Equal Pay Day 2026

geschrieben von Dr. Corinne Saner | Februar 20, 2026

Dieses Jahr fällt der Equal Pay Day auf den 13. Februar. Dass dies ein Freitag ist, erhöht die Symbolkraft. Der equal pay day ist der „Tag der gleichen Bezahlung“ und soll vergegenwärtigen, dass Frauen im Durchschnitt noch immer weniger verdienen als Männer. Diese Ungleichheit ist illegal, existiert aber trotzdem.

Der Equal Pay Day findet jedes Jahr an einem anderen Datum statt. Nämlich dann, wenn die Frauen den durchschnittlichen Lohn des Mannes erwirtschaftet haben, den dieser bereits am 31. Dezember des Vorjahres hatte. Die Spanne zwischen dem 1. Januar und dem Equal Pay Day bezeichnet damit den Zeitraum, während dem die Frauen sozusagen gratis arbeiten. 2026 sind dies 44 Tage.

Made in USA

Der „Tag für gleiche Bezahlung“ hat seinen Ursprung in den USA. Er wurde dort 1966 vom „National Committee on Pay Equity“ (NCPE) ins Leben gerufen. Das NCPE ist ein Zusammenschluss von amerikanischen Frauen- und Bürgerrechtsorganisationen, von Gewerkschaften sowie religiösen und beruflichen Vereinigungen, der das Ziel hat, auf die ungleiche Bezahlung zwischen Männern und Frauen, insbesondere auch afroamerikanische Frauen, hinzuweisen und die Lohnkluft zu beseitigen. 1963, als in den Vereinigten Staaten der Equal Pay Act (Gesetz zur gleichen Bezahlung) unterzeichnet wurde, bekamen Frauen im Schnitt nur 59 Cent, während Männer einen Dollar erhielten.

Von Amerika nach Europa

Der Equal Pay Day findet mittlerweile in 23 europäischen Ländern statt: Unter anderem beteiligen sich Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Irland, talien, Niederlande, Österreich, Polen, Rumänien, Schweiz, Spanien,

Schweden und Tschechien.

In der Schweiz gibt es den EPD seit 2009, wo er von Business and Professional Women BPW Switzerland ins Leben gerufen wurde. Verschiedene Aktionen sollen die breite Bevölkerung für das Thema Lohngleichheit sensibilisiert. Frauen werden ermutigt, ihren Lohn besser zu verhandeln und Männer sollen erkennen, dass auch sie ein Interesse an einem gleichen Lohn für gleiche Leistung haben.

Alles, was Recht ist…
Betrachtet man ausschliesslich die gesetzlichen Grundlagen, entsteht der Eindruck, in der Schweiz sei alles in Ordnung. Die rechtliche Gleichstellung und insbesondere gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit sind seit 1981 in der Bundesverfassung verankert: in Art. 8 Abs. 3 BV. Leider hinkt die Realität dem Verfassungsgrundsatz hinterher. In der Lohnfrage ist es in den 45 Jahren seit Inkrafttreten des Verfassungsartikels noch immer nicht gelungen, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beseitigen. Angesichts der klaren gesetzlichen Grundlagen in der Verfassung und auch im Gleichstellungsgesetz ist der Lohnunterschied illegal. Doch gut Ding will Weile haben.

Langer, langsamer Weg
Das Bundesamt für Statistik (BFS) führt alle zwei Jahre eine Studie zu den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern durch. Diese stützt sich auf die Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung. Anhand einer Analyse lässt sich ermitteln, ob Frauen und Männer für gleiche Tätigkeitsprofile gleiche Löhne erhalten.

Die gute Nachricht lautet: es tut sich etwas. Die Bemühungen tragen Früchte. Während der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen 2009 erschreckende 18,9 % betrug, machte er gemäss der schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2022 noch 12 Prozent, und im Jahr 2024 noch 8,4 % aus.

Geht man ins Detail, zeigt sich Interessantes: Bei jungen Erwachsenen besteht fast Lohngleichheit, doch bei verheirateten Frauen öffnet sich die Schere. Drei Viertel der Spitzenverdiener mit Monatsgehalt über 16’000 Franken sind männlich.



Equal Pay Day – BPW Switzerland

Unterschiede nach Zivilstand, Elternschaft und Alter
Die vertiefte Analyse der Zahlen zeigt, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bei verheirateten Personen mit Kindern besonders ausgeprägt ist: Während ledige, kinderlose Frauen 1,9% weniger verdienen als ledige, kinderlose Männer, liegt die geschlechtsspezifische Lohndifferenz bei verheirateten Personen mit Kindern bei satten 21,0%!

Im mittleren und oberen Kader fallen die Löhne von Vätern um 21,4% höher aus als jene von kinderlosen Männern, wohingegen der Lohnunterschied zwischen Müttern und kinderlosen Frauen lediglich 6,6% beträgt. Es zeigt sich, dass dieser mit der Elternschaft (Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Kindern) verbundene Lohnunterschied bei Männern nach wie vor deutlich ausgeprägter ist als bei Frauen.

Im Allgemeinen steigt die Lohndifferenz mit zunehmendem Alter stetig an. Insbesondere bei verheirateten Personen ist dies zu beobachten: Verheiratete Frauen in der Altersgruppe bis und

mit 29 Jahre verdienen 6,6% weniger als verheiratete Männer der gleichen Altersgruppe, während der Unterschied in der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen bei 12,6% liegt und bei Personen ab 50 Jahren 19,7% erreicht.

Weshalb die Unterschiede?
Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der Schweiz besteht unter anderem deshalb, weil Frauen häufiger in tiefer bezahlten Branchen tätig sind, aufgrund von Familienarbeit öfter Teilzeit arbeiten, seltener Führungspositionen erreichen und «typisch weibliche» Berufe gesellschaftlich weniger anerkannt sind. Ein Teil der Lohndifferenz bleibt jedoch unerklärt. Dies nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch beim öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber. Dieser legt für die einzelnen Funktionen zwar geschlechtsneutrale Lohnklassen fest, ist dabei gegen indirekte Diskriminierung von frauenspezifischen Berufsfeldern aber nicht gefeit. Und auch die konkrete Lohneinreihung beinhaltet durch die Berücksichtigung der anrechenbaren Erfahrung Diskriminierungspotenzial.

Vor diesem Hintergrund ist der Equal Pay Day mehr als ein symbolischer Aktionstag. Er macht auf die strukturellen Ursachen der Lohnungleichheit aufmerksam – darunter die Teilzeitfalle, traditionelle Rollenbilder und weitere Faktoren, die die wirtschaftliche Gleichstellung von Frauen beeinträchtigen.

Ein volkswirtschaftliches Problem
Dass Frauen weniger verdienen als Männer ist nicht nur einfach schade für die Betroffenen. Es ist darüber hinaus auch ein volkswirtschaftliches Problem. Die schlechtere Bezahlung von Frauen, wie auch Fehlanreize bei den Steuern und fehlende bzw. zu teure Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ältere Angehörige führen dazu, dass trotz guter Ausbildung nur ein Teil der Arbeitskraft der Frauen am Arbeitsmarkt verfügbar ist. Dabei ist unsere Wirtschaft aufgrund der demografischen

Entwicklung und der restriktiven Ausländerpolitik auf dieses Arbeitskräftepotential angewiesen.

Die Kombination aus unfairer Entlöhnung, hohen Betreuungskosten und Steuerprogression führt dazu, dass sich viele Frauen für einen längeren Zeitraum ganz oder teilweise aus dem bezahlten Erwerbsleben zurückziehen.

Equal Pay Day 2026: Back to the Roots
BPW Switzerland stellt den Equal Pay Day 2026 unter das Motto «**Back to the Roots**». Damit werden die grundlegenden verfassungsrechtlichen Prinzipien der Gleichstellung stärker in den Fokus gerückt. Mit den zahlreichen, lokal von BPW Sektionen durchgeführten Aktionen hat der Tag somit noch nichts an Aktualität und Notwendigkeit eingebüsst.

Lohngleichheit mit Entwicklungspotential

geschrieben von Dr. Corinne Saner | Februar 20, 2026
Die Theorie ist bekannt: Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Sie müssen für gleichwertige Arbeit gleich entlöhnt werden. Was gut klingt und auch von der Bundesverfassung vorgeschrieben wird, entspricht aber leider noch immer nicht der Wirklichkeit: Frauen verdienen rund 14 % weniger als Männer.

Frauen verdienen im Durchschnitt noch immer weniger als Männer. Den Lohnunterschied veranschaulicht der Aktionstag «Equal Pay Day», der in diesem Jahr am 18. Februar 2023 stattfand. Das Veranstaltungsdatum variiert von Jahr zu Jahr und verdeutlicht den Lohnunterschied: Beginnen Mann und Frau am 1. Januar 2023 mit ihrer Arbeit, bekommt ein Mann ab dem 1.

Januar 2023 sein Gehalt; eine Frau arbeitet hingegen bis zum 18. Februar 2023 gratis. Dieser Zeitraum entspricht einer Lohndifferenz von 13.8 %. Im vergangenen Jahr fand der Equal Pay Day am 20. Februar 2022 statt. Damit verbesserte sich der Lohnunterschied zwar leicht, aber es besteht noch erhebliches Entwicklungspotential. Immerhin: der erste Equal Pay Day im Jahr 2009 fand erst am 15. März statt. Dies entsprach einer Lohndifferenz von 19.3 %.

Aktionstag 2023
Der nationale Aktionstag wurde von der überparteilichen Frauenorganisation alliance F und den BPW Switzerland (Business & Professional Women) organisiert. Der Schwerpunkt des diesjährigen Equal Pay Day lag auf dem Projekt «Check your Salary». Die von alliance F lancierte Plattform **www.checkyoursalary.ch** informiert prägnant zum Thema Lohn- und Chancengleichheit. Den Unternehmen wird ein einfacher und schneller Zugang zur Lohngleichheitsanalyse ermöglicht. Ziel ist, dass möglichst viele Unternehmen ihre Saläre überprüfen und ihr Engagement öffentlich bekannt machen, um eine tatsächliche Lohngleichheit zu realisieren.

Was kann die Einzelne tun?
Auch wenn es in der Verantwortung der Unternehmen liegt, die Gleichstellung am Arbeitsplatz zu fördern und umzusetzen, kann sich jede Arbeitnehmerin (und jeder Arbeitnehmer) für mehr Lohngleichheit engagieren. Auf der Website Check your Salary zeigt alliance F auf, wie frau sich für ein gleichberechtigtes Arbeitsumfeld einsetzen kann:

1. **Engagement:** Wer etwas erreichen möchte, muss Gelegenheiten zur Übernahme neuer Aufgaben, Verantwortungsbereiche und Herausforderungen nutzen und sich proaktiv dafür empfehlen. Wer seine Ideen einbringt, sich engagiert und interessiert zeigt, erhält oft auch die Chance, sich zu beweisen. Nur wer seine Komfortzone ab und zu mal verlässt, kann sich und anderen beweisen, wozu sie fähig ist.

2. **Potential erkennen und geschickt verhandeln:** Wer sein Potential kennt, steigt sicherer in Lohnverhandlungen oder Bewerbungsgespräche ein. Für letztere gilt, dass nicht alle Voraussetzungen einer Stellenausschreibung erfüllt sein müssen; in der Regel reichen rund 60 – 70 %, um zum Gespräch eingeladen zu werden. Für Lohnverhandlungen gilt, dass eine gute Vorbereitung massgeblich zum Erfolg beiträgt. Eine bessere Verhandlungsbasis kann geschaffen werden, wenn die branchenüblichen Löhne (beider Geschlechter) bekannt sind. Hier hilft der Lohnrechner (www.lohnrechner.ch).
3. **Solidarität unter Frauen:** alliance F und BPW Switzerland machen es vor: Sich gemeinsam für die eigene Sache einzusetzen macht stark! Es ist wichtig, dass sich Frauen gegenseitig den Rücken stärken und gemeinsam gegen geschlechterspezifische Rollenstereotypen im Arbeitsalltag ankämpfen. Gegen Vorurteile und Schubladisierungen kann gemeinsam erfolgreicher vorgegangen werden.

Verfassungsrechtlicher Anspruch auf Lohngleichheit

Der nach wie vor bestehende Lohnunterschied ist umso störender, als ein verfassungsrechtlicher Anspruch und ein einklagbares Recht auf Lohngleichheit besteht (Art. 8 Abs. 3 BV). Der Anspruch besteht sowohl gegenüber öffentlichen als auch privaten Arbeitgebern. Konkretisiert wird der Anspruch im am 1. Juli 1996 in Kraft getretenen Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz).

Das Lohngleichheitsgebot ist verletzt, wenn jemand beim gleichen Arbeitgeber für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit aufgrund des Geschlechts unterschiedlich entlöhnt wird. In der Regel ergeben sich geschlechtsbezogene Lohnunterschiede durch

- die generelle Einstufung einer bestimmten Funktion im Rahmen eines Lohnsystems oder
- aufgrund der konkreten Entlöhnung einer bestimmten

Person im Vergleich zu einer Person des anderen Geschlechts (in derselben oder einer gleichwertigen Funktion).

In der Praxis problematisch ist die generell tiefere Einstufung von typischen Frauenberufen im Vergleich zu typischen Männerberufen. Im Hinblick auf den akuten Fachkräftemängel muss die generell tiefere Einstufung von Berufen mit typischerweise hohem Frauenanteil – wie es häufig im Gesundheitswesen oder in Lehrberufen auf Primarschulstufe vorkommt – überprüft und die entsprechenden Lohnstrukturen angepasst werden.

Indirekte Diskriminierung

Ebenso bedeutsam für den noch immer herrschenden Lohnunterschied ist die indirekte Diskriminierung. Eine solche liegt vor, wenn für die Einreihung der Arbeit oder Funktion in ein Lohnsystem grundsätzlich neutrale Kriterien verwendet werden, diese aber auf wesentlich mehr Frauen als Männer eine benachteiligende Auswirkung hat. Sieht ein Betrieb oder eine öffentliche Verwaltung beispielsweise vor, dass für Angestellte mit einem Arbeitspensum von weniger als 80 % oder generell Teilzeitarbeitende keine Aufstiegsmöglichkeiten bestehen und Teilzeitarbeit (mit einem Pensum von unter 80 %) vorwiegend von Frauen ausgeführt wird, liegt eine indirekte Diskriminierung von Frauen vor.

Zu den nur scheinbar neutralen Kriterien zählen die Ausbildung, das Alter, das Dienstalter, der Anstellungsbeginn, die Qualifikation oder die berufliche Erfahrung. Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit insbesondere im Zusammenhang mit der Gründung einer Familie häufiger unterbrechen als Männer, werden durch die Anwendung dieser Kriterien öfter benachteiligt.

Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes

Der Bundesrat möchte die Gleichstellung der Geschlechter gezielt fördern und hat deshalb im April 2021 die

Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet (ZV Info berichtete in der Ausgabe Juni 2021). Ziel ist, die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor zu beseitigen. Der Bundesrat erachtet gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit als wichtigen Faktor, damit Frauen in den Arbeitsmarkt einsteigen, dort verbleiben und nach einem allfälligen Mutterschaftsurlaub wiedereinsteigen. Die Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen steht im Fokus.

Der Bund stellt den Unternehmen hierfür ein Standard-Analyse-Tool (Logib) zur Verfügung. Unternehmen können damit selbst eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Beschäftigt ein Unternehmen mehr als 100 Mitarbeitende, ist es gemäss Gleichstellungsgesetz zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet (Art. 13a ff. Gleichstellungsgesetz).

Lohngleichheit in Bundesverwaltung gewährleistet

Die öffentliche Hand hat bei der Förderung der beruflichen Gleichstellung Vorbildfunktion und die Bundesverwaltung geht mit gutem Beispiel voran. Die von einer unabhängigen Stelle überprüfte Lohngleichheitsanalyse im Jahr 2022 hat gezeigt, dass in der Bundesverwaltung die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Im Jahr 2016 wurde zudem die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor lanciert. Bis heute wurde sie von 17 Kantonen, 131 Gemeinden und vom Bund unterzeichnet. Seit 2019 haben überdies staatsnahe Betriebe und Unternehmen mit öffentlichem Auftrag die Möglichkeit, der Charta ebenfalls beizutreten. Stand heute wurde sie von 94 Betrieben unterzeichnet.

Die unterzeichnenden öffentlichen Verwaltungen und Betriebe haben ihr Engagement zur Umsetzung der Lohngleichheit intensiviert. Die detaillierten Bestrebungen der einzelnen Kantone, Städte, Gemeinden und Unternehmen können in der auf der Web-

site Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann abrufbaren Broschüre «Auf dem Weg zur Lohngleichheit» nachgelesen werden.