

eSpecial Mai 2025



Direkt zu den
Resultaten:



Arbeit und Verdienst – der FH-Abschluss lohnt sich

Die FH-Lohnstudie 2025 im Fokus

fhlohn.ch
by FH SCHWEIZ

Lohn nach Bachelor lässt sich sehen

Die FH-Lohnstudie zeigt, dass es gut steht um die Löhne von FH-Absolvent:innen. Bereits nach dem Abschluss eines Bachelorstudiums ist ein beachtlicher Medianlohn zu erzielen. Diese und weitere Erkenntnisse aus der FH-Lohnstudie 2025 präsentiert FH SCHWEIZ auf den folgenden Seiten.

Die FH-Lohnstudie von FH SCHWEIZ traf auch 2025 auf grosses Interesse. 11 906 Personen haben im ersten Quartal an der Erhebung teilgenommen. Zwei Drittel davon (67%) sind bis 40 Jahre jung. Ein Drittel aller Befragten arbeitet in einer mittleren oder oberen Kaderposition – nimmt man die Kategorie der unteren oder sonstigen Kader dazu, sind es mehr als die Hälfte. Mit knapp 63% waren Männer in der Umfrage 2025 in der Mehrzahl.

Übersicht in Grafiken

Die Zusammensetzung der Umfrageteilnehmenden hat jeweils einen Einfluss auf die vorliegenden Lohndaten. Der Medianlohn* aller Teilnehmenden liegt 2025 bei 112 851 Franken jährlich. Wie in anderen Jahren zeigt sich die Finanz- und Versicherungsbranche als die zahlungskräftigste. Zudem haben die Branchen Gesundheit und Soziales aufgeholt. Der Männeranteil allerdings bleibt hier mit 26% tief.

Die nachfolgenden Seiten geben eine Übersicht über die wichtigsten Erkenntnisse der Lohnstudie und zeigen mithilfe unterschiedlicher Grafiken auf, wie es um Lohn- und Arbeitssituation von FH-Absolvent:innen 2025 steht.

Lohnentwicklung nach dem Bachelor-Abschluss

| Abschlussjahr FH-Bachelor | Medianlohn 2025 |
|---------------------------|-----------------|
| 2024 | 90 000 |
| 2023 | 92 000 |
| 2022 | 94 950 |
| 2021 | 98 000 |
| 2020 | 101 673 |
| 2019 | 101 910 |
| 2018 | 111 000 |
| 2017 | 108 625 |
| 2016 | 118 000 |
| 2015 | 120 900 |

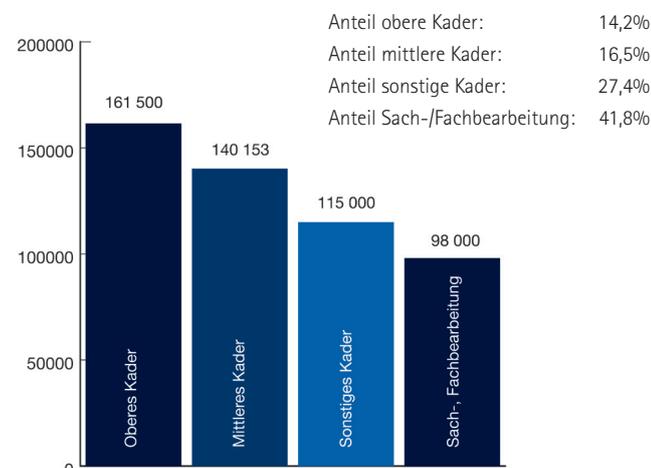
Links: Die meisten Teilnehmenden an der Lohnstudie (92%) gaben als höchsten Abschluss einen FH-Bachelor oder ein Diplom FH an, wobei der Anteil mit Bachelor gut 54% ausmacht. Dass sich das Studium direkt lohnt, zeigt auch ein Blick auf die Statistik entsprechend dem Abschlussjahr (Tabelle links). Die steigende Tendenz mit zunehmender Berufserfahrung zeigt sich exemplarisch, wobei nach zehn Jahren bereits ein Lohn von 120 000 Franken erzielt werden kann.

Medianlohn in der jeweiligen Branche



Oben: Gegenüber der FH-Lohnstudie 2023 ist über sämtliche Branchen hinweg ein teils deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Wenig überraschend liegen die Finanz- und Versicherungsbranche vorne.

Löhne nach Position



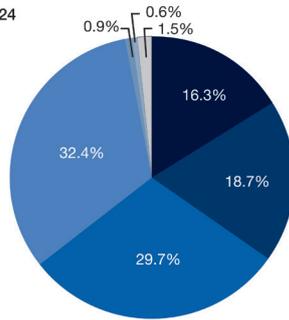
Auch ohne Führungsfunktion verdienen FH-Absolvent:innen bereits ordentlich.

*Beim Median handelt es sich, im Gegensatz zum Durchschnitt, um den mittleren Wert – die Hälfte der Löhne liegt unter diesem, die andere Hälfte darüber. Einzelne Ausreisser haben dadurch keine verzerrende Wirkung.

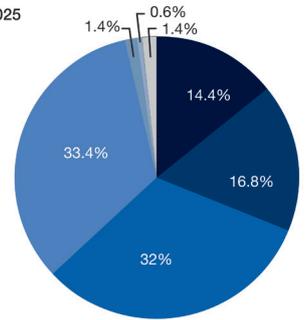
Konstante, moderate Lohnanstiege

Die Mehrheit der Studienteilnehmenden kann sich über einen jährlichen Lohnanstieg freuen, wobei dieser in den letzten beiden Jahren eher moderat ausfiel. Mehr als 5% Anstieg gab es per 2024 für 16,3% der Befragten, 2025 waren dies 14,4%. Jeweils knapp ein Drittel der Teilnehmenden erhält einen Zuwachs von bis zu 2%. Bei ungefähr gleich vielen Teilnehmenden hat sich der Lohn in den letzten beiden Jahren nicht verändert. Jede fünfte bis sechste Person erhielt ein Plus von 2 bis 5%.

2023/2024

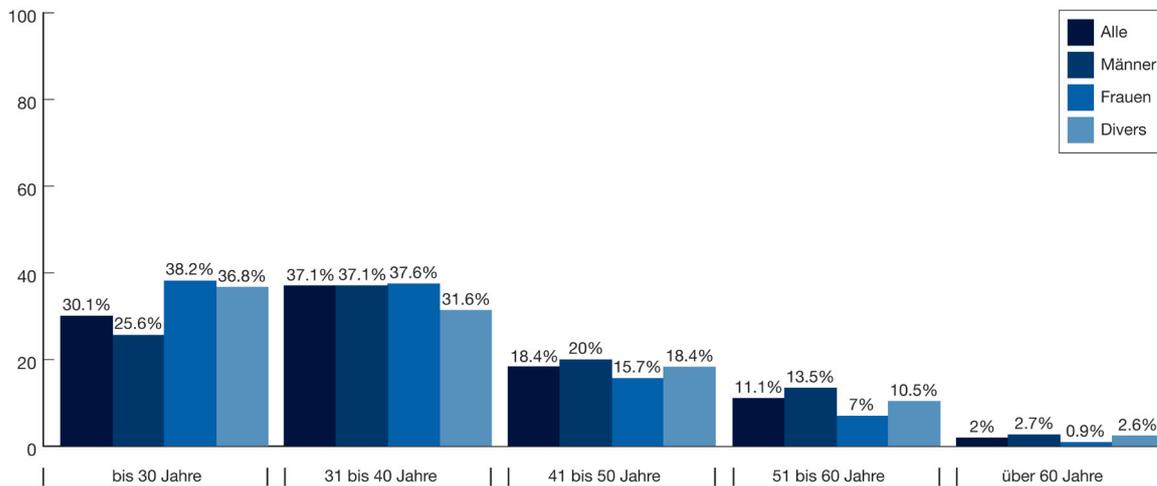


2024/2025



Legend: + 5% und mehr, + 2% - 5%, Bis + 2%, Gar nicht, Bis - 2%, - 2 - 5%, - 5% und mehr

Alterstruktur der Teilnehmenden nach Geschlecht



Bei den weiblichen Teilnehmenden der Studie ist der Altersdurchschnitt tiefer: Gut 75% von ihnen sind 40 Jahre alt oder jünger. Bei den Männern haben im Vergleich deutlich mehr im Alter zwischen 40 und 60 teilgenommen.

And the winner is ...

Dank unserer Wettbewerbspartner konnten wir auch dieses Jahr wieder attraktive Preise unter den Teilnehmenden der FH-Lohnstudie verlosen.

Auf Wiedersehen auf Hawaii

Gleich 6 Personen dürfen sich über eine hochwertige **GoPro Hero 13 inklusive Zubehör-Bundle** (Sponsor: CSS) freuen: *Dario Schumacher, Sandra Koller, Flavia Grossenbacher, Katja Signer, Sebastian Pak und Pascal Veraguth.*

Ein ganz besonderes Highlight geht an *Valentina Zarra* – sie fliegt für eine Woche ins Ferienparadies, und zwar für einen **Sprachaufenthalt in Honolulu auf Hawaii** (gesponsert von Linguista).

Das **iPad 10.9 Zoll (64 GB)** in Wunschfarbe (gesponsert von DQ Solutions) geht an *Malik Nashash.*



Eine **Übernachtung für zwei Personen** hat das signignahotel in Laax beige-steuert. Auf eine entspannte Zeit im Bündnerland darf sich *Gregor Müller* freuen.

Perfekt für die anlaufende Grillsaison hat Panoramaknife 4 hochwertige **BBQ-Grillsets** zur Verfügung gestellt. Als Gewinner:innen gezogen worden sind: *Andrea Bordoli, Fabienne Kernen, Mirco Ramazzini und Trevor Vogt.*

Ein kultiges Stück Schweizer Handwerkskunst ist die berühmte **Holzkuh**

von Albert Schild. Swissovenir hat 10 Stück des Klassikers verlost, diese gehen an: *Sandro Diletto, Gianluca Di Salvo, Jill Keiser, Liliane Kuert, Elena Kupper, Orlando Paganini, Runa Peratoner, Marcel Rumo, Aurore Voirol und Remo Wirz.*

Wir gratulieren herzlich allen Gewinnerinnen und Gewinnern und danken allen Teilnehmenden der FH-Lohnstudie für das Mitmachen.

«Man kommt weg von der Giesskanne»

Was liegt drin bei Lohnverhandlungen? Worauf achten die Unternehmen bei den Lohnrunden? HR- und Führungsexperte Boris Brändli gibt Auskunft zum Thema und ordnet die Resultate der FH-Lohnstudie ein.

Boris Brändli ist als Führungskoach für Unternehmen wie auch Private tätig. Der Betriebsökonom FH (Weiterbildung am INSEAD Institut) schöpft dabei aus seiner über 20-jährigen Karriere als Führungskraft in multinationalen Unternehmen (Schweiz und UK) mit Schwerpunkt im HR. Dieser Erfahrungsschatz und seine heutige Tätigkeit erlauben ihm vielfältige Einblicke in die Strukturen und Lohnmechanismen unserer Arbeitslandschaft.

Herr Brändli, ist das Thema Lohn aus Ihrer Erfahrung bei Führungskräften genauso wichtig wie bei Fachkräften ohne Kaderfunktion?

Boris Brändli: Ab einem gewissen Niveau ist es bei Führungskräften ein Hygienefaktor, wie ich sagen würde. Daher fallen eher andere Faktoren beim Entscheid für die neue Stelle ins Gewicht. Eine Lohnverbesserung wird meist mit einem Stellenwechsel erreicht. Denn die internen Lohnrunden bringen oft kaum mehr als den Teuerungsausgleich.

Auch die FH-Lohnstudie zeigt, dass über 60 Prozent der Teilnehmenden in den letzten zwei Jahren maximal zwei Prozent mehr Lohn erhielten. Liegt im Einzelfall nicht auch etwas mehr drin?

Ich habe als Berater viele Salärrunden begleitet und die Erfahrung gemacht, dass man wegkommt von der Giesskanne. Früher galt beispielsweise: fünf Prozent Anstieg für alle. Heute steht oftmals ein beschränktes Budget zur Verfügung. Dann gibt es für die eine Person im Team auch mal gar nichts, für eine andere dafür eine deutliche Erhöhung. Man verteilt das Geld gezielt, auch in Bezug auf Leistung. Hier wäre ich aber vorsichtig, denn die Leistung sollte jener Anreiz sein, der den variablen Lohnanteil ausmacht.

Also liegt im Einzelfall durchaus etwas drin bei entsprechender Leistung.

Viele Unternehmen haben eine Globalvorgabe. Darüber hinaus liegt meist nicht mehr viel drin. Wenn jemand beispielsweise beim

Stellenantritt eher etwas tief reingekommen ist, vielleicht aufgrund der Erfahrung, dann ist es auch für Vorgesetzte schwierig, diese Person auf ein gutes Niveau anzuheben, auch wenn es berechtigt wäre. Wenn also kein Budget für eine strukturelle Lohnrunde vorhanden ist, kann es sich lohnen, über einen Stellenwechsel einen Anstieg zu erreichen.

Gemäss FH-Lohnstudie haben auch obere Kader beim Lohn deutlich zugelegt. Trifft das Ihre Beobachtung des Marktes?

Ich würde die Interpretation wagen, dass dies zeigt, dass oftmals eher in die Führung investiert wird, als in die Fachkräfte. Dies ist leider auch eine Tatsache. Das sollte nicht so sein, kommt aber vermutlich daher, dass

«Im Talentmanagement liegt der Fokus stark auf der Führungslaufbahn. Dabei sollte man auch die Experten honorieren, die sehr gut sind in ihrem Fach.»

BORIS BRÄNDLI

man im Talentmanagement den Fokus stark auf die Führungslaufbahn legt und etwas weniger auf die Fachlaufbahn. Dabei sollte man auch die Experten honorieren, die sehr gut sind in ihrem Fach.

Für Bachelor-Absolventen der letzten paar Abschlussjahre sieht es nicht schlecht aus: Viele erhalten nur wenig unter 100 000 Franken, manche sind gar darüber. Wie wichtig ist die erste Lohnverhandlung nach dem Abschluss?

Da kann man nicht so viel herausholen. In den professionellen Vergütungssystemen der Unternehmen ist die Bandbreite für Einsteiger gering. Das Lohnband reicht insge-



samt von 80 bis 120 Prozent des Referenzlohns. Und bei der Einstufung zählt vor allem die Erfahrung. Als Einsteiger wird man sicher unter 100 Prozent liegen. Nuancen kann man wohl herausholen. Mehr Spielraum gibt es hingegen bei erfahrenen Führungskräften – insbesondere wenn die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gut ist.

Angebote wie Gratskaffee, Verpflegung oder ÖV-Abos sind weit verbreitet und beliebt. Den Arbeitnehmenden scheinen sie aber nicht derart wichtig zu sein, wie die Studie zeigt. Könnte der Grund darin liegen, dass man lieber einen höheren Fixlohn möchte?

Was ich sehe ist, dass Unternehmen tatsächlich fast zu stark auf die Benefits fokussieren. Sie sind «nice to have», aber nicht matchentscheidend. Mitarbeitenden sind andere Punkte wichtiger: Wertschätzung vom direkten Vorgesetzten, dass man sich einbringen kann und dies gehört wird sowie die Möglichkeit zu Weiterentwicklung. Echte Wertschätzung ist sicher wichtiger als der Gratis-Gesundheitskorb mit den Äpfeln.

Sind sich die Arbeitgeber dessen bewusst?

Ich denke schon. Man kommt teilweise wieder weg von diesen Angeboten und schaut, was den Mitarbeitenden wirklich wichtig ist. Gewisse Leistungen werden hingegen auch sehr geschätzt, etwa wenn eine Arbeitgeberin das ÖV-Abo bezahlt oder einen Anteil an die Krankenversicherung.

Homeoffice total? Nein danke

Der grosse Homeoffice-Hype scheint vorbei zu sein. Dabei etabliert sich eine neue Norm.

Die Teilnehmenden der FH-Lohnstudie 2025 haben auch Fragen zu Themen rund um ihre Arbeitssituation beantwortet – darunter zum Homeoffice. Und die Zahlen lassen aufhorchen. Denn sie zeigen, dass die während der Corona-Pandemie erkämpfte Freiheit betreffend flexibler Arbeit inzwischen vielen nicht mehr ganz so wichtig scheint.

Halbtag als beliebte Variante

Nur gerade 16% der Befragten arbeiten mehr als 40% ihres Pensums von zu Hause aus. Die grösste Gruppe (34,4%) ist gar jene, die gar nie Homeoffice macht.

Natürlich ist längst nicht überall Homeoffice möglich, dennoch zeigen die Daten, dass ein Teil freiwillig verzichtet. So wurden die Teilnehmenden der Studie auch befragt, wieviel Homeoffice erlaubt wäre in

ihrem Job (siehe rechte Seite) und wieviel sie sich wünschen würden. Hier zeigt sich, dass das Angebot grösser ist als die Nachfrage: «Nur» 19% hätten keine Möglichkeit für Homeoffice – etwa gleich viele wünschen sich das auch gar nicht. Überhaupt verzichtet fast die Hälfte auf (mehr) Homeoffice, auch wenn es das Unternehmen erlauben würde.

Ein Tag Homeoffice ist am beliebtesten. Sogar ganz leicht häufiger wird nur ein halber Tag im Homeoffice verbracht. Bei jenen die zwei Tage von zu Hause arbeiten, sinkt der Anteil bereits auf 10%.

Homeoffice total? Kaum Interesse

Interessant auch: Die Möglichkeit, gar nicht am Arbeitsort aufkreuzen zu müssen, hätten 8% der Befragten. «Homeoffice total» scheint aber weit weniger beliebt zu sein,

denn wünschen tun sich dies nur 3%, und effektiv machen tut es gar nur 1%.

Insgesamt trägt die grosse Mehrzahl der Mitarbeitenden die Homeoffice-Bestimmung ihres Unternehmens auch mit (81%). Die grösste Zustimmung erhalten Unternehmen, die ihre Homeoffice-Bestimmungen nicht ändern wollen (94%). Und gar eine Mehrheit der Mitarbeitenden unterstützt ihr Unternehmen, wenn wieder vermehrt Präsenzzeit eingefordert wird (58%). Unternehmen, die Ihre Mitarbeitenden allmählich wieder ins Büro zurückbeordern, sind vielleicht doch nicht so weit von den Bedürfnissen ihrer Angestellten entfernt.

Die Resultate überraschen auch Boris Brändli auf den ersten Blick. Der HR-Experte sagt aber auch: «Ich habe ebenfalls be-

Weiter auf der nächsten Seite

Clever vorsorgen – entspannt leben

Ihre Zukunft beginnt heute: Vorsorge einfach und sicher planen

Die Altersvorsorge ist eine der wichtigsten finanziellen Entscheidungen – und oft eine der komplexesten. Wie passen Pensionskasse, Säule 3a und Freizügigkeitskonto zusammen?

Mit Tellco wird Vorsorge planbar, effizient und auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt.

Ihre Herausforderung – unsere Lösung

- Unklare Ziele? Wir analysieren Ihre persönliche Situation und entwickeln gemeinsam eine klare Strategie.
- Wenig Wissen? Unsere Expert:innen erklären die wichtigsten Bausteine der Vorsorge einfach und verständlich.
- Zukunftssorgen? Mit individuellen Lösungen und transparenten Empfehlungen begleiten wir Sie Schritt für Schritt.

Warum Tellco?

- Transparenz: Wir zeigen Ihnen, wo Ihre Vorsorge Potenzial hat – von der Pensionskasse bis zur Säule 3a.
- Individualität: Unsere Vorsorgelösungen sind so einzigartig wie Ihre Lebenssituation.
- Verlässlichkeit: Ihr Erfolg ist unser Ziel – für eine sichere finanzielle Zukunft.



HEINRICH BRUHIN, LEITER VORSORGE TELCO

«Tellco optimiert Ihre Vorsorge und gibt Ihnen Sicherheit, entspannt in die Zukunft zu blicken.»

Gestalten Sie Ihre finanzielle Zukunft

Nutzen Sie unser langjähriges Know-How und unsere Vorsorgeanalyse für konkrete Handlungsempfehlungen. **Jetzt mit Tellco Ihre Ziele erreichen!**

Tellco – für Ihre finanzielle Zukunft

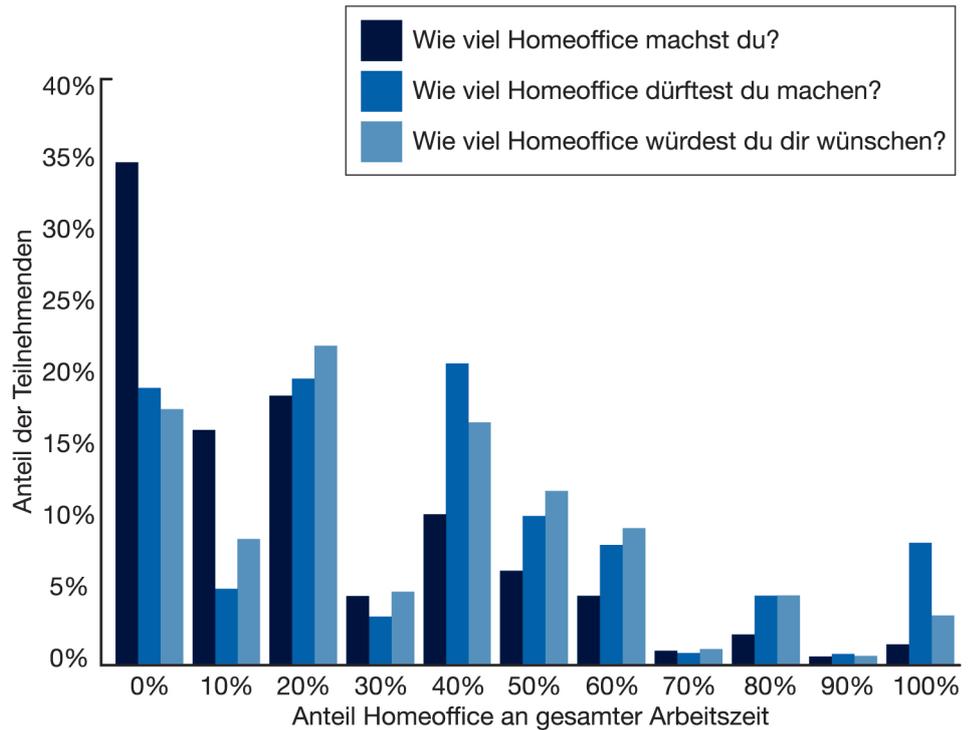
Wir begleiten Sie mit Fachwissen, innovativen Lösungen und einem klaren Fokus auf Ihre langfristigen Ziele.

tellico

obachtet und erlebt, dass sich bei dem Thema eine gewisse Müdigkeit einstellt, man die Arbeitsatmosphäre wieder sucht und wegkommt vom Hardcore-Homeoffice.»

Umfragekönig bleibt also – abgesehen von den Abstinenzlern – der eine Homeoffice-Tag. Hier treffen sich auch Wunsch (22%), Angebot (20%) und Realität (18%) recht gut. Allgemein bestätigt die Studie den Trend hin zu maximal zwei Tagen Homeoffice. Dies scheint auch beim Angebot seitens Unternehmen zur neuen Norm zu werden.

Fazit: Hybrides Arbeiten? Ja. Möglichkeit für Homeoffice? Sicher. Grenzenlos flexibel? Nein. Und die meisten Arbeitnehmer finden das voll ok. Dazu sagt auch Brändli: «Wir sind soziale Wesen. Daher klingt es für mich logisch, dass ein Homeoffice-Anteil von bis zu 40% inzwischen eher die Norm ist.»



20% oder ein Tag Homeoffice ist am beliebtesten. Oftmals übertrifft das Angebot die Nachfrage aber deutlich. Sehr beliebt ist die Variante mit nur einem halben Tag oder 10% Homeoffice.

Wann beginnt deine berufliche Zukunft?

Benefits: Angestellte sind wählerisch

Work-Life-Balance dank Teilzeit oder attraktive Angebote wie Essensgutscheine oder ÖV-Abo – Teilnehmende der FH-Lohnstudie haben auch Fragen zu Arbeitsbedingungen und Leistungen seitens Arbeitgebenden beantwortet. Mit teilweise erstaunlichen Resultaten.

Angebote im Unternehmen

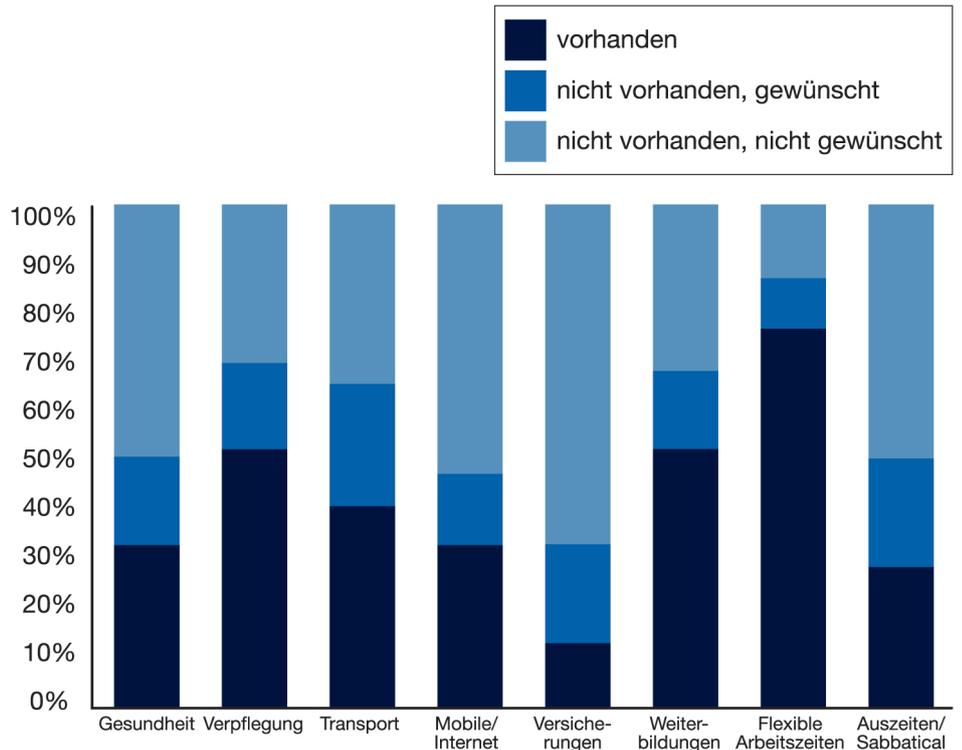
Nur rund jede:r Zwanzigste (5%) kennt keine Form von Angeboten seitens des Unternehmens.

Unterstützung bei der **Verpflegung** in verschiedenen Formen ist weit verbreitet (53%), sowie Angebote in der **Weiterbildung** (55%). Vergünstigungen im Bereich von **Versicherungen** sind hingegen selten:

Nur etwas mehr als jede:r Zehnte (12%) erhält solche Angebote. Wobei die Nachfrage durchaus vorhanden wäre, so wünscht sich hier ein Fünftel (22%) eine Beteiligung seitens des Unternehmens.

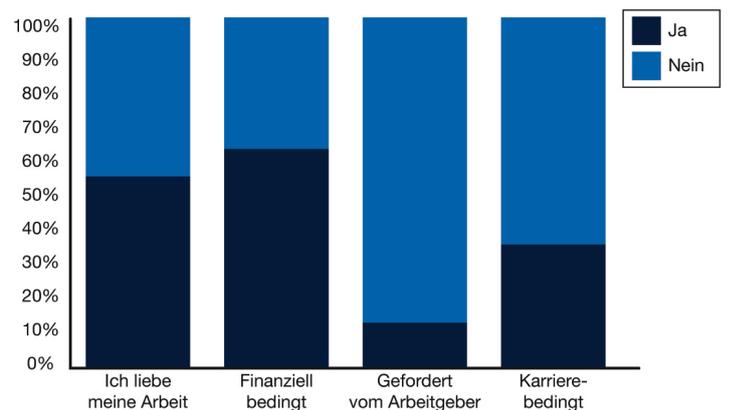
Auszeiten und Sabbaticals kann mehr als ein Viertel beziehen (27%). Unterstützung im Bereich **Transport**, beispielsweise beim ÖV-Abo, erhalten 41%, wünschen würden sich dies weitere 25%. **Flexible Arbeitszeiten** kennen gar über 77% der Teilnehmenden.

Interessant: der Anteil an Mitarbeitenden, die Angebote weder erhalten noch wünschen, ist relativ hoch. Im Bereich Versicherungen (67%) sind dies zwei Drittel, in den Bereichen **physische und mentale Gesundheit** sowie Auszeit und Sabbaticals je die Hälfte, bei **Mobile/Internet** noch etwas mehr (53%). Einzig flexible Arbeitszeiten sind für die grosse Mehrheit wichtig und erwünscht.

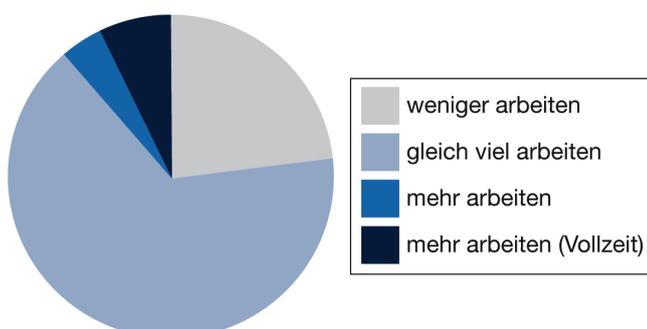


Teilzeit versus Vollzeit

Gut zwei Drittel arbeiten Vollzeit (67.5%). Dabei spielen finanzielle Überlegungen die grösste Rolle, dies gaben 64% der Teilnehmenden an. Mehr als die Hälfte (55%) arbeitet Vollzeit, weil ihnen die Arbeit gefällt. Weiter gibt etwas mehr als ein Drittel (36%) an, dies aus Karrieregründen zu tun. Eher selten wird Vollzeit gearbeitet, weil die Arbeitgeberin dies so wünscht – gut 13% gaben dies an.



Was Teilzeitarbeitende wünschen



Das andere knappe Drittel (32,5%) arbeitet Teilzeit – oftmals aufgrund der Lebenssituation. Dabei sind es häufig familiäre Verpflichtungen, also die Betreuung von Familienangehörigen neben der Arbeit (Kinder oder Eltern). Mehr als ein Drittel gibt dies an (36%). Am häufigsten ist es die persönliche Präferenz der Befragten, in Teilzeit zu arbeiten. Zwei Fünftel (40%) möchten also aus freien Stücken nicht mehr arbeiten. Weitere Gründe für Teilzeit sind verhältnismässig selten. Die grosse Mehrheit der «Teilzeitleiter» ist mit ihrem Beschäftigungsgrad zufrieden: Knapp 66% möchten gleich viel weiterarbeiten. Spannend ist auch: deutlich mehr Personen in Teilzeit möchten ihr Pensum lieber weiter reduzieren als es erhöhen.

Zürich ist nicht das einzige Zugpferd der Deutschschweiz

Mit Blick auf die Zentralschweiz zeigt sich, dass tendenziell in den finanzkräftigen Kantonen entsprechend gute Löhne bezahlt werden. Als Region ist Zürich stets klar an der Spitze, im kantonalen Vergleich können andere teilweise mehr als nur mithalten.

Mit über 9300 Datensätzen stammt der überwiegende Teil der Studienteilnehmenden aus den 19 Deutschschweizer Kantonen. In dieser Teilmenge ergibt sich ein Median von 117 500 Franken. Im Vergleich der Regionen zeigt sich das bekannte Bild: Zürich liegt an der Spitze, vor der Nordwest- und der Zentralschweiz.

Zürich gilt hier sowohl als Kanton wie auch Region. Im Vergleich unter den einzelnen Kantonen zeigt sich ein leicht anderes Bild: Hier liegt das steuergünstige Zug

gar deutlich an der Spitze, mit einem Median von 129 412 Franken. Auch im Kanton Schwyz liegt der Median wie in Zürich bei 120 000 Franken, allerdings bei mässiger Datenlage. Mit 119 800 Franken stehen auch Teilnehmende aus dem Kanton Aargau sehr gut da. Damit zeigt sich: Zürich ist zwar nach wie vor der grosse Wirtschaftsmotor, gute Löhne lassen sich aber auch an anderen Standorten erzielen. In der Finanz- und Versicherungsbranche allerdings behauptet Zürich den Spitzenplatz.

| Medianlohn nach Region | |
|------------------------------------|---------|
| Region Zürich (ZH) | 120 000 |
| Nordwestschweiz (BS/BL/AG) | 118 000 |
| Zentralschweiz (LU/UR/SZ/OW/NW/ZG) | 116 000 |
| Ostschweiz (GL/SH/AR/AI/SG/GR/TG) | 113 333 |
| Mittelland (BE/FR/SO/NE/JU) | 111 156 |

Im Regionenvergleich liegt Zürich wie in anderen Jahren vorne, gefolgt von der Nordwestschweiz.

Selbstständigkeit: Männer lockt das Geld, Frauen eine bessere Work-Life-Balance

Während nur ein kleiner Prozentsatz der Studienteilnehmenden selbstständigerwerbend ist, wurden alle zum Thema befragt. Dabei ging es primär um die Fragen, welche Gründe für eine selbstständige Erwerbstätigkeit sprechen, beziehungsweise zur Unternehmensgründung führten, und welche die Menschen davon abhalten.

Finanzielle Anreize vs. Work-Life-Balance

Spannend ist hier der Vergleich zwischen Männern und Frauen. Die Ergebnisse zeigen

folgende Trends: Männer sehen in der Selbstständigkeit die Chance, ihre Fähigkeiten auszuspielen zu können sowie finanzielle Anreize. Diese Optionen wurden am häufigsten gewählt. Frauen hingegen gaben am häufigsten als Grund eine bessere Work-Life-Balance an, die sie dadurch anstrebten.

Woran die Selbstständigkeit scheitert

Interessant ist, dass dieselben Argumente wiederum auch gegen eine Selbstständigkeit angeführt werden: Am häufigsten wur-

den finanzielle Gründe genannt, an zweiter Stelle folgen die privaten Gründe (Work-Life-Balance). Bei den Gründen, warum die Selbstständigkeit aufgegeben wurde, war es am häufigsten eine attraktive Anstellung – bei den Männern der Faktor Nummer eins. Frauen begründeten das Verlassen der Selbstständigkeit wiederum am ehesten mit sozialen Faktoren. Hier zeigt sich unter anderem, dass ein gut abgestimmtes Team bei der Unternehmensgründung eines der entscheidenden Quintessenzen ist.

Per Login zu den Lohndaten:

Die FH-Lohnstudie von FH SCHWEIZ erscheint alle zwei Jahre im Mai und ist mit der Beteiligung aller Fachhochschulen schweizweit einzigartig. Mit einem kostenpflichtigen Login auf fhlohn.ch können die Daten zu den Lohnverhältnissen abgerufen und nach Regionen, Branchen oder Fachbereichen sowie Positionen, Alter oder Geschlecht der Teilnehmenden (und weiteren Kriterien) gefiltert werden.

Loginpreise (in CHF):

| | |
|----------------------|-------|
| Studierende: | 25.- |
| Mitglied FH SCHWEIZ: | 55.- |
| ohne Mitgliedschaft: | 105.- |
| Unternehmen: | 500.- |

Studienteilnehmende erhalten ein Login-Zugang kostenlos und haben diesen bereits per E-Mail zugesendet erhalten.

Login bestellen oder
direkt eingeben:

