Seismo

Swiss Journal of Sociology, 52 (2), 2026, 205–229

Alltagswissen der Schweizer Bevölkerung zu Lohngleichheit: radikal, gut informiert und vielfältig

Lucia M. Lanfranconi* und Gesine Fuchs**

Zusammenfassung: Basierend auf einer repräsentativen Umfrage unter der Schweizer Erwerbsbevölkerung zeigen wir, welche Personengruppen welche Massnahmen für mehr Lohngleichheit vorschlagen. Deskriptive, Inhalts- und Diskursanalysen machen deutlich, dass die Bevölkerung klare Vorstellungen zur Beseitigung der Lohnungleichheit hat und teils weitreichende Massnahmen fordert. Gegner*innen sind selten, meist männlich, mittel gebildet und in höheren Führungspositionen.

Schlüsselwörter: Lohngleichheit, Gleichstellung der Geschlechter, Bevölkerungsbefragung, Alltagswissen, Schweiz

Everyday Knowledge of the Swiss Population on Equal Pay: Radical, Well Informed, and Diverse

Abstract: Based on a representative survey of the Swiss working population, we show which groups propose which measures to achieve equal pay. Descriptive, content, and discourse analyses reveal that people have clear ideas on how to reduce wage inequality and often support far-reaching measures. Opponents of equal pay policies are rare and are more likely to be men with medium levels of education and higher management positions.

Keywords: Equal pay, gender equality, population survey, everyday knowledge, Switzerland

Le savoir quotidien de la population suisse en matière d'égalité salariale: radical, bien informé et diversifié

Résumé: Sur la base d'un sondage représentatif de la population active suisse, nous montrons quels groupes proposent quelles mesures en faveur de l'égalité salariale. Des analyses descriptives, de contenu et du discours montrent que la population a des idées claires sur la manière de réduire les inégalités salariales et soutient souvent des mesures ambitieuses. Les opposant·e·s sont rares; il s'agit plus souvent d'hommes ayant un niveau de formation moyen et occupant des fonctions dirigeantes.

Mots-clés: Égalité salariale, égalité de genres, enquête auprès de la population, savoir quotidien, Suisse

* Berner Fachhochschule – Soziale Arbeit, https://orcid.org/0000-0002-5997-7698, lucia.lanfranconi@bfh.ch.

** Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, https://orcid.org/0000-0003-3543-1508, gesine.fuchs@hslu.ch.

DOI 10.26034/cm.sjs.2026.8426
© 2026. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 License. (CC BY-NC-ND 4.0)

1 Einleitung

Wird über die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweizer Öffentlichkeit gesprochen, so sind Lohngleichheit und Lohndiskriminierung die am häufigsten, aber auch am kontroversesten diskutierten Aspekte. In den Medien und den öffentlichen Debatten kommen dazu überwiegend staatliche Akteur*innen und zivilgesellschaftliche Organisationen sowie Unternehmen zu Wort (Fuchs, 2018, pp. 130–141). Deren Standpunkte lassen sich meist zwei stabilen Koalitionen und Grundüberzeugungen zuordnen, die entweder für oder gegen eine strengere staatliche Regulierung als bisher eintreten (Fuchs, 2018, pp. 130–141; Lanfranconi, 2014, pp. 9–13).

Lanfranconi (2012; 2014) identifiziert auf der einen Seite einen „Wirtschaftsnutzendiskurs", der sich für freiwillige, unternehmensnahe Gleichstellungsmassnahmen zum Nutzen für die Wirtschaft einsetzt und auf der anderen Seite einen „Diskriminierungsbehebungsdiskurs", der grundrechtlich argumentiert und sich klar für mehr staatliche und verbindliche Massnahmen (wie etwa Lohnkontrollen mit Sanktionen) einsetzt. Zu diesem wichtigen Thema gibt es kaum Wissen über Meinungen und Einstellungen in der Bevölkerung.

Das Bundesamt für Statistik (BFS, 2026) beziffert den Unterschied des Medianlohns von Frauen (6666.–) zum Medianlohn von Männern (7276.–) für das Jahr 2024 auf 8.38% (als Mittelwert ausgegeben beträgt der Lohnunterschied 2024 16.2 Prozent). Es erachtet davon 51.8% als erklärbar, d.h. durch Unterschiede in Ausbildung, Dienstalter, Erfahrung, beruflicher Stellung oder Komplexität des Aufgabenbereichs, 48.2% dagegen sind gemäss BFS nicht erklärbar und könnten potenziell auf Lohndiskriminierung zurückzuführen sein (und hier gab es im Vergleich zu den Daten von 2022 einen Anstieg um 3 Prozentpunkte; BFS, 2026; 2024).

