2	Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so	Don't know	Na sai betg

32 Listen, 191 Antworttexte je Sprache. Der Code ist die Stelle in der Liste und trägt keine Wertung.

B13 — Variabler Lohnbestandteil je Hierarchiestufe

Zweck. Die Erläuterung zu Abschnitt 1.2 des Berichts sagt, dass variable Vergütung nicht als Betrag erfragt wurde und in der Geschäftsleitung häufiger vorkommt als in der Mitarbeit. Diese Tabelle rechnet den zweiten Teil nach. Sie trägt die Häufigkeit und nicht die Beträge; in welche Richtung die fehlenden Beträge den Abstand zwischen den Stufen verschieben würden, ist daraus nicht bestimmbar.

Regel. Gezählt wird über die Auswertungsbasis und nur über Teilnehmende mit Angaben zu beiden Fragen; die Lohntabellen des Berichts zählen dagegen auf der Lohnbasis. «Mit variablem Anteil» heisst eine der drei Ja-Klassen, unabhängig von deren Höhe; die Höhe wurde in Klassen und nicht als Betrag erhoben. Ein Anteil erscheint ab 20 Antwortenden, eine Zelle ab drei.

Hierarchiestufe	n	mit variablem Anteil	Anteil
Mitarbeiter/in	444	33	7 %
Teamleiter/in	101	11	11 %
Abteilungsleiter/in	104	9	9 %
Geschäftsleitung / Direktion	260	33	13 %
Andere	35	3	9 %

Geschäftsleitung gegen Mitarbeit: 13 gegen 7 Prozent. Die Reihe steigt über die vier Stufen nicht gleichmässig: die Abteilungsleitung liegt unter der Teamleitung. Gemessen ist die Häufigkeit des Bezugs und nicht die Höhe der Beträge; in welche Richtung und wie stark die nicht erfragten Beträge das Lohngefälle verändern würden, ist daraus nicht bestimmbar.

Quellen

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

[1] AAPOR: The Code of Professional Ethics and Practices. 2020 (Section III laut begleitendem Transparency-Initiative-Dokument revidiert April 2021). https://aapor.org/wp-content/uploads/2022/12/AAPOR-2020-Code_FINAL_APPROVED.pdf (abgerufen 15.09.2026).

[2] AAPOR: Report of the AAPOR Task Force on Non-Probability Sampling. 06/2013. https://aapor.org/wp-content/uploads/2022/11/NPS_TF_Report_Final_7_revised_FNL_6_22_13-1.pdf (abgerufen 15.09.2026).

[3] Eigene Erhebung: NPO-Lohnumfrage 2026 — Fragebogen und eingefrorener Datenexport vom 15.09.2026, Prüfsumme auf der ersten Seite.

[4] Kampahire: LimeSurvey-Umfragedefinition Lohnumfrage 2016 (limesurvey_survey_996175.lss). 26.09.2016. Archivexemplar im Projekt, nicht öffentlich zugänglich.

[5] AAPOR: Standard Definitions: Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys (10th edition, Revised 2023). 2023. https://aapor.org/wp-content/uploads/2023/05/Standards-Definitions-10th-edition.pdf (abgerufen 15.09.2026).

[6] Bundesamt für Statistik (BFS): Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) im Jahr 2024: Erste Ergebnisse (Medienmitteilung, Methodischer Anhang). 25.11.2025. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten.assetdetail.36195847.html (abgerufen 21.09.2026).

[7] Centre of Excellence on Statistical Disclosure Control (EU-Projekt STACE, Grant 899218, koordiniert u. a. mit Eurostat; Autoren u. a. Hundepool, Domingo-Ferrer, Franconi): Handbook on Statistical Disclosure Control, Second Edition (June 2026). 06/2026. https://sdctools.github.io/HandbookSDC/Handbook-on-Statistical-Disclosure-Control.pdf (abgerufen 21.09.2026).

[8] Bundesamt für Statistik (BFS): Tabelle px-x-0602050000_105, Beschäftigte nach Rechtsform und Organisationstyp (Recherche nach einer Referenzverteilung). Stand der Recherche 15.09.2026. https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-0602050000_105/px-x-0602050000_105/px-x-0602050000_105.px (abgerufen 15.09.2026).

[9] Kampahire: LimeService-Export Lohnumfrage Non Profit Schweiz 2016 (Umfrage-ID 996175). 26.09.2016. Archivexemplar im Projekt, nicht öffentlich zugänglich.

[10] Kampahire: Lohnumfrage Non Profit Schweiz 2016 — Ergebnisse (Bericht). 01.11.2016. Archivexemplar im Projekt, nicht öffentlich zugänglich.

[11] Kampahire: LimeSurvey-Export NPO Lohnumfrage Schweiz 2020 (Umfrage-ID 167965). 01.10.2020. Archivexemplar im Projekt, nicht öffentlich zugänglich.

[12] National Cancer Institute – Health Information National Trends Survey (HINTS): Frequently Asked Questions. abgerufen 15.09.2026 (keine Versions-/Revisionsdatum auf der Seite angegeben). https://hints.cancer.gov/faq.aspx (abgerufen 15.09.2026).

[13] 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).

[14] Association for Computational Linguistics (ACL Anthology): (Sekundärquelle, zitiert Krippendorff 2004) — Beitrag zur 19th Linguistic Annotation Workshop (LAW-XIX), ACL Anthology 2025.law-1.7. 2025. https://aclanthology.org/2025.law-1.7.pdf (abgerufen 15.09.2026).