

Kantonsrat

KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom 12. Mai 2026
Kantonsratspräsidentin Widmer Reichlin Gisela

A 592 Anfrage Pilotto Maria und Mit. über Lohnungleichheit überprüfen: Welche einfachen und breit abgestützten Instrumente stehen zur Verfügung? / Gesundheits- und Sozialdepartement

Die Anfrage A 592 sowie die Motion M 409 von Maria Pilotto über Lohnungleichheitsanalysen in Unternehmen mit über 50 Mitarbeitenden werden als Paket behandelt.

Maria Pilotto ist mit der Antwort des Regierungsrates teilweise zufrieden und verlangt Diskussion.

Folgende Anträge liegen zur Motion M 409 vor: Der Regierungsrat beantragt Ablehnung. Maria Pilotto hält an ihrer Motion fest.

Maria Pilotto: Lohnungleichheit steht in der Verfassung, ob mit oder ohne dieser Motion, und dies seit 1981. Konkretisiert wurde das Ganze ziemlich genau vor 30 Jahren im eidgenössischen Gleichstellungsgesetz (GIG). 2020 wurde dieses Gesetz angepasst. Weshalb? Weil festgestellt wurde, dass wir gerade bei der Lohnungleichheit mit den bestehenden Massnahmen nicht weiterkommen. Seit sechs Jahren müssen nun Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden Lohnanalysen vorlegen und diese auch kommunizieren. Gemäss der Regierung betrifft dies im Kanton Luzern 741 Unternehmen. Das Bundesamt für Justiz (BJ) hat letztes Jahr die Wirkung dieser neuen gesetzlichen Regelung breit und wissenschaftlich fundiert untersucht. Das Fazit: Die gesetzlich vorgeschriebene Analyse wird ungenügend durchgeführt. Lediglich die Hälfte der Unternehmen nimmt ihre Pflicht wahr. Die Gründe sind fehlendes Problembewusstsein, fehlendes Wissen über die gesetzlichen Pflichten oder fehlende Sanktionen. Auf Luzern übertragen haben wir also rund 370 Unternehmen, die ihre Pflicht nicht wahrnehmen. Das sind mindestens 37 000 Mitarbeitende oder 18 000 Frauen, die sich nicht 100-prozentig sicher sein können, ob in ihrem Unternehmen gleiche Löhne für gleiche und gleichwertige Arbeit bezahlt werden. 2026 müssten wir endlich in der Lage sein, um all diesen Frauen und noch vielen mehr die Sicherheit zu geben, dass sie am Arbeitsplatz nicht diskriminiert werden. Meine Anfrage A 592 zeigt schwarz auf weiss, dass es auch für KMU niederschwellige und dennoch fundierte Möglichkeiten gibt zu überprüfen, ob sie die Lohnungleichheit einhalten oder Massnahmen ergreifen müssen. Das steht entgegen der Aussage von Regierungsrat Reto Wyss bei der Behandlung der Beteiligungsstrategie, wo gesagt wurde, dass es für KMU keine Prüfmöglichkeiten gibt. Ich bitte Sie, die Fakten und Erfahrungen in diesem Thema nicht zu negieren. Dass passiert leider bei der Lohnungleichheit zu oft. Mit der Motion M 409 hat der Kanton Luzern die Möglichkeit, eine Vorbildrolle einzunehmen, so wie er das auch bei der Einführung des Frauenstimmrechts getan hat.

Lohnungleichheit, oftmals auch nicht absichtlich, macht auch vor kleinen Unternehmen nicht Halt. Deshalb wollte selbst der mehrheitlich bürgerliche Bundesrat ursprünglich im Gesetz auch Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden erfassen. Wir haben die verfassungsmässige Pflicht, etwas gegen die Lohndiskriminierung zu unternehmen. Mit der Motion M 409 machen wir die Lohnvergleichsanalyse auch für kleine Unternehmen salonfähig. Wenn mehr Unternehmen Erfahrung darin haben, können sie sich gegenseitig besser austauschen und Hürden und Unsicherheiten können ausgeräumt werden. Diesen Weg wählt auch die Regierung im Rahmen der eidgenössischen Charta zur Lohnvergleichheit. Auch gegenüber den Arbeitnehmenden können wir mit der Motion M 409 das Zeichen verstärken: Sie haben das Anrecht darauf zu wissen, ob sie gerechte Löhne erhalten und ob ihr Unternehmen das regelmässig prüft. Ja, es gibt Lohndiskriminierung. Es gibt aber auch Instrumente, um das zu überprüfen. Die Hälfte der Unternehmen nimmt ihre Analysepflicht nicht wahr. Das dürfen wir nicht akzeptieren. Mit der Motion M 409 können wir uns zielgerichtet für mehr Lohnvergleichheit im Kanton Luzern einsetzen.

Ursula Berset: Wenn Frauen für die gleiche Arbeit und mit einem gleich gut gefüllten Rucksack an Erfahrung und Kompetenzen weniger verdienen als ihre männliche Kollegen, dann ist das ungerecht und ärgerlich – also, wenn man eine Frau ist. Solche nicht erklärbare Lohnunterschiede verstossen gegen das Gleichstellungsgesetz, sie sind also illegal. Im Kanton Luzern sind noch immer 7 Prozent der Lohnunterschiede nicht mit sachlichen Gründen erklärbar. Das muss sich ändern. Wir Grünliberalen sind überzeugt, dass Lohnvergleichheitsanalysen das richtige Instrument sind, um hier anzusetzen. Erstens: Wenn eine Analyse erstellt ist, können sich die Mitarbeiterinnen ein Bild davon machen, ob sie fair bezahlt werden von ihrer heutigen oder künftigen Arbeitgeberin. Zweitens: Wir als Gesellschaft können basierend auf Zahlen und Fakten zu den Organisationen in unserem Kanton beurteilen, wie gut es uns gelingt, diese Lohn-Diskriminierung zu reduzieren. Drittens: Wenn wir wie heute über solche Auswertungen öffentlich debattieren, ist das nicht zuletzt ein wichtiges Instrument, um die Bevölkerung, Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen weiter für das Thema zu sensibilisieren. Die Regierung lehnt die Motion von Maria Pilotto ab und führt Gründe an, die in unseren Augen schon fast zynisch wirken. Sie führt die Kosten der Umsetzung an, obwohl sie bei ihrer Antwort auf die Anfrage A 592 aufzeigt, dass die Instrumente vorhanden sind, um eine solche Analyse auf einfache Weise zu erstellen. Die Regierung lehnt die Motion ab, weil nicht zu erwarten sei, dass wenn sich Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden nicht an die Vorgaben halten, es mit der Senkung auf 50 Mitarbeitende nicht besser werde. Auch in diesem Punkt sind wir Grünliberalen ganz anderer Meinung: Wenn der Kanton Luzern für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden mit einer eigenen gesetzlichen Regelung Lohnanalysen verpflichtend macht, kann er die Umsetzung auch mit Sanktionen schützen und verbindlich einfordern. Wir Grünliberalen sind überzeugt, dass diese Motion einen wichtigen Beitrag zur Lohnvergleichheit in unserem Kanton leisten kann und werden deshalb der Erheblicherklärung zustimmen. Das nicht nur, damit wir als Kanton Luzern vorausgehen können, sondern auch, weil wir für die Arbeitgebenden in unserem Kanton etwas Gutes tun und sie sich auf diese Weise fit für die Zukunft machen können.

Monika Schnydrig: Unsere Unternehmen machen sich fit für die Zukunft. Ich bin eine Frau und erlebe keine Diskriminierung, das gilt auch für viele Frauen aus meinem Umfeld. Wenn es doch passiert, was sicher der Fall ist, aber auch in anderen Bereichen, denn auch bei Männern gibt es Diskriminierung, zeigt die Anfrage eines: Wir haben in der Schweiz genügend Instrumente. Der Bund stellt mit «Logib» ein kostenloses, wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Verfügung, und zwar nicht nur für Grossunternehmen, sondern explizit auch für KMU mit weniger als 50 Mitarbeitenden. Genau dort also, wo unsere Wirtschaft stark ist.

Zusätzlich gibt es viele private Angebote, Zertifizierungen und Beratungen. Das Angebot ist also breit zugänglich und praxistauglich. Trotzdem wird hier der Eindruck erweckt, dass es noch mehr staatliche Unterstützung, mehr Kontrolle und mehr Eingriffe braucht. Das lehnt die SVP ab. Gerade unsere KMU sind bereits heute stark belastet mit Regulierungen, Berichtspflichten, administrativem Aufwand und vielem mehr. Wer jetzt zusätzliche Kontrollen oder gar Stichproben im Beschaffungswesen einführen will, riskiert mehr Bürokratie, höhere Kosten und weniger Wettbewerbsfähigkeit. Diesbezüglich ist für die SVP wie immer klar: keine weitere staatliche Bevormundung. Wir trauen unseren KMU zu, dass sie das gut machen. Wir setzen auf einfache, bestehende Instrumente, statt neuer Bürokratie. Wir setzen auf unsere Unternehmen, insbesondere auf unsere KMU, da sie tagtäglich Verantwortung übernehmen. Deshalb sagen wir: keine zusätzlichen Kontrollen, keine neuen Programme und keine weitere Aufblähung der Verwaltung.

Nadine Koller-Felder: Auch für die FDP ist klar: gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Das ist ein Gebot der Fairness und Teil einer liberalen Ordnung, die Leistung anerkennt und Gerechtigkeit im Arbeitsmarkt ernst nimmt. Dieser Grundsatz ist auch in der Bundesverfassung verankert. Als Parlament müssen wir aber bei der Wahl der Mittel Augenmass beweisen. Die vorliegende Motion M 409 verfehlt das Mass. Deshalb lehnen wir die Motion aus folgenden Gründen ab: Wir haben bereits eine gesetzliche Regelung auf Bundesebene für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden. Die Zwischenbilanz des Bundes zeigt deutlich, dass das Problem nicht bei der Grösse der Unternehmen liegt, sondern bei der Umsetzung. Wenn wir den Kreis der betroffenen Unternehmen vergrössern, erzeugen wir nur grosse administrative Aufwände für unsere KMU, ohne eine Garantie zu haben, dass damit das Ziel der Lohngleichheit besser erreicht wird. Gerade für kleinere Unternehmen ist dieser administrative Aufwand unverhältnismässig. Zudem zeigt der Regierungsrat klar auf, dass der geforderte Zeitraum von zwei Jahren nicht haltbar ist.

Thomas Oehen: Die Mitte anerkennt das wichtige Anliegen der Lohngleichheit ausdrücklich. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist selbstverständlich und bereits heute gesetzlich verankert. Die vorgeschlagene Ausweitung der Pflicht zur Erhebung der Löhne auf Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden schafft jedoch zusätzlichen administrativen Aufwand und neue Kosten, insbesondere für KMU, ohne dass damit automatisch eine bessere Umsetzung erreicht wird. Bereits die bestehenden bundesrechtlichen Vorgaben werden heute nur teilweise umgesetzt. Aus Sicht der Mitte braucht es deshalb in erster Linie praktikable Lösungen, Sensibilisierung und eine konsequente Umsetzung des geltenden Rechts statt zusätzliche kantonale Regulierungen und Bürokratie. Die Mitte-Fraktion lehnt die Motion entsprechend dem Antrag des Regierungsrates ab.

Jasmin Ursprung: Niemand in diesem Saal stellt den Grundsatz der Lohngleichheit infrage. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist selbstverständlich und bereits heute klar in unserer Bundesverfassung verankert. Seit 2020 sind Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden verpflichtet, Lohngleichheitsanalysen durchzuführen. Der Bund hat sich dabei bewusst für diesen Schwellenwert entschieden. Es ist deshalb aus unserer Sicht nicht sinnvoll, wenn nun einzelne Kantone strengere Regeln als der Bund einführen. Wir schaffen damit einen Flickenteppich an Vorschriften, der insbesondere für Unternehmen mit Standorten in mehreren Kantonen zusätzlichen administrativen Aufwand bedeutet. Gerade Betriebe mit 50 bis 100 Mitarbeitenden verfügen oft nicht über grosse Personal- oder Rechtsabteilungen. Für sie bedeutet eine solche Analyse einen zusätzlichen Zeitaufwand, externe Beratungskosten und wiederkehrende Kontrollpflichten. Der Regierungsrat spricht von mehreren Arbeitstagen Aufwand und erheblichen zusätzlichen Kosten, sowohl für die Unternehmen wie auch für den Kanton. Wir sollten uns ehrlich fragen: Wollen wir wirklich immer neue staatliche Kontrollen

schaffen? Oder wollen wir Frauen stärken? Frauen brauchen nicht ständig neue Formulare und zusätzliche Bürokratie, sondern faire Chancen, Eigenverantwortung und das nötige Selbstbewusstsein, ihren Wert einzufordern. Gleichstellung entsteht nicht allein durch immer mehr Regulierungen, sondern auch durch eine starke Wirtschaft, gute Aufstiegsmöglichkeiten und eine Gesellschaft, in der Leistung zählt. Aus diesen Gründen lehnt die SVP-Fraktion die Motion M 409 ab. Wir wollen nicht noch mehr Bürokratie.

Hannes Koch: Die vielen Lippenbekenntnisse sind recht erstaunlich. Die SVP, FDP und die Mitte haben sich für Lohngleichheit ausgesprochen, darauf hingewiesen, dass die Forderungen nicht umgesetzt werden und wollen aber nicht konkret werden. Die aktuellen Zahlen von Lustat zeigen, dass Frauen 2024 im Kanton Luzern im Median rund 9 Prozent weniger verdienen haben als Luzerner Männer. Die Regierung weist ebenfalls darauf hin, dass im Kanton Luzern Frauen für die gleiche Arbeit und unter vergleichbaren Bedingungen monatlich 459 Franken weniger verdienen. Es ist also kein persönliches Empfinden, wie von Monika Schnydrig erklärt, sondern messbar und belegbar. Auch wenn sich die Lohnungleichheit verbessert hat, ist diese Differenz von 9 Prozent beachtlich und verlangt nach einem klaren Engagement unsererseits. Es gibt inzwischen ganz klare Fakten, die darauf hinweisen, dass die Lohnungleichheitsanalysen bei den Unternehmen tatsächlich zur Gleichstellung beitragen. Allerdings vor allem dann, wenn sie nicht nur formal durchgeführt werden, sondern mit konkreten Massnahmen verbunden werden und Konsequenzen haben. Die Evidenz stammt aus der Schweiz, europäischen Ländern sowie aus der Forschung zu Transparenz und Pay Equity. Lohnungleichheitsanalysen machen sichtbar, ob systematische Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen, in welchen Funktionen oder Lohnbändern diese auftreten und ob Unterschiede sachlich erklärbar sind. Durch Lohnungleichheitsanalysen entstehen Transparenz, verbesserte Personalprozesse und häufig die Anpassung bei Einstufungen, Beförderungen und Rekrutierungen. Die Forschung zeigt konsistent, dass Transparenz unbegründete Lohndifferenzen reduziert. Die Messung von Lustat und der Gleichstellungsbericht des Kantons Luzern zeigen, dass nach wie vor Handlungsbedarf besteht. Luzern ist ein Kanton mit vielen KMU. Es macht Sinn, dass Organisationen mit mehr als 50 Mitarbeitenden Lohnungleichheitsanalysen durchführen. Wie von der Regierung richtigerweise in ihrer Antwort erklärt, ist eine Lohnungleichheitsanalyse mit Aufwand verbunden. Sie spricht von zwei und nicht mehreren Tagen. Firmen mit einer Grösse von mehr als 50 Mitarbeitenden arbeiten bereits heute mit Analysen und Lohnvergleichen aus dem Markt. Deshalb geht es nicht um einen sehr grossen Aufwand. In der Regel haben Firmen in der besagten Grösse eine Personalabteilung, welche die Lohndaten zur Verfügung haben muss, um das Personal administrieren zu können. Der Aufwand ist mit Sicherheit überschaubar, das weiss ich aus eigener Erfahrung. Lohnungleichheitsanalysen sind wirkungsvoll und müssen verpflichtend sein. Da nach wie vor Ungerechtigkeiten vorhanden sind, gilt dies auch für Organisationen ab 50 Mitarbeitenden.

Andrea Pfäffli: Luzerner Frauen verdienen pro Monat im Schnitt nach wie vor rund 230 Franken weniger als Männer für vergleichbare Arbeit. Das entspricht rund 2760 Franken pro Jahr. Über das Erwerbsleben von rund 40 Jahren summiert sich das auf über 110 000 Franken pro betroffene Frau. Bei rund 107 000 erwerbstätigen Frauen im Kanton Luzern sprechen wir von insgesamt 12 Milliarden Franken, die den Frauen entgehen. Diesen Fakt können wir nicht einfach ignorieren. Die Regierung fokussiert sich in ihrer Stellungnahme zur Motion M 409 vor allem auf den zusätzlichen Aufwand und die Kosten der Verwaltung und der Unternehmen. Das Beseitigen von jahrzehntelang existierenden Ungleichheiten hat seinen Preis. Genauso wie die Folgen eines Nichtstuns den Preis für uns Frauen hat. Wenn es uns um die Förderung der Lohngleichheit geht, dürfen wir nicht nur die

Kosten auf Unternehmensseite sehen. Es gibt bereits bewährte Mittel, um der Lohnungleichheit zu entgegenzuwirken. Mit der vorgeschlagenen Motion können wir noch mehr Unternehmen im Kanton Luzern dazu bringen, ihre Löhne zu überprüfen und bei Bedarf Massnahmen zu ergreifen. Natürlich werden wir damit nicht jede Ungleichheit auslöschen. Aber mehr Transparenz führt dazu, dass mehr Lohnsysteme überprüft und mögliche Ungleichbehandlungen sichtbar werden. Genau darum geht es. Ich appelliere insbesondere an die Frauen dieses Rates: Gleichstellung darf uns nicht zu teuer sein. Der verfassungsmässige Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» darf nicht daran scheitern, dass Transparenz und Überprüfung Aufwand verursachen. Ich bitte alle Frauen, die Motion M 409 zu unterstützen.

Maria Pilotto: Es war die Rede davon, dass die Umsetzungszeit von zwei Jahren zu kurz sei. Der Kanton Basel-Stadt hat bereits Grundlagen zur Umsetzung erarbeitet. Zudem wurden praktikable Lösungen gefordert. Die Anfrage A 592 zeigt, wie niederschwellig die Möglichkeiten sind. Thomas Oehen hat von Sensibilisierung gesprochen. Deshalb gehe ich davon aus, dass die Mitte mein Postulat P 410 erheblich erklären wird.

Josef Schuler: Mich stört etwas an dieser Debatte. Wir als gewählte Parlamentarier haben ein Instrument, nämlich die Finanzierung dieses Staates. Wir können Einfluss nehmen und Gesetze verabschieden. Wir sprechen aber von Abschaffung und dass der Staat nicht eingreifen und seine Aufgabe wahrnehmen soll. Es ist wichtig, dass wir auch über die Finanzen der Privatwirtschaft sprechen. Unsere Aufgabe geht etwas weiter, weder nur über die Schule oder die Polizei zu diskutieren. Es geht um unser menschliches Zusammenleben. Diese Themen gehören deshalb auch dazu. Gleichberechtigung ist etwas, das uns alle angeht, ob wir bei einem Privatunternehmen arbeiten oder Entscheidungsfunktionen haben. Es betrifft uns alle.

Fabian Stadelmann: Ich habe gelernt, dass die Politik die Rahmenbedingungen vorgibt und die Wirtschaft den Rest macht.

Für den Regierungsrat spricht Gesundheits- und Sozialdirektorin Michaela Tschuor.

Michaela Tschuor: Auch unser Gremium steht für den Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ein. Dieser Grundsatz ist seit Jahrzehnten in der Bundesverfassung verankert und ein zentrales gleichstellungspolitisches Anliegen. Ebenso unbestritten ist auch, dass wir auf Bundesebene bereits heute verschiedene verbindliche gesetzliche Regelungen haben, unter anderem die Regelung, dass Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden verpflichtet sind, Lohnungleichheitsanalysen durchzuführen. Mit Hilfe von Logib, das der Bund kostenlos und niederschwellig als Analyseinstrument zur Verfügung stellt, haben auch kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden die Möglichkeit, ein Instrument anzuwenden. Unser Rat anerkennt, dass die Diskussion über Lohnungleichheit wichtig ist. Wir sind aber nicht überzeugt, dass zusätzliche kantonale Verpflichtungen für KMU der richtige Weg dazu sind. Weshalb? Kleine und mittlere Unternehmen bilden gerade im Kanton Luzern das Rückgrat unseres Wirtschaftsstandorts. Viele KMU stehen bereits heute unter erheblichem personellem, administrativem und auch wirtschaftlichem Druck. Ich hatte die Möglichkeit, mich zusammen mit dem Bau-, Umwelt und Wirtschaftsdirektor mit verschiedenen Frauen auszutauschen, die in führenden Positionen der KMU-Landschaft sind – auch über diesen Vorstoss. Dabei waren viele Frauen, die selbst grosse oder mittlere Unternehmen führen. Gerade bei den KMU gibt es vielerorts Büros, in denen vielleicht drei bis vier Personen arbeiten. Es ist nicht zielführend, dort noch mehr Administrationsaufwand zu generieren. Viel wichtiger ist es, dass diese KMU sensibilisiert sind, dass die Lohnungleichheit gilt. Ich durfte viele Unternehmerinnen Gespräche führen, die diesbezüglich sensibilisiert sind. Zusätzliche kantonale Kontroll-, Analyse- oder Pflichterstattungspflichten sieht unser Rat

daher aktuell nicht als ultima ratio und nicht als zielführend. Wir sind der Meinung, dass solche Instrumente zurückhaltend eingesetzt werden sollen. Weitere Regulierungen sind vielleicht gut gemeint, aber in der Praxis führen sie zu mehr Bürokratie und zu mehr Kosten. Wir sind überzeugt, dass man Lohnungleichheit nicht primär durch immer neue Kontrollinstrumente erreicht, sondern durch die konsequente Umsetzung derselben im Rahmen der vorhandenen Mittel. Wir möchten daher vermehrt auf Information und Sensibilisierung setzen und die bestehenden Instrumente immer wieder publik machen. Erlauben Sie mir eine persönliche Bemerkung: Der Umstand, dass an der Spitze des KMU- und Gewerbeverbands Kanton Luzern (KGL) neu eine Frau steht, stimmt mich sehr zuversichtlich, dass dem Thema der Lohnungleichheit auch in der KMU-Landschaft im Kanton Luzern zukünftig mehr Gewicht verliehen wird. In diesem bitten wir Sie, die Motion M 409 abzulehnen.