

Alliance contre la discrimination salariale

Allianz gegen Lohndiskriminierung

Bern, 11. Juni 2026

Lohngleichheit: 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 Lohngleichheit 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 Lohngleichheit müssen dauerhaft weitergeführt werden.** Lohngleichheit 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. «Lohngleichheit 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	SBK Schweizer Berufsverband
AvenirSocial	der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner
BPW Switzerland	SBLV Schweizerischer Bäuerinnen- und Landfrau-
Brava	enverband
Die Mitte Frauen	SCIV Le Syndicat
EVP Frauen Schweiz	SER Syndicat des enseignant·es romand·es
FEM Feministische Fakultät	SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Femmes protestantes	SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund
FemWiss Verein Feministische Wissenschaft	SIT Syndicat interprofessionnel de travailleuses et
Schweiz	travailleurs
Frauenbund Schweiz	SP Frauen Schweiz
Frauenzentrale Aargau	SSM Mediengewerkschaft
Frauenzentrale Bern	strukturELLE
Frauenzentrale Glarus	SVAMV Schweiz. Verband für alleinerziehende Müt-
Frauenzentrale St.Gallen	ter und Väter
Frauenzentrale Zürich	SVF Schweizerischer Verband für Frauenrechte
Frieda – die feministische Friedensorganisation	SVIN Schweizerische Vereinigung der Ingenieurin-
Gleichstellung Aargau	nen
Grüne Schweiz	SWONET Stiftung
Grünliberale Frauen	Syna Die Gewerkschaft
Hotel & Gastro Union	syndicom, Gewerkschaft für Medien und Kommu-
HR Swiss	nikation
jumpps* Fachstelle für geschlechtersensible Pädä-	transfair Der Personalverband
gogik	Travail.Suisse
Juristinnen Schweiz	Unia
Kaufmännischer Verband	Verband Frauenunternehmen
LCH Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz	Verband Schweizerischer Polizei-Beamter VSPB
LOS - Lesbenorganisation Schweiz	VPOD Verband des Personals öffentlicher Dienste
NGO-Koordination post Beijing Schweiz	VSAO Schweizerischer Assistenz- und Oberärztin-
OCST	nen und -ärzte
PVB Personalverband des Bundes	Wirtschaftsfrauen Schweiz
Regenbogenfamilien	WyberNet Lesbisch vernetzt in Beruf, Kultur und
	Freizeit

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

