

Motion Pilotto Maria und Mit. über Lohnungleichheitsanalysen für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden

eröffnet am 24. März 2025

Der Kanton Luzern führt innerhalb der nächsten zwei Jahre verpflichtend für alle Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden – was in Luzern rund 4 Prozent der Unternehmen und rund 50 Prozent der Beschäftigten entspricht – eine alle vier Jahre durchzuführende Lohnungleichheitsanalyse ein. Diese soll mittels einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode, zum Beispiel mit dem vom Bund zur Verfügung gestellten Tool «Logib», vorgenommen und von einer unabhängigen, anerkannten Revisionsstelle oder einer Arbeitnehmendenvertretung (analog Bundesgesetz) überprüft werden. Die Ergebnisse sind analog der Artikel 13g, 13h und 13i des Gleichstellungsgesetzes (GIG) zu kommunizieren.

Begründung:

Der Auftrag zur Realisierung der Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Das Gleichstellungsgesetz (GIG) trat im Jahr 1996 in Kraft. Dennoch ist die Lohngleichheit in der Realität immer noch nicht umgesetzt. Dies zeigen die regelmässig vom Bundesamt für Statistik durchgeführten Analysen im Rahmen der schweizerischen Lohnstrukturerhebung, auch für den Kanton Luzern. Durchschnittlich¹ verdienen Frauen 2022 gesamtwirtschaftlich rund 18 Prozent (monatlich rund 1500 Franken) weniger als Männer. Davon ist schweizweit rund die Hälfte nicht erklärbar. Im Kanton Luzern lag dieser Anteil 2022 bei rund 7 Prozent².

Freiwillige Massnahmen, wie der sozialpartnerschaftliche Lohnungleichheitsdialog, haben nicht zum angestrebten Ziel von weniger Lohndiskriminierung geführt. Auf Bundesebene wurde deshalb 2018 entschieden, das Gleichstellungsgesetz befristet anzupassen (Art. 13a–i GIG): Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden müssen alle vier Jahre eine Lohnungleichheitsanalyse durchführen, diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen und sie gegenüber den Mitarbeitenden kommunizieren. Für fehlbare Unternehmen gibt es keine Sanktionen.

Wie die Zwischenbilanz³ des Bundesamts für Justiz im März 2025 aber zeigte: Die gesetzlich vorgeschriebene Analyse wird nur ungenügend durchgeführt. Lediglich die Hälfte der Unternehmen nimmt ihre Pflicht wahr. Begründet wird dies unter anderem mit fehlendem Problembewusstsein, fehlendem Wissen über gesetzliche Pflichten oder auch fehlenden Sanktionen. Der Kanton Luzern soll nun zum Erreichen der Lohngleichheit eine Vorbildfunktion einnehmen, wie er dies auch bei der Einführung des Frauenstimmrechts getan hat. Dafür soll er

¹ <https://www.ebg.admin.ch/de/hintergrunde-der-lohnunterschiede-zwischen-frauen-und-manner>

² <https://www.lustat.ch/monitoring/sozialindikatoren/finanzielle-situation/lohnunterschiede-zwischen-mann-und-frau-potenzielle-lohndiskriminierung>

³ <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-104390.html>

mehr Unternehmen zur Lohnvergleichsanalyse verpflichten, als dies nach Bundesgesetz vorgesehen ist. Der damit neu verbundene Aufwand für die Unternehmen mit 50 bis 100 Mitarbeitenden, alle vier Jahre eine Analyse durchzuführen und extern überprüfen zu lassen, ist in Anbetracht der bestehenden Hilfsmittel zumutbar.

Der Kanton Luzern kann bei diesen Schritten auf die Erfahrungen des Kantons Basel-Stadt zurückgreifen, der zurzeit auf Geheiss des Kantonsparlamentes und von der Regierung unterstützt ein solches kantonales Lohnvergleichsanalysegesetz (LAG) erarbeitet.

Pilotto Maria

Engler Pia, Budmiger Marcel, Meier Anja, Schuler Josef, Horat Marc, Galbraith Sofia, Muff Sara, Bühler-Häfliger Sarah, Rey Caroline, Zbinden Samuel, Koch Hannes, Heselhaus Sabine, Bolliger Roman, Irniger Barbara, Waldvogel Gian, Elmiger Elin, Bühler Milena, Brunner Simone, Fässler Peter, Ledergerber Michael