

Alliance contre la discrimination salariale

Allianz gegen Lohndiskriminierung

Bern, 11. Juni 2026

Lohnleichheit: Streichung der Sunset-Klausel im Gleichstellungsgesetz und Beibehaltung der Schichtzulagen in der Verordnung

Ja zur parlamentarischen Initiative Graf Maya 25.406, Nein zur Motion Schilliger 23.4139

Sehr geehrte Frau Ständerätin,
sehr geehrter Herr Ständerat,

Am 16. und 17. Juni werden Sie sich mit zwei wichtigen Vorstössen zum Thema Lohnleichheit befassen. 55 Organisationen, die sich in der Koalition gegen Lohndiskriminierung zusammengeschlossen haben, bitten Sie, die **parlamentarische Initiative Graf Maya 25.406 zu unterstützen** und die **Motion Schilliger 23.4139 abzulehnen** beziehungsweise den Minderheitsanträgen zu folgen.

Welchen Sinn hat ein Gesetz mit Verfallsdatum, wenn bereits heute klar ist, dass die betroffenen Unternehmen ihre gesetzlichen Pflichten nicht oder nur teilweise erfüllen? Die **parlamentarische Initiative Graf Maya 25.406** fordert die Streichung der Sunset-Klausel, wonach die Pflicht zu Lohnanalysen per Ende 2032 aus dem Gleichstellungsgesetz gestrichen werden soll. Diese Initiative ist entscheidend, damit die Lohnanalysepflicht nicht abgeschafft wird, bevor sie überhaupt ihre volle Wirkung entfalten konnte. Die bisherige Zwischenbilanz zeigt deutlich, dass die Unternehmen mehr Zeit benötigen.

Die erst seit sechs Jahren geltende Lohnanalysepflicht wirkte wie ein Weckruf¹ und hat in den Unternehmen ein Bewusstsein für die Problematik der Lohndiskriminierung geschaffen. Die Zwischenbilanz des Bundesrats zur Umsetzung der Artikel 13a bis 13i des GIG vom 6. Februar 2025 belegt, dass zahlreiche Unternehmen das Gesetz (noch) nicht angewendet haben. Um die Umsetzung nachhaltig zu verbessern, braucht es eine dauerhafte gesetzliche Grundlage. Das Verständnis der Funktionsweise der Analyse braucht Zeit, und es wäre falsch, auf halbem Weg stehen zu bleiben.

Der Bericht mahnt: «In diesem Zusammenhang wird die Grundsatzfrage zu entscheiden sein, ob die zeitliche Befristung der Analysepflicht aufgehoben werden soll.» Der Entscheid über diese Grundsatzfrage hängt nicht von den Ergebnissen des für Ende 2027 erwarteten Schlussberichts ab. **Mit der parlamentarischen Initiative Graf Maya hat Ihr Rat die Möglichkeit, ein klares Zeichen zu setzen: Die 2019 verabschiedete Revision des Gleichstellungsgesetzes ist sinnvoll und notwendig – und die Bemühungen zur Erreichung der Lohnleichheit müssen dauerhaft weitergeführt werden.** Lohnleichheit ist kein Zustand, der einmal erreicht und dann dauerhaft gesichert ist – nicht zuletzt deshalb, weil jährlich rund 15 Prozent der Erwerbstätigen ihre Stelle wechseln.

¹ Vgl. «Lohnleichheit auf dem Vormarsch», HR Today, 27. Mai 2020 ; vgl. die Aussagen von Marc Pieren, Mitbegründer von Comp-On, im PME-Magazin: «Die wichtigste Erkenntnis ist, dass das Gesetz wie ein Elektroschock gewirkt hat (...)» (eigene Übersetzung).

Die Pflicht zur Lohnanalyse ist zudem auch im Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen sowie in der europäischen Richtlinie 2023/970 (Entgelttransparenzrichtlinie) vorgesehen, die seit Juni dieses Jahres gilt.

Die **Motion Schilliger 23.4139** fordert, dass Schichtzulagen bei der Durchführung von Lohnanalysen von den relevanten Lohnbestandteilen ausgenommen werden sollen. Diese sind gemäss Lehre und Rechtsprechung zu Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 GIG sowie im Sozialversicherungs- und Steuerrecht jedoch integraler Bestandteil des Lohns. Wie alle anderen Lohnbestandteile müssen sie deshalb in die Lohnvergleichsanalyse einbezogen werden. Schichtzulagen bergen ein reales Risiko indirekter Lohndiskriminierung, eine Diskriminierung, die ebenso gesetzwidrig ist wie die direkte Diskriminierung. Uns sind zudem keine Daten bekannt, die die Behauptung von Herrn Schilliger stützen würden, Unternehmen würden zu Unrecht der Lohndiskriminierung beschuldigt. Die Koalition gegen Lohndiskriminierung lehnt eine Schwächung des rechtlichen Rahmens für diese Analysen entschieden ab.

Der Entscheid der WBK-S vom vergangenen März war deshalb unverständlich und widersprüchlich. Einerseits erklärte die Kommission, sie wolle die Schlussevaluation des Bundesrates Ende 2027 abwarten, bevor sich zu Änderungen am Gesetz äussert. Aus diesem Grund gab sie zwei parlamentarischen Initiativen – darunter der erwähnten Initiative Maya Graf 25.406 sowie der parlamentarischen Initiative 24.478, die eine Wiederholung der Lohnanalysen fordert – keine Folge. Gleichzeitig unterstützte sie die Motion Schilliger und offenbarte damit einen klaren Widerspruch: Wenn es um eine Stärkung des Gesetzes geht, soll abgewartet werden – wenn es um eine Schwächung geht, soll sofort gehandelt werden. Wir bitten Sie deshalb, diese widersprüchliche Haltung Ihrer Kommission zu korrigieren und **dem Antrag der Minderheit der Kommission zu folgen und die Motion Schilliger 23.4139 abzulehnen.**

Am 1. Juli feiern wir das 30-jährige Bestehen des Gleichstellungsgesetzes. Es wäre ein fatales Signal, wenn der Ständerat es ablehnen würde, dieses Gesetz dauerhaft zu sichern – und gleichzeitig einer Schwächung zustimmen würde. Die Koalition gegen Lohndiskriminierung mit ihren 55 Organisationen appelliert an Sie, sich für die Rechte der Frauen und gegen Lohndiskriminierung einzusetzen, welche Frauen im Durchschnitt monatlich 686 Franken kostet.

Wir bitten Sie deshalb, die parlamentarische Initiative Maya Graf 25.406 anzunehmen und die Motion Schilliger 23.4139 abzulehnen.

Mit freundlichen Grüssen,

Für die Koalition gegen Lohndiskriminierung



Valérie Borioli Sandoz
Leiterin Gleichstellungspolitik Travail.Suisse

Der **KOALITION GEGEN LOHNDISKRIMINIERUNG** gehören an (in alphabetischer Reihenfolge):

Alliance f
AvenirSocial
BPW Switzerland
Brava
Die Mitte Frauen
EVP Frauen Schweiz
FEM Feministische Fakultät
Femmes protestantes
FemWiss Verein Feministische Wissenschaft
Schweiz
Frauenbund Schweiz
Frauenzentrale Aargau
Frauenzentrale Bern
Frauenzentrale Glarus
Frauenzentrale St.Gallen
Frauenzentrale Zürich
Frieda – die feministische Friedensorganisation
Gleichstellung Aargau
Grüne Schweiz
Grünliberale Frauen
Hotel & Gastro Union
HR Swiss
jumpps* Fachstelle für geschlechtersensible Pädagogik
Juristinnen Schweiz
Kaufmännischer Verband
LCH Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz
LOS - Lesbenorganisation Schweiz
NGO-Koordination post Beijing Schweiz
OCST
PVB Personalverband des Bundes
Regenbogenfamilien

SBK Schweizer Berufsverband
der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner
SBLV Schweizerischer Bäuerinnen- und Landfrauenverband
SCIV Le Syndicat
SER Syndicat des enseignant·es romand·es
SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals
SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SIT Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
SP Frauen Schweiz
SSM Mediengewerkschaft
strukturELLE
SVAMV Schweiz. Verband für alleinerziehende Mütter und Väter
SVF Schweizerischer Verband für Frauenrechte
SVIN Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen
SWONET Stiftung
Syna Die Gewerkschaft
syndicom, Gewerkschaft für Medien und Kommunikation
transfair Der Personalverband
Travail.Suisse
Unia
Verband Frauenunternehmen
Verband Schweizerischer Polizei-Beamter VSPB
VPOD Verband des Personals öffentlicher Dienste
VSAO Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte
Wirtschaftsfrauen Schweiz
WyberNet Lesbisch vernetzt in Beruf, Kultur und Freizeit

Der **KOALITION GEGEN LOHNDISKRIMINIERUNG** gehören an (in alphabetischer Reihenfolge):