Der schweizerische Sozialstaat besteht aus einer spezifischen Mischung aus konservativen und liberalen Elementen (vgl. Häusermann & Bürgisser, 2021, pp. 933–934). Viele Institutionen sind noch auf das männlicher Ernährermodell zugeschnitten, etwa die obligatorische private Alterssicherung oder das Steuersystem, so dass die Diagnose des *structural lags*, also der Diskrepanz zwischen Institutionen sozialer Sicherung und tatsächlichen Verhältnissen, noch immer zutrifft (Baumgartner, 2008, pp. 302–304). Im internationalen Vergleich sind öffentliche Investitionen in Kinderbetreuung gering, Kosten hoch und die Verfügbarkeit häufig schlecht (Häusermann & Bürgisser, 2021, pp. 938–945). Gleichzeitig leben die meisten Familien ein modernisiertes Anderthalbverdiener-Modell. Die Erwerbsquote von Müttern liegt sehr hoch zwischen 80% und 84%, vorwiegend in Teilzeit.

Seit 1996 ist das schweizerische Gleichstellungsgesetz in Kraft, welches Geschlechterdiskriminierung im Erwerbsleben verbietet. Während es auch sogenannte Geschlechterdiskriminierungen „vor dem Markt" gibt, wie geschlechtsspezifische Sozialisation, die Zuweisung von Betreuungsarbeit oder fehlende Kinderbetreuung, greift das schweizerische Gleichstellungsgesetz, nur in Bezug auf sogenannte

Diskriminierungen „auf dem Markt", konkret Diskriminierung z. B. bei Lohn, Beförderung oder Aufgabenzuteilung.

Über Erfahrungen und Einschätzungen der Bevölkerung zur Gleichstellung der Geschlechter und insbesondere zur Lohngleichheit ist bisher kaum etwas bekannt. Auswertungen des Schweizer Haushalts-Panels zeigen Trends zu egalitäreren Einstellungen bezüglich der sozialen Rollen von Frauen, während es gleichzeitig eine Skepsis gegenüber Massnahmen zur Frauenförderung gibt, besonders bei jüngeren Personen (Bornatici et al., 2021). Schon vor einigen Jahren deuteten qualitative Befragungen in einzelnen Unternehmen darauf hin, dass sich Führungspersonen oft weniger „staatliches Einmischen" in Fragen Lohn- und Chancengleichheit wünschen, der Rest der Belegschaft dieses jedoch generell befürworten (Lanfranconi, 2014, p. 339).

Thematisch spezifischere repräsentative Untersuchungen sind nicht bekannt: Welche Abhilfen von Diskriminierung und Massnahmen für mehr Lohn- und Chancengleichheit werden von erwerbstätigen Personen in der Schweiz bevorzugt oder selbst vorgeschlagen? Favorisieren sie eher freiwillige, unternehmensnahe oder staatliche, verbindliche Massnahmen?

Der Artikel schliesst diese Lücke anhand von Resultaten der ersten repräsentativen Umfrage unter der Erwerbsbevölkerung, die im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, durchgeführt wurde (Fuchs et al., 2018). Er leistet einen empirischen Beitrag zur politischen Debatte und liefert wissenschaftliche Erkenntnisse zum Alltagswissen über Massnahmen für mehr Lohngleichheit. Dies ist für die Implementation gleichstellungspolitischer Instrumente praxisrelevant.

Methodologisch analysieren wir eine Kombination geschlossener und offener Fragen, um bessere Erkenntnisse über das Alltagswissen grösserer Gruppen zu gewinnen. Konkret haben wir neben einer deskriptiv-statistischen Auswertung auch offene Fragen kodiert und inhalts- und diskursanalytisch ausgewertet. Die zentralen Forschungsfragen lauten:

- Welche politischen, gesellschaftlichen und unternehmerischen Massnahmen zur geschlechtsspezifischen Lohngleichheit werden von der Schweizer Erwerbsbevölkerung vorgeschlagen? (Inhaltsanalyse)
- Welches Alltagswissen ist bezüglich Massnahmen für mehr Lohngleichheit vorhanden? Wer soll nach der Meinung der Erwerbstätigen was tun? Welche Argumente werden dazu wie (Rhetoriken) vorgebracht? (Diskursanalyse)
- Wie unterscheiden sich soziodemografische Gruppen (nach Geschlecht, Bildungsstand und Position im Unternehmen) in ihren Aussagen und Meinungen zu Massnahmen für mehr Lohngleichheit? (deskriptiv-statistische Analyse)

Die Analysen zeigen *erstens*, dass sich ein überwältigend grosser Anteil der Befragten für mehr staatliche Aktivitäten und Massnahmen ausspricht. Dies ist für ein

konservativ-liberales Wohlfahrtsregime wie die Schweiz, in dem der sozialstaatliche Wandel langsam und diskontinuierlich verläuft, ein bemerkenswerter Befund.

Zweitens haben sich fast 60 % der Befragten in einer kurzen Umfrage zur offenen Frage, was für mehr Lohngleichheit getan werden müsste, spontan geäussert. Daraus lässt sich schliessen, dass bei vielen bereits Meinungen, Ideen und Erklärungen zum Thema bestehen und Lohngleichheit für die Bevölkerung ein relevantes Thema ist. Dieses Alltagswissen umfasst strukturelle, organisationale und individuelle Massnahmen zur Bekämpfung von Lohnungleichheit, zu denen vielfältige, auch radikale Vorschläge formuliert werden.

Drittens lassen sich auch die Argumente und Erklärungsmuster von Gleichstellungsgegnern (und den wenigen -gegnerinnen) genauer erfassen. Wir stellen dabei fest, dass im Alltagswissen der Bevölkerung das Argument der Wirtschaftsfreiheit nur marginal vorhanden ist.

Im Folgenden stellen wir die Debattenverläufe zur Lohngleichheit in der Schweiz dar und zeigen, welche Ergebnisse diese in der politischen und rechtlichen Regulierung hatten, zudem werden wenige Befunde aus der internationalen Literatur zur Wirksamkeit von politischen Reformen zu mehr Lohntransparenz diskutiert. Wir diskutieren die methodologische Umsetzung und präsentieren dann die zentralen Ergebnisse der Umfrage und analysieren das Alltagswissen zu staatlichen Massnahmen. In den abschliessenden Kapiteln diskutieren wir die Ergebnisse und betten diese in aktuelle politische und wissenschaftliche Debatten ein.

2 Lohngleichheit

2.1 Debatten zur Lohngleichheit in der Schweiz

Bemühungen zur (Lohn)gleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben haben in der Schweiz eine lange Tradition; 1919 scheiterte ein entsprechendes Gesetz nur knapp (vgl. Gerber, 2021). Die entsprechenden ILO-Konventionen wurden erst 1961 (No. 111) und 1971 (No. 100) von der Schweiz ratifiziert.[1]

Seit 1981 hat das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche und gleichwertige Arbeit Verfassungsrang.[2] Zur Konkretisierung der Gleichstellung im Erwerbsleben und um Rechtsansprüche zu realisieren, ist eine gesetzliche Konkretisierung nötig. Ein solches Gleichstellungsgesetz wurde mit parlamentarischen Initiativen 1983 und 1984 angestossen. Bundesrätliche Berichte zur Lohndiskriminierung und nicht zuletzt der erste Frauenstreik 1991 verliehen dem Anliegen Nachdruck.

1 Vgl. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102861 (26.06.2026).

2 Art. 8 Abs. 3 neue Bundesverfassung: „Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit."

Abbildung 1 Übersicht zu Debatten und politischen Massnahmen zur Lohngleichheit in der Schweiz: 1980–2030

Quelle: Eigene Darstellung. GlG – Gleichstellungsgesetz.

Seit 1996 ist das Gleichstellungsgesetz (GlG) in Kraft, das die direkte und indirekte Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei unselbstständigen Arbeitsverhältnissen verbietet, und zwar bei Anstellung, Lohn, Beförderung, Aufgabenzuteilung und Entlassung (vgl. Fuchs, 2013; Lanfranconi, 2014). Das GlG erleichtert die Beweislast und ermöglicht Verbandsklagen. Forderungen nach einer staatlichen Antidiskriminierungsstelle mit Kontrollbefugnissen und Sanktionsmöglichkeiten konnten sich schon damals nicht durchsetzen. Trotz vieler Klagehemnissen sind im internationalen Vergleich Beweislasterleichterung, die Möglichkeit der Verbandsklage sowie der Einsatz von Lohngutachten in Gerichtsverfahren förderliche Aspekte in Gerichtsprozessen (Fuchs, 2013; Lanfranconi, 2014).

Seit 2004 wird im öffentlichen Beschaffungswesen aktiv geprüft, ob Unternehmen den Grundsatz der Lohngleichheit einhalten. Bereits davor durften, gemäss Beschaffungsgesetz, öffentliche Aufträge nur an Firmen vergeben werden, die Lohngleichheit garantieren. 2004 wurde dafür ein praxistaugliches Instrument entwickelt und getestet: LOGIB. Seit 2006 stellt das EBG Unternehmen das Tool kostenlos zur Verfügung, damit diese ihre Löhne selbst überprüfen können (Lanfranconi et al., 2024).

LOGIB unterscheidet zwischen erklärbaren Lohnunterschieden (z. B. Ausbildung, Anforderungsniveau, berufliche Stellung) und nicht erklärbaren Unterschieden, die auf Geschlechterdiskriminierung hindeuten können. Das Tool berücksichtigt eine überschaubare Anzahl Variablen, um es praxistauglich zu halten. Es gibt jedoch immer wieder Diskussionen darüber, welche (zusätzlichen) Variablen berücksichtigt werden sollen. Studien zeigen aber, dass LOGIB dem aktuellen Stand der Forschung entspricht und zusätzliche Variablen hohen Erhebungsaufwand und ein Diskriminierungspotenzial bergen würden (Felfe et al., 2015; Pärli & Oberhausser, 2019). Die Kontrollen im Beschaffungswesen wurden mehrfach für alle Staatsebenen evaluiert (Gajta et al., 2023).

Eine umfassende Evaluation des Gleichstellungsgesetzes von 2005 (Bundesrat, 2006) zeigte damals grosse Lücken beim Diskriminierungsschutz und diverse Klagehemmnisse auf. Seither wurden immer wieder Lohnkontrollen gefordert, doch politisch wurden deliberative Instrumente im Einklang mit dem „Wirtschaftsnutzendiskurs“ (Lanfranconi, 2012; 2014; Lanfranconi & Valarino, 2014)

eingesetzt, wie der sogenannte „Lohngleichheitsdialog" (2009–2014) zwischen den Sozialpartner*innen und dem Bund. Auf freiwilliger Basis überprüften die beteiligten Unternehmen oder Verwaltungen gemeinsam mit einer Vertretung der Arbeitnehmenden, ob die Löhne dem Grundsatz der Lohngleichheit entsprechen. Das Projekt wurde als „Engagement Lohngleichheit" (2015–2023) weitergeführt. Insgesamt hatten nur 50 Organisationen teilgenommen (ELEP, 2024), weit hinter dem Ziel von 100 Unternehmen in vier Jahren.

Dieser freiwillige Weg wurde daher als „gescheitert" bezeichnet (von Witzleben, 2014). Der Ruf nach verbindlichen Durchsetzungsmassnahmen wurde wieder laut. Doch 2016 lancierte der Bundesrat die Charta der Lohngleichheit. Diesmal sollten Bund, Kantone, Gemeinden und staatsnahe Betriebe motiviert werden, sich für Lohngleichheit intern, sowie im Beschaffungs- und Subventionswesen einzusetzen. Bis Mitte 2025 unterzeichneten 166 Behörden (Bund, Kantone, Gemeinden) und 113 staatsnahe Betriebe die Charta (EBG, 2025).

Die Daten des vorliegenden Artikels stammen aus einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung, welche 2018 durchgeführt wurde. Nach deren Durchführung debattierte und beschloss das Parlament eine Revision des Gleichstellungsgesetzes (GlG; SR 151.1) später im Jahr. Seit Inkrafttreten der neuen Bestimmungen (Art. 13a-13i GlG) am 1. Juli 2020 sind Arbeitgebende mit mindestens 100 Angestellten verpflichtet, eine Lohnanalyse mit einem anerkannten Tool durchzuführen, diese von einer Revisor*in prüfen zu lassen und ihren Mitarbeitenden die Ergebnisse zu berichten. Nur wer ein negatives Ergebnis hat, muss die Analyse nach vier Jahren wiederholen. Sanktionen sind weiter nicht vorgesehen, sondern es wird – auch hier – auf die Selbstregulierung der Wirtschaft gesetzt (ausführlich Lanfranconi et al., 2024; Voloder, 2022).

Die 2024 durchgeführte Zwischenbilanz zur Umsetzung dieser neuen Bestimmung – basierend auf einer breiten Methodentriangulation und einer Vollerhebung bei allen rund 6 000 betroffenen Betrieben und Organisationen – zeigt, dass sich rund die Hälfte davon nicht an diese halten (Lanfranconi et al., 2024). Aufgrund dieser durchzogenen Zwischenbilanz hat der Bundesrat 2025 beschlossen, die geplante Wirkungsevaluation bis 2027 vorzuziehen.

Der Abriss in diesem Kapitel zeigt, dass es in den letzten Jahren etliche Diskussionen, Bemühungen und wissenschaftliche Studien gab zur Frage, wie Lohngleichheit besser umgesetzt werden kann. Zu Wort kommen dabei v.a. Vertreter*innen der Politik, der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sowie oft die Unternehmen selbst. Wie einleitend erwähnt, lassen sich dabei zwei dominierende Diskurse ausmachen, die entweder für – mit Blick auf die noch bestehende Diskriminierung – oder gegen – mit Betonung von Selbstregulierung und Vertragsfreiheit – eine strengere staatliche Regulierung als bisher eintreten (Lanfranconi et al., 2024; Lanfranconi, 2014; p. 9–13).

2.2 Internationale Studien zur Wirksamkeit von Lohngleichheitsmassnahmen

Internationale Studien zeigen, dass politische Reformen hin zu mehr Lohntransparenz gegen Lohnungleichheiten wirken. Eine Metastudie (Bennedsen et al., 2023) verschiedener Studien, welche basierend auf einer *difference-in-difference estimation method* zeigen, dass alle bis auf eine der untersuchten Lohntransparenzreformen die Lohngleichheit tatsächlich reduziert hatten und dass deren Implementierung weder auf Unternehmens- noch auf Verwaltungsebene mit erheblichem monetärem Implementierungsaufwand verbunden war. Auch die OECD (2021) zeigt, dass Massnahmen zu mehr Lohntransparenz besonders wirksam sind, um die diskriminierende Lohnlücke anzugehen, es jedoch auf das Policy Design und deren Implementierung ankommt.

Trotz bestehender Einschränkungen und weiterhin grosser Lohnunterschiede hat Ontarios fortschrittliches Pay-Equity-Gesetz vielen Frauen, insbesondere im öffentlichen Sektor, deutliche Gehaltserhöhungen gebracht, indem es diskriminierende Bewertungsmassstäbe für Frauenarbeit beseitigte. Die Erfahrungen zeigen, dass proaktive Gesetzgebung wirksamer ist als das Einreichen individueller Beschwerden. Es kann anderen Ländern wichtige Impulse zur Verringerung des Gender Pay Gaps geben (Singh & Peng, 2010).

Für die Schweiz steht, wie oben beschrieben, die Wirkungsevaluation der letzten Reform noch aus. Bereits die Zwischenbilanz (Lanfranconi et al., 2024) nennt Gründe für die schwache Umsetzung der Lohnanalysen, namentlich mangelndes Problembewusstsein, fehlende Kenntnisse und vor allem das Fehlen von Sanktionen. Expert*innen fordern Sanktionen bei Nichteinhaltung der Lohngleichheit, eine Pflicht zu Massnahmen, Wiederholung der Analyse und Veröffentlichung der Resultate, um die Lohngleichheit wirksam durchzusetzen (Lanfranconi et al., 2024). Zudem zeigt eine Sekundäranalyse der hier ebenfalls sekundär analysierten Daten (Fuchs et al., 2018), einen deutlichen Zusammenhang bei der schweizerischen Erwerbsbevölkerung, zwischen dem Vorhandensein von Lohntransparenz im Unternehmen und der wahrgenommenen Lohngleichheit (Sommer, 2025).

Eine US-amerikanische Studie räumt schliesslich mit dem Vorurteil auf, dass Frauen besser Lohn verhandeln müssten, um Lohngleichheit zu erreichen. Kray et al. (2024) zeigen namentlich, dass Frauen mittlerweile häufiger Lohn verhandeln als Männer, dass sie jedoch seltener erfolgreich sind als Männer. Für die Schweiz zeigt die diesem Beitrag zugrunde liegende Studie, dass Frauen noch etwas seltener (50%) als Männer (59%) Lohn verhandeln, ebenfalls aber, dass Frauen, welche verhandelt haben (47%) deutlich weniger erfolgreich sind als Männer, welche verhandelt haben (60%, Fuchs et al., 2018).

Die Bevölkerung wurde kaum je zu dieser Thematik befragt, obwohl Einstellungen und Wissen für das eigene Handeln im Alltag und im Erwerbsleben

sowie für allfällige politische Abstimmungen relevant sind. Der vorliegende Beitrag schliesst diese Lücke.

3 Daten und Methoden

Im Barometer Gleichstellung 2018 wurde mit einer offenen Frage auf das Alltagswissen der Erwerbsbevölkerung abgezielt. Das folgende Kapitel gibt zuerst einen Überblick über Alltagswissen und Diskurse zu Geschlecht(ergleichstellung), präsentiert dann die Daten und Stichprobe sowie die dem Beitrag zugrunde liegende Methodentriangulation.

3.1 Alltagswissen und Diskurse zu Geschlecht(ergleichstellung)

Wer sich mit der Förderung der Geschlechtergleichstellung beschäftigt, ist regelmässig damit konfrontiert, dass verlässliche Fakten zu Ungleichheiten nicht ausreichen, damit die Probleme und der Handlungsbedarf von Akteur*innen anerkannt werden. (Wissenschaftliches) Wissen genügt oft nicht, um gesellschaftliche Veränderungen genügend zu legitimieren und die nötige Umsetzung anzustossen.

Ausgehend von konstruktivistischen Wissensbegriffen befasst sich die deutschsprachige Geschlechterforschung mit dem Geschlechterwissen als einer „reflexiven Beziehung von Wissen, Handeln und gesellschaftlichen Entwicklungen" und den Chancen für eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse. Das Geschlechterwissen gilt dabei als Quelle der Reproduktion des Status Quo, der Veränderungen aber auch des Widerstands (Kahlert, 2019).

Wissen ist also das, was Menschen teilen und wonach sie handeln (Wetterer, 2011, p. 52). Alltagswissen sei ein „plurales Erfahrungs- und Handlungswissen", das „einen breiten Fundus fragloser Selbstverständlichkeiten und inkorporierter Handlungsroutinen umfasst" (Wetterer, 2011, p. 56). Alltagswissen entsteht durch Erfahrungen oder ist medial vermittelt sowie eingebunden in Macht- und Ungleichheitsverhältnisse. Es bildet die informelle Basis politischer Überzeugungen und Partizipation. Ein solches Alltagswissen kann widersprüchlich und heterogen sein (Bargetz, 2016, pp. 151–156). Somit kann der Einbezug von Alltagswissen in die Konzeption politischer Massnahmen relevant für die Wirksamkeit sein (vgl. Andresen & Dölling, 2005), aber es unterliegt wichtigen Einschränkungen: Wissen zu Geschlecht und Gleichstellung kann dem eigentlichen persönlichen Handeln widersprechen. Das gilt auch für politische Wahl- und Stimmentscheidungen, an denen zudem ein Drittel der Erwerbsbevölkerung in der Schweiz gar nicht teilnehmen kann.[3]

3 Berechnet nach https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbsbevoelkerung.html (29. Juni 2025).

Die Entwicklung der Lohngleichheitsdebatte (vgl. Kapitel 2) ist ein Beispiel dafür, wie Akteur*innen, diskursanalytisch gesprochen, immer in Kämpfe um Realitätsdefinitionen bzw. konkurrierende Diskurse eingebunden sind. Die Akteur*innen nutzen Mittel, sogenannte praktische, rhetorische oder argumentative Diskursstrategien, um ihren Erzählungen Gehör zu verschaffen. Sie verwenden beispielsweise Metaphern, Erzählmuster und Bilder (Keller, 2011, pp. 66–74; Lanfranconi, 2014), welche sich diskursanalytisch nachzeichnen lassen. Machtressourcen, wie ökonomisches, soziales oder kulturelles Kapital der Akteur*innen, spielen dabei eine zentrale Rolle (Jäger & Jäger, 2007; Keller, 2011). Inwiefern unterschiedliche Bestände von Alltagswissen Eingang finden in politische Debatten und Diskurse ist offen und jeweils spezifisch empirisch zu untersuchen.

3.2 Daten und Stichprobe: Online-Befragung mit offenen und geschlossenen Fragen

Ziel der hier zugrundeliegenden Befragung war es, die Wahrnehmung der Erwerbstätigen in der Schweiz zur Umsetzung der Lohngleichheit zu eruieren. Die Daten beruhen auf einer Online-Umfrage, die von den Autorinnen im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) konzipiert und von gfs.bern auf Deutsch, Französisch und Italienisch durchgeführt wurde. Als Grundgesamtheit wurden daher Erwerbspersonen (erwerbstätig oder arbeitssuchend) zwischen 18 und 65 Jahren definiert, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit. Wer in Ausbildung ist oder sich z. B. ausschliesslich um Haushalt und allenfalls Kinder kümmert, wurde nicht befragt. 1852 Personen nahmen teil, wovon sich 46% als Frauen, 54% als Männer und eine Person als „divers" identifizierten.

Quotiert wurde auf Grossregionen und Geschlecht interlocked. Der Stichprobenfehler liegt bei maximal +/– 2.3 Prozentpunkten. Der Datensatz wurde auf Basis der realen soziodemographischen Struktur validiert und auf die korrekte Verteilung zurückgewichtet. Trotz dieses Vorgehens ist ein *selection bias* nicht auszuschliessen, also dass eher am Thema interessierte Personen an der Umfrage teilgenommen haben.

Die Umfrage umfasste Einschätzungen zum Stand der Gleichstellung in verschiedenen Bereichen und zur rechtlichen Situation der Lohngleichheit. Zudem wurde nach eigenen Erfahrungen mit Lohndiskriminierung sowie Handlungsmöglichkeiten gefragt. Eine offene und eine geschlossene Frage ermittelten Einstellungen für Massnahmen zu mehr Lohngleichheit.

In der vorliegenden Umfrage ging es darum, versprachlichtes Alltagswissen zur Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern zu erfassen. Die durchschnittliche Ausfüllzeit der gesamten Befragung (13 Fragen und soziodemografische Angaben) betrug nur sechs Minuten. Insofern ist es plausibel, dass bei den offenen Antworten routiniertes Wissen, eigene normative Annahmen und Ideen aufgeschrieben wurden (zu methodischen Überlegungen: Züll & Menold, 2019, Wagner-Schelewsky & Hering, 2019).

Bevor gegen Ende im Fragebogen verschiedene aktuell diskutierten Massnahmen zu Lohngleichheit vorgelegt wurden, wurde im ersten Drittel das entsprechende Alltagswissen in einer offenen Frage erfasst:

> *Was meinen Sie: Was könnte man ganz generell tun, um die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zu verringern?*

Mit dieser Reihenfolge (erst die offene und dann die geschlossene Frage) wurde der mögliche Einfluss der verschiedenen Fragen aufeinander minimiert. Insgesamt haben 61% der Teilnehmenden auf die offene Frage geantwortet. Etwa 3% der Äusserungen waren unverständlich und wurden ausgeschlossen, so dass 1341 Aussagen von 1078 Personen, also von gut 58% aller Befragten, vorliegen. Auf die offene Frage antworteten Frauen etwas häufiger als Männer (60% zu 57%) und Personen mit höheren beruflichen und universitären Bildungsabschlüssen (zwischen 62% und 67%) häufiger als solche mit einem Lehrabschluss (51%). Die Antwortquote von 58% erachten wir als hoch. Die Antworten waren ausgesprochen vielfältig und umfassten gesellschaftliche, politische, rechtliche, organisationale und individuelle Aspekte.

3.3 Methodentriangulation: Statistisch-deskriptiv, Inhalts- und Diskursanalyse

Methodisch trianguliert der vorliegende Beitrag drei unterschiedliche Zugänge. Erstens werden die geschlossenen Fragen deskriptiv-statistisch ausgewertet, zweitens wird die offene Frage inhaltsanalytisch und drittens diskursanalytisch analysiert.

Für die deskriptiv-statistische Auswertung haben wir die Antworthäufigkeiten berechnet und nach sozio-demografischen Merkmalen kreuztabuliert. Die Antwortkategorien waren überwiegend ordinalskaliert, so dass einfache Zusammenhangsmasse berechnet werden konnten. Signifikanzen sind jeweils ausgewiesen.

Für die inhaltsanalytischen Auswertung der offenen Fragen, wurden die entsprechenden Aussagen in einem induktiv-deduktiven Wechselspiel (Kelle & Kluge, 2010) mithilfe eines Kodierleitfadens, kodiert und später zu Obercodes zusammengefasst, so dass diese ebenfalls quantitativ-deskriptiv ausgewertet werden konnten.

In einem an die wissenssoziologische Diskursanalyse (Keller, 2011) angelehnten Verfahren wurden schliesslich zuerst in einer Strukturanalyse typische Diskursfragmente pro Antwortkategorie ausgewählt und danach in einer Feinanalyse vertieft analysiert, um die identifizierten Strukturmuster genauer zu charakterisieren. Ziel war es, die Diskursfragmente nach den zentralen W-Fragen zu kategorisieren: Wer sagt was zu wem, mit welchem Argument und wie? (Jäger & Jäger, 2007; Keller, 2011; Lanfranconi, 2014). Als letzter Schritt wurden dabei die Aussagen in ihrer formalen und linguistisch-rhetorischen Struktur gegenübergestellt und verglichen (Finlayson, 2004; Keller, 2011). Hierbei wird etwa analysiert, ob die Rhetorik eher

auf vergangenes und aktuelles Unrecht oder auf zukünftigen Nutzen fokussiert (Finlayson, 2007; Lanfranconi, 2012; 2014; Lanfranconi & Valarino, 2014).

Im vorliegenden Fall also:

- Wer spricht?
- Zu wem?
- Was ist das Argument? Also: Wer soll wie und aufgrund welcher Begründung für die Durchsetzung der Lohngleichheit verantwortlich sein?
- Wie wird gesprochen? Als letzter Schritt wurde die linguistisch-rhetorische Struktur der Aussagen analysiert und z. B. analysiert, ob eher auf die Vergangenheit gerichtet (z. B. mit dem Verweis auf seit mehreren Jahrzehnten existierenden gesetzlichen Grundlagen zur Lohngleichheit, jedoch den immer noch bestehenden Lohnungleichheiten) oder eher auf die Zukunft (z. B. mit einem Verweis auf die künftig wichtige wirtschaftliche Freiheit; Finlayson, 2007; Lanfranconi, 2012; 2014; Lanfranconi & Valarino, 2014).

4 Ergebnisse

Im Folgenden werden zuerst die Ergebnisse aus der geschlossenen Frage zu Massnahmen für mehr Lohngleichheit und danach Ergebnisse basierend auf der offenen Frage, also dem Alltagswissen zu Massnahmen für mehr Lohngleichheit präsentiert.

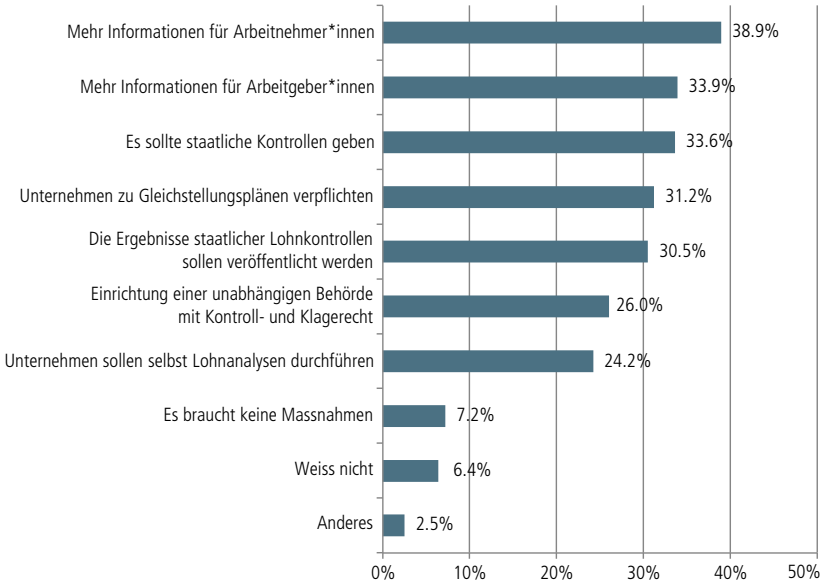
4.1 Massnahmen für mehr Lohngleichheit: die geschlossene Frage

Im hinteren Teil des Fragebogens und damit nach der offenen Frage wurde die Zustimmung für acht konkrete, in der Öffentlichkeit viel diskutierte Massnahmen für Lohngleichheit erfragt. Dabei konnte jede als sinnvoll erachtete Massnahme oder die Option „Es braucht keine Massnahmen“ ausgewählt werden.

Die Befragten sprachen sich am häufigsten für „mehr Informationen für Arbeitnehmende“ (39%) „mehr Informationen für Arbeitgebende“ und „Durchführen von staatlichen Kontrollen“ (beide 34%) aus. 24% fanden „Von Unternehmen selbst durchgeführte Lohnanalysen“ sinnvoll: Letztere Massnahme wurde am zweit seltensten gewählt, genau diese jedoch wurde mit der Änderung des Gleichstellungsgesetzes 2020 verpflichtend. Die Schweizer Erwerbsbevölkerung hätte sich jedoch um zehn Prozentpunkte häufiger „staatliche Lohnkontrollen der Unternehmen“ gewünscht.

Im Folgenden wurden auch noch weiterführende Massnahmen befürwortet, wie „die Ergebnisse dieser Lohnkontrollen sollten veröffentlicht werden“ (30%), „Unternehmen sollten verpflichtet werden, Gleichstellungspläne zu machen“ (31%)

Abbildung 2 Zustimmung zu ausgewählten Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit (N = 1851–1853)



Quelle: „Repräsentative Bevölkerungsbefragung zur Lohngleichheit" (Fuchs et al. 2018:24). Quotiert wurde auf Grossregionen und Geschlecht interlocked. Der Stichprobenfehler liegt bei maximal +/– 2.3 Prozentpunkten. Der Datensatz wurde auf Basis der realen soziodemographischen Struktur validiert und auf die korrekte Verteilung zurückgewichtet.

oder „Es sollte eine unabhängige Behörde geben, die Kontroll- und Klagerechte gegenüber Unternehmen hat" (26%).

Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Frauen befürworten deutlich häufiger Massnahmen für Lohngleichheit. Insgesamt stimmten jedoch 93% der befragten Erwerbstätigen mindestens einer Massnahme zu. Jeder achte Mann, aber nur jede 50. Frau hielt Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit für unnötig. Die Unterschiede nach Geschlecht sind mit einer Ausnahme alle signifikant, die Zusammenhänge schwach bis mittelstark.

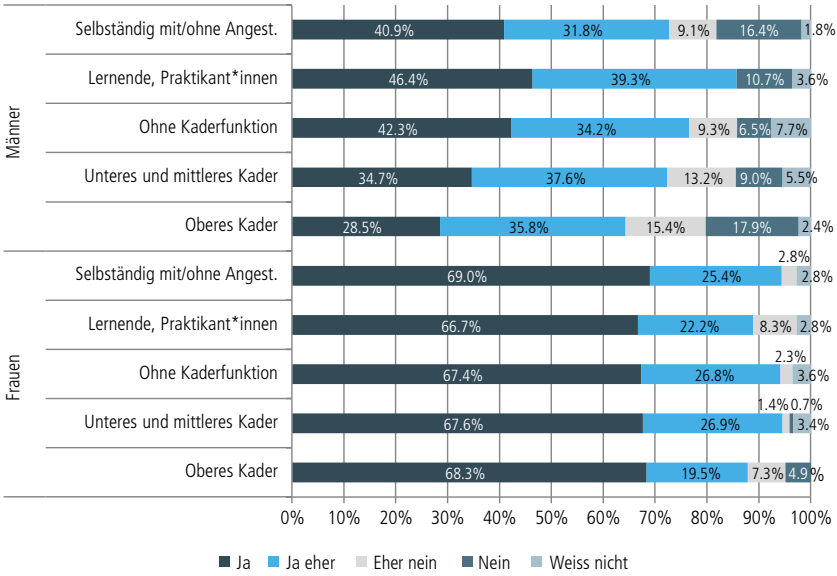
Direkt auf die gesetzliche Regulierung zielte die Frage, ob das Gleichstellungsgesetz (eher) strikter umgesetzt werden müsste; hier stimmten insgesamt über 80% der Befragten zu. Frauen mit 94% wiederum deutlich häufiger als Männer, deren Zustimmung dennoch klare 73% betrug.

Tabelle 1 Zustimmung zu ausgewählten Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit (N = 1851–1853)

Ausgewählte Massnahmen, Mehrfachnennungen möglich	Frauen	Männer	Divers	Gesamt	Cramer's V / Sign.	
Mehr Informationen zu Lohngleichheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	388 (46.0%)	329 (32.7%)	0	717 (38.7%)	0.138	0.000
Mehr Informationen zu Lohngleichheit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	333 (39.5%)	294 (29.2%)	0	627 (33.9%)	0.109	0.000
Es sollte staatliche Lohnkontrollen geben.	365 (43.2%)	256 (25.4%)	1	622 (33.6%)	0.191	0.000
Unternehmen sollten verpflichtet werden, Gleichstellungspläne zu machen.	374 (44.3%)	201 (19.9%)	1	576 (31.1%)	0.264	0.000
Die Ergebnisse dieser Lohnkontrollen sollten veröffentlicht werden	323 (38.3%)	239 (23.7%)	1	563 (30.4%)	0.161	0.000
Es sollte eine unabhängige Behörde geben, die Kontroll- und Klagerechte gegenüber Unternehmen hat.	275 (32.6%)	203 (20.2%)	1	479 (25.9%)	0.147	0.000
Unternehmen sollten selbst Lohnanalysen durchführen.	196 (23.2%)	250 (24.8%)	0	446 (24.1%)	0.023	
Es braucht keine Massnahmen.	14 (1.7%)	120 (11.9%)	0	134 (7.2%)	0.197	0.000
Gesamt	844 (100%)	1007 (100%)	1 (100% =)	1852 (100%)		

Quelle: Berechnungen nach Datensatz „Repräsentative Bevölkerungsbefragung zur Lohngleichheit" (Fuchs et al. 2018). Quotiert wurde auf Grossregionen und Geschlecht interlocked. Der Stichprobenfehler liegt bei maximal +/– 2.3 Prozentpunkten. Der Datensatz wurde auf Basis der realen soziodemographischen Struktur validiert und auf die korrekte Verteilung zurückgewichtet.

Abbildung 3 Sollte das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohn strikter umgesetzt werden? (nach Position im Unternehmen und Geschlecht, N = 1851)



Quelle: „Repräsