

Löhne und Honorare von Designer:innen in der Schweiz 2025

Eine empirische Analyse zur wirtschaftlichen Lage von Designschaffenden

Im Auftrag der Swiss Design Association
Durchgeführt vom Zurich Centre for Creative Economies

Impressum

Autor
Auftraggeberin
Projektleitung

Samuel Meier (ZCCE)
Swiss Design Association (SDA); Sylvain Gardel und Dominic Sturm
Zurich Centre for Creative Economies (ZCCE); Samuel Meier,
Roman Page und Dr. Katrin Stowasser

Kontakt

Zurich Centre for Creative Economies
Zürcher Hochschule der Künste
Toni-Areal, Pfingstweidstrasse 96, 8005 Zurich
creative.economies@zhdk.ch
www.zhdk.ch/zcce

Swiss Design Association
Wasserwerkstrasse 5
3011 Bern
sda@swiss-design-association.ch
[www.https://swiss-design-association.ch](https://swiss-design-association.ch)

Unterstützt von

ZÜRCHERISCHE
SEIDENINDUSTRIE
GESELLSCHAFT

schweizer kulturstiftung
prohelvetia



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Kultur BAK

Executive Summary	4
1 Einleitung	6
2 Daten und Methode	
2.1 Grundpopulation (ISCO vs. Realität)	7
2.2 Herausforderungen und Limitationen	8
2.3 Datenaufbereitung	9
3 Gewichtung	
3.1 Vorgehen und verwendete Variablen	11
3.2 Berücksichtigung und Limitationen der Gewichtung	12
4 Zusammensetzung der Stichprobe	13
5 Ergebnisse	
5.1 Erwerbseinkommen	19
5.2 Honorare	46
5.3 Wahrnehmung der wirtschaftlichen Situation	62
6 Fazit	70

Executive Summary

Ziel und Ausgangslage

Die Swiss Design Association (SDA) hat das Zurich Centre for Creative Economies (ZCCE) mit einer Erhebung zur Einkommens- und Honorarsituation von Designer:innen in der Schweiz beauftragt. Grundlage ist eine Online-Befragung von Mai bis Juli 2025 mit 560 Personen (Personenebene) und 774 Jobs (Jobebene). Für die Lohnanalysen wurden 644 Jobfälle den ISCO-Designberufen zugeordnet und im Abgleich mit Randverteilungen von Designer:innen in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) gewichtet ausgewertet; Honorare sowie strategische Designtätigkeiten werden ungewichtet und damit explorativ berichtet.

Erwerbseinkommen

Angestellte erzielen im Median Löhne von 65'000 CHF effektiv bzw. 84'000 CHF als Vollzeitäquivalent (VZÄ). Selbständige erreichen 38'000 CHF effektiv bzw. 61'800 CHF als VZÄ. Der Abstand bleibt damit auch nach Standardisierung sichtbar. Über alle Erwerbsformen hinweg zeigt sich ein Einkommensunterschied zulasten der Frauen. Bei Angestellten liegt der VZÄ-Median der Männer bei rund 92'200 CHF, jener der Frauen bei rund 76'800 CHF (Differenz rund 17%); beim effektiv erzielten Lohn bei etwa 72'800 CHF gegenüber 58'500 CHF (rund 20%). Bei Selbständigen beträgt der VZÄ-Median 67'300 CHF (Männer) gegenüber 50'000 CHF (Frauen), was einer Differenz von rund 26% entspricht; beim effektiv erzielten Einkommen 50'000 CHF gegenüber 21'300 CHF (rund 57%). Nach Berufsfeld sind die Differenzen bei Angestellten moderat, bei Selbständigen ausgeprägter; regional zeigen sich insgesamt geringe Unterschiede mit tendenziell tieferen Einkommen in der Genferseeregion. Mit Alter und Erfahrung steigen die Einkommen deutlich, bei Selbständigen ist die Entwicklung flacher. Bei den Bildungserträgen liegen höhere Fachschulen und eidg. Fachaussweise vorn; universitäre Abschlüsse liegen im Median nicht über FH-Master/Weiterbildungen, und ein FH-Bachelor allein hebt das Lohnniveau nur begrenzt im Vergleich zu einem Abschluss auf Sekundarstufe II. Strategische Designer:innen (Angestellte) weisen einen VZÄ-Medianlohn von 117'000 CHF auf. Das ist deutlich mehr als in klassischen Designberufen; diese Resultate sind jedoch ungewichtet und explorativ.

Honorare

Der Median der pauschal verrechneten Stundensätze liegt bei 130 CHF. Zwischen den Leistungsarten (Analyse, Konzeption/Entwurf, Ausarbeitung, Umsetzung, Projektmanagement) sind die Medianwerte nahe beieinander.

Der grösste Unterschied liegt in der Funktion bzw. Seniorität, mit einer Spanne von Praktikum (Median 80 CHF) über Junior bis zu Senior, Lead/Strategy/Art Direction und Geschäftsführung (teils bis gegen 200 CHF). Ein Geschlechterunterschied zeigt sich auch bei den Honoraren. Der Median der Stundensätze von Frauen liegt bei 120 CHF während jener der Männer 135 CHF beträgt. Die Mehrheit berichtet stabile bis steigende Sätze. Eine grosse Mehrheit der Befragten wünscht sich Honorarempfehlungen.

Wahrnehmung der wirtschaftlichen Lage

Viele Designer:innen kommen mit ihrem Einkommen über die Runden, bewerten ihre finanzielle Situation jedoch als unsicher. Zukunfts- und Vorsorgesorgen sind verbreitet. Rund die Hälfte der Befragten hat ernsthaft über einen Berufswechsel nachgedacht, überwiegend aus ökonomischen Gründen (finanzielle Unsicherheit, tiefe Einkommen, schlechte Karriereausichten), ergänzt um inhaltliche Motive (Sinn, Rolle) und Belastungsfaktoren (Stress, Vereinbarkeit).

Qualitative Rückmeldungen

Die offenen Antworten verweisen auf steigenden Rechtfertigungsdruck bei den Offerten, intransparente Vergaben und schwache Einstiegsbedingungen (Praktika, wenige Juniorstellen). Genannt werden zudem eine späte strategische Einbindung von Design in Organisationen. Zudem verweisen mehrere Rückmeldungen auf Verunsicherung im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI – insbesondere hinsichtlich künftiger Nachfrage, Preisbildung und des Schutzes der Urheberrechte. Wiederkehrende Forderungen betreffen klare Leitplanken (Honorarempfehlungen, transparente Ausschreibungen), Preis- und Verhandlungskompetenzen in Ausbildung und Praxis sowie eine bessere soziale Absicherung für Selbständige.

Einordnung

Die Erhebung ist keine Zufallsstichprobe; durch die Gewichtung wird die Vergleichbarkeit der Resultate mit der Grundgesamtheit der ISCO-Berufe jedoch erhöht. Einige Teilgruppen weisen kleine Fallzahlen auf; die Auswertungen zu Honoraren und zu strategischen Designtätigkeiten sind daher ungewichtet und explorativ. Insgesamt bietet die Studie eine solide Orientierung über Niveaus, Spannweiten und Muster und zeigt Ansatzpunkte für mehr Planbarkeit, Transparenz und faire Preisbildung im Design in der Schweiz. Als erste umfassende Bestandsaufnahme liefert sie eine wertvolle Datengrundlage; regelmässige Folgebefragungen mit erweitertem Stichprobenrahmen würden die Evidenzbasis nachhaltig stärken.

„Lohn ist Ausdruck von Wertschätzung“ — diese Haltung spiegelt sich in zahlreichen Rückmeldungen der befragten Designer:innen wider. Vor diesem Hintergrund hat die Swiss Design Association (SDA) das Zurich Centre for Creative Economies (ZCCE) an der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) mit einer vertieften Untersuchung zur Einkommenssituation von Schweizer Designer:innen beauftragt.

Dieser Bericht liefert erstmals eine systematische Auswertung von Einkommen, Honoraren und Erwerbsformen von Designschaffenden in der Schweiz. Er präsentiert Kennzahlen nach Merkmalen wie Region, Geschlecht, Alter, Tätigkeit und Funktion sowie eine differenzierte Darstellung der Honorare, gegliedert nach Leistungskriterien und Funktionsstufen. Ausserdem wurden die teilnehmenden Designer:innen gebeten, ihre finanzielle Situation einzuschätzen und Angaben zur Altersvorsorge zu machen.

Das Bundesamt für Kultur betont und fördert zunehmend die angemessene Entschädigung von Kulturschaffenden (Fair Pay) sowie den Aufbau eines Monitorings des Kultursektors (Bundesamt für Kultur (BAK) 2020; Bundesamt für Kultur (BAK) 2024). Designer:innen tragen wesentlich zur wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklung bei, bleiben in der Fair-Pay-Debatte jedoch oft unberücksichtigt. Das nicht zuletzt weil Designarbeit häufig ausserhalb des enger gefassten Kultursektors erfolgt und die sektorale Zuordnung von Design je nach Statistik und Politik variiert. Die Ecoplan-Studie zur sozialen Lage von Kulturschaffenden (Ecoplan 2022) umfasst zwar die Kategorie «Design und Handwerk», berücksichtigt jedoch nur Personen, die im Kultursektor tätig sind; eine spezifische Auswertung des Designbereichs — insbesondere ausserhalb des Kulturkontexts — fehlt.

Die vorliegende Studie schliesst diese Forschungslücke. Sie erhebt Einkommen und Honorare unabhängig davon, ob Designer:innen im kulturellen Sektor, in der Wirtschaft oder an deren Schnittstellen tätig sind. Dabei berücksichtigt sie auch hybride Erwerbsrealitäten wie projektbasierte Selbstständigkeit, Teilzeitstellen und Mehrfachanstellungen. Ergänzend wird die subjektive Einschätzung der finanziellen Situation erfasst. Ziel ist es, eine belastbare Datengrundlage für Honorar- und Einkommensbenchmarks zu schaffen, um informierte Entscheidungen und faire Arbeitsbedingungen im Designbereich zu fördern.

Das folgende Kapitel erläutert die Erhebung, Aufbereitung und Gewichtung der Daten. Es folgt eine Übersicht zu den soziodemografischen Merkmalen der Stichprobe. Die Hauptergebnisse sind in drei Abschnitte gegliedert: Erwerbseinkommen, Honorare sowie qualitative Angaben zur finanziellen Situation.

Die Datenbasis dieses Berichts beruht auf einer standardisierten Online-Befragung, die mit der Plattform SurveyMonkey durchgeführt wurde. Die Feldphase erstreckte sich von Mitte Mai bis Ende Juli 2025.¹ Insgesamt haben rund 50 Partnerorganisationen die Umfrage mit ihren Mitgliedern geteilt. Wie viele Designer:innen damit erreicht wurden, lässt sich nicht zuverlässig beziffern, da zahlreiche Personen in mehreren Mailverteilern vertreten sind; entsprechend kann keine Rücklaufquote berechnet werden. An der Umfrage nahmen 918 Personen teil; nach Bereinigung der Antworten verbleiben 560 gültige Teilnahmen.

Der Fragebogen umfasste fünf Abschnitte: A Demografie und Ausbildung, B Erwerbseinkommen, C projektspezifische Honorare, D subjektive Einschätzung der finanziellen Lage sowie E offene Kommentare. Der Fragebogen liess sich auf Deutsch oder Französisch ausfüllen. Für die Auswertung wurde die Statistiksoftware R verwendet; sämtliche Analyseschritte sind in einer reproduzierbaren R-Markdown-Dokumentation hinterlegt.

Grundpopulation (ISCO vs. Realität)

2.1

Anders als in den meisten Berufsgruppen ist es bei Designer:innen nicht trivial, die Grundgesamtheit zu definieren. Gewisse Tätigkeiten lassen sich klar und eindeutig als Designtätigkeiten erfassen – etwa wenn jemand ein neues Haushaltsgerät entwirft, das anschliessend industriell produziert wird. In vielen Fällen sind die Übergänge jedoch fließend: zur künstlerischen Tätigkeit (z. B. bei der Gestaltung eines Event-Plakats), zur technischen Umsetzung (wenn UX-Designer:innen auch Software entwickeln) oder zu strategischen Aufgabenfeldern (z. B. im Service Design, in der Gestaltung von Nutzererlebnissen oder in der organisationsbezogenen Designforschung).

Die „International Standard Classification of Occupations“ (ISCO-08) organisiert Berufstätigkeiten in sich gegenseitig ausschliessende, international vergleichbare Kategorien. In der detaillierten Codierung haben wir drei Berufsbezeichnungen definiert, die Designberufe eingrenzen:²

¹ Die Rekrutierung der Teilnehmenden erfolgte zweistufig: (1) Vollerhebung unter sämtlichen Mitgliedern der Swiss Design Association; (2) zusätzliche Verbreitung im Schneeballverfahren über Verbände, Hochschulen und persönliche Netzwerke, um nicht oder anders organisierte Designer:innen zu erreichen.

² Das ZCCE hat den Ansatz der Creative Economy im Kreativwirtschaftsbericht Schweiz 2016 (Weckerle, Page und Grand 2016) eingeführt. Der Ansatz folgt in methodischer Anlehnung der von UK's DCMS und Nesta etablierten Klassifikation.

- Produkt- und Textildesigner:innen (ISCO-Code 2163)
- Grafik- und Multimediadesigner:innen (ISCO-Code 2166)
- Raumgestalter:innen und Dekorateur:innen (ISCO-Code 3432)

Nach Einschätzung der SDA bilden die drei oben genannten ISCO-Oberkategorien die Breite des Berufsfelds Design nicht vollständig ab. Gemäss der Danish Design Ladder, einem vom Danish Design Centre entwickelten Modell (Danish Design Centre und Confederation of Danish Industry 2018), gewinnen Design Tätigkeiten an Bedeutung, die über rein formale Gestaltung hinausgehen und Design als strategischen Prozess verstehen. Die ISCO-Klassifikation hingegen berücksichtigt in erster Linie formgestalterische Tätigkeiten.

Wir haben daher ergänzend weitere Tätigkeiten erfasst, die sich stärker an strategischen und prozessualen Designverständnissen orientieren. In Anlehnung an die Danish Design Ladder fassen wir diese unter dem Begriff „Strategische Design Tätigkeiten“ zusammen:

- Service Design
- Design Management oder Strategic Design
- Designlehre oder -forschung

Diese Tätigkeiten lassen sich nicht eindeutig bestehenden ISCO-Kategorien zuordnen, da diese klassifikatorisch auf trennscharfe und exklusive Berufskategorien ausgelegt sind, die primär klassische Designrollen erfassen. Eine Einordnung dieser strategischen Design Tätigkeiten in die Grundpopulation, für die schweizweite Vergleichsdaten auf Grundlage der SAKE vorliegen, ist daher nicht möglich. Die entsprechenden Befragungsergebnisse werden nicht gewichtet und bleiben explorativ. Sie liefern jedoch erstmals Hinweise auf die Einkommen in diesen zukunftsgerichteten Design Tätigkeiten.

Weitere methodische Abgrenzung: Designer:innen arbeiten in sehr unterschiedlichen Branchen. Diese Studie nimmt eine berufsbezogene Perspektive ein: Sie berücksichtigt alle Personen, die eine designtypische Tätigkeit ausführen – unabhängig von der Branche, in der sie tätig sind. Umgekehrt schliessen wir Personen aus, die zwar in der Designbranche tätig sind (z. B. HR, Assistenz), selbst aber keine Designaufgaben übernehmen.

Herausforderungen und Limitationen

2.2

Wie bei vielen freiwilligen Online-Erhebungen ist auch bei dieser Studie mit gewissen Verzerrungen zu rechnen. Durch die offene Rekrutierung und den Einsatz des Schneeballverfahrens lassen sich keine Auswahlwahrscheinlichkeiten ermitteln. Zudem besteht ein Selbstselektionsbias: Es ist möglich, dass Designer:innen mit stark schwankenden Einkommen, höherer Verbandsnähe oder besonderem Interesse am Thema überproportional teilgenommen

haben. Insbesondere Personen mit Hochschulabschluss sowie Befragte aus den Regionen Zürich und Bern – in denen die durchführenden Organisationen beheimatet sind – sind in der Stichprobe überrepräsentiert.

Datenaufbereitung

2.3

Vor der Auswertung wurden die erhobenen Daten einer umfassenden Prüfung und Bereinigung unterzogen. Unplausible oder fehlerhafte Werte wurden systematisch ausgeschlossen. Einzelne offensichtliche Tippfehler wurden manuell korrigiert. Antworten, die keine Angaben zum Einkommen oder Honorar enthalten, wurden von der Stichprobe entfernt.

Zur Analyse wurden zwei unterschiedliche Beobachtungsebenen definiert: die Jobebene, bei der jede Beobachtung einem einzelnen Job entspricht, und die Personenebene, bei der jede Beobachtung eine befragte Person repräsentiert. Diese Unterscheidung erlaubt es, sowohl die Vielfalt paralleler Tätigkeiten einzelner Personen abzubilden als auch aggregierte Aussagen auf Individualebene zu treffen.

Für die Ergebnisdarstellung wurden die Ebenen wie folgt eingesetzt:

- Stichprobenmerkmale und subjektive Einschätzungen: Personenebene (ISCO-Berufe), gewichtete Auswertung.
- Erwerbseinkommen (Lohn bei Angestellten, Einkommen bei Selbständigen): Jobebene (ISCO-Berufe), gewichtete Auswertung.
- Strategische Design Tätigkeiten ohne eindeutige ISCO-Zuordnung: Jobebene, ungewichtet (explorativ).
- Honorare: Jobebene gesamt, ungewichtet.

Für die Auswertung der Einkommen und Honorare wurde primär die Jobebene herangezogen – denn viele Designschaffende üben mehrere Tätigkeiten parallel aus, etwa eine Festanstellung und selbständige Aufträge. Um diese unterschiedlichen Einkommensquellen korrekt abzubilden, wird jede Tätigkeit als eigene Beobachtung gezählt.

Für die Analyse der qualitativen Fragen zum Beruf, etwa zur Zufriedenheit, zur wirtschaftlichen Lage oder zu Perspektiven im Designbereich, wird die Personenebene verwendet. Hier steht die Einschätzung der befragten Person als Ganzes im Vordergrund. Wo erforderlich, wurden Angaben aus der Jobebene auf die Personenebene aggregiert.

Die Auswertung umfasst 560 Beobachtungen auf Personenebene und 774 Beobachtungen auf Jobebene. Davon entfallen 644 Jobs auf eindeutig zuordenbare ISCO-Berufe; 130 Jobs liessen sich keiner ISCO-Kategorie zuordnen. Die Hauptanalyse der gewichteten Einkommen basiert auf den 644 ISCO-zugeordneten Jobs und ist damit international vergleichbar. Ergebnisse zu strategischen Design Tätigkeiten ohne ISCO-Zuordnung werden separat und ungewichtet ausgewiesen. Die Angaben zu den Honoraren werden nicht gewichtet und schliessen auch Werte der strategischen Designer:innen ein.

Die Berechnung der Erwerbseinkommen orientiert sich methodisch an der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamts für Statistik. Diese Bezugnahme ermöglicht es, die Resultate mit amtlichen Schweizer Erhebungen und international vergleichbaren Arbeitsmarktstatistiken in Beziehung zu setzen.

Angestellte – einschliesslich Geschäftsinhaber:innen mit Lohnbezug – konnten ihren aktuellen Lohn als Stunden-, Monats- oder Jahresangabe erfassen. Zusätzlich wurden der 13. Monatslohn, Familienzulagen sowie weitere Lohnbestandteile (z. B. Boni/Prämien) erhoben. Selbständigerwerbende wurden gebeten, ihr gesamtes Brutto- und Nettoeinkommen im Jahr 2024 anzugeben.

Zur Standardisierung auf Jahreslohn wurden Monatsangaben mit dem Faktor 12 multipliziert; bei vorhandenem 13. Monatslohn wurde ein weiterer Monatslohn addiert. Stundenlöhne wurden gemäss SAKE- Vorgehen auf Monatslöhne hochgerechnet, indem die wöchentliche Arbeitszeit mit 4.33 multipliziert wurde; anschliessend erfolgte die Umrechnung auf Jahreslohn analog zu den Monatsangaben. Monatlich angegebene Boni wurden auf Jahresbasis ($\times 12$) addiert; zur Begrenzung von Ausreissern wurde ein jährlicher Bonus-Cap von 12'000 CHF angewendet.

Zur besseren Vergleichbarkeit wurden alle Beträge auf ein Vollzeitäquivalent (VZÄ) umgerechnet – bei Angestellten anhand des Beschäftigungsgrads, bei Selbständigen anhand der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. So lassen sich unterschiedliche Erwerbsmodelle konsistent darstellen. Aus der Analyse wurden jährliche Einkommen über 500'000 CHF (VZÄ) sowie unter 6'000 CHF (VZÄ) ausgeschlossen.

Die Teilnehmer:innen der Studie wurden nicht zufällig ausgewählt, sondern über Mailverteiler und soziale Medien rekrutiert. Es liegt keine Zufallsstichprobe vor; Auswahlwahrscheinlichkeiten sind unbekannt. Zur Ableitung deskriptiver Aussagen für die Grundgesamtheit wurden die Rohdaten nachträglich kalibriert (Gewichtung), um Über- bzw. Unterrepräsentationen (z. B. jüngere Personen, Region Zürich) zu korrigieren und Selbstselektion/Non-Response abzumildern.³

Vorgehen und verwendete Variablen

3.1

Für die Gewichtung wurde das Verfahren des Raking (iteratives Proportionalanpassungsverfahren) verwendet. Dieses Verfahren ermöglicht es, die Randverteilungen mehrerer Merkmale an eine bekannte Verteilung in der Grundgesamtheit anzupassen. Als Referenzwerte für die Grundgesamtheit verwenden wir gepoolte SAKE-Daten 2022–2024 (BFS) zur Struktur der Erwerbstätigen in Designberufen. Konkret wurden folgende Variablen berücksichtigt:

- **Erwerbsstatus:** Angestellt vs. Selbständig.
- **Region:** Zürich; Espace Mittelland; Nordwest- und Zentralschweiz; Ostschweiz und Tessin; Genferseeregion.
- **Altersgruppe:** 15–24, 25–39, 40–54, 55+.
- **Geschlecht:** binär; «nicht-binär» nicht in SAKE-Margen abbildbar, daher nicht kalibriert.
- **Berufsfeld (ISCO-Designberufe):** Produkt- und Textildesign; Grafik- und Multimediadesign; Raumgestaltung und Dekoration.

Einzelne fehlende Angaben in Region und Geschlecht wurden einmalig plausibel ergänzt, um alle Fälle ins Raking einzubeziehen; methodische Details sind in einer Fussnote gebündelt.⁴

Zur Begrenzung von Ausreissern wurden Gewichte auf 0.25× bis 4× des Mittelwerts gekappt und anschliessend auf die Nettostichprobe renormiert (Summe = n Personen); dies balanciert Varianz und Bias pragmatisch.

Die Gewichtung wurde auf Personenebene kalibriert und anschliessend

³Ohne Gewichtung wären Designer:innen mit niedriger Antwortneigung, z.B. ältere Berufstätige in Randregionen, systematisch unterrepräsentiert. Die Gewichtung dient dazu, Verzerrungen durch unter- oder überrepräsentierte Gruppen in der Stichprobe zu korrigieren, sodass sich die Analysen stärker an der Struktur der Grundgesamtheit (alle Designer:innen in der Schweiz) orientieren.

⁴Einmalige Imputation via MICE (Multivariate Imputation by Chained Equations), unter Einbezug zentraler Hilfsvariablen (Alter, Beruf, Bildung, Erfahrung, Erwerbsstatus, Branche, Anstellungsgrad).

auf die Jobebene übertragen. Damit werden Personen mit mehreren Anstellungen in den Job-Analysen proportional stärker berücksichtigt, was der Zielsetzung entspricht, dass Mehrfachjobber:innen aufgrund ihrer höheren Zahl an Anstellungen auch stärker ins Gewicht fallen.

Berücksichtigung und Limitationen der Gewichtung

3.2

Gewichtet ausgewertet werden Einkommen und die subjektive Einschätzung der finanziellen Situation – jeweils nur für ISCO-Designberufe. Nicht gewichtet werden Honorare und strategische Design Tätigkeiten ohne ISCO-Zuordnung. Trotz sorgfältiger Kalibrierung und Trimming bleiben gewisse Limitationen bestehen. Erstens können Selektionsmechanismen wie ein erhöhtes Interesse am Thema, höhere Internetaffinität oder die Zugehörigkeit zu Netzwerken der SDA potenzielle Verzerrungen erzeugen, die durch Gewichtung nicht vollständig kompensiert werden. Zweitens behalten einzelne Beobachtungen mit vergleichsweise hohen Gewichten trotz Trimming einen überdurchschnittlichen Einfluss auf die Schätzungen. Drittens setzt die Gewichtung voraus, dass die verwendeten externen Referenzmargen (SAKE 2022–2024) korrekt sind – Fehler oder Unschärfen in diesen Quellen übertragen sich systematisch auf die gewichteten Ergebnisse.

Die Umgewichtung verbessert dennoch die Aussagekraft der deskriptiven Analysen erheblich, da sie die Struktur der Stichprobe näher an jene der Grundgesamtheit heranführt. Auch wenn die Gewichtung mit einer leichten Zunahme der Varianz einhergeht, überwiegt der Zugewinn an Validität. Insgesamt stellt der gewählte Ansatz einen pragmatischen Kompromiss zwischen Genauigkeit und Robustheit dar und ermöglicht eine transparente Berichterstattung über die Zielpopulation der Designschaffenden in der Schweiz.

Im folgenden Kapitel zur Zusammensetzung der Stichprobe wird aufgezeigt, wie stark sich zentrale lohnrelevante Merkmale in der ungewichteten Stichprobe von der Zielpopulation unterscheiden – und in welchem Ausmass die Gewichtung diese Differenzen reduziert.

Für die Einordnung der Ergebnisse wurde die Befragungsstichprobe mit der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik verglichen. Die SAKE liefert – ebenfalls auf Schätzbasis – Strukturangaben zu Designer:innen in der Schweiz, allerdings ausschliesslich in drei zusammen-gefassten ISCO-Berufsgruppen: Produkt- und Textildesigner:innen, Grafik- und Multimediadesigner:innen sowie Raumgestalter:innen und Dekorateur:innen. Eine feinere Differenzierung einzelner Designberufe ist in der SAKE nicht vorgesehen. In der Schweiz gibt es gemäss SAKE rund 28'000 Designer:innen; unsere Stichprobe umfasst auf Personenebene 560 Beobachtungen.

Der Vergleich mit den SAKE-Daten zeigt unter anderem einen überdurchschnittlich hohen Anteil von jüngeren Designer:innen in der Befragungsstichprobe sowie eine regionale Konzentration auf urbane Zentren wie Zürich und Bern. Diese Abweichungen weisen auf potenzielle Selektionsverzerrungen hin. Um diese zu korrigieren und die Ergebnisse besser an die Struktur der Grundgesamtheit anzupassen, wurden auf Basis der Differenzen zwischen Stichprobe und SAKE Gewichtungsfaktoren berechnet.

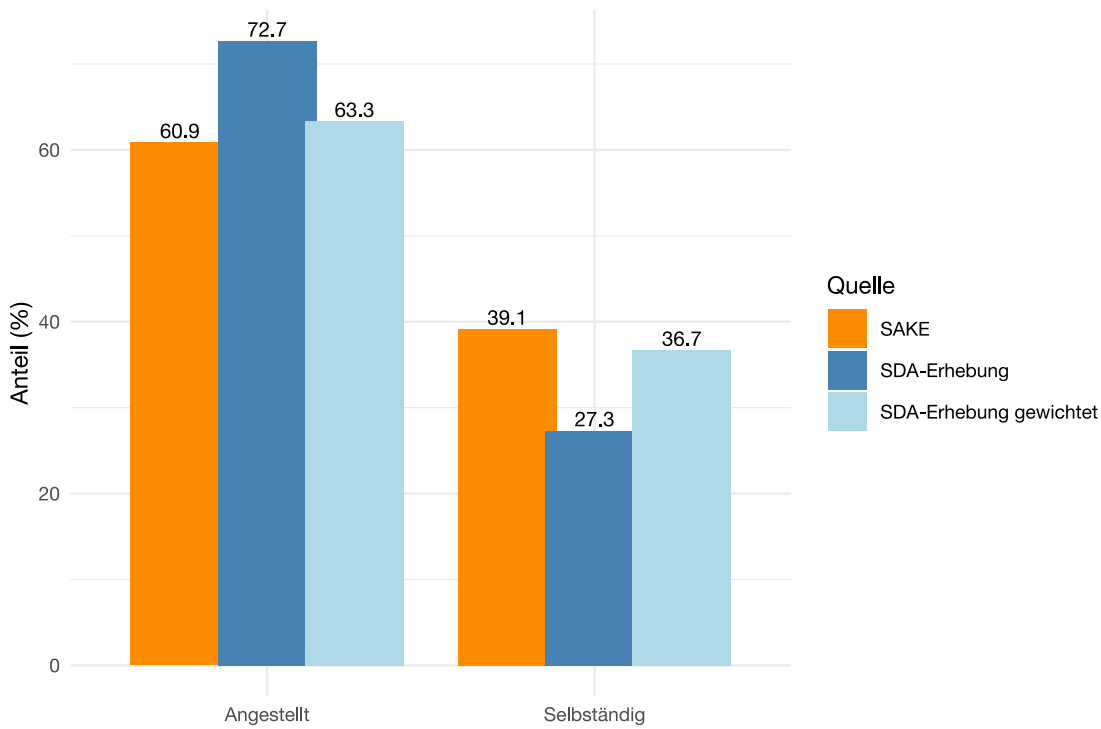
Wie im vorhergehenden Kapitel ausgeführt, wurden die Randverteilungen zentraler Merkmale (Erwerbsstatus, Region, Altersgruppe, Geschlecht, Berufsfeld) in der SAKE als Referenz herangezogen und den entsprechenden Verteilungen in der ungewichteten Stichprobe gegenübergestellt. Die daraus abgeleiteten Gewichtungsfaktoren ermöglichen es, die Stichprobenstruktur näher an die Grundgesamtheit der in der Schweiz tätigen Designer:innen anzupassen.

In der folgenden Darstellung zeigen wir die Verteilung dieser zentralen Merkmale in drei Varianten:

1. in der SAKE-Referenzpopulation (Zielverteilung),
2. in der ungewichteten Stichprobe (Ausgangsdaten),
3. sowie nach erfolgter Gewichtung (angepasste Stichprobe).

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sich die gewichtete Verteilung der Merkmale stark an jene der SAKE-Daten annähert – ein Hinweis auf die Wirksamkeit des Gewichtungsverfahrens.

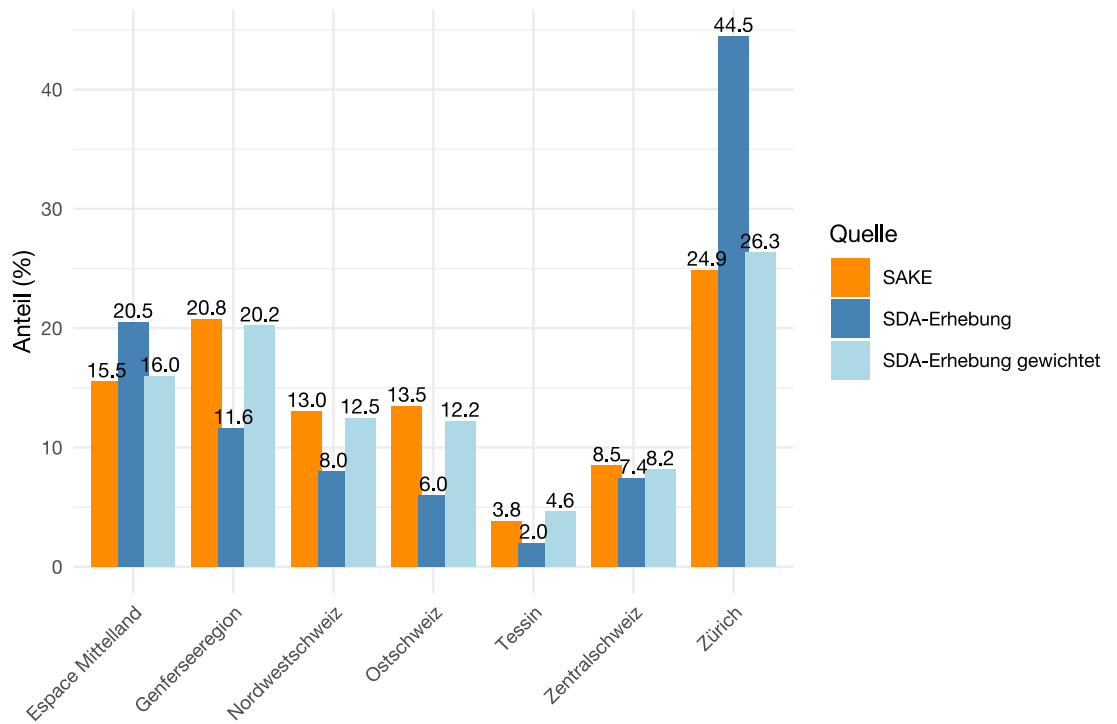
Erwerbsstatus: SDA-Erhebung 2025 vs. SAKE 2022-2024



Die Abbildung stellt drei Sichtweisen gegenüber: SAKE liefert die Referenzverteilung des Erwerbsstatus in der Grundgesamtheit; die SDA-Erhebung (ungewichtet) zeigt die reine Stichprobenstruktur; die SDA-Erhebung (gewichtet) bildet die kalibrierte Stichprobe ab, bei der die Randverteilungen – u. a. auch der Erwerbsstatus – an die SAKE-Struktur angenähert wurden.

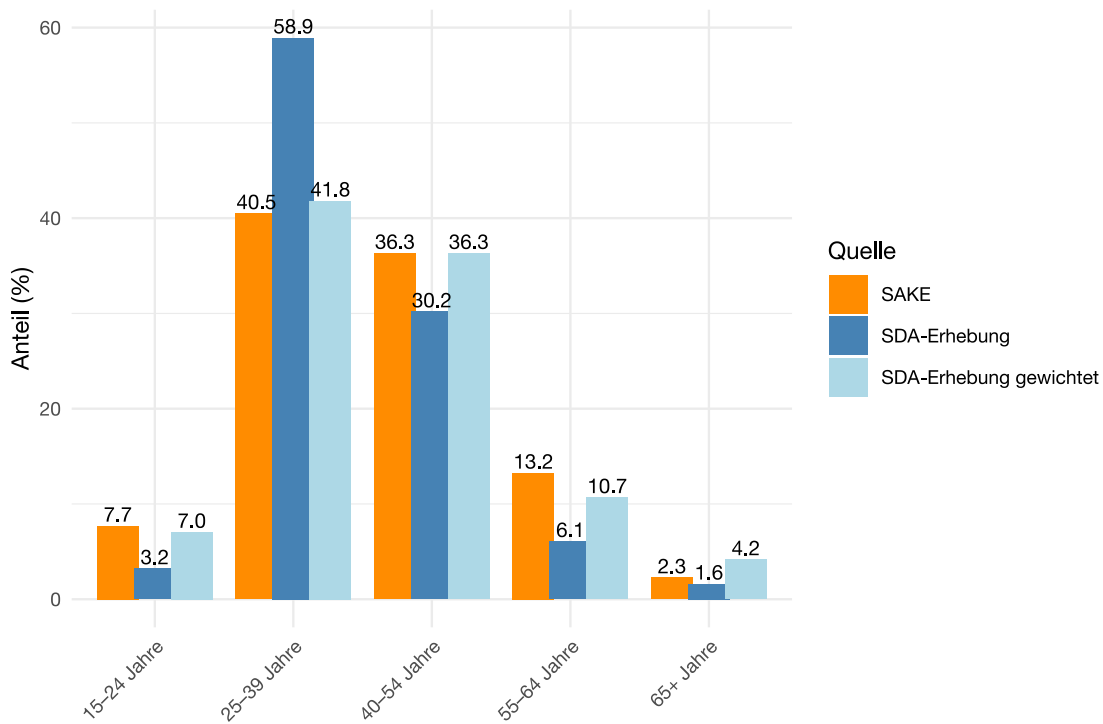
In der ungewichteten Stichprobe ist der Anteil Angestellter deutlich höher und der Anteil Selbständiger entsprechend niedriger als in der SAKE-Referenz. Nach der Gewichtung rückt die Verteilung nahe an die Referenz heran: Der Selbständigen-Anteil steigt deutlich, der Angestellten-Anteil sinkt entsprechend; kleine Restdifferenzen bleiben, weil mehrere Merkmale (Geschlecht, Region, Alter, Berufsfeld, Erwerbsstatus) gleichzeitig kalibriert werden und nicht alle Marge zugleich perfekt getroffen werden können.

Grossregionverteilung: SDA-Erhebung 2025 vs. SAKE 2022-2024



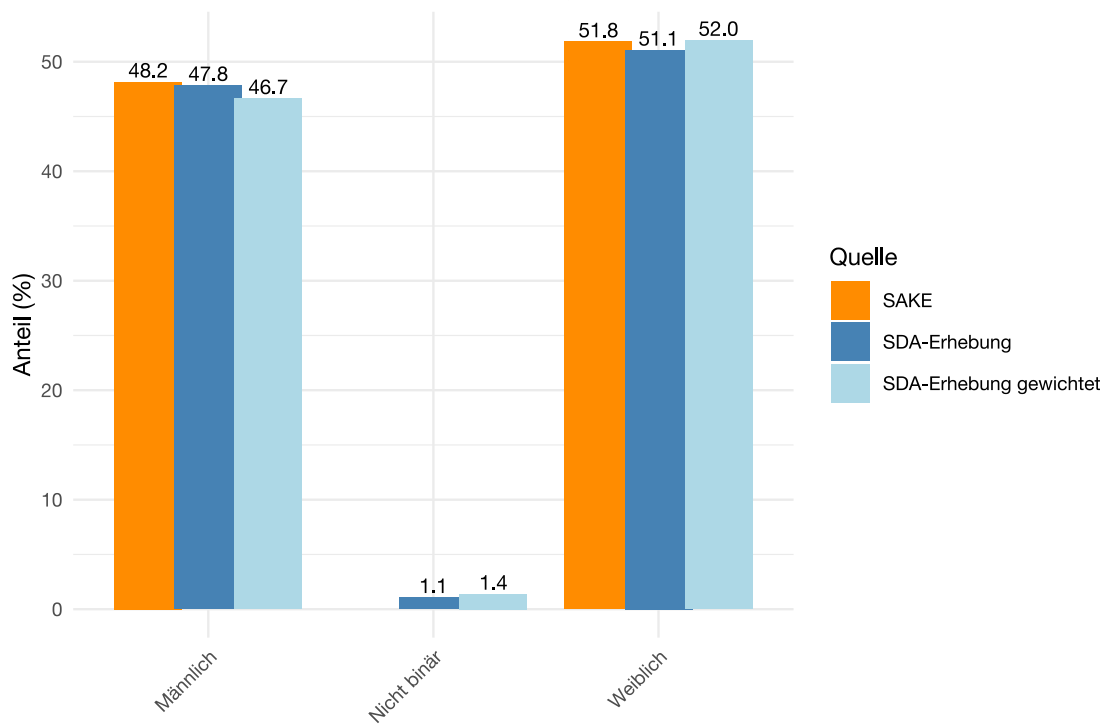
Die Rohstichprobe ist stark auf Zürich konzentriert; das Espace Mittelland – mit den Kantonen Bern, Solothurn, Freiburg, Neuenburg und Jura – ist ebenfalls erhöht. Nordwestschweiz (Basel-Stadt, Basel- Landschaft, Aargau), Ostschweiz (St. Gallen, Thurgau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausser- rhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen) und Tessin sowie in geringerem Ausmass die Genferseeregion (Genf, Waadt, Wallis) und die Zentralschweiz (Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Zug) sind unterrepräsentiert. Nach der Gewichtung nähern sich die Anteile der SAKE-Verteilung an; kleine Restdifferenzen bleiben erwartbar.

Altersverteilung: SDA-Erhebung 2025 vs. SAKE 2022-2024

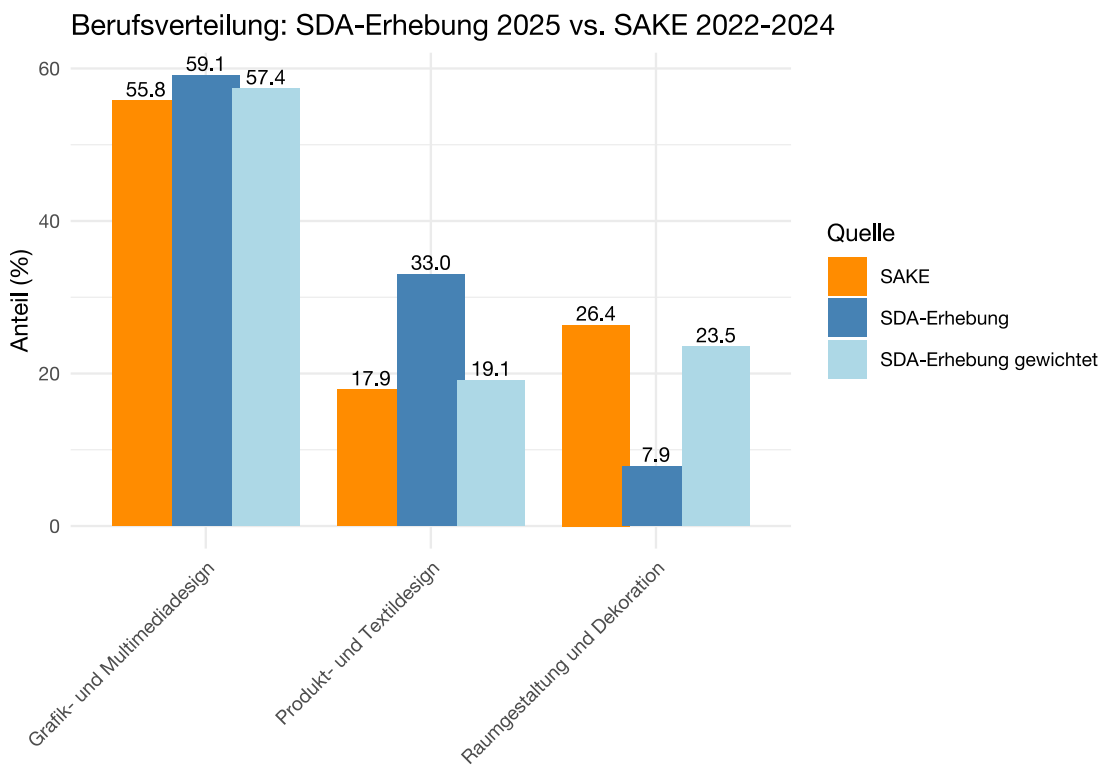


In der ungewichteten Stichprobe sind insbesondere 25–39-Jährige überproportional vertreten; Designer:innen unter 25 sowie ab 55 Jahren sind unterrepräsentiert. Nach der Gewichtung nähern sich die Altersanteile der SAKE-Struktur an.

Geschlechterverteilung: SDA-Erhebung 2025 vs. SAKE 2022-2024



SAKE erfasst nur «Mann/Frau»; der kleine nicht-binäre Anteil unserer Erhebung wird daher nicht kalibriert. Insgesamt liegt die Geschlechterverteilung der Stichprobe nahe an der SAKE-Struktur; nach der Gewichtung verschiebt sie sich leicht, bleibt aber im vergleichbaren Rahmen. Die deutlichere Angleichung durch die Gewichtung zeigt sich bei anderen Merkmalen (z. B. Erwerbsstatus, Region).



In der Stichprobe sind Produkt- und Textildesigner:innen überrepräsentiert, Grafik- und Multimediadesigner:innen leicht überrepräsentiert, während Raumgestalter:innen und Dekorateur:innen (Interior Design) deutlich unterrepräsentiert sind.

Insgesamt bringt die Gewichtung die Stichprobenstruktur nahe an die SAKE-Referenz und erhöht dadurch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit der Grundgesamtheit. Im nächsten Kapitel wenden wir die kalibrierten Gewichte auf die Analysen der Erwerbseinkommen an.

Dieses Kapitel fasst die zentralen Resultate dieser Erhebung zur wirtschaftlichen Lage von Designer:innen in der Schweiz zusammen. Die Auswertungen sind in drei Teile gegliedert: Im ersten Teil werden die Erwerbseinkommen dargestellt, getrennt nach Angestellten und Selbständigen. Anschließend werden die Einkommen strategischer Designtätigkeiten separat und ungewichtet ausgewiesen. Im zweiten Teil folgen Analysen zu Honoraren, differenziert nach Leistungen und Funktionen. Der dritte Teil zeigt, wie Schweizer Designer:innen ihre finanzielle Situation einschätzen und in welchem Ausmass sie sich um ihre finanzielle Zukunft sorgen.

Die Ergebnisse zeigen mittlere Einkommen und Honorare im Designbereich, welche Faktoren mit hohen oder tiefen Einkommen assoziiert sind und wo Ungleichheiten bestehen. Ziel ist es, Orientierung zu geben – für Einzelpersonen ebenso wie für Verbände, Ausbildungsinstitutionen und politische Akteure.

Erwerbseinkommen

5.1

Die Analysen der Erwerbseinkommen beruhen auf den gewichteten Angaben und zeigen standardisierte Bruttojahreseinkommen im Vollzeitäquivalent (VZÄ). Löhne von Angestellten beziehen sich auf das laufende Jahr 2025; Einkommen von Selbständigen wurden für das Jahr 2024 erfasst. Aufgrund dieser Erhebungslogik und der unterschiedlichen Erwerbsformen werden beide Gruppen konsequent separat ausgewiesen.

Zur Vergleichbarkeit wurden Stunden- und Monatsangaben auf Jahreslöhne hochgerechnet und auf VZÄ standardisiert. Wenn nicht anders vermerkt, handelt es sich um das auf eine Vollzeitstelle hochgerechnete Bruttojahreseinkommen inklusive 13. Monatslohn und ausgewiesener Lohnzuschläge, ohne Kinderzulagen. Angegebene monatliche Boni wurden auf das Jahr hochgerechnet und berücksichtigt; extreme Boni wurden bei 1'000 Franken pro Monat gekappt. Die Medianwerte ändern sich dadurch nur geringfügig. Einkommen über 500'000 Franken (VZÄ) sowie unter 6'000 Franken (VZÄ) wurden von der Analyse ausgeschlossen. Alle Beträge sind auf 100 Franken gerundet.

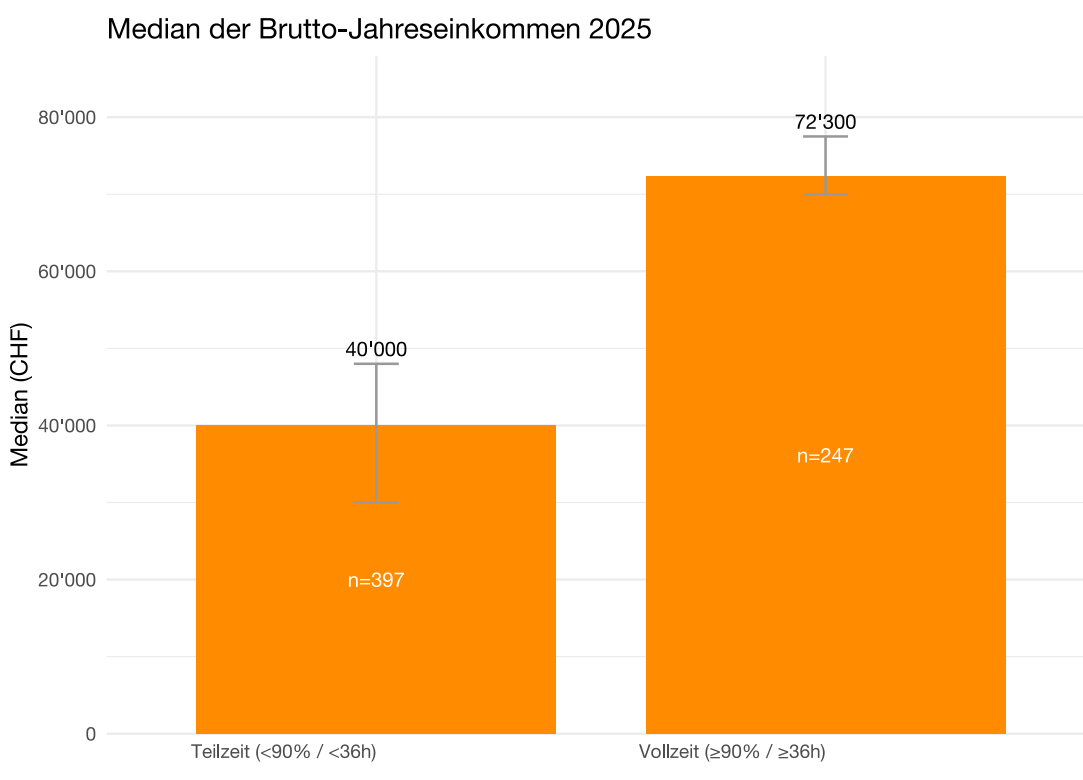
Im Zentrum der Darstellung steht der Median als robuste Kennzahl. Er bildet die typische Einkommenslage besser ab als das arithmetische Mittel und ist

weniger anfällig gegenüber Ausreissern. Die Ergebnisse werden nach den folgenden Strukturmerkmalen ausgewiesen: Geschlecht, berufliche Tätigkeit, Branche, Bildungsniveau, Alter, Region und Unternehmensgrösse. Dadurch werden Unterschiede innerhalb des Feldes sichtbar, ohne den Überblick zu verlieren.

Vollzeit vs. Teilzeit

5.1.1

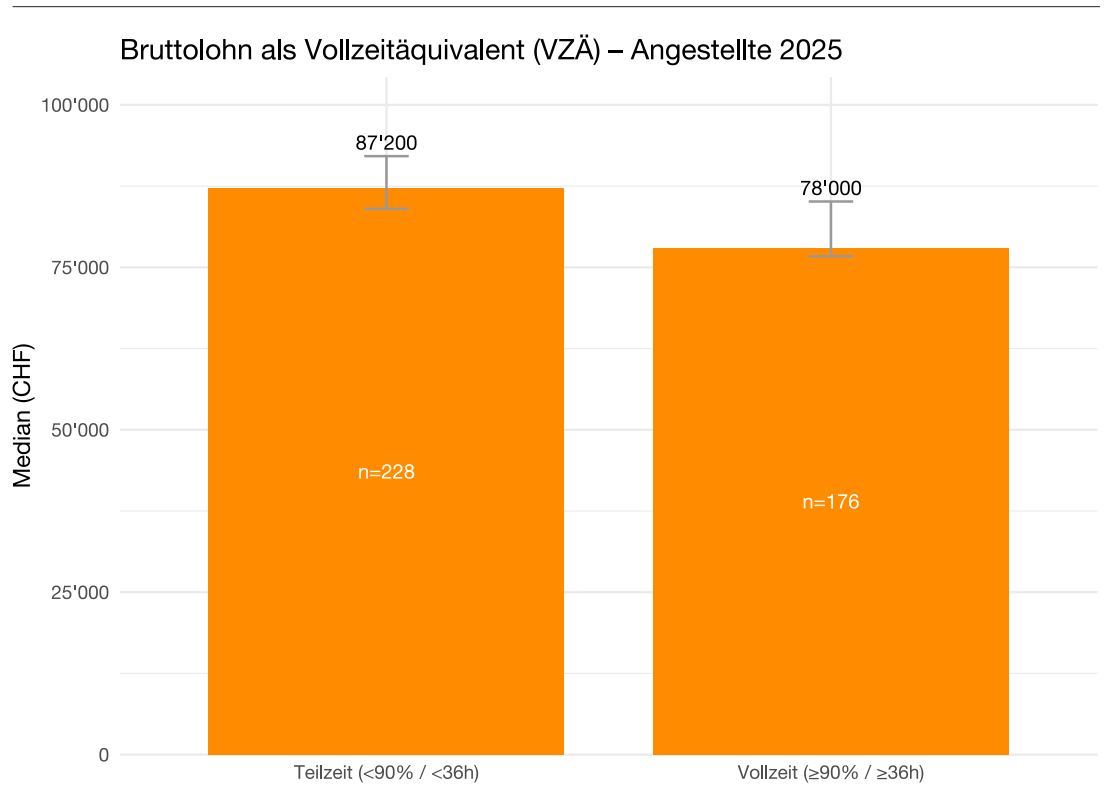
Als Vollzeitbeschäftigte gelten bei Angestellten Pensen ab 90%. Bei Selbstständigerwerbenden entspricht Vollzeit einer Wochenarbeitszeit ab rund 36 Stunden ($\approx 90\%$ einer 40-Stunden-Woche). Einkommen unterhalb dieser Schwellen werden als Teilzeit ausgewiesen. Wo sinnvoll, zeigen wir ergänzend nicht standardisierte Werte, um die Wirkung geringerer Arbeitszeit sichtbar zu machen.



Der Median-Bruttolohn liegt bei Vollzeitstellen bei CHF 77'500 ($n=176$) und bei Teilzeitstellen bei CHF 54'600 ($n=231$). Die Werte entsprechen den effektiven Einkommen und sind nicht auf ein Vollzeitäquivalent (VZÄ) standardisiert und umfassen den 13. Monatslohn sowie deklarierte Zuschläge; Kinderzulagen sind nicht enthalten. Löhne der Angestellten beziehen sich auf 2025 und sind auf 100 Franken gerundet.

Die Fehlerbalken zeigen 95%-Konfidenzintervalle für den Median, berechnet

mittels Bootstrap (1'000 Resamples). Sie geben die statistische Unsicherheit der Schätzung an; der ausgewiesene Median ist die beste Punktschätzung. Das Konfidenzintervall ist so konstruiert, dass es bei vielen Wiederholungen desselben Erhebungs- und Auswertungsprozesses in etwa 95% der Fälle den wahren Median der Grundgesamtheit einschliesst.



Betrachtet man die Löhne als Vollzeitäquivalent – also als Betrag, der bei einem 100%-Pensum erzielt würde –, haben Designer:innen in Teilzeitstellen tendenziell etwas höhere Löhne. Insgesamt werden Teilzeitstellen also etwas besser bezahlt als Vollzeitstellen.

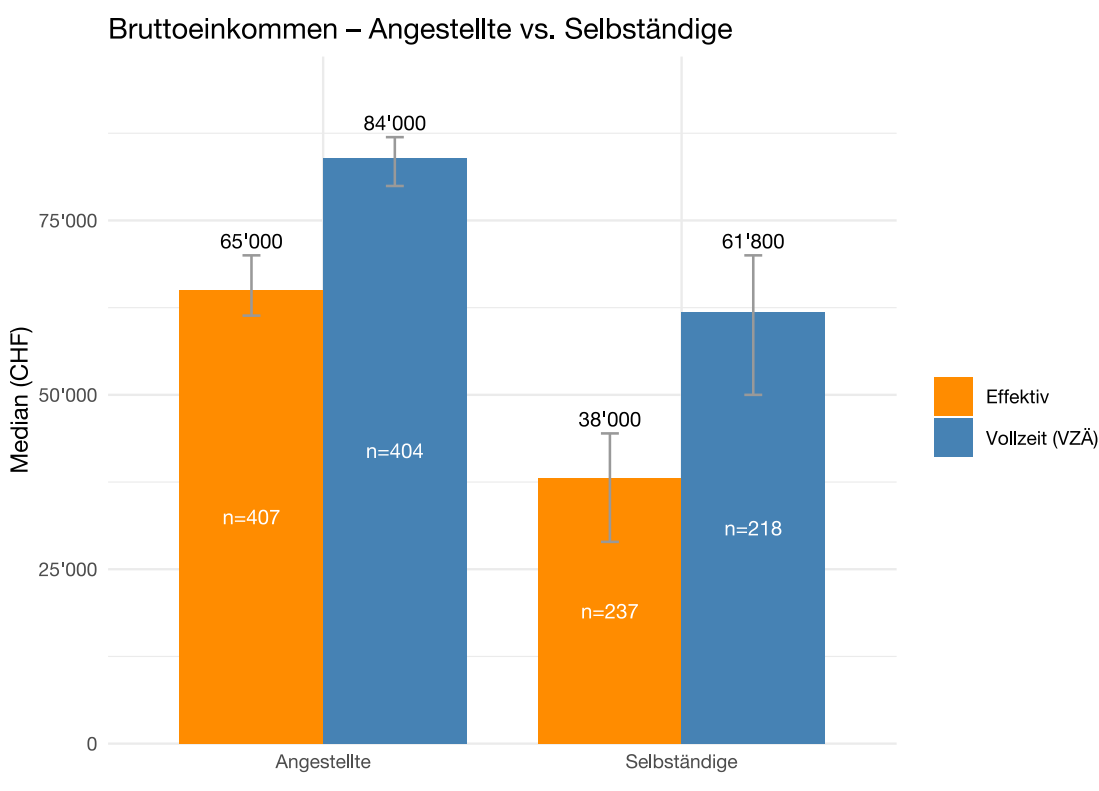
Aber Vorsicht: Diese Differenz ist nicht zwingend als bessere Bezahlung von Teilzeit zu deuten. Sie kann aus Zusammensetzungseffekten (z. B. höhere Seniorität oder andere Funktionen in der Teilzeitgruppe) entstehen. Es kann auch sein, dass in Designtätigkeiten mit tieferen Einkommen überproportional viele Vollzeitangestellte sind. Zudem ist es möglich, dass bei Teilzeitstellen mehr unbezahlte Überstunden geleistet werden.

Der Vollzeitlohn in dieser Grafik ist etwas höher als in der vorhergehenden. Das liegt daran, dass bei der Vollzeit-Gruppe die 90%-Pensen auf ein 100%-Pensum hochgerechnet werden.

Nun werden die Bruttolöhne der Angestellten und die Bruttoeinkommen der Selbstständigen verglichen – jeweils als effektiv erzielte Beträge und als auf ein Vollzeitäquivalent (VZÄ) standardisierte Werte. Die Löhne der Angestellten beziehen sich auf 2025, Einkommen der Selbstständigen auf 2024.

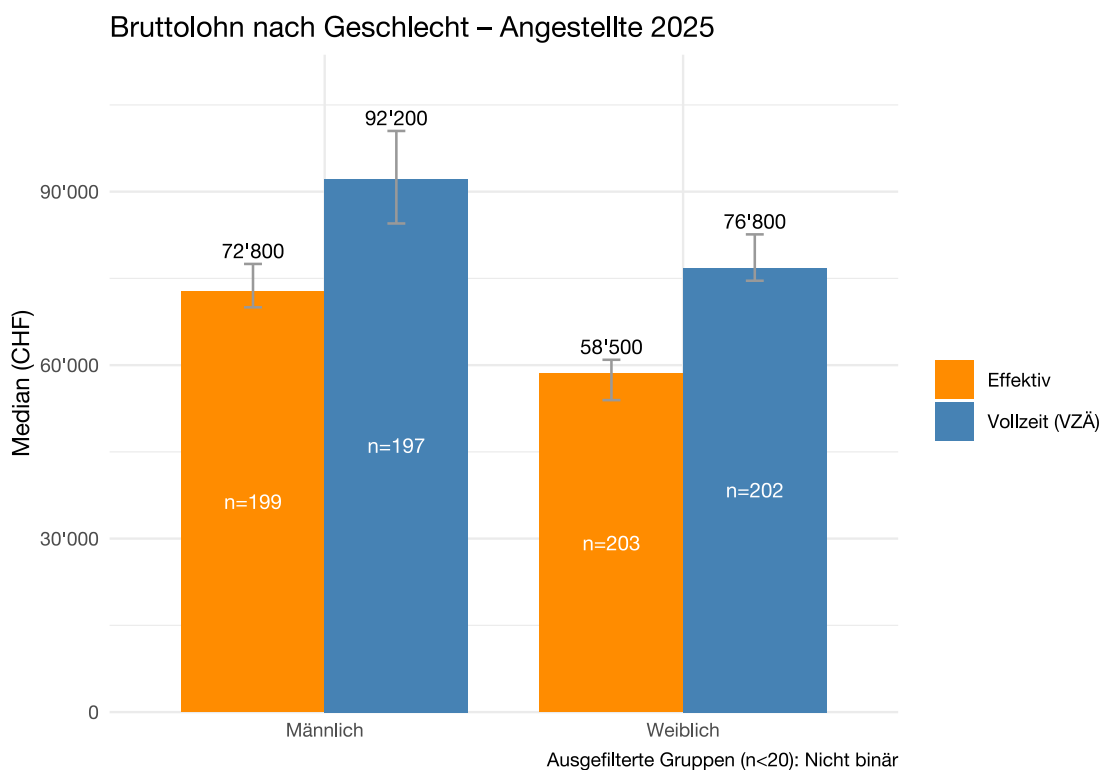
Die Grafik stellt das effektive Bruttoeinkommen dem auf Vollzeitäquivalent (VZÄ) standardisierten Einkommen gegenüber. Angestellte erreichen im Median CHF 65'000 effektiv und CHF 84'000 im VZÄ. Selbstständige liegen bei CHF 38'000 effektiv und CHF 61'800 im VZÄ. Angestellte Designer:innen verdienen folglich deutlich mehr als Selbstständige (ohne Berücksichtigung von erklärenden Merkmalen wie Erfahrung, Tätigkeit oder Bildung).

Die Standardisierung auf VZÄ verringert die Differenz zwischen den Gruppen, hebt sie aber nicht auf: Auch bei gleicher Vollzeitbasis bleibt der Median der Selbstständigen deutlich tiefer als jener der Angestellten.

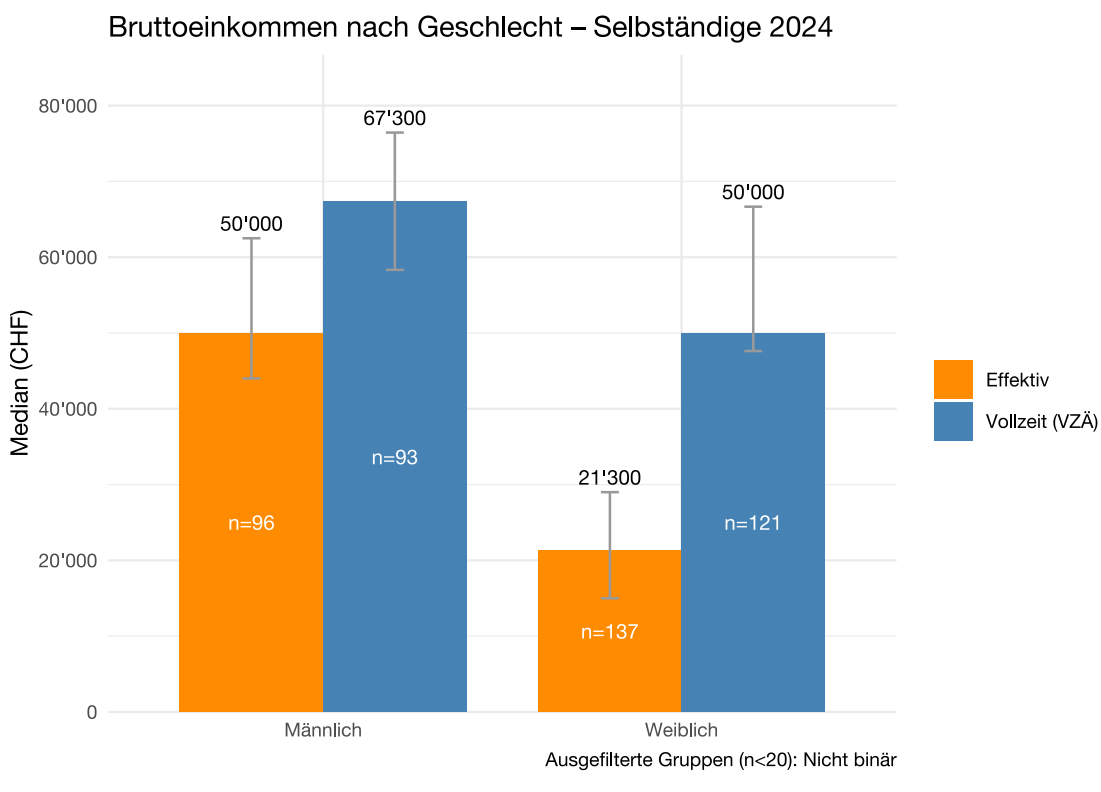


Der Medianlohn der angestellten Frauen ist deutlich tiefer als jener der angestellten Männer. In der VZÄ-Betrachtung verdienen Designerinnen im Median CHF 76'800, Designer CHF 92'200. Das entspricht einer Differenz von rund CHF 15'400 bzw. 16.7% zulasten der Frauen. Ohne Standardisierung – also beim effektiven Lohn – vergrössert sich der Abstand, da Frauen häufiger Teilzeit arbeiten: CHF 58'500 gegenüber CHF 72'800 (Differenz $\approx$ 19.6%).

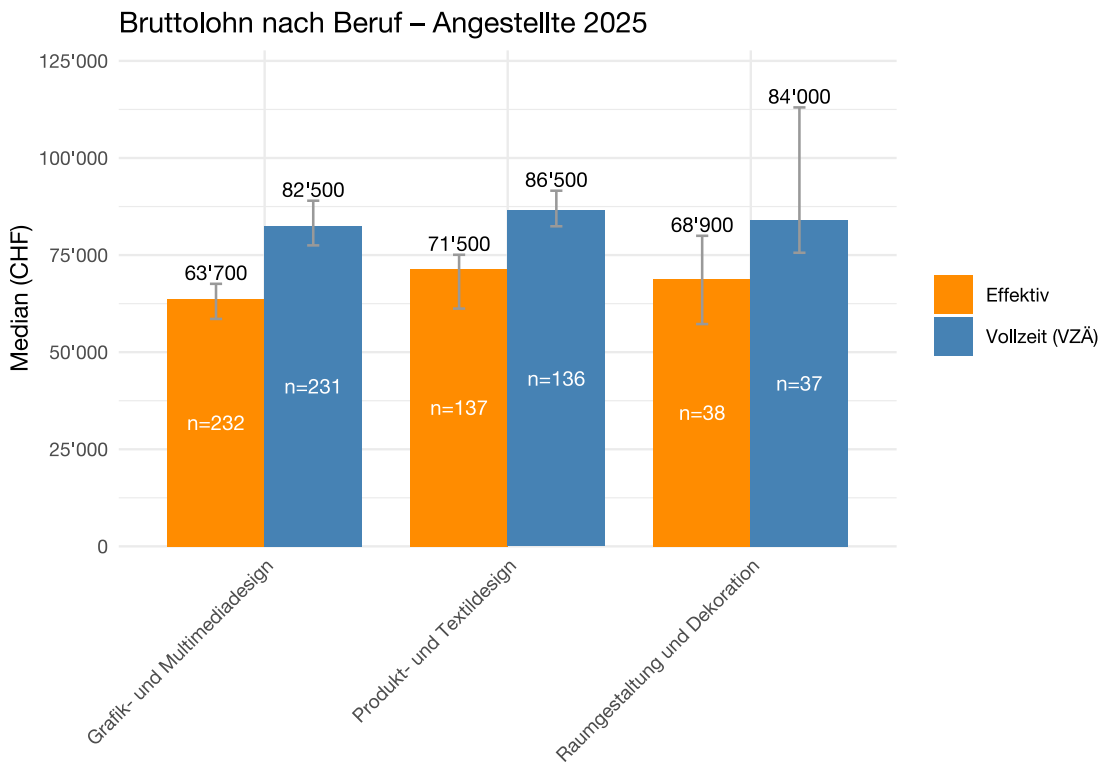
Die ausgewiesenen Unterschiede sind deskriptiv und nicht um Merkmale wie Funktion, Seniorität, Branche oder Unternehmensgrösse bereinigt. Diese Faktoren können einen Teil der Differenz erklären. Doch Geschlecht steht vorgelagert und prägt Jobwahl, Funktion und Pensum; erklärende Faktoren sind damit oft selbst Wirkungen des Geschlechts.



Bei den Selbständigen ist der Geschlechterunterschied noch ausgeprägter. Im Vollzeitäquivalent (VZÄ) liegt der Median bei CHF 67'300 für Männer und CHF 50'000 für Frauen; das entspricht einer Einkommensdifferenz von rund 26% zulasten der Frauen. Beim effektiv erzielten Einkommen beträgt der Median CHF 50'000 (Männer) gegenüber CHF 21'300 (Frauen), also rund 57% Unterschied. Die Standardisierung auf VZÄ reduziert die Lücke, hebt sie jedoch nicht auf. Breite Konfidenzintervalle weisen auf höhere Unsicherheit und heterogene Arbeitsumfänge hin; die Werte sind deskriptiv und nicht um Merkmale wie Tätigkeit, Seniorität oder Branche bereinigt. Dennoch ist der Geschlechterunterschied auffallend ausgeprägt.



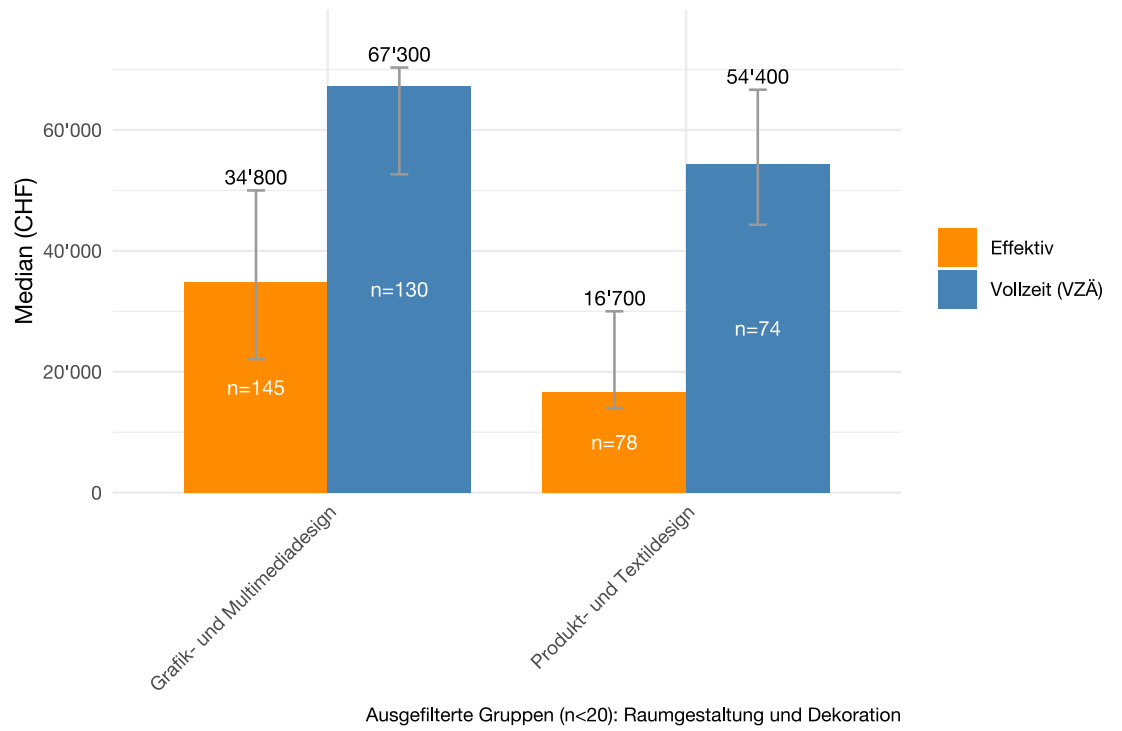
Zwischen den drei ISCO-Berufen zeigen sich nur kleine Lohnunterschiede. Im Vollzeitäquivalent (VZÄ) liegen Produkt- und Textildesigner:innen mit einem Median von CHF 86'500 vorn, gefolgt von Raumgestalter:innen und Dekorateur:innen (CHF 84'000) sowie Grafik- und Multimediadesigner:innen (CHF 82'500). Die Reihenfolge ist auch beim effektiven Lohn ähnlich (CHF 71'500, CHF 68'900, CHF 63'700).



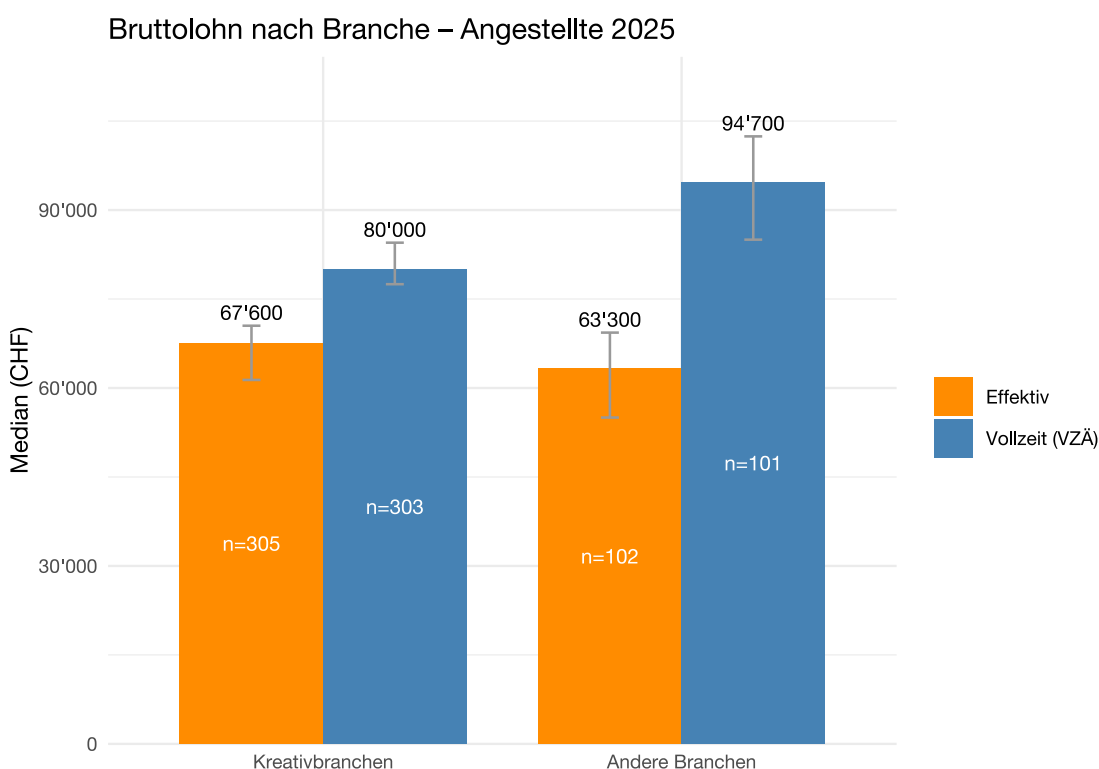
Bei den Selbständigen sind die Einkommensunterschiede zwischen den Berufsfeldern ausgeprägter als bei den Angestellten. Im Vollzeitäquivalent (VZÄ) erreichen Grafik- und Multimediadesigner:innen die höchsten Median-Einkommen, Produkt- und Textildesigner:innen liegen tiefer. Raumgestalter:innen und Dekorateur:innen werden aufgrund geringer Fallzahl ($n < 20$) nicht ausgewiesen.

Beim effektiv erzielten Einkommen vergrössern sich die Abstände zusätzlich, was auf unterschiedliche Arbeitsumfänge in den Feldern hindeutet. Die Konfidenzintervalle sind teils breit und entsprechend mit Vorsicht zu interpretieren.

Bruttoeinkommen nach Beruf – Selbständige 2024

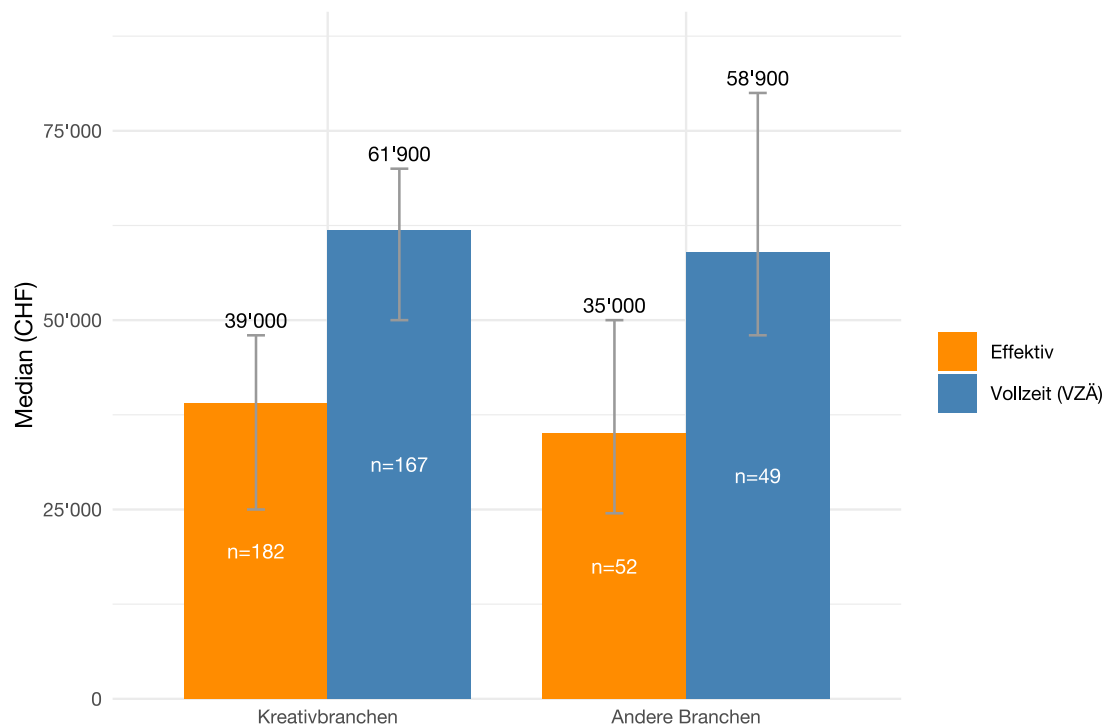


Bei den Branchen unterscheiden wir Kreativbranchen von anderen Branchen. Unter Kreativbranchen verstehen wir – in Anlehnung an die Kreativwirtschaftsberichte des ZCCE (Weckerle, Page und Grand 2016; Weckerle und Grand 2018) – marktorientierte kulturelle und kreative Unternehmen, die Güter und Dienstleistungen produzieren, vertreiben oder medial verbreiten. Designer:innen, die ausserhalb dieser Branchen tätig sind (z. B. in Industrie, Finanz- oder Gesundheitssektor), gelten als *embedded*: Sie üben kreative Berufe in nichtkreativen Branchen aus. Diese Unterscheidung ist relevant, weil ein grosser Teil kreativer Arbeit *embedded* stattfindet und sich Arbeitsrollen und Lohnniveaus je nach Branchenkontext unterscheiden.



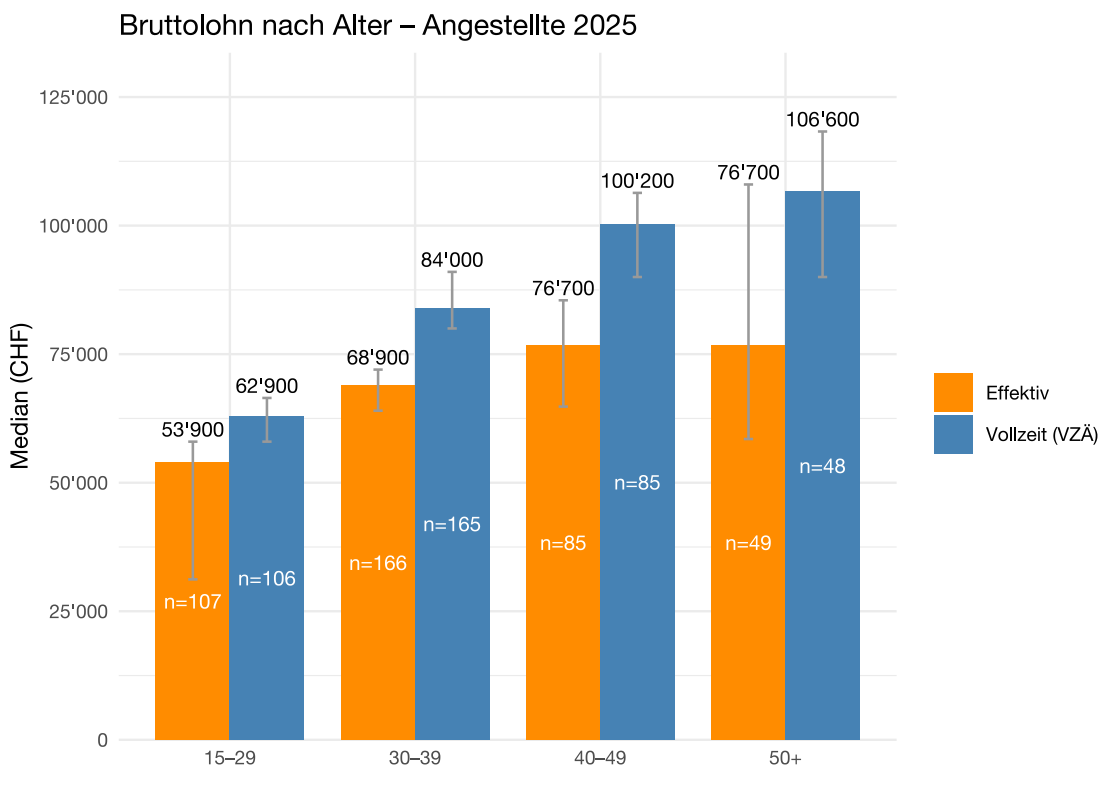
Bei den effektiven Löhnen liegen Designer:innen in Kreativbranchen leicht über jenen in anderen Branchen. Nach Standardisierung auf Vollzeitäquivalente (VZÄ) kehrt sich das Bild um: In anderen Branchen liegt der Median höher als in den Kreativbranchen. Das deutet darauf hin, dass *embedded* Designer:innen (ausserhalb der Kreativbranchen) tendenziell Stellen mit tieferen Arbeitspensen haben, diese aber tendenziell besser bezahlt sind.

Bruttoeinkommen nach Branche – Selbständige 2024

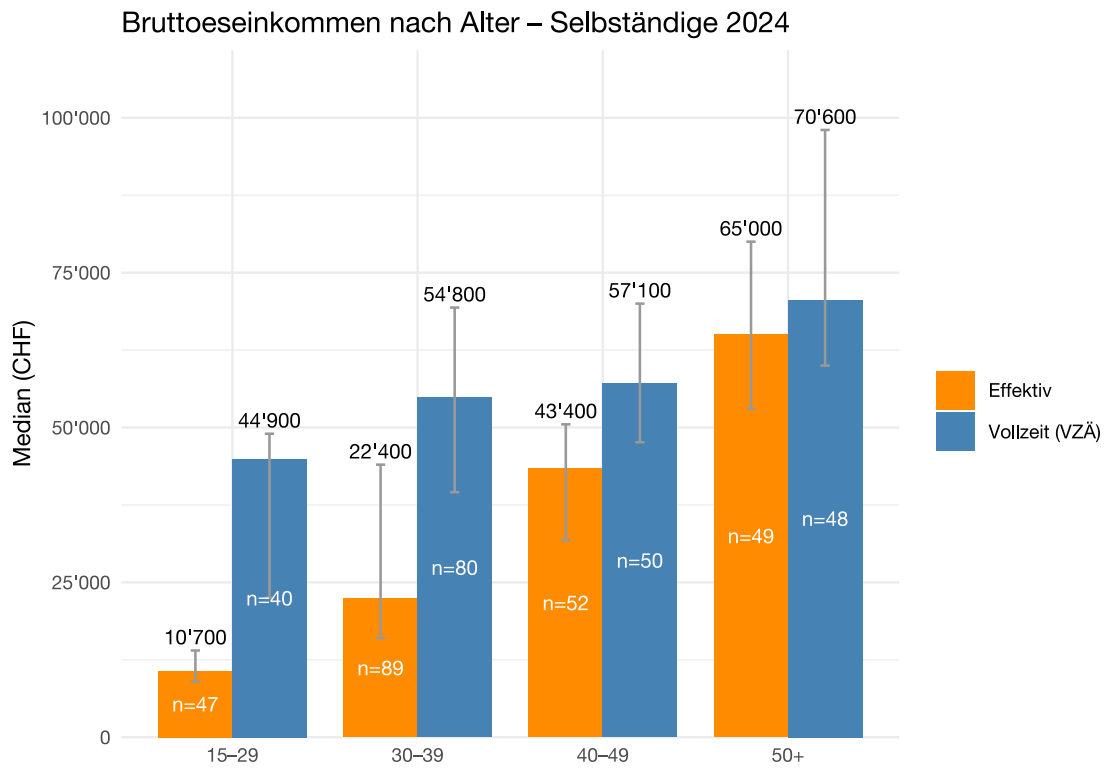


Bei den Selbständigen zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen Kreativbranchen und anderen Branchen (embedded), sowohl bei effektiven als auch bei Vollzeitlöhnen. Die grossen Konfidenzintervalle weisen zudem auf einen vergleichsweise unsicheren Schätzwert hin.

Die Löhne steigen mit dem Alter an. Beim effektiven Lohn erhöht sich der Median von CHF 53'900 (15–29 Jahre) auf CHF 68'900 (30–39) und CHF 76'700 (40–49); in der Gruppe 50+ liegt der effektive Median ebenfalls bei CHF 76'700. In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zeigt sich ein durchgängiger Anstieg von CHF 62'900 über CHF 84'000 und CHF 100'200 bis CHF 106'600.

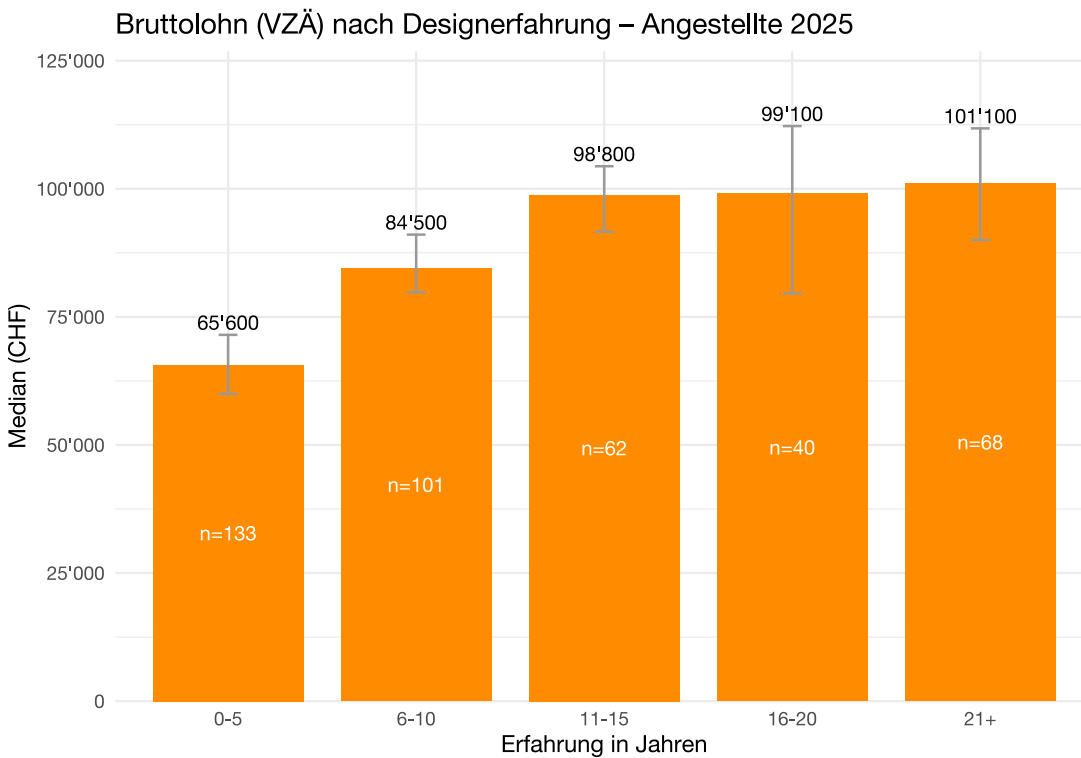


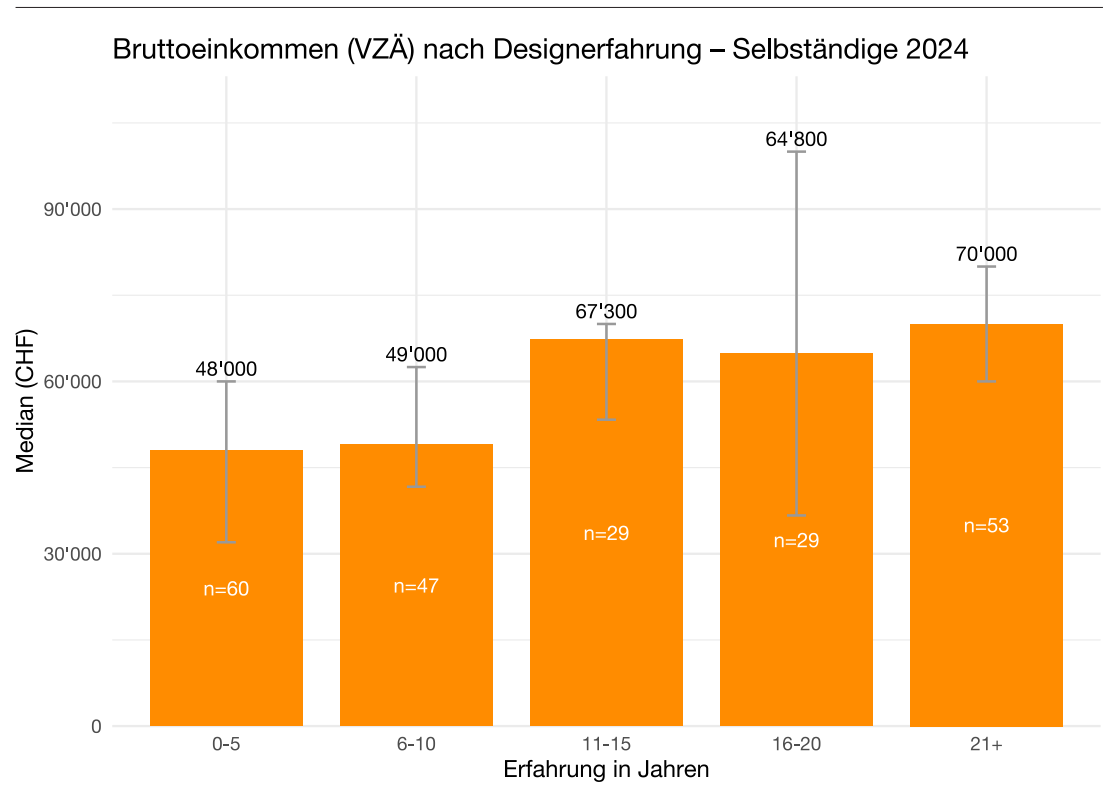
Dass der effektive Median zwischen 40–49 und 50+ kaum weiter zunimmt, während der VZÄ-Median steigt, weist auf tiefere Arbeitspensen in der ältesten Gruppe hin (z. B. höhere Teilzeitquote). Die Konfidenzintervalle sind in den oberen Altersklassen breiter, weshalb diese Ergebnisse vorsichtig zu interpretieren sind.



Auch bei den Selbständigen haben Ältere höhere Einkommen. Der Unterschied zwischen effektivem Einkommen und Vollzeitäquivalent (VZÄ) nimmt mit zunehmendem Alter ab. Eine mögliche Erklärung ist, dass Jüngere die Selbständigkeit zunächst mit kleinem Pensum (evtl. als Nebentätigkeit) aufbauen und erst mit der Zeit davon leben können – oder die Selbständigkeit wieder aufgeben. So verbleiben bis ins höhere Erwerbsalter vor allem jene Designer:innen in der Selbständigkeit, die damit ein ausreichendes Einkommen erzielen.

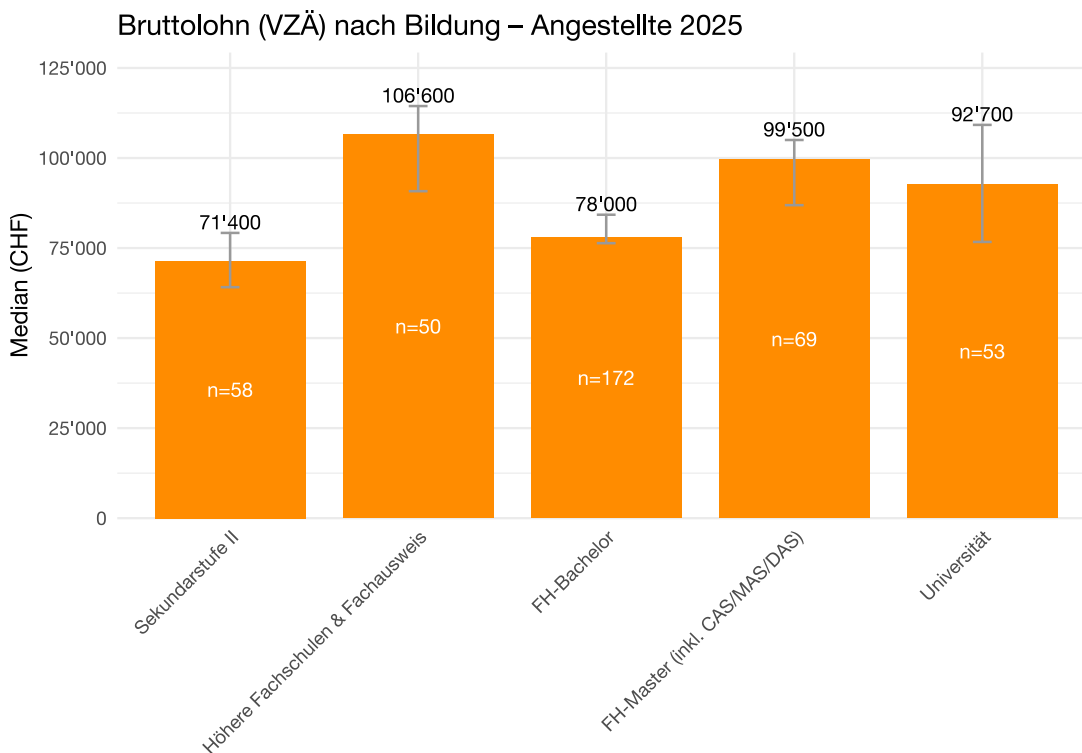
Mit zunehmender Berufserfahrung steigen die VZÄ-Bruttolöhne von Angestellten insgesamt an. Der Zuwachs ist in den ersten Berufsjahren am stärksten und flacht ab mittlerer Seniorität ab. In den höchsten Erfahrungsklassen sind die Unsicherheitsbereiche breiter.





Bei den Selbständigen nimmt das auf VZÄ standardisierte Einkommen mit zunehmender Erfahrung nur moderat zu. Der Erfahrungseffekt fällt deutlich flacher aus als bei Angestellten. Die breiten Unsicherheitsbereiche in den höheren Erfahrungsklassen verweisen auf kleine Fallzahlen; die Ergebnisse sind entsprechend vorsichtig zu interpretieren.

Die Auswertung nach Bildung bezieht sich jeweils auf den höchsten Bildungsabschluss. Zusammengefasst werden fünf Gruppen: Sekundarstufe II (obligatorische Schule, Berufslehre EBA/EFZ, Maturität), FH- Bachelor (in der Regel Design-BA einer Kunsthochschule), FH-Master inkl. CAS/MAS/DAS (FH-Master sowie FH-Weiterbildungen), Höhere Fachschulen & eidg. Fachausweis (inkl. Pädagogische Hochschule) und Universität (Bachelor/Master, Postgrad, Doktorat).



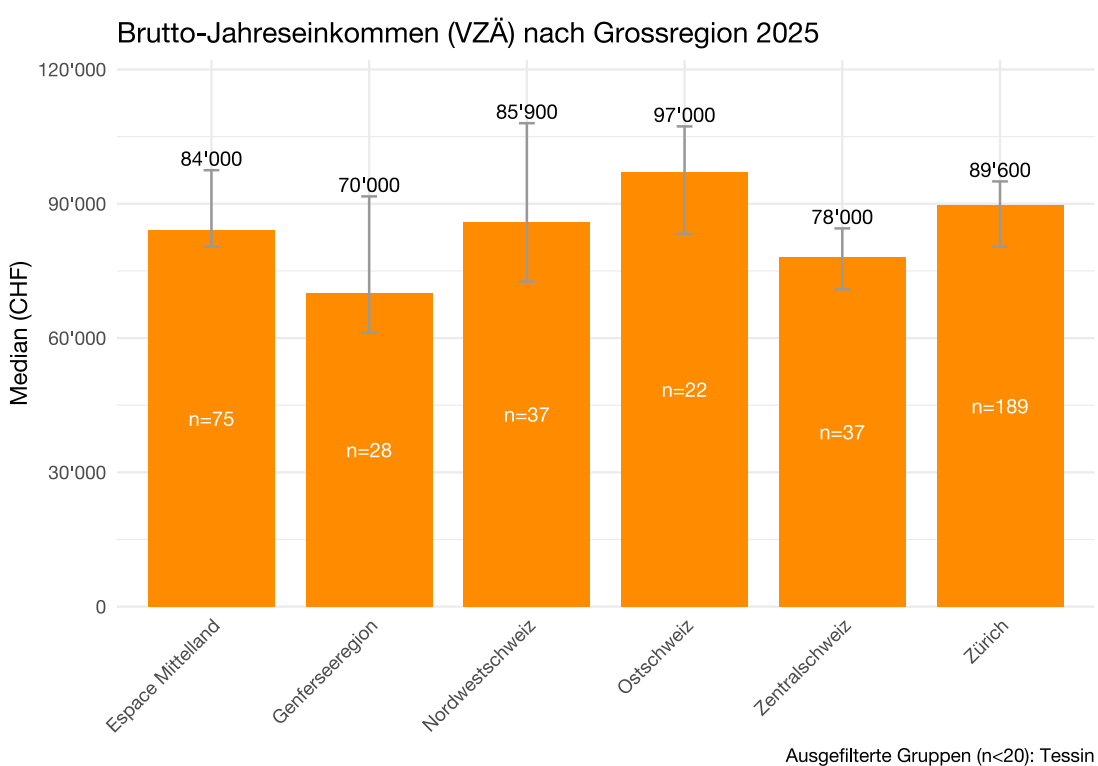
Interessant ist, dass Absolvent:innen der Höheren Fachschulen bzw. mit eidg. Fachausweis die höchsten VZÄ-Löhne erzielen. FH-Master und FH-Weiterbildungen folgen mit ebenfalls hohen, aber etwas tieferen Werten. Universitäre Abschlüsse liegen darunter und bringen im Median kein zusätzliches Lohnniveau gegenüber der FH-Master/Weiterbildungsgruppe. FH-Bachelor liegen nur gering über der Sekundarstufe II – ein reiner Hochschul-Erstabschluss hebt das Lohnniveau somit nur begrenzt.

Mögliche Gründe sind die starke Praxis- und Spezialisierungsnähe der Höheren Fachschulen/Fachausweise sowie deren berufsbegleitende Erwerbsbiografien, die häufig mit leitenden oder spezialisierten Funktionen einhergehen. Universitäre Abschlüsse sind im Designfeld heterogener (z. B. angrenzende Studienrichtungen) und führen nicht automatisch zu höher vergüteten Rollen.

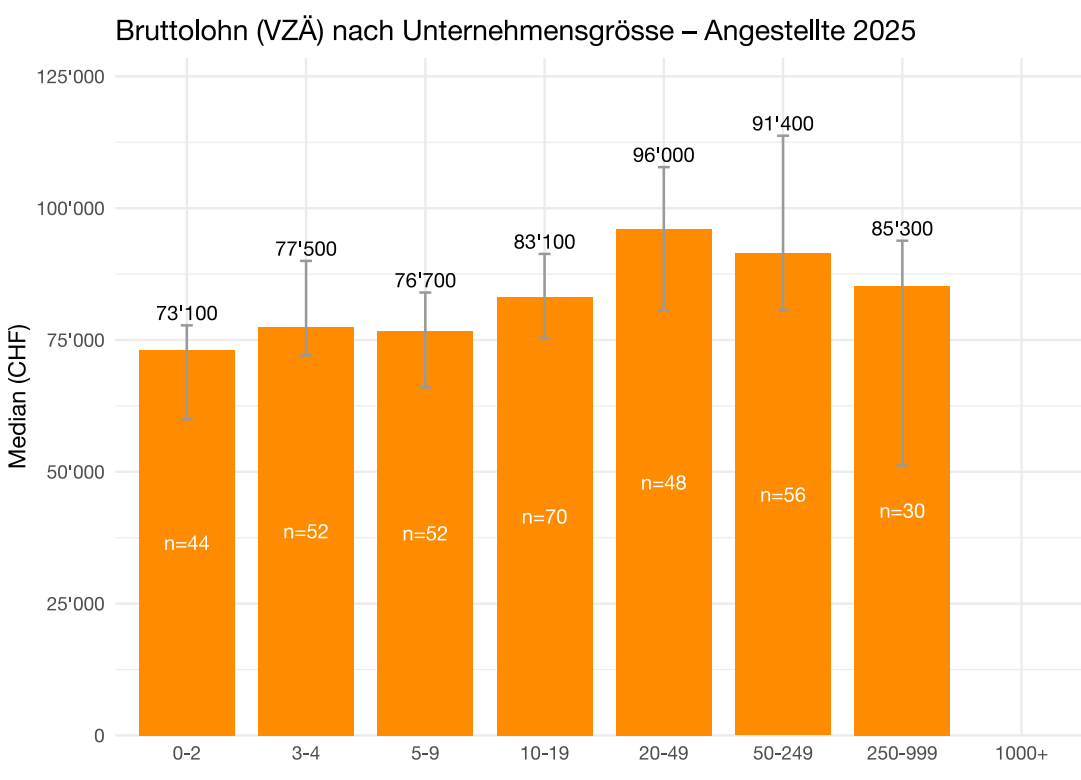
Die Befunde sind deskriptiv zu verstehen: Konfidenzintervalle überlappen teilweise, und es wird nicht für Funktion, Erfahrung, Branche oder Unternehmensgrösse kontrolliert.

Die gewichteten VZÄ-Einkommen unterscheiden sich nach Grossregion nur moderat. Tendenziell tiefer liegen die Werte in der Genferseeregion; vergleichsweise hoch fällt die Ostschweiz aus. Da in mehreren Regionen die Fallzahlen klein sind (u. a. Ostschweiz), sind die Schätzungen unsicherer und mit Vorsicht zu interpretieren; Tessin wird wegen zu tiefer Fallzahl nicht ausgewiesen.

Kantonszuordnung der BFS-Grossregionen: Zürich (ZH); Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU); Nordwestschweiz (BS, BL, AG); Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG); Ostschweiz (SG, TG, AI, AR, GL, GR, SH); Genferseeregion (GE, VD, VS); Tessin (TI).

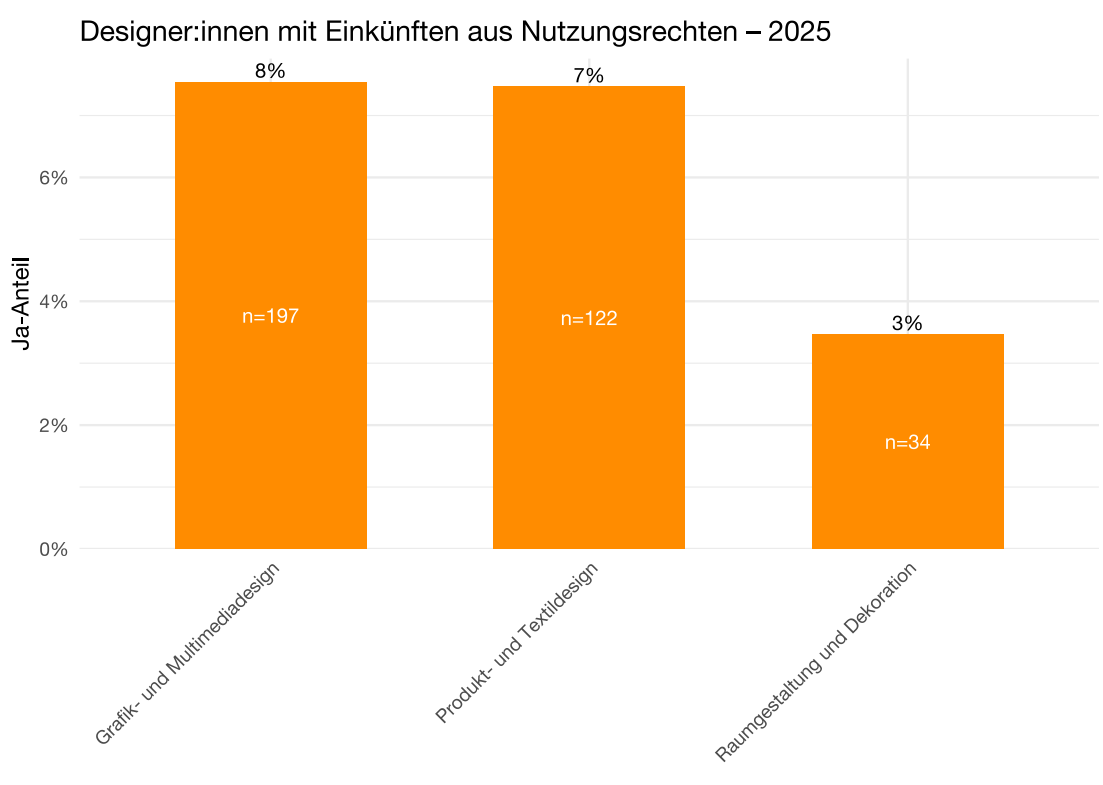


Die VZÄ-Löhne unterscheiden sich nach Unternehmensgrösse, ohne streng linearen Verlauf. Mit zunehmender Grösse steigen die Medianwerte bis zu mittleren Betrieben an; besonders in Unternehmen mit 20–49 Mitarbeitenden zeigen sich hohe Löhne. In den grössten Firmen (250+ bzw. 1000+) ist keine klare zusätzliche Steigerung erkennbar. Im Gegenteil: Bei grossen Firmen sinken die Löhne wieder leicht. Die Resultate sind wegen kleiner Fallzahlen und breiter Konfidenzintervalle relativ unsicher. Insgesamt deutet die Verteilung darauf hin, dass Firmengrösse eine Rolle spielt, gleichzeitig aber die Streuung innerhalb der Grössengruppen erheblich bleibt (z. B. unterschiedliche Funktionen und Branchenmix).



Einkünfte aus Nutzungsrechten spielen nur für eine kleine Minderheit der Designer:innen eine Rolle. Die Anteile unterscheiden sich nach Berufsfeld leicht: Grafik- und Multimediadesigner:innen sowie Produkt- und Textildesigner:innen melden etwas häufiger entsprechende Einnahmen als Raumgestalter:innen und Dekorateur:innen. Aufgrund der kleinen Fallzahl in letzterer Gruppe sind diese Werte mit Vorsicht zu interpretieren.

Hinweis: Die ausgewiesenen n beziehen sich auf alle Beobachtungen der jeweiligen Gruppe, nicht nur auf jene Personen, die Einkünfte aus Nutzungsrechten erzielen.



Die bis dato ausführlichste Erhebung zu den Einkommen von Designer:innen in der Schweiz zeichnet ein klares Bild: Angestellte erzielen im Median höhere Einkommen als Selbständige. Deutlich sind die Geschlechterunterschiede, bei Selbständigen ausgeprägter als bei Angestellten. Nach Berufsfeld fallen die Differenzen bei Angestellten eher moderat, bei Selbständigen markanter aus. Branchenspezifisch zeigt sich bei Angestellten ein Vorteil ausserhalb der Kreativbranchen, während bei Selbständigen kaum systematische Brancheneffekte sichtbar sind. Mit Alter und Erfahrung steigen die Einkommen insgesamt an – der Anstieg verläuft bei Selbständigen flacher. Bildungsseitig liegen tertiäre nicht-hochschulische Abschlüsse (HF/Fachausweis) vorn; universitäre Abschlüsse bringen keinen systematischen Mehrverdienst gegenüber FH-Master/Weiterbildungen, und FH-Bachelor liegen nur wenig über der Sekundarstufe II. Regionale Unterschiede sind vorhanden, insbesondere in der Genferseeregion sind die Einkommen deutlich tiefer. Die Werte weisen jedoch eine beachtliche Unsicherheit auf. Nach Unternehmensgrösse zeigen sich Vorteile bis zu mittleren Betrieben, ohne klaren Mehrertrag in sehr grossen Firmen.

Im nächsten Abschnitt betrachten wir die Einkommen strategischer Design-tätigkeiten (z. B. Service Design, Design Management, Designforschung). Diese werden separat und ungewichtet ausgewiesen.

Strategische Designer:innen

5.1.13

Unter strategischen Design-tätigkeiten fassen wir Funktionen zusammen, die über die klassische Formgestaltung hinausgehen und Design als Prozess- und Organisationskompetenz verstehen. Dazu zählen Design Management/Strategic Design, Designlehre und -forschung sowie Service Design. Diese Tätigkeiten sind in den gängigen Berufsstatistiken (ISCO) nicht trennscharf abgebildet; wir weisen sie daher separat aus.

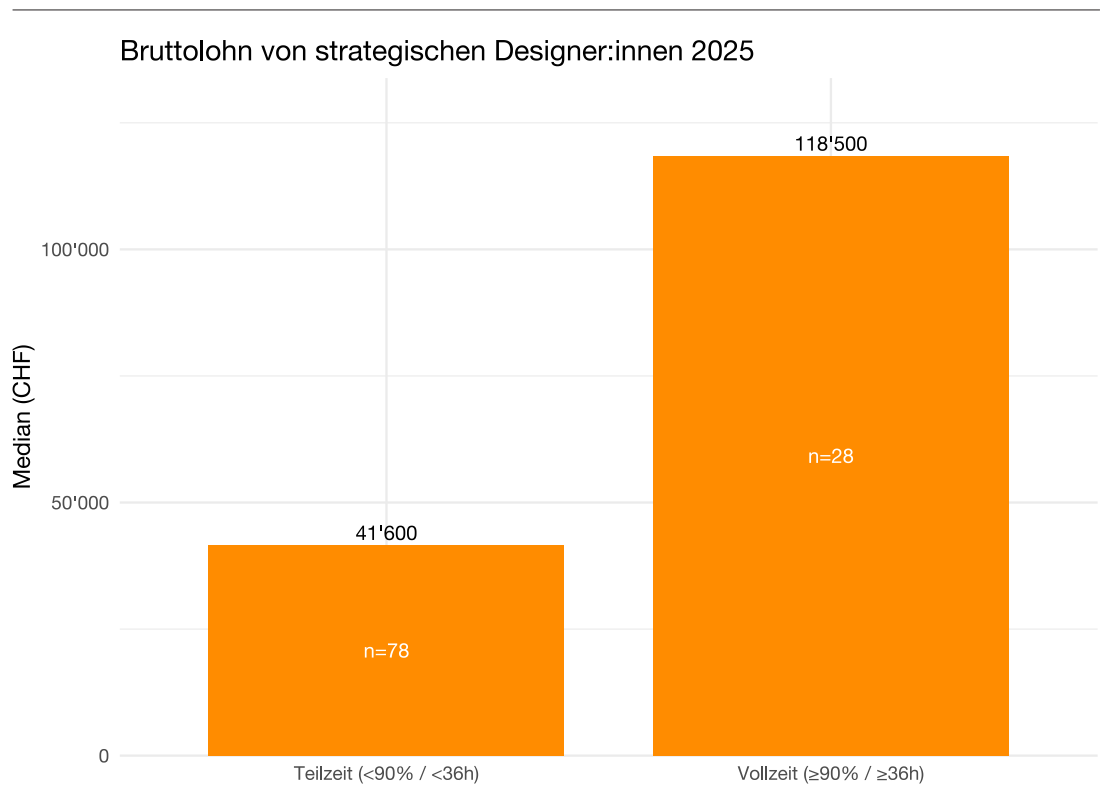
In der Erhebung entfallen $n=85$ Fälle auf Designlehre/-forschung, $n=30$ auf Design Management/Strategic Design und $n=13$ auf Service Design. Designlehre/-forschung ist vermutlich überrepräsentiert, weil diese Gruppe den Verbreitungskanälen der Umfrage – namentlich den Hochschulen – besonders nahe steht (Netzwerkeffekt). Wir zeigen nur bei den Angestellten die Einkommenssituation für Untergruppen, da zu wenig selbständige strategische Designer:innen an der Umfrage teilnahmen.

Es werden ausschliesslich ungewichtete Medianwerte der Stichprobe berichtet. Sie sind explorativ, keine Schätzungen für die Grundgesamtheit. Die Aufbereitung entspricht den übrigen Einkommensanalysen: VZÄ-Standardisierung, Einbezug von 13. Monatslohn/Lohnzuschlägen (ohne Kinderzulagen) und identische Trimmregeln. Aufgrund der nicht randomisierten Rekrutierung und unbekannten Grundpopulation sind Selektionsverzerrungen zu erwarten. Dennoch bieten die Ergebnisse einen ersten empirischen Einblick in die Einkommenssituation von Design-tätigkeiten, die vermutlich an

Bedeutung gewinnen.

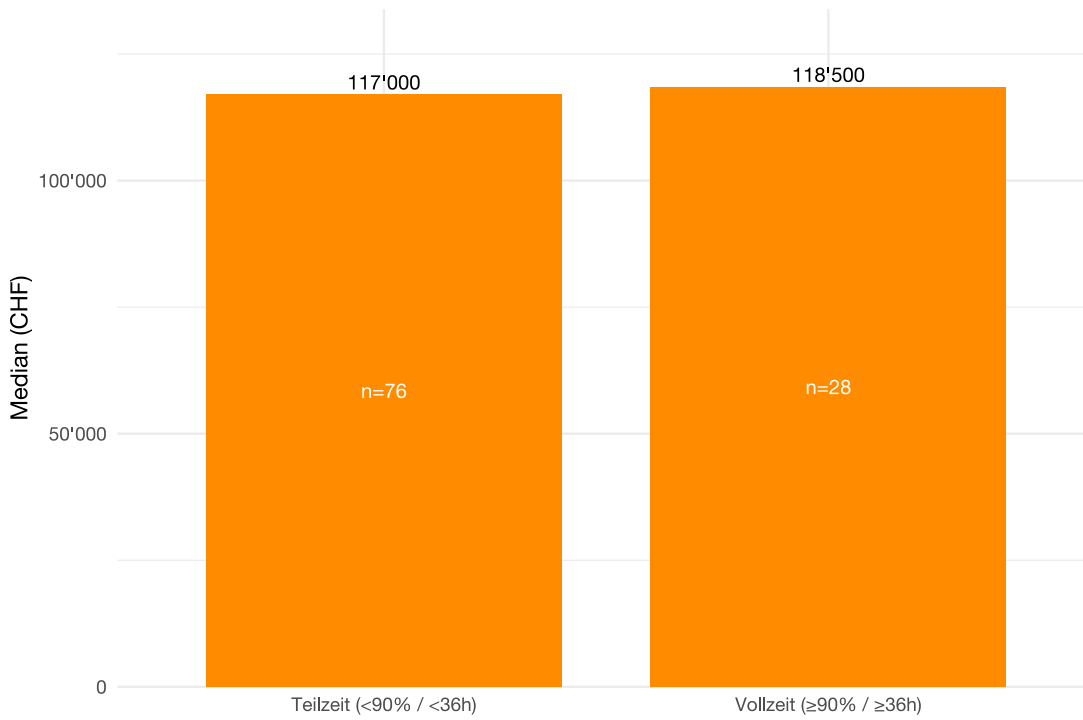
Der Medianlohn der angestellten strategischen Designer:innen beträgt im VZÄ CHF 117'000 und liegt damit deutlich über dem Median aller angestellten Designer:innen (CHF 84'000, VZÄ); das entspricht einem Plus von rund 39%. Hinweis: Die strategischen Werte sind ungewichtet und damit explorativ. Sie lassen sich nur bedingt mit den gewichteten Werten der klassischen Designer:innen vergleichen.

Im Folgenden vergleichen wir die Einkommen der strategischen Designer:innen nach Arbeitspensum, Geschlecht, Alter, Bildung und Branche.



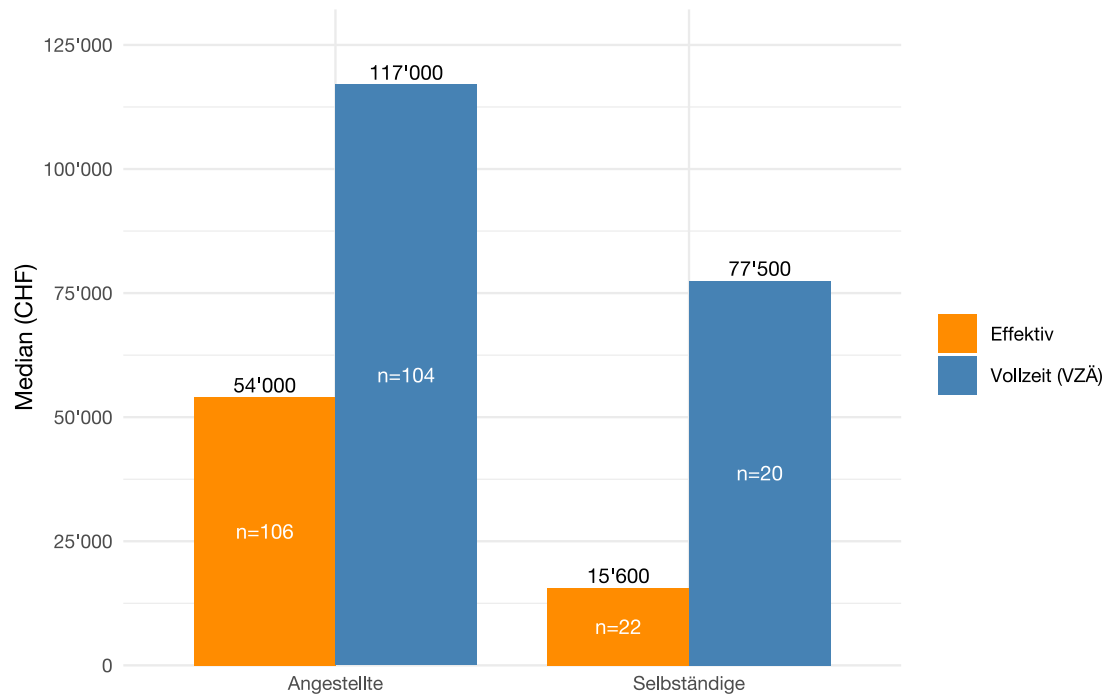
Die Mehrheit der strategischen Designer:innen arbeitet Teilzeit. Entsprechend liegt der effektive Medianlohn in Teilzeit tiefer, während der Vollzeit-Median deutlich höher ausfällt. Im Vergleich zu den oben berichteten ISCO-Berufen gilt: Vollzeitlöhne in strategischen Funktionen liegen spürbar über dem Niveau der übrigen angestellten Designer:innen, effektive Teilzeitlöhne dagegen darunter.

Bruttolohn als VZÄ von strategischen Designer:innen – 2025



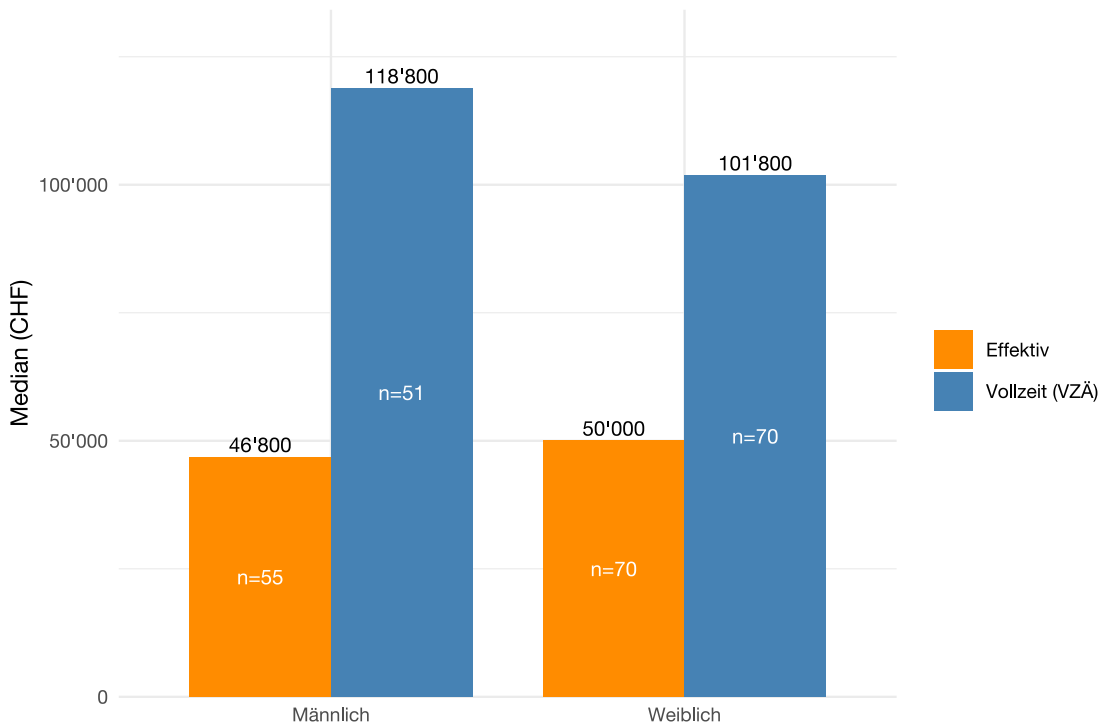
Auf Vollzeitäquivalent (VZÄ) hochgerechnet unterscheiden sich die Medianlöhne strategischer Designer:innen kaum zwischen Teilzeit- und Vollzeitpensen. Bemerkenswert ist, dass teilzeit arbeitende Strateg:innen nach dieser Angleichung deutlich über den Löhnen der klassischen Teilzeit-Designer:innen liegen.

Bruttoeinkommen von strategischen Designer:innen - Angestellte vs. Selbständige 2025



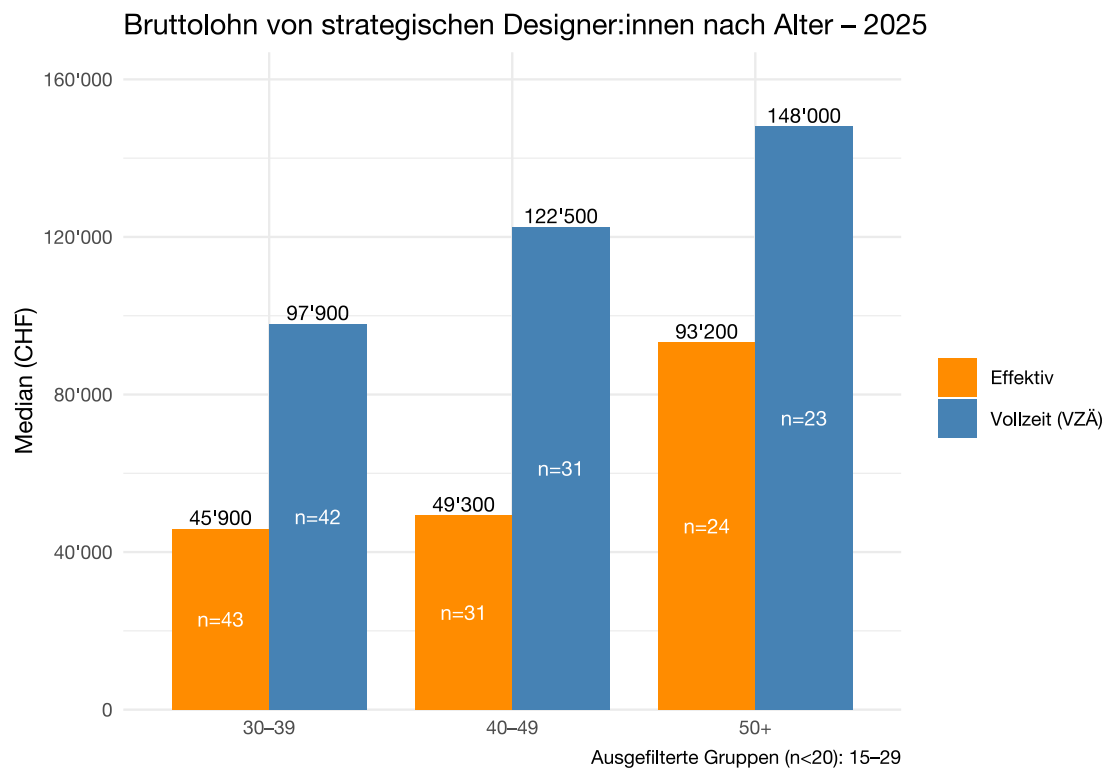
Angestellte Strateg:innen erzielen deutlich höhere Einkommen als selbständige Strateg:innen – sowohl bei den effektiv erzielten Beträgen als auch nach Angleichung auf Vollzeitäquivalente (VZÄ). Die VZÄ-Standardisierung verkleinert die Differenz, ändert aber nichts an der Rangordnung: Angestellte liegen klar vorn. Wie in der Gesamtauswertung beziehen sich die Löhne der Angestellten auf 2025, die Einkommen der Selbständigen auf 2024. Bei den Selbständigen (n≈20) sind die Fallzahlen sehr klein und nur vorsichtig zu interpretieren.

Bruttolohn von strategischen Designer:innen nach Geschlecht – 2025

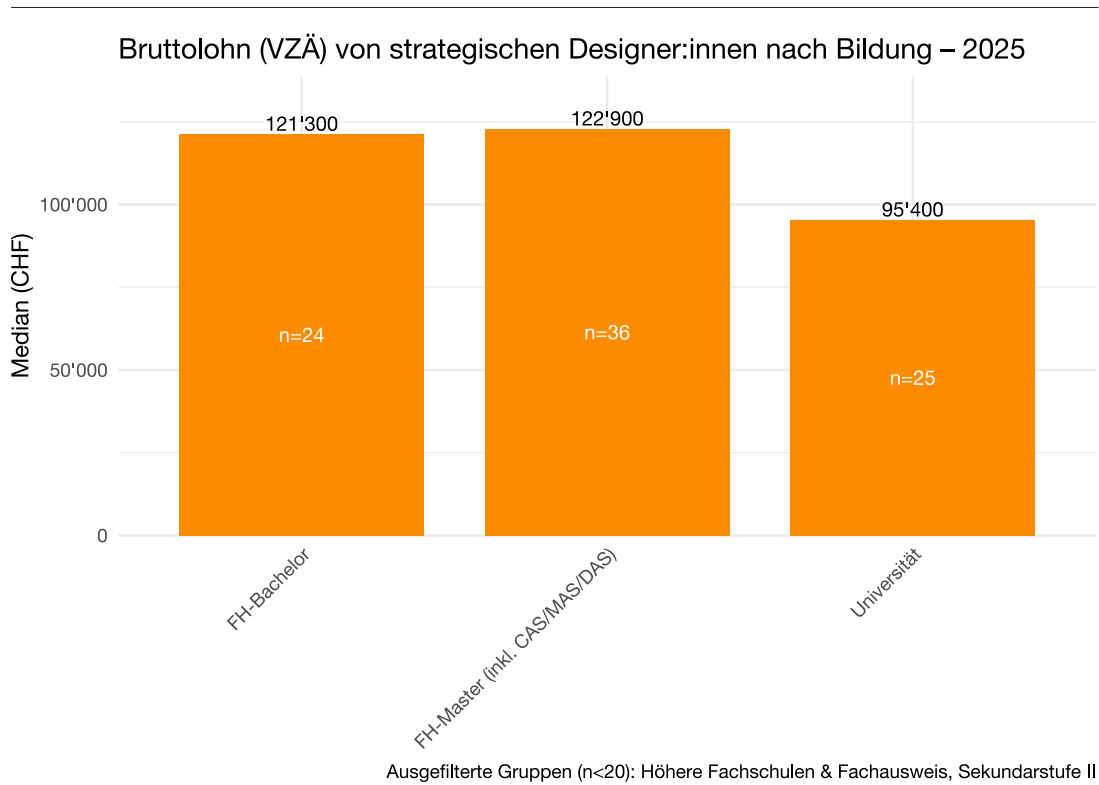


Im Vollzeitäquivalent (VZÄ) liegt der Median der Männer bei CHF 118'800 und jener der Frauen bei CHF 101'800; der Gender Pay Gap beträgt damit $\approx 14\%$ zulasten der Frauen. Zum Vergleich: Bei den ISCO- Angestellten lag der VZÄ-Gap zuvor bei $\approx 16\text{--}17\%$ – also ähnliche Grössenordnung, hier leicht kleiner.

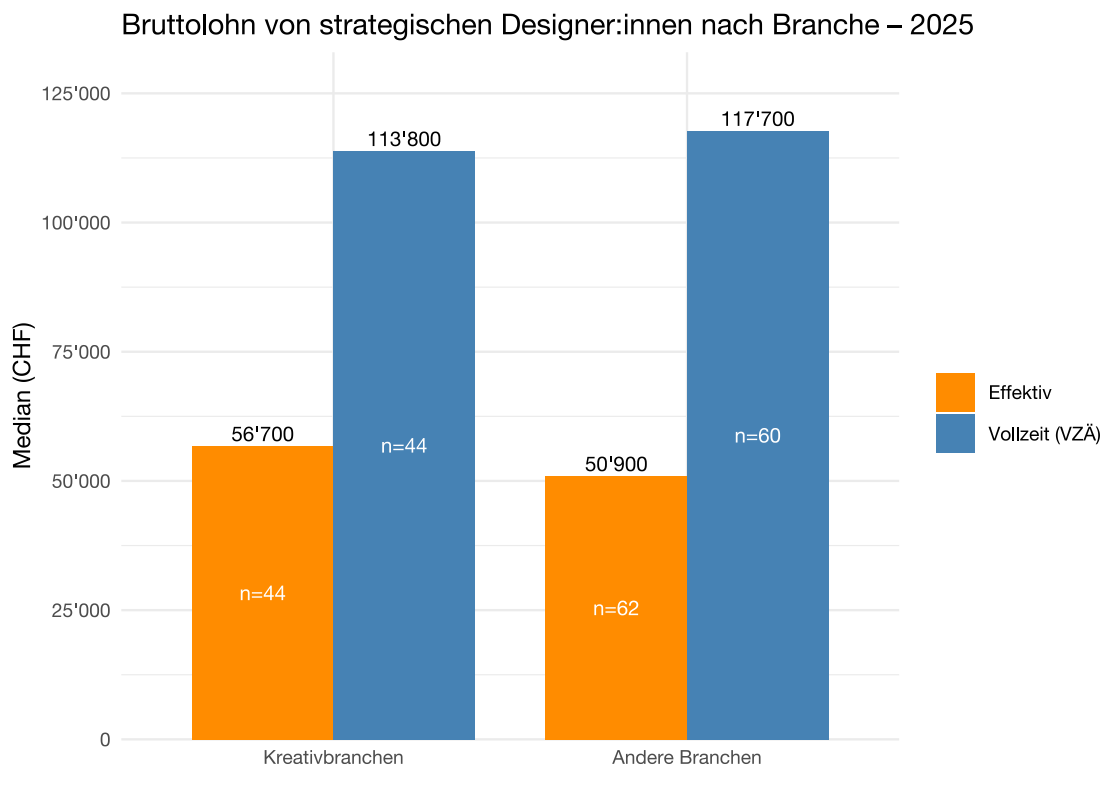
Beim effektiven Lohn zeigt sich das umgekehrte Bild: Frauen liegen um $\approx 7\%$ über den Männern (CHF 50'000 vs. CHF 46'800); nach VZÄ-Angleichung kehrt sich der Unterschied wieder zulasten der Frauen.



Mit zunehmendem Alter steigen die Medianlöhne strategischer Designer:innen – sowohl effektiv als auch im VZÄ. Besonders 50+ liegt deutlich höher als die jüngeren Gruppen. Der markante Sprung dürfte mit senioreren Funktionen und höheren Pensen dieser Altersklasse zusammenhängen. Hinweis: Ungewichtet, explorativ; kleine Fallzahlen (v. a. 50+) erhöhen die Unsicherheit. Die Altersgruppe 15–29 wird wegen $n < 20$ nicht gezeigt.



Bei den strategischen Designer:innen liegen FH-Bachelor und FH-Master (inkl. CAS/MAS/DAS) im Median auf vergleichbar hohem Niveau. Universitäre Abschlüsse erreichen spürbar tiefere Medianlöhne. Hinweis: Es werden nur Kategorien mit genügender Fallzahl gezeigt; Höhere Fachschulen & Fachausweis sowie Sekundarstufe II sind wegen $n < 20$ ausgeblendet.



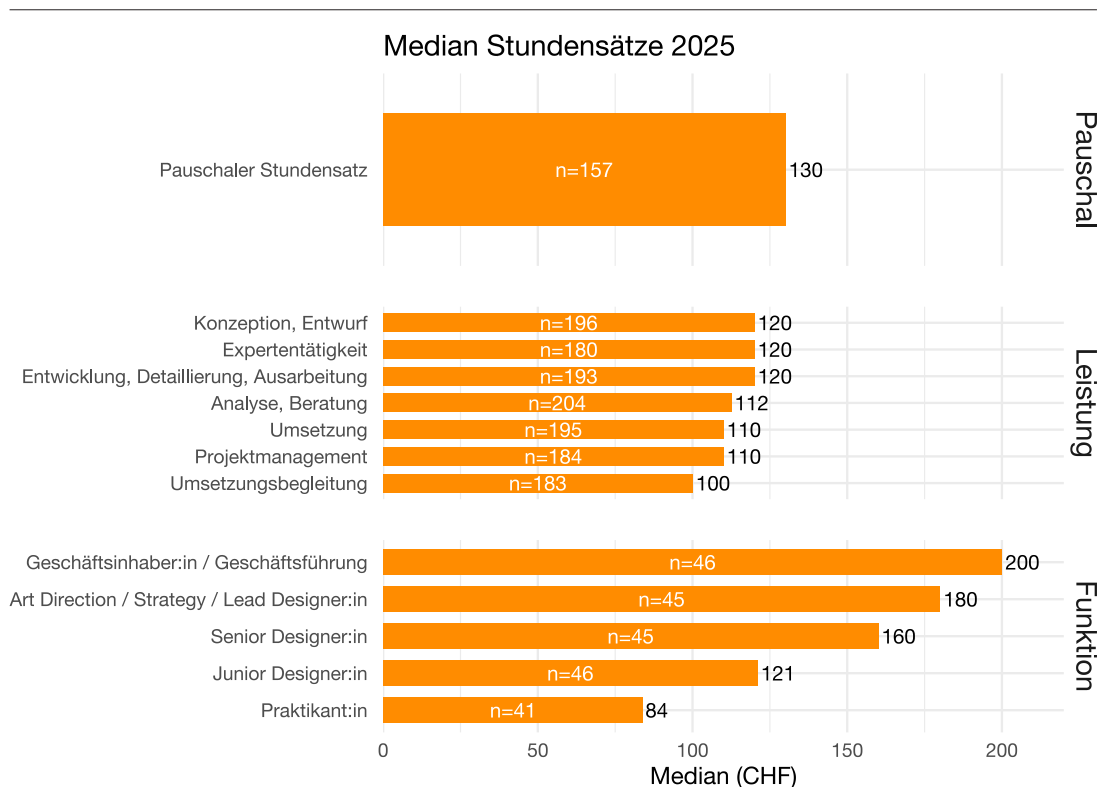
Zwischen den Branchen zeigen sich nur geringe Unterschiede: Im VZÄ liegen strategische Designer:innen ausserhalb der Kreativbranchen leicht höher, während beim effektiven Lohn die Kreativbranchen knapp vorne liegen. Das Muster deutet auf unterschiedliche Pensen in den beiden Kontexten hin (embedded vs. kreativwirtschaftlich).

Strategische Designer:innen erzielen höhere Einkommen als klassische ISCO-Designer:innen. Angestellte Strateg:innen liegen im VZÄ-Median bei ca. 117'000 CHF und damit rund 39% über allen angestellten ISCO-Designer:innen. Teilzeit ist in diesem Segment verbreitet; nach VZÄ-Angleichung verdienen Teilzeit- Strateg:innen klar mehr als klassische Teilzeit-Designer:innen. Der Gender Pay Gap im VZÄ beträgt $\approx 14\%$ zulasten der Frauen und liegt damit in ähnlicher Grössenordnung wie bei den ISCO-Berufen ($\approx 16\text{--}17\%$). Mit dem Alter steigen die Löhne deutlich; die Gruppe 50+ ragt stärker heraus als bei den klassischen Designer:innen. Nach Bildung erreichen FH-Bachelor und FH-Master (inkl. CAS/MAS/DAS) vergleichbar hohe Werte, während universitäre Abschlüsse tiefer liegen. Branchenbezogen sind die Unterschiede klein; ausserhalb der Kreativbranchen liegen die VZÄ-Löhne leicht höher (analog zum Muster bei ISCO-Angestellten). Selbständige Strateg:innen bleiben – wie im Gesamtfeld – klar unter den angestellten Strateg:innen.

Dieses Kapitel berichtet ungewichtete Mediane der Stundensätze. Grundlage sind nur jene Fälle, in denen Designer:innen tatsächlich Honorare verrechnen. Diese Teilpopulation unterscheidet sich strukturell von der Gesamtheit aller Designer:innen (z. B. höhere Anteile an Selbständigkeit oder senioren Funktionen). Externe Randverteilungen, die diesen Selektionsprozess adäquat abbilden, liegen nicht vor; eine Kalibrierung nach Alter, Geschlecht, Region oder Tätigkeit würde Verzerrungen nicht verlässlich korrigieren.

Ein Sensitivitätscheck mit den allgemeinen Erhebungsgewichten zeigt leicht tiefere gewichtete Mediane; Grössenordnung und Richtung sind klein. Wir entscheiden uns daher bewusst für die ungewichtete Darstellung, um Scheinpräzision durch ungeeignete Gewichtungsziele zu vermeiden.

Soweit nicht anders ausgewiesen, werden die Honorare gesamt berichtet: alle Berufe gemeinsam, Selbständige und Angestellte zusammen (inkl. Angestellte mit Honorartätigkeit) sowie strategische Designer:innen (n=11) inbegriffen. Differenzierungen nach Leistung und Funktion folgen in den Unterkapiteln.



Ein pauschaler Stundensatz liegt im Median bei CHF 130. Nach Leistung bewegen sich die Sätze nahe beieinander: Konzeption/Entwurf, Expertentätigkeit sowie Entwicklung/Detaillierung/Ausarbeitung jeweils CHF 120;

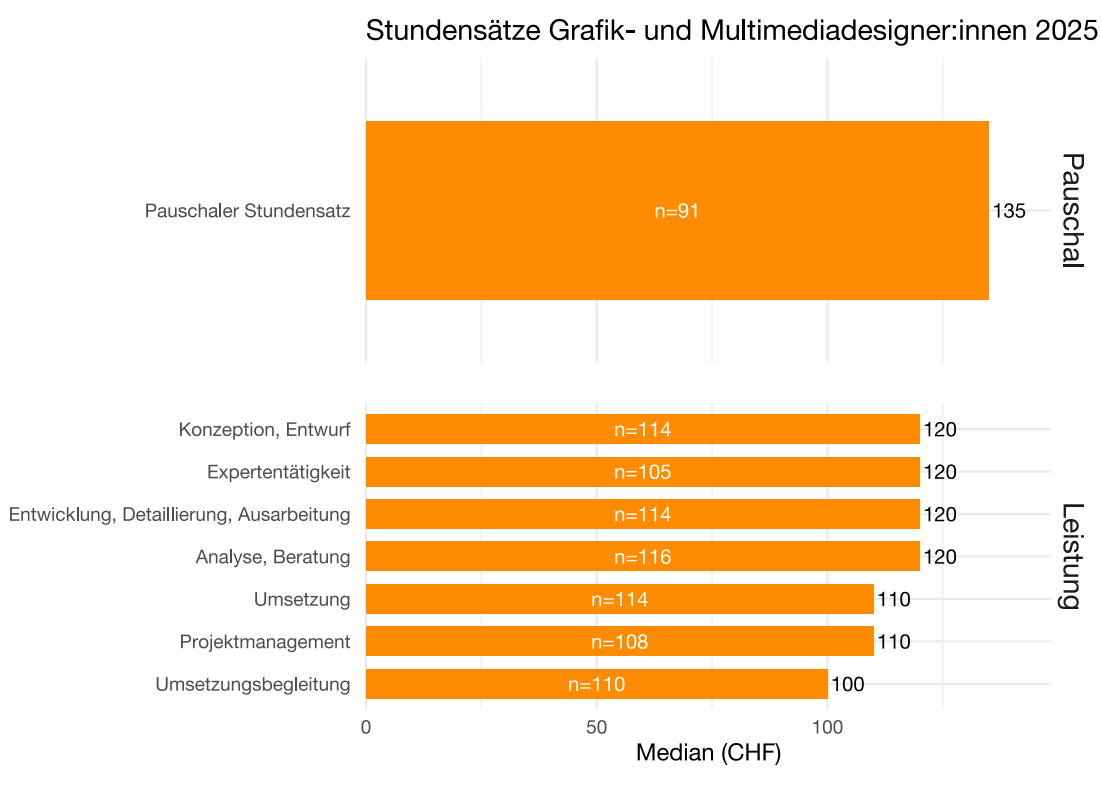
Analyse/Beratung CHF 112; Umsetzung und Projektmanagement je CHF 110; Umsetzungsbegleitung CHF 100. Nach Funktion zeigt sich ein klarer Senioritätsverlauf: Geschäftsführung CHF 200, Art Direction/Strategy/Lead CHF 180, Senior CHF 160, Junior CHF 121, Praktikant:in CHF 84.

Die geringen Abstände zwischen den Leistungsarten deuten auf ähnliche Preisniveaus über den Projektphasen hinweg, während die Funktionsstufen erwartungsgemäss deutlich differenzieren. Alle Werte sind ungewichtet und damit explorativ.

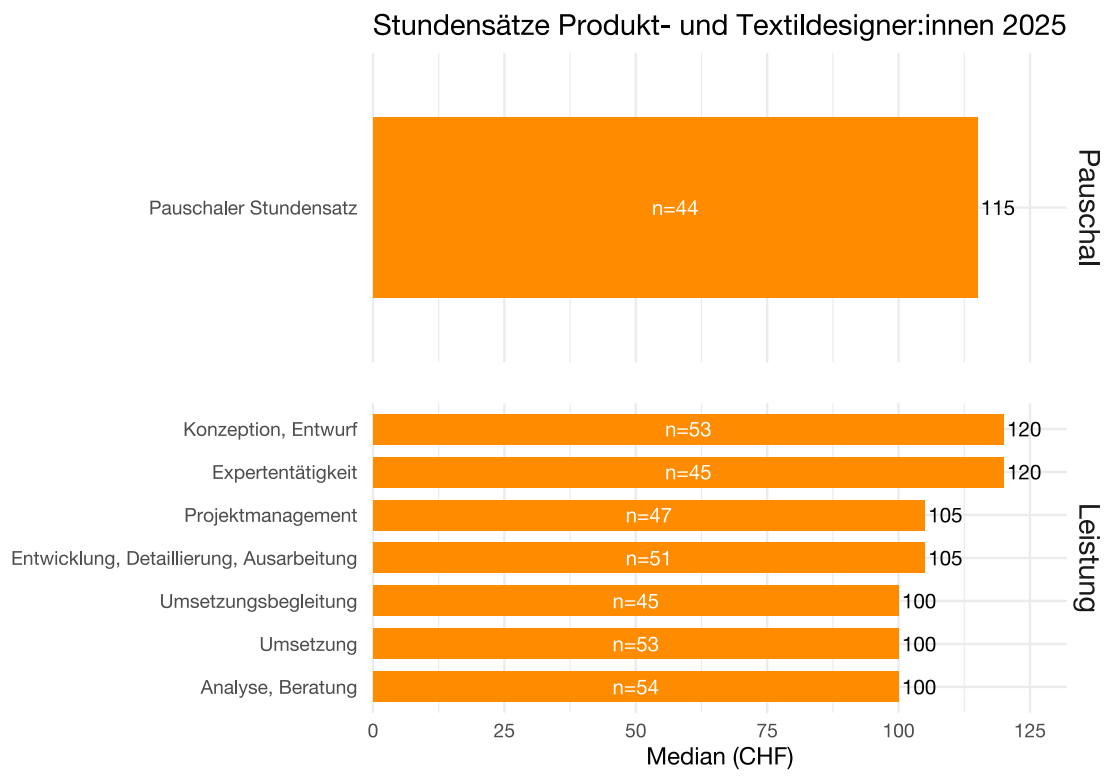
Stundensätze nach Beruf

5.2.1

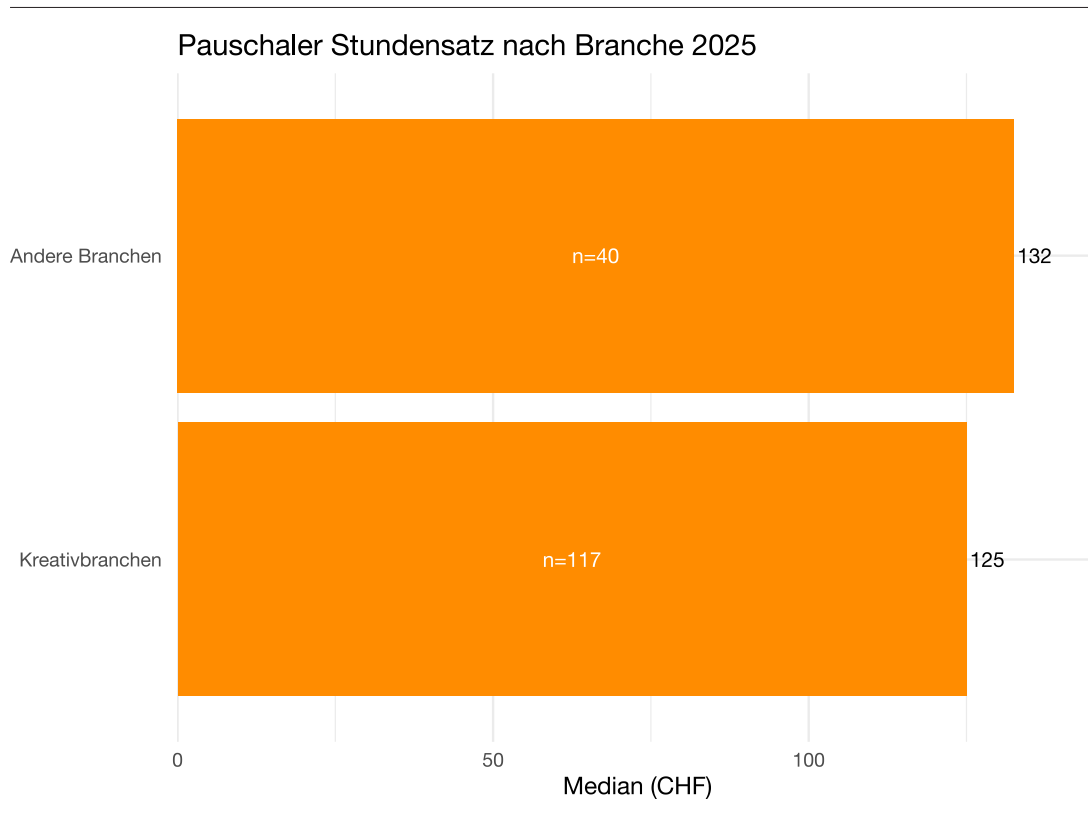
Wir zeigen zuerst die Stundensätze der Grafik- und Multimediadesigner:innen - pauschal und nach Funktion. Dann jene der Produkt- und Textildesigner:innen. Bei den Raumgestalter:innen und Dekorateur:innen, sowie den strategischen Designer:innen haben wir zu wenig Beobachtungen, für eine separate Auswertung.



Die Leistungsarten liegen nahe beieinander; die projektbegleitenden Tätigkeiten (Umsetzung, Projektmanagement, Umsetzungsbegleitung) sind im unteren Bereich angesiedelt.

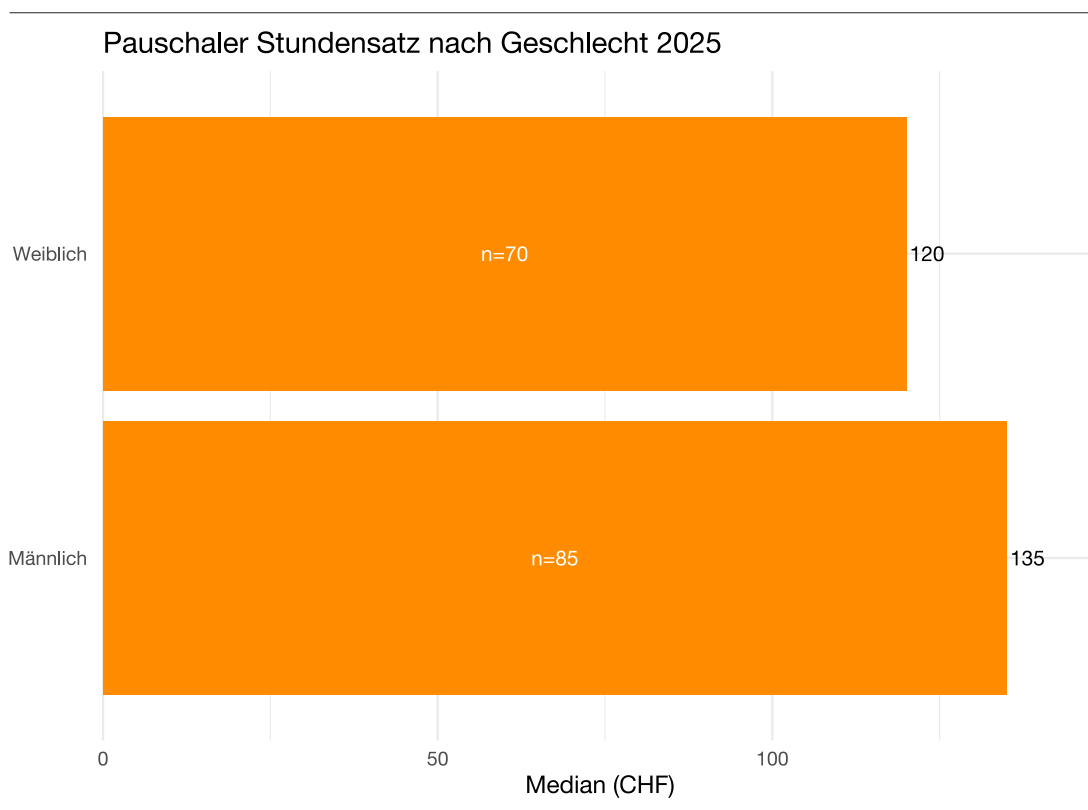


Der pauschale Stundensatz liegt im Median bei CHF 115 und damit unter jenem der Grafik-/Multimediaberufe. Nach Leistung zeigt sich ein klares Muster: Konzeption/Entwurf und Expertentätigkeit erreichen CHF 120, Projektmanagement und Entwicklung/Detaillierung/Ausarbeitung CHF 105; Analyse/Beratung, Umsetzung und Umsetzungsbegleitung liegen bei CHF 100. Die Struktur entspricht somit derjenigen der Grafikgruppe, jedoch auf insgesamt etwas tieferem Preisniveau.

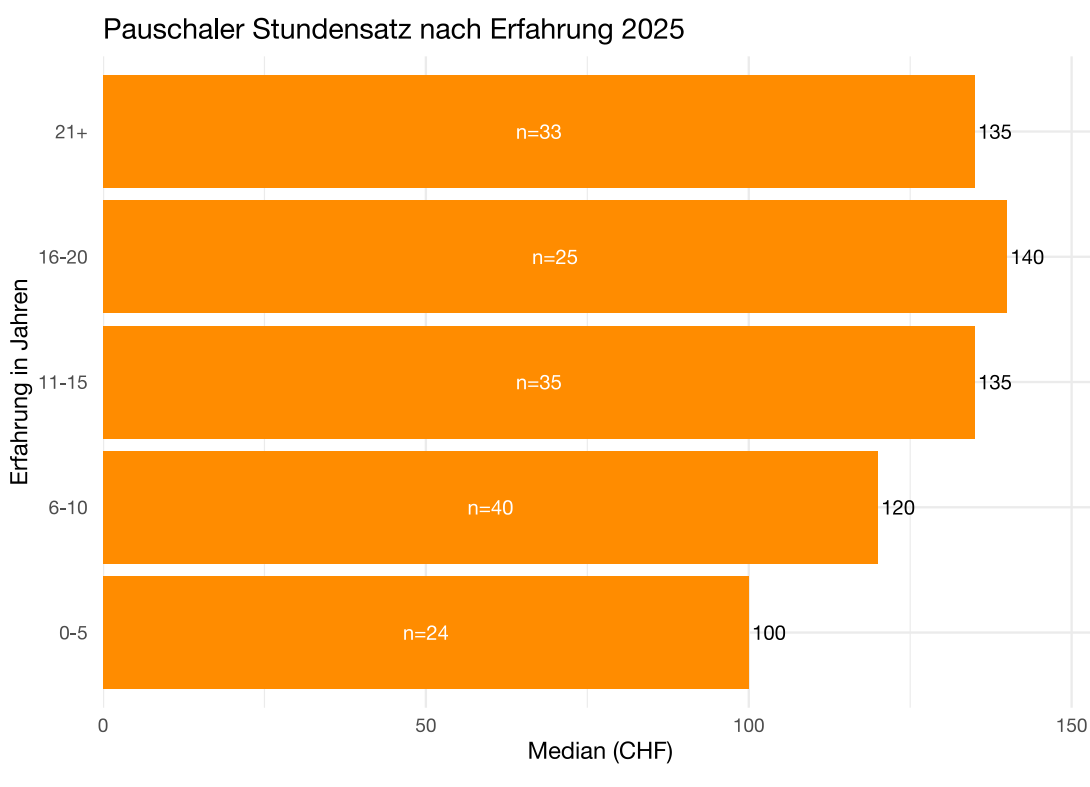


Der pauschale Median-Stundensatz liegt ausserhalb der Kreativbranchen etwas höher (CHF 132) als in den Kreativbranchen (CHF 125). Der Unterschied ist klein, die Branchenzugehörigkeit hat hier nur begrenzten Einfluss auf den pauschalen Satz.

Der pauschale Median-Stundensatz liegt bei CHF 135 für Männer und CHF 120 für Frauen – ein Unterschied von rund 11% zulasten der Frauen (n=85 bzw. n=70).



Die pauschalen Stundensätze steigen mit der Berufserfahrung klar an: von CHF 100 (0–5 Jahre) über CHF 120 (6–10) und CHF 135 (11–15) bis CHF 140 (16–20). Ab 21+ Jahren flacht die Kurve ab ($\approx$ CHF 135), was auf ein Plateau bzw. Zusammensetzungseffekte hindeuten kann.



Über alle Berufsgruppen ist der Anteil kleiner Aufträge (< CHF 5'000) am grössten; Mittelbeträge (CHF 5'000–10'000) bilden eine kleinere Zwischenklasse. Raumgestalter:innen/Dekorateur:innen und strategische Tätigkeiten (Service Design/Management/Forschung) weisen vergleichsweise viele hohe Durchschnittshonorare (> CHF 10'000) auf, während Aufträge im Grafik-/Multimediadesign häufiger im unteren Segment liegen. In der Tabelle sind die Prozente und Fallzahlen vermerkt.

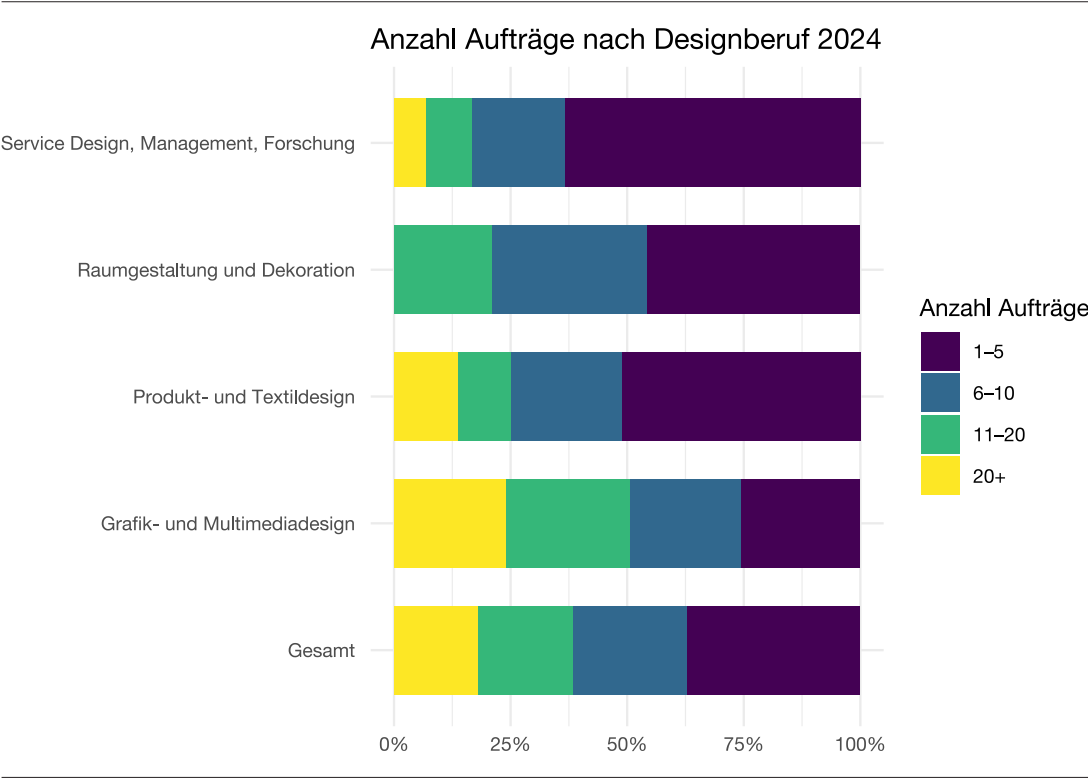
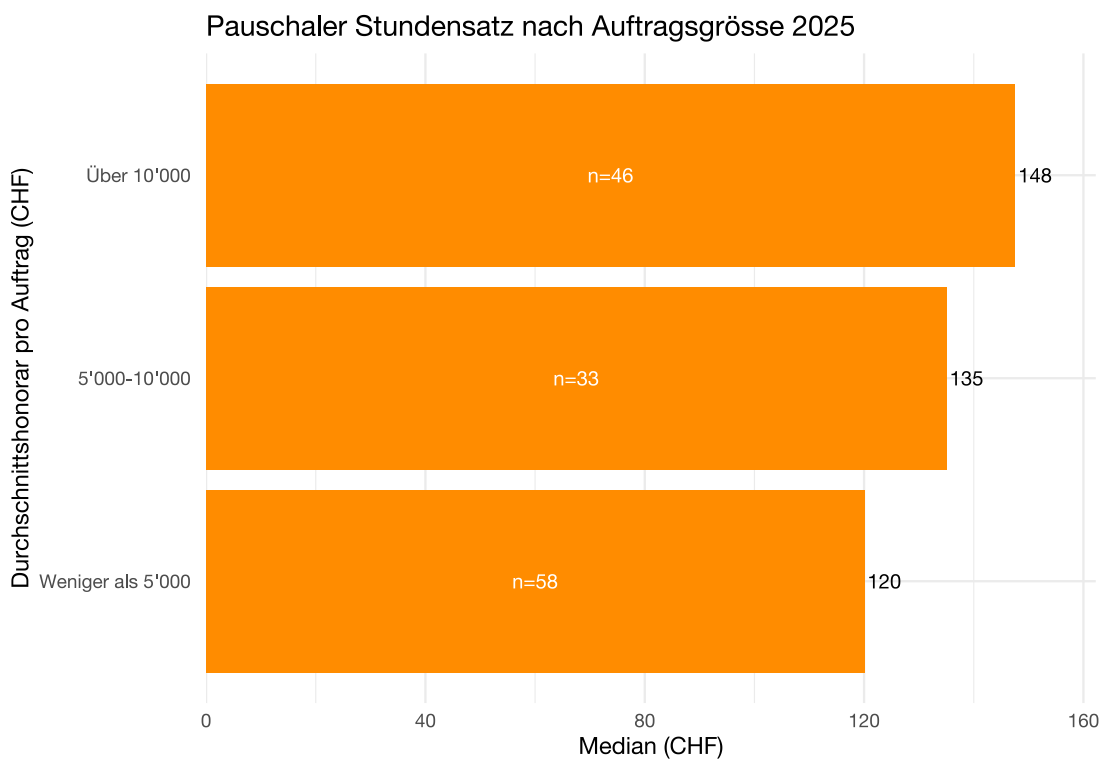


Tabelle 1: Durchschnittshonorar pro Auftrag — Anteile je Designberuf (inkl. Gesamt).

Beruf	< 5'000	5'000-10'000	> 10'000	n
Gesamt	54%	20%	26%	333
Grafik- und Multimediadesign	58%	22%	20%	191
Produkt- und Textildesign	55%	15%	29%	92
Raumgestaltung und Dekoration	36%	14%	50%	22
Service Design, Management, Forschung	36%	29%	36%	28



Je grösser das durchschnittliche Auftragsvolumen, desto höher der pauschale Stundensatz. Das spricht dafür, dass umfangreichere/komplexere Mandate höhere Sätze ermöglichen.

Über alle Berufsgruppen dominiert eine geringe Auftragszahl pro Jahr: 1–5 Projekte sind am häufigsten. Grafik- und Multimediadesigner:innen arbeiten vergleichsweise taktungsstark – sie weisen häufiger 6–10 bzw. 11–20 Aufträge (teils auch 20+) auf als andere Gruppen. Produkt- und Textildesigner:innen liegen dazwischen: meist 1–5, aber ein spürbarer Anteil im Bereich 6–10. Raumgestalter:innen und Dekorateur:innen bündeln die Arbeit stärker auf wenige, grössere Mandate (1–5 dominieren). Bei Service Design / Management / Forschung ist die niedrigste Taktung sichtbar: überwiegend 1–5 Aufträge, 20+ kommt kaum vor – konsistent mit länger laufenden Projekten.

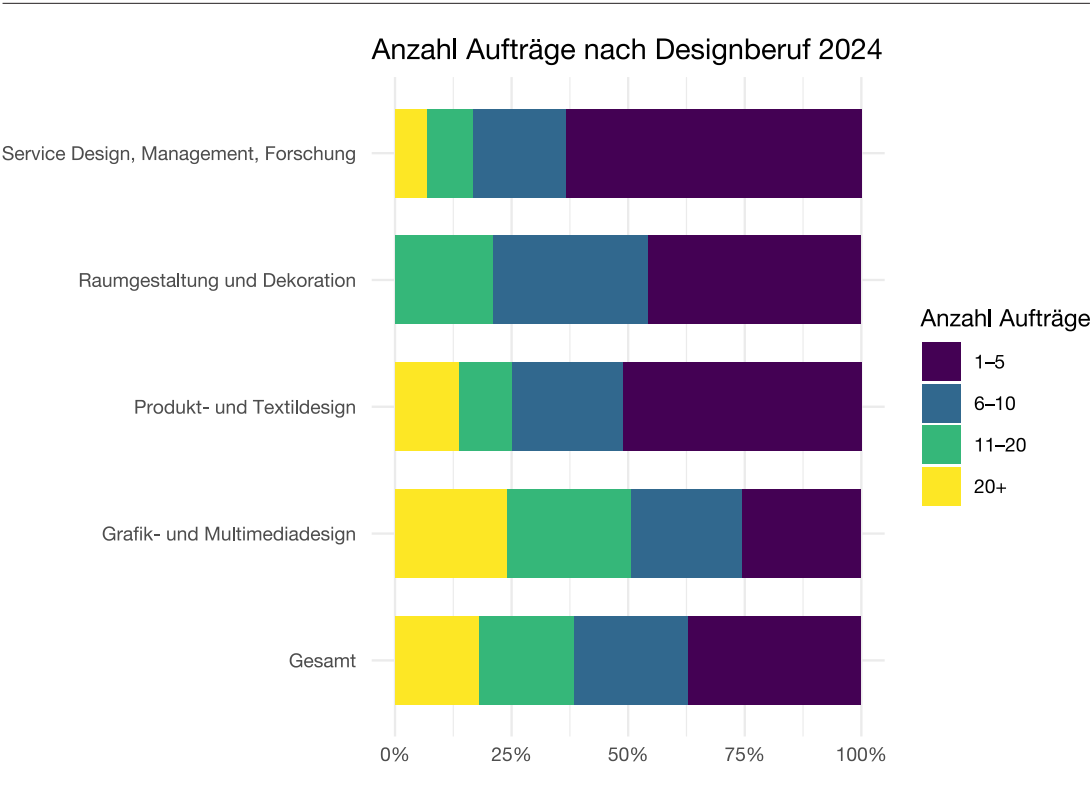
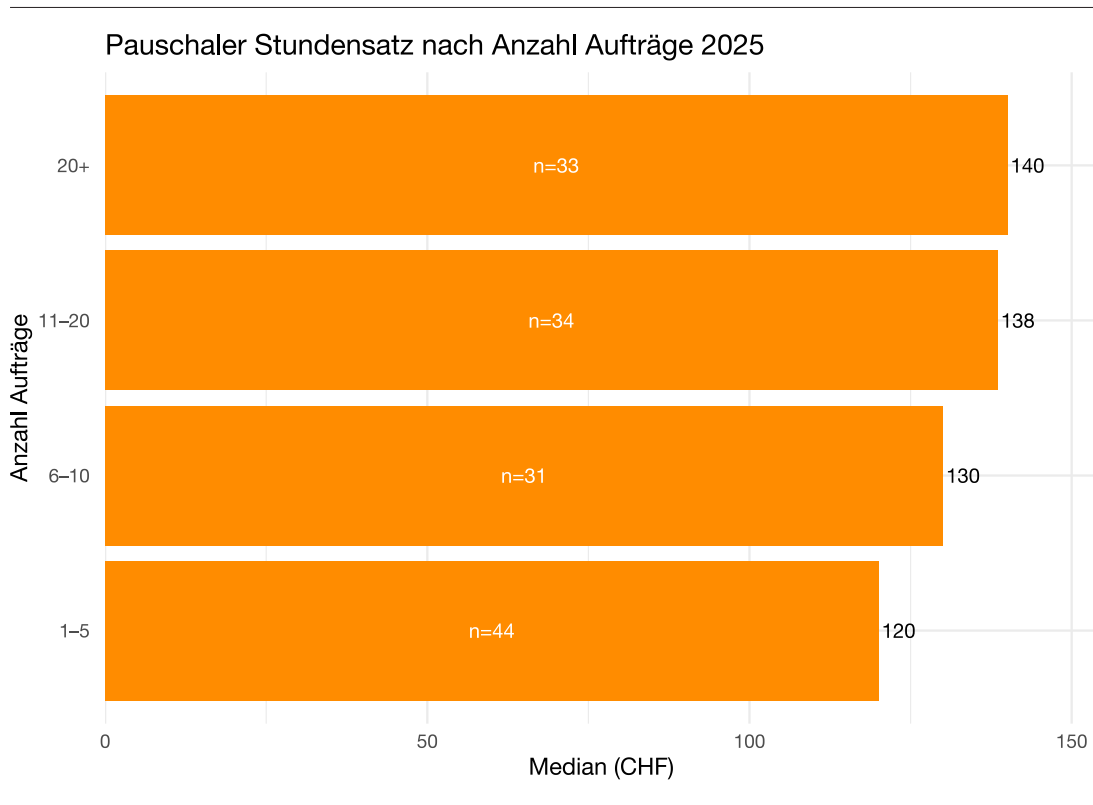


Tabelle 2: Anzahl Aufträge — Anteile je Designberuf (inkl. Gesamt), mit n am Rand.

Beruf	1-5	6-10	11-20	20+	n
Gesamt	37%	24%	21%	18%	346
Grafik- und Multimediadesign	26%	24%	27%	24%	196
Produkt- und Textildesign	51%	24%	11%	14%	96
Raumgestaltung und Dekoration	46%	33%	21%	0%	24
Service Design, Management, Forschung	63%	20%	10%	7%	30



Mit zunehmender Auftragszahl steigen die pauschalen Stundensätze: Wer nur 1–5 Aufträge im Jahr realisiert, liegt tiefer, bei 6–10 Aufträgen höher, und ab 11–20 bis 20+ Aufträgen zeigen sich nochmals Zuschläge – allerdings mit abflachender Steigung an der Spitze. Das Muster könnte auf mehr Marktnachfrage, Seniorität oder Spezialisierung bei vielbeschäftigten Designer:innen hinweisen.

Die meisten betreuen 1–9 Kund:innen pro Jahr; Portfolios mit 10 oder mehr Kund:innen sind seltener. Relativ häufig treten grosse Kundenportfolios bei Grafik- und Multimediadesigner:innen auf, seltener bei Produkt-/Textildesign sowie Raumgestaltung/Dekoration. Die Kategorien wurden bewusst grob aggregiert (1–9 vs. 10+), da feinere Aufschlüsselungen wegen zu kleiner Fallzahlen zu unsicheren Zellen geführt hätten.

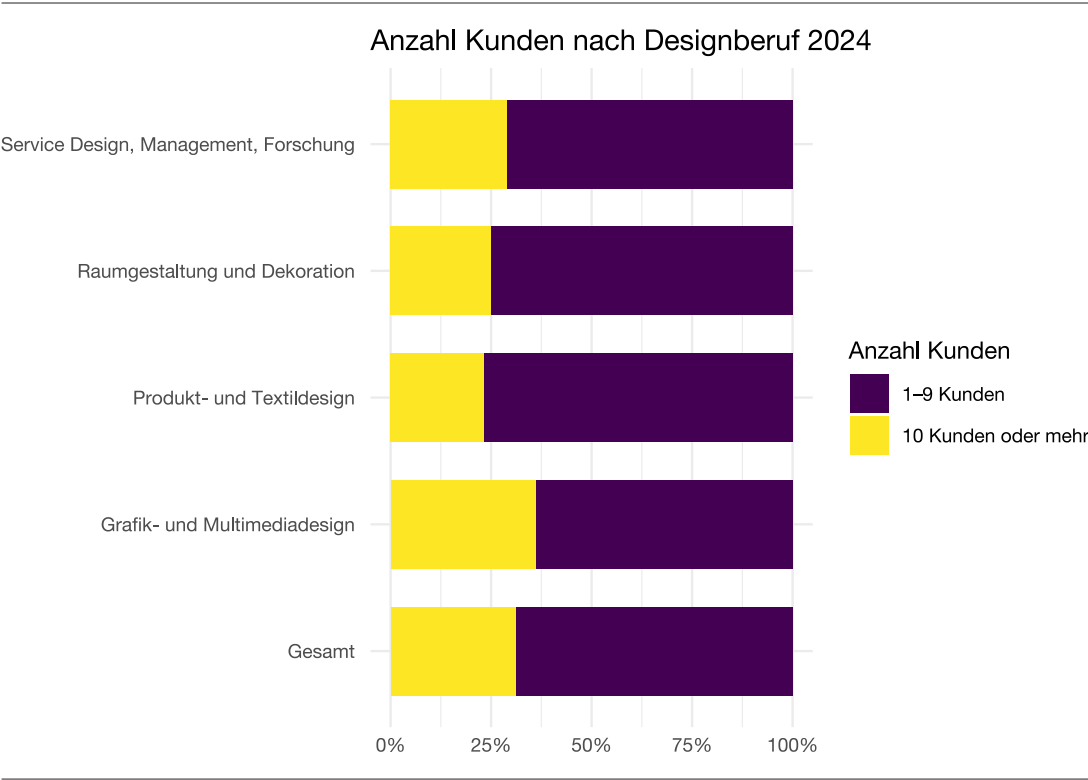
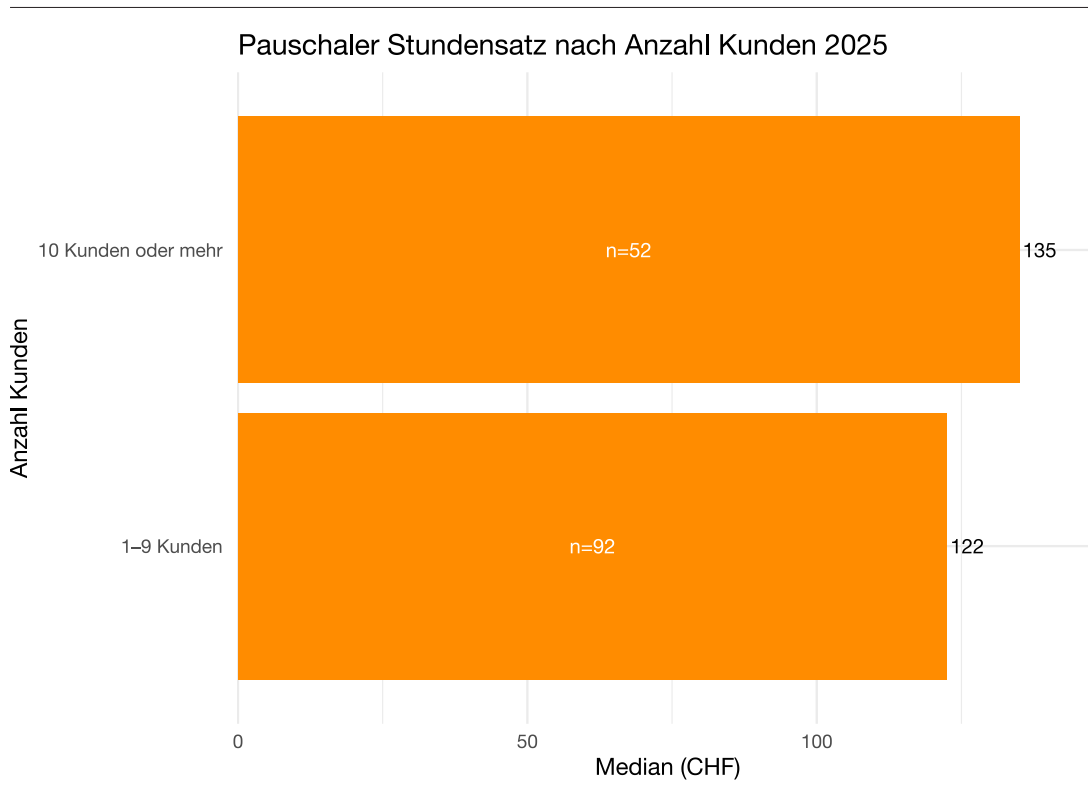


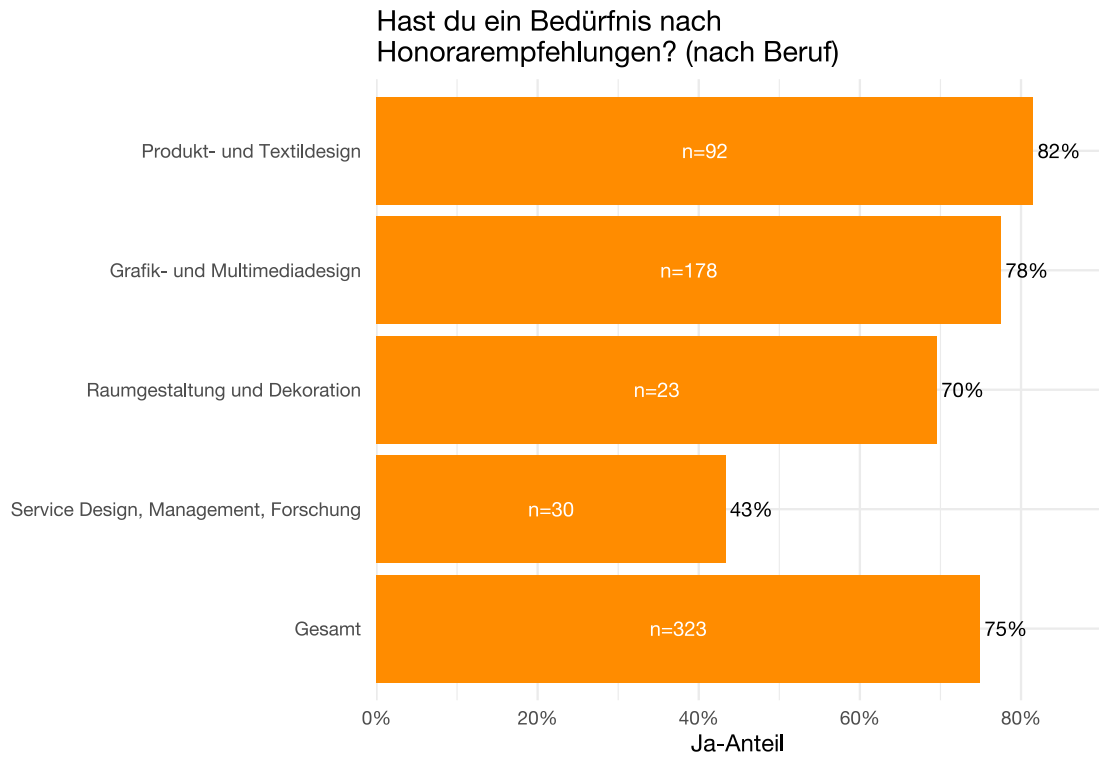
Tabelle 3: Anzahl Kunden (aggregiert) — Anteile je Designberuf (inkl. Gesamt), mit n am Rand.

Beruf	1–9 Kunden	10 Kunden oder mehr	n
Gesamt	69%	31%	351
Grafik- und Multimediadesign	64%	36%	197
Produkt- und Textildesign	77%	23%	99
Raumgestaltung und Dekoration	75%	25%	24
Service Design, Management, Forschung	71%	29%	31

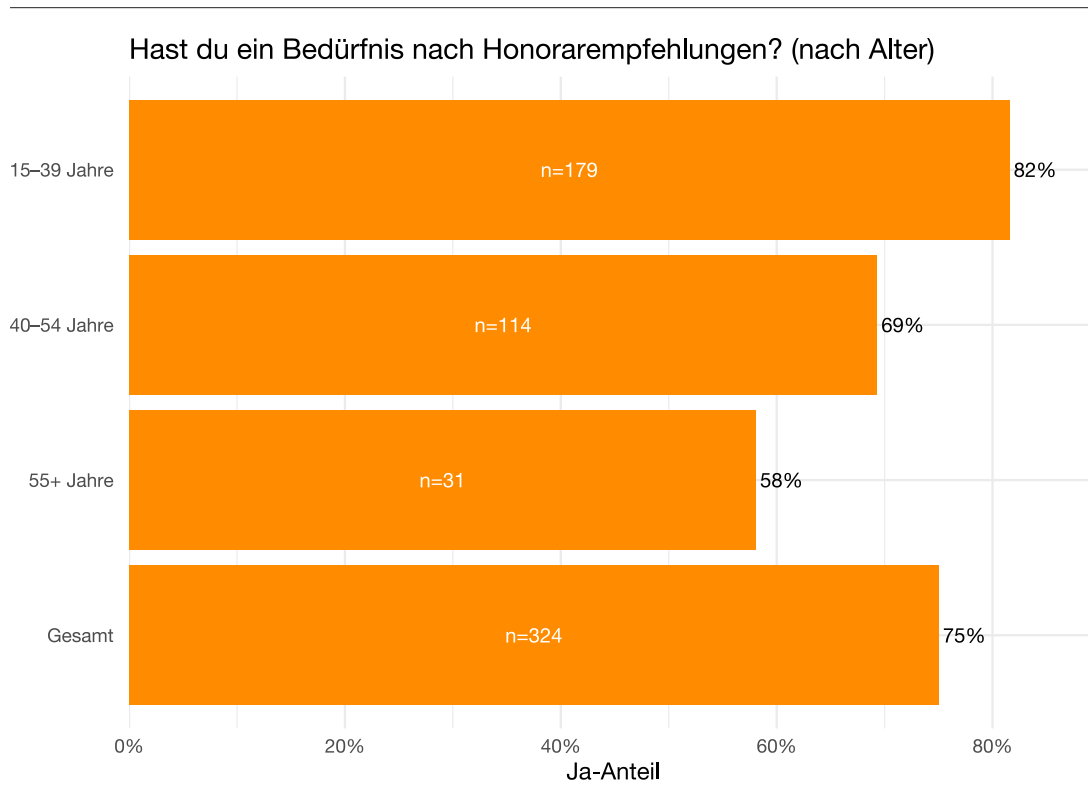


Wer zehn oder mehr Kund:innen betreut, setzt höhere pauschale Stundensätze durch als Personen mit 1–9 Kund:innen; die Differenz ist moderat, deutet aber auf mehr Nachfrage, Reichweite und Erfahrung bei grösseren Portfolios hin. Hinweis: Die Werte sind ungewichtet und deskriptiv; es handelt sich um Korrelation, nicht um einen Kausalnachweis.

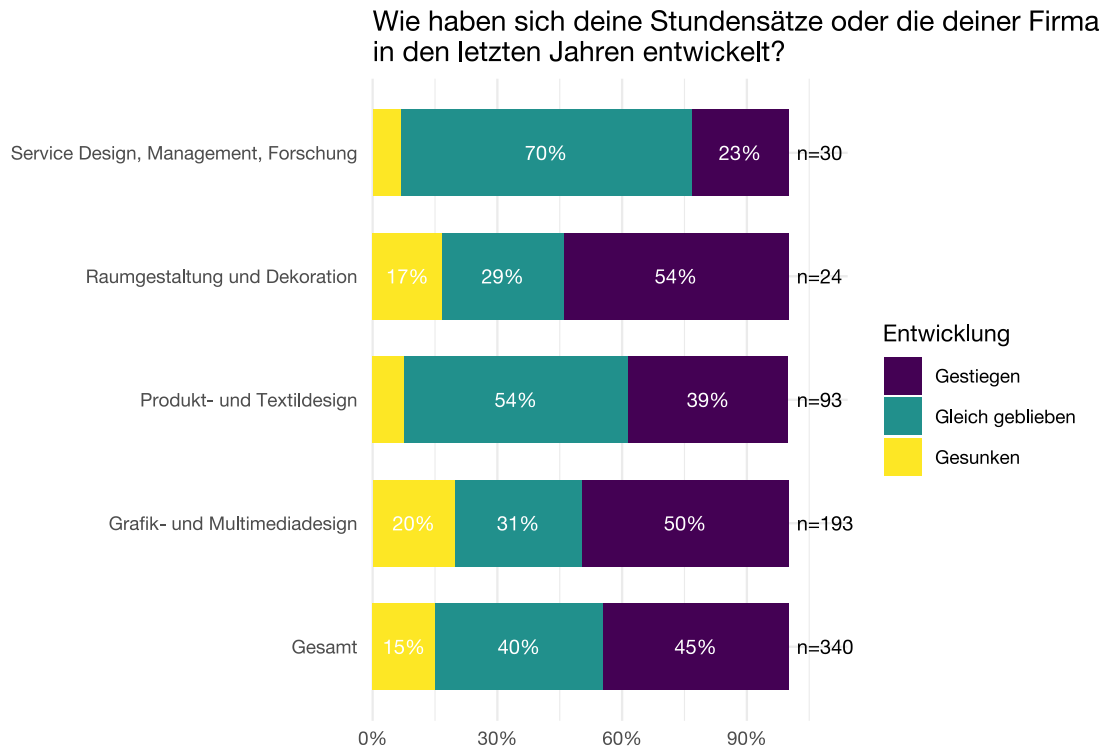
Insgesamt wünschen sich drei Viertel der Befragten Orientierung bei Stundensätzen (75%). Besonders hoch ist das Bedürfnis in den klassischen Gestaltungsberufen – Produkt-/Textildesign (82%) sowie Grafik-/Multimediasdesign (78%) – und etwas geringer bei Raumgestaltung/Dekoration (70%). Deutlich seltener äussern strategische Rollen (Service Design, Management, Forschung) diesen Bedarf (43%). Die Werte sind ungewichtet und als Stimmungsbild der Teilnehmenden zu lesen.



Jüngere Designer:innen (15–39) äussern am häufigsten den Wunsch nach Honorarempfehlungen; mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil deutlich (40–54 tiefer, 55+ am niedrigsten). Das deutet auf einen grösseren Orientierungsbedarf zu Beginn und in der Mitte der Laufbahn hin. Die Angaben sind ungewichtet; bei 55+ ist die Fallzahl klein, die Werte daher vorsichtig zu interpretieren.



Über alle Befragten berichten 45% steigende, 40% stabile und 15% sinkende Sätze. Am deutlichsten nach oben zeigen die Meldungen bei Grafik- und Multimediadesign sowie bei Raumgestaltung/Dekoration (etwa die Hälfte mit Anstiegen), während im Service Design/Management/Forschung die Sätze überwiegend konstant blieben. Produkt-/Textildesign meldet mehrheitlich stabile Sätze; Rückgänge sind hier am seltensten. Hinweis: ungewichtete Angaben, teils kleine Fallzahlen je Beruf.



Die Honorardaten zeichnen ein konsistentes Bild: Der typische pauschale Stundensatz liegt im Bereich von rund 125–135 CHF. Leistungsbezogen bewegen sich Konzeption/Entwurf, Expertise und Ausarbeitung meist um 120 CHF, operative Begleitungen tiefer. Deutlich höhere Sätze erzielen Führungs- und Strategiefunktionen (bis ~200 CHF), Praktika bilden das untere Ende.

Strukturelle Unterschiede sind klar erkennbar: Erfahrung zahlt sich aus (deutlich steigende Sätze mit den Berufsjahren). Grössere Aufträge und höhere Auftragsvolumina korrelieren mit höheren Stundensätzen. Zwischen Branchen sind die Differenzen gering; ausserhalb der Kreativbranchen liegen die Sätze leicht höher. Ein Gendergap besteht auch bei den Honoraren: Frauen geben tiefere pauschale Stundensätze an als Männer.

Nach Berufsgruppen zeigen sich erwartbare Profile: Grafik-/Multimedia-design liegt beim pauschalen Satz etwas höher als Produkt-/Textildesign; bei projektbezogenen Honoraren überschreiten Produkt-/Textildesign und Service-/Strategiebereiche häufiger die Marke von 10 000 CHF pro Auftrag. Insgesamt berichten die Befragten eher von stabilen bis steigenden Sätzen; Rückgänge sind seltener.

Bemerkenswert ist der hohe Bedarf an Orientierung: Drei Viertel möchten Honorarempfehlungen; besonders verbreitet ist dieses Bedürfnis bei jüngeren Fachpersonen und in den klassischen Designberufen.

Mit diesen Ergebnissen schliessen wir das Kapitel Honorare. Im nächsten Teil wenden wir uns der subjektiven Einschätzung der wirtschaftlichen Lage zu – also der Frage, wie Designer:innen ihre finanzielle Situation bewerten und welche Sorgen sie mit Blick auf die Zukunft äussern.

Dieses Kapitel ergänzt die Einkommens- und Honorarauswertungen um die subjektive Perspektive der Designer:innen: Wie ausreichend wird das Einkommen erlebt, als wie sicher empfindet man die Einkommenssituation, wie gross sind Zukunftssorgen – und wie ist man für die Altersvorsorge aufgestellt?

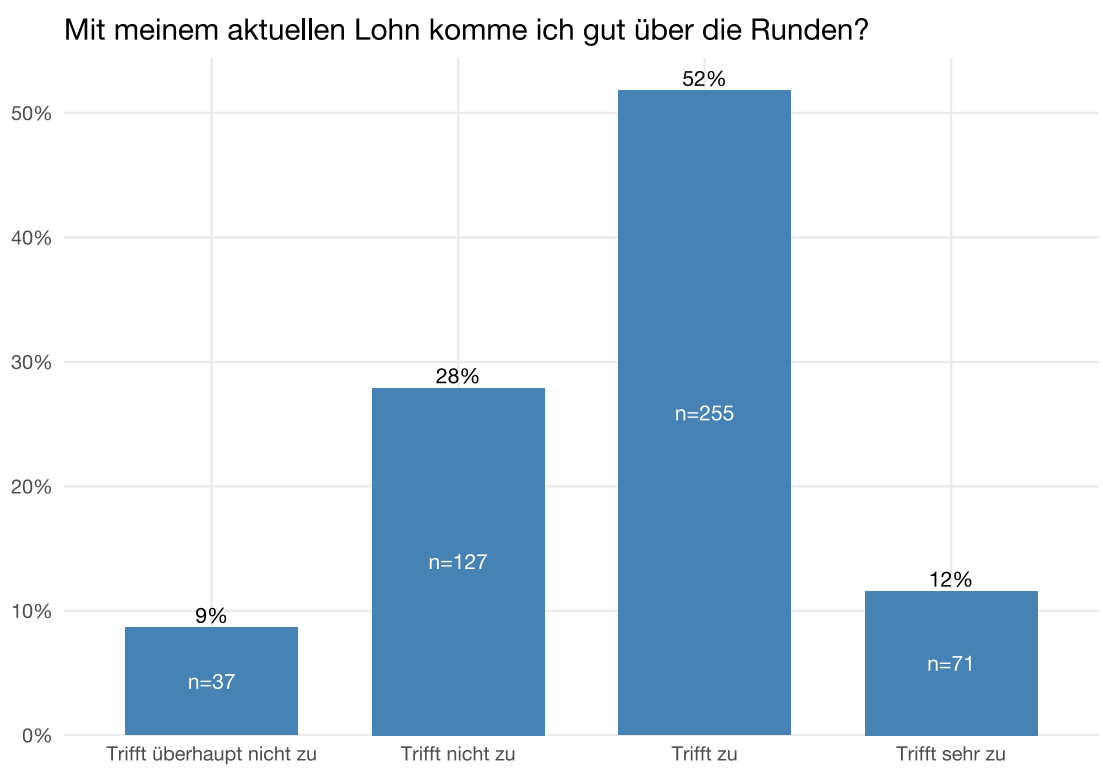
Ausgewiesen werden gewichtete Ergebnisse für die drei ISCO-Berufe (Grafik-/Multimediasdesign, Produkt-/Textildesign, Raumgestaltung/Dekoration); damit sind die Anteile näher an der Struktur der Grundgesamtheit.

Im Fokus stehen zentrale Indikatoren – ausreichendes Einkommen, finanzielle Sicherheit, Sorgen um die Zukunft und Vorsorge – ergänzt durch Hinweise zu Jobwechselabsichten. Wo es das Verständnis schärft, fliessen kurze qualitative Aussagen aus den offenen Antworten ein.

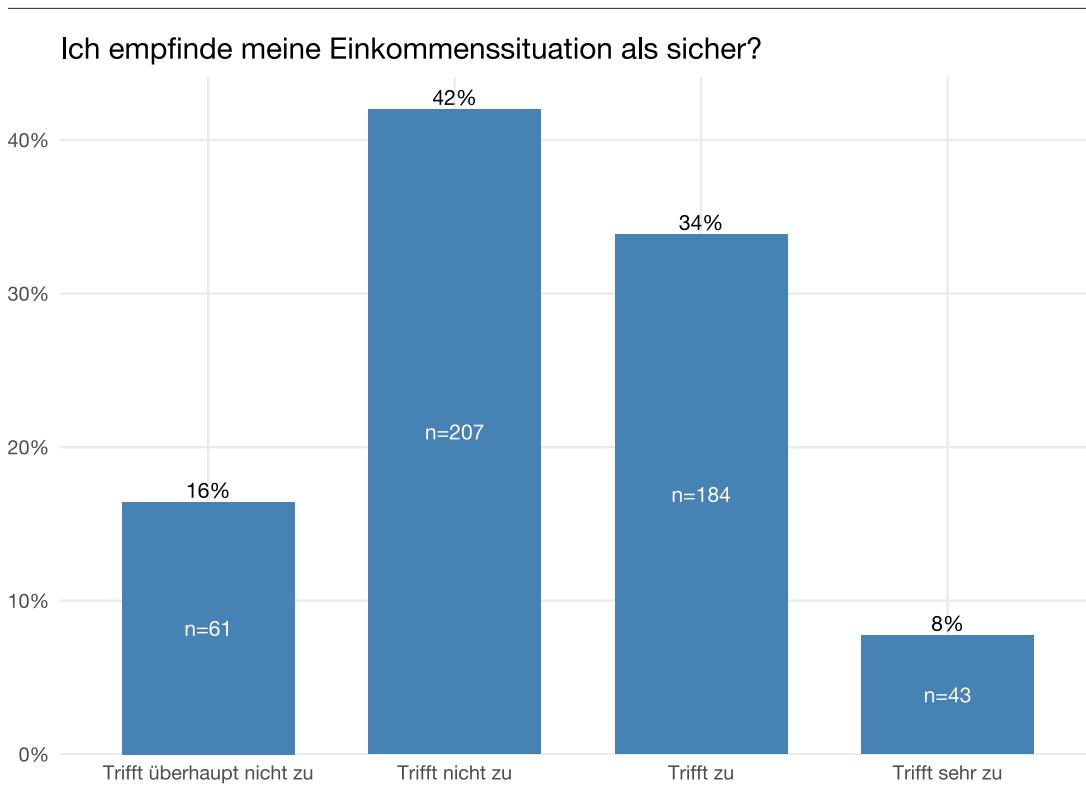
Ausreichend Einkommen

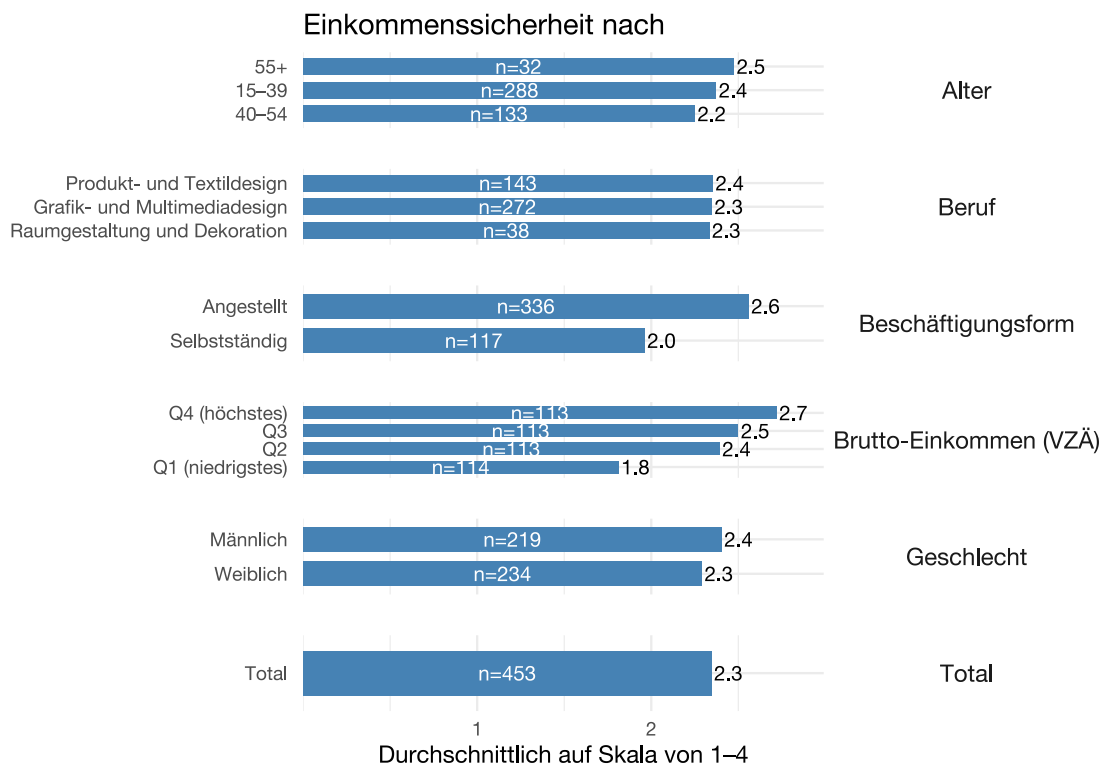
5.3.1

Einschätzungen fallen mehrheitlich positiv aus: rund zwei Drittel der Designer:innen geben an, mit dem aktuellen Lohn gut über die Runden zu kommen (davon ein kleinerer Teil „sehr gut“). Gut ein Drittel sagt hingegen, dass der Lohn nicht reicht – und etwa jede zehnte Person erlebt die Lage klar ungenügend. Das ist besorgniserregend. Rund ein Drittel der Designschaffenden kämpft mit finanziellen Engpässen.



Die Einschätzung der Einkommenssicherheit fällt kritisch aus: 58% der Designer:innen geben an, dass die Aussage „Meine Einkommenssituation ist sicher“ nicht zutrifft (davon 16% „überhaupt nicht“). Nur 42% fühlen sich (sehr) sicher, und der Anteil mit klarer Sicherheit bleibt mit 8% gering. Insgesamt deutet das auf ein fragiles Sicherheitsgefühl hin – ein Umfeld, in dem bereits moderate Auftrags- oder Beschäftigungsschwankungen spürbare Risiken bergen können.



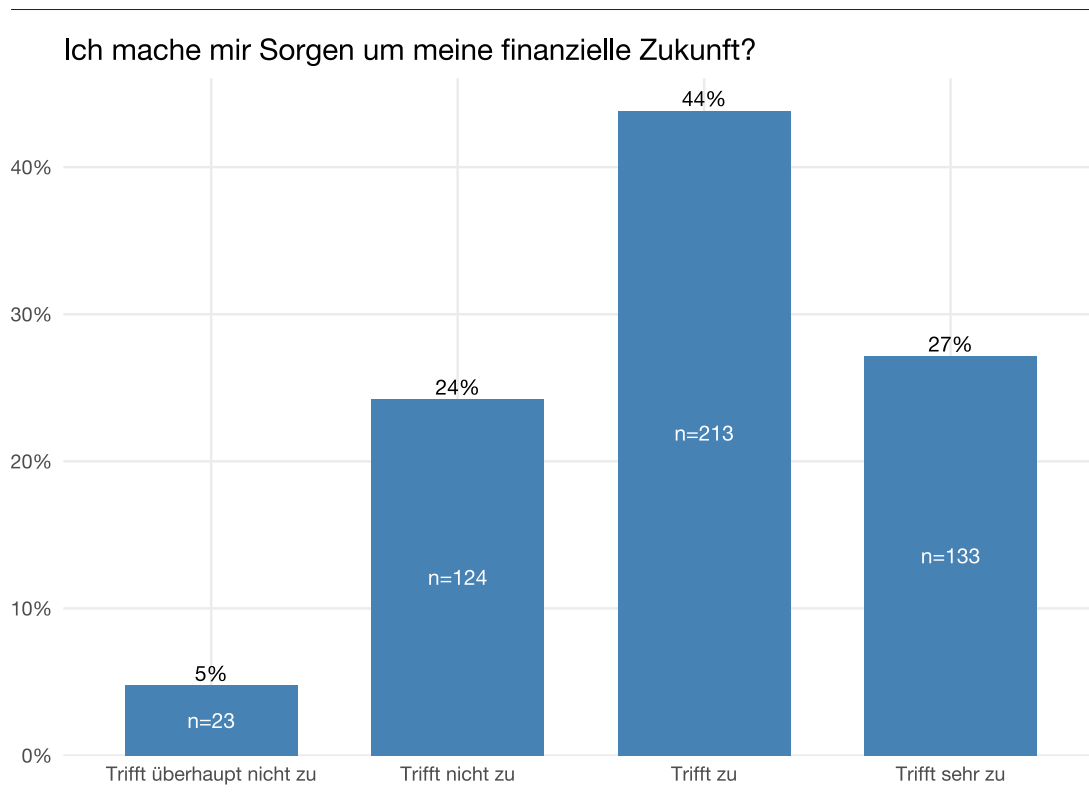


Die Abbildung zeigt Durchschnittswerte auf einer 4-Stufen-Skala (1 = trifft überhaupt nicht zu, 4 = trifft sehr zu) für die wahrgenommene Einkommenssicherheit in verschiedenen Gruppen. Über alle Designer:innen hinweg liegt der Mittelwert bei rund 2.3 – also leicht unterhalb der neutralen Mitte (2.5). Die Balken sind Gruppenmittelwerte; sie machen lediglich relative Unterschiede sichtbar.

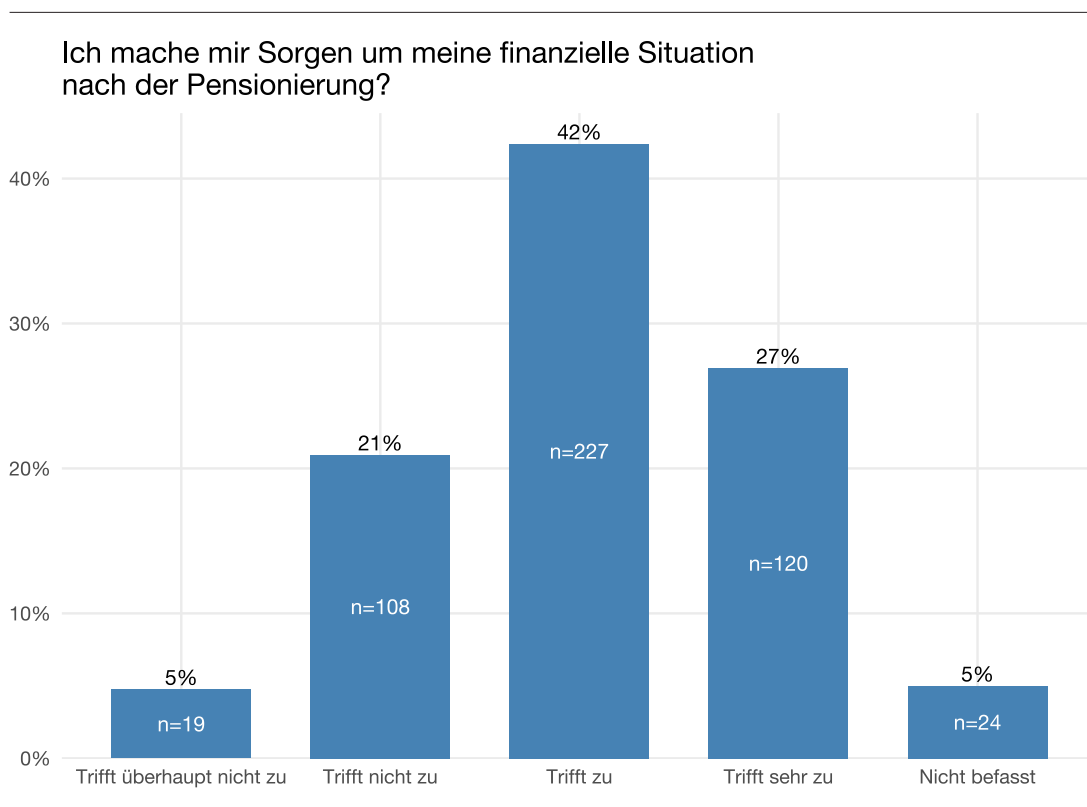
Die Einschätzungen zur Einkommenssicherheit unterscheiden sich spürbar zwischen den Subgruppen. Am deutlichsten ist der Unterschied nach Beschäftigungsform: Angestellte beurteilen ihre Situation deutlich sicherer ($\bar{x} \approx 2.6$) als Selbstständige ($\bar{x} \approx 2.0$). Ebenfalls klar verläuft der Einkommensgradient: vom untersten Einkommens-Quartil ($\bar{x} \approx 1.8$) steigen die Werte nahezu linear bis zum obersten Quartil ($\bar{x} \approx 2.7$) – höhere Einkommen gehen mit höherer wahrgenommener Sicherheit einher.

Nach Alter zeigen sich moderate Differenzen: 55+ berichten die höchste Sicherheit ($\bar{x} \approx 2.5$), 15–39 liegen knapp darunter ($\bar{x} \approx 2.4$), 40–54 am niedrigsten ($\bar{x} \approx 2.2$). Zwischen den Berufen sind die Abstände kleiner: Produkt-/Textildesign schätzt die Lage etwas sicherer ein ($\bar{x} \approx 2.4$) als Grafik/Multimedia und Raumgestaltung/Dekoration (je $\bar{x} \approx 2.3$; hier zudem kleines n). Nach Geschlecht zeigt sich ein leichter Abstand zugunsten der Männer ($\bar{x} \approx 2.4$ vs. Frauen $\bar{x} \approx 2.3$). Insgesamt bestätigen die Muster das Bild: Sicherheit ist höher bei stabileren Beschäftigungsformen und höheren Einkommen, während Selbständigkeit und niedrige Einkommenslagen mit geringerer Sicherheit einhergehen.

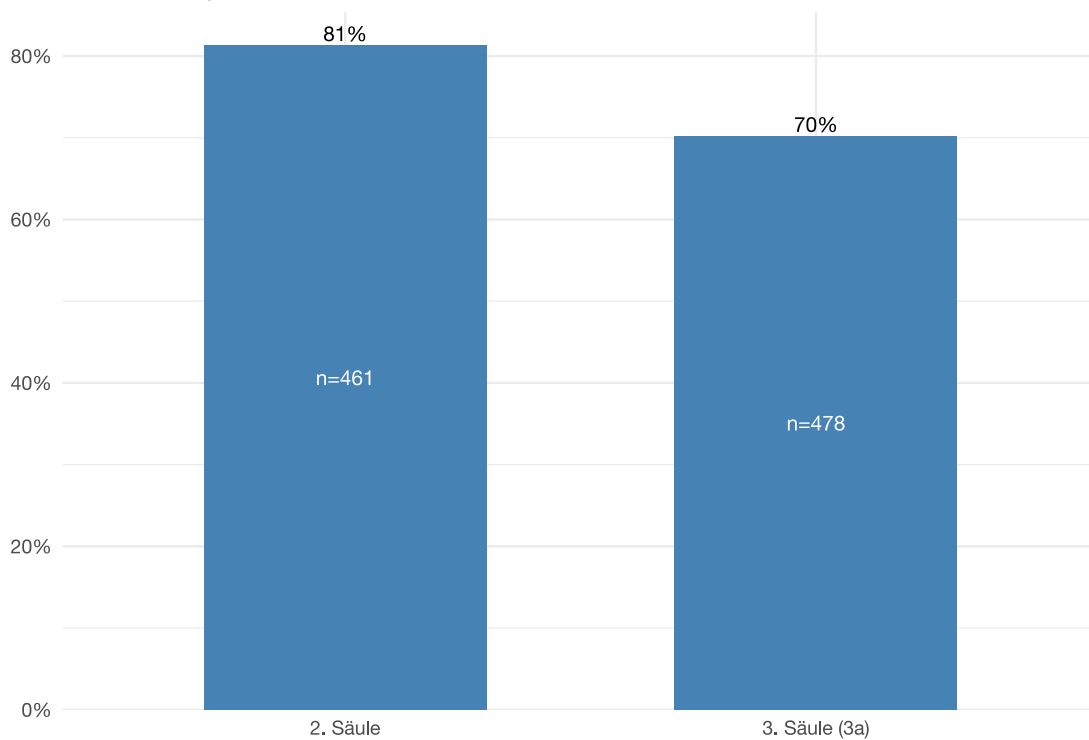
Zukunftssorgen sind weit verbreitet: Insgesamt geben 71% an, sich um ihre finanzielle Zukunft zu sorgen (davon 44% „trifft zu“ und 27% „trifft sehr zu“). 29% verneinen dies (davon 24% „trifft nicht zu“, 5% „trifft überhaupt nicht zu“). Das Ergebnis unterstreicht die zuvor beobachtete Einkommensunsicherheit und weist auf spürbare Zukunftssorgen im Feld hin.



Sorgen um die finanzielle Situation nach der Pensionierung sind ausgeprägt: Insgesamt 69% stimmen zu (davon 42% „trifft zu“ und 27% „trifft sehr zu“). Nur ein Viertel verneint dies (21% „trifft nicht zu“, 5% „trifft überhaupt nicht zu“), weitere 5% haben sich damit noch nicht befasst. Die Befunde (gewichtet, ISCO- Berufe) deuten darauf hin, dass Vorsorgefragen für viele Designer:innen ein zentraler Unsicherheitsfaktor bleiben – und teils gar noch stärker als die allgemeine Zukunftssorge.

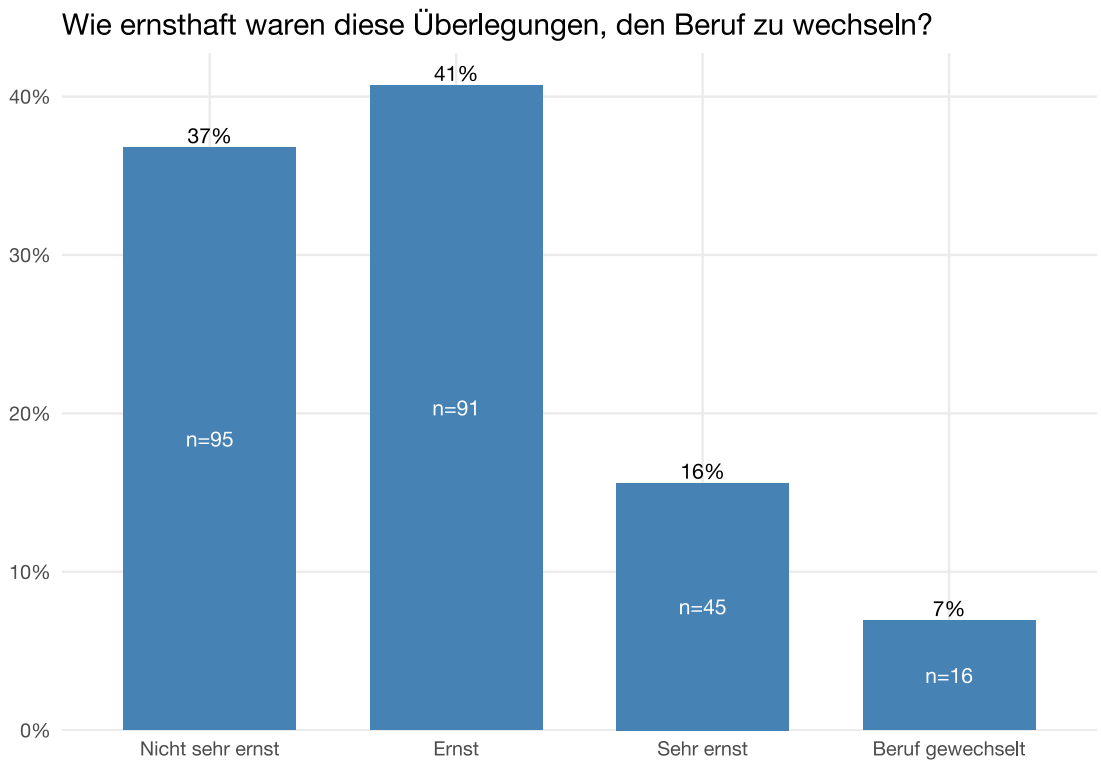


Anteil Designer:innen mit 2. und 3. Säule 2025



Von den befragten Designer:innen verfügen 81% über eine 2. Säule, und 70% zahlen in die 3. Säule (3a) ein – damit ist die berufliche Vorsorge verbreiteter als die private (Differenz: rund 11 Prozentpunkte). Die Grafik bildet nur die Abdeckung ab; zur künftigen Rentenhöhe lassen sich daraus keine Aussagen ableiten.

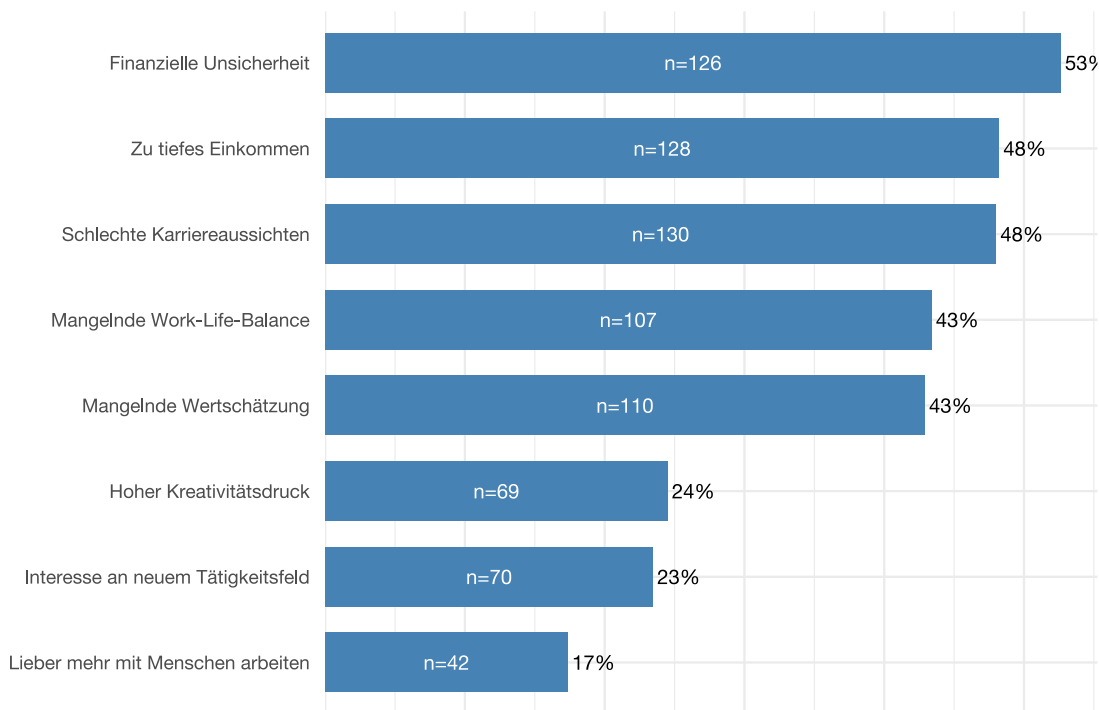
Rund die Hälfte der Befragten gab an, im Jahr 2024 über einen Berufswechsel nachgedacht zu haben. Dieses Unterkapitel betrachtet, wie ernst diese Überlegungen waren. Unterschieden wird zwischen unverbindlichen Gedankenspielen, ernsthaften Absichten und bereits vollzogenen Wechseln.



Erfasst wurde die Frage mit einer abgestuften Antwortskala: von „Nicht sehr ernst (Gedankenspiele, wenn's grad nicht so läuft)“ über „Ernst (ich habe mir mögliche Alternativen überlegt und allenfalls abgeklärt)“ bis „Sehr ernst (ich habe mir konkret überlegt, wie ich den Beruf wechseln könnte und erste Schritte/Abklärungen unternommen)“; zusätzlich gab es „Ich habe den Beruf gewechselt“.

Die Überlegungen waren mehrheitlich substanziell: 41% stuften sie als ernst ein und weitere 16% als sehr ernst – zusammen also 57%. 37% bezeichneten ihre Gedanken als nicht sehr ernst. 7% haben den Schritt bereits vollzogen und den Beruf gewechselt. Das Muster deutet auf reale Abwanderungstendenzen hin: Neben einer breiten Gruppe mit ernsthaften Absichten zeigt sich ein nicht zu vernachlässigender Anteil, der den Wechsel bereits umgesetzt hat.

Gründe für einen allfälligen Berufswechsel



Die Motive für einen möglichen Berufswechsel sind klar ökonomisch geprägt: Am häufigsten nennen die Befragten finanzielle Unsicherheit und ein als zu tief empfundenes Einkommen, dicht gefolgt von eingeschränkten Karriereperspektiven. Ebenfalls weit verbreitet sind Unzufriedenheit mit der Work-Life-Balance sowie mangelnde Wertschätzung im Arbeitsumfeld. Deutlich seltener – aber dennoch relevant – werden anhaltender Kreativitätsdruck, Interesse an einem neuen Tätigkeitsfeld oder der Wunsch, mehr mit Menschen zu arbeiten, genannt.

Die Resultate machen systematische Unterschiede sichtbar und zeigen, wo strukturelle Verbesserungen ansetzen können. Angestellte erzielen im Median höhere Einkommen als Selbständige; die Differenzen bleiben über Merkmale hinweg sichtbar. Geschlechterunterschiede sind deutlich, insbesondere bei Selbständigen. Nach Berufsfeld sind die Abstände bei Angestellten moderat, bei Selbständigen markanter; regionale Unterschiede fallen insgesamt gering aus, in der Genferseeregion sind die Einkommen tendenziell tiefer. Mit Alter und Erfahrung steigen die Werte, bei Selbständigen jedoch flacher. Ein zentraler Befund betrifft die Bildungserträge: Die höhere Berufsbildung (Höhere Fachschulen, eidg. Fachausweise) ist mit den höchsten Löhnen verbunden – der „dritte Bildungsweg“ funktioniert für den Arbeitsmarkt. Universitäre Abschlüsse liegen im Median nicht über FH-Master/Weiterbildungen; ein reiner FH-Bachelor hebt das Lohnniveau nur begrenzt im Gegensatz zu einem Abschluss auf Sekundarstufe II. Strategische Design Tätigkeiten (Service Design, Design Management, Lehre/Forschung) weisen höhere Löhne auf als die klassischen ISCO-Berufe; diese Ergebnisse sind jedoch ungewichtet und explorativ.

Die Honorardaten zeigen ein stabiles Preisband: Der pauschale Stundensatz liegt typischerweise um CHF 125–135. Nach Leistungsart (Analyse, Konzeption/Entwurf, Ausarbeitung, Umsetzung, Projektmanagement) bewegen sich die Mediane nahe beieinander; der grosse Hebel liegt in der Funktion: von Praktikum und Junior am unteren Ende bis zu Senior, Lead/Strategy/Art Direction und Geschäftsführung (bis gegen CHF 200). Erfahrung, Projektgrösse und Auftrags-/Kundenzahl gehen mit höheren Sätzen einher; Brancheneffekte sind klein, ausserhalb der Kreativbranchen leicht positiv. Ein Gendergap zeigt sich auch bei den Honoraren (Frauen mit tieferen pauschalen Sätzen). Die Mehrheit berichtet stabile bis steigende Sätze. Auffällig ist der hohe Orientierungsbedarf: Rund drei Viertel wünschen Honorarempfehlungen bzw. Kalkulationshilfen – besonders in den klassischen Gestaltungsberufen und bei Jüngeren.

Die Mehrheit der Designer:innen kommen mit ihrem Lohn zwar über die Runden, empfinden ihre Einkommenssituation aber als unsicher (Gruppenmittel klar unter der Skalenmitte). Zukunftssorgen sind weitverbreitet und Sorgen um die Altersvorsorge fallen teils noch stärker aus. Die Abdeckung der Vorsorge (2. Säule häufiger als 3a) ist zwar breit, erlaubt aber keine Aussage zur Rentenhöhe. Rund die Hälfte hat über einen Berufswechsel nachgedacht, oft ernsthaft; die Gründe sind vorwiegend ökonomisch (Unsicherheit, tiefe Löhne/Honorare, Praktika/Markteintritt, dünner Stellenmarkt), ergänzend inhaltlich (Sinn, Rolle, Arbeitsmodus) und belastungsbezogen (Stress, Vereinbarkeit). In Summe entsteht das Bild eines leistungsfähigen, aber fragil abgesicherten Feldes mit hohem Bedarf an Planbarkeit, Transparenz und fairer Preisbildung.

Die offenen Rückmeldungen verdichten sich zu einem konsistenten Muster:

unsichere Märkte, preislicher Druck und intransparente Einstiegs- sowie Vergabeprozesse treffen auf strategisch zu spät eingebundene Designrollen und hohe persönliche Belastung. Gefordert werden klare Leitplanken (faire Praktika, transparente Vergaben, Honorarempfehlungen), bessere soziale Absicherung für Selbständige und zielgerichtetes Upskilling mit verlässlichen Regeln (insbesondere bei KI und Urheber:innenthemen). Kurz: Mehr Planbarkeit, Anerkennung und Transparenz sind Hebel, um Kreativität nachhaltig in stabile Erwerbsrealitäten zu überführen.

Auch wenn die Erhebung breit gestreut wurde, handelt es sich nicht um eine Zufallsstichprobe. Die nachträgliche Gewichtung an SAKE-Randverteilungen verbessert die Nähe zur Grundgesamtheit, ersetzt aber keine probabilistische Auswahl. Einzelne Auswertungen stützen sich auf kleine Fallzahlen, und Teile des Berichts – namentlich die Honorare sowie die strategischen Designtätigkeiten – sind ungewichtet und damit explorativ zu lesen. Zudem beruhen die Angaben auf Selbstauskünften (teilweise retrospektiv), und es wurden extreme Werte vor der Analyse ausgeschlossen; die Ergebnisse bleiben deskriptiv und nicht kausal. Insgesamt zeigt sich: Mehr und regelmässige Daten, idealerweise mit probabilistischer Stichprobenanlage und konsistenten Referenzzeiträumen, würden die Aussagekraft weiter erhöhen. Trotz dieser Einschränkungen liefert die Studie erstmals eine vergleichbare Referenz für Löhne und Einkommen sowie Honorare von Schweizer Designschaffenden und liefert eine Datengrundlage für Verbände, Bildungsträger und Arbeitgebende. Mit künftigen Erhebungen lässt sich die Entwicklung im Zeitverlauf nachvollziehen und die Evidenzbasis für faire, transparente Arbeits- und Vergütungsstandards im Design weiter stärken.

Bundesamt für Kultur (BAK) (2020).

Empfehlungen zur angemessenen Entschädigung von Kulturschaffenden

URL: <https://www.bak.admin.ch/bak/de/home/themen/kultur-und-gesellschaft/fair-pay.html> (besucht am 30. 07. 2025).

– (2024).

Kulturbotschaft 2025–2028. URL: <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/86438.pdf> (besucht am 30. 07. 2025).

Danish Design Centre und Confederation of Danish Industry (2018). *Design Delivers 2018: How Design Accelerates Your Business*. Copenhagen:

Danish Design Centre. URL: <https://ddc.dk/wp-content/uploads/2021/09/Design-Delivers-How-design-accelerates-your-business.pdf> (besucht am 22. 08. 2025).

Ecoplan (2022).

Entwicklung der Saläre von Kulturschaffenden. Schlussbericht. Im Auftrag der EDK und der Konferenz der kantonalen Kulturbeauftragten (KBK) Region Ost. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK). URL: https://edudoc.ch/record/229989/files/Schlussbericht_ecoplan_Einkommensentwicklung_Kulturschaffende.pdf (besucht am 22. 08. 2025).

Weckerle, Christoph und Simon Grand (2018).

Entrepreneurial Strategies for a "Positive Economy". 3rd Creative Economies Report Switzerland 2018. Zürich: Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). URL: <https://creativeeconomies.com/wp-content/uploads/2025/02/Positive-Economy-EN-2018.pdf> (besucht am 25. 08. 2025).

Weckerle, Christoph, Roman Page und Simon Grand (2016).

Von der Kreativwirtschaft zu den Creative Economies. Kreativwirtschaftsbericht Schweiz 2016. Zürich: Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). URL: https://www.zhdk.ch/file/live/ac/acfb1879d3660d43fcce13451e448b488f741a91/03_creative-economy-report-switzerland-2016-de.pdf (besucht am 22. 08. 2025).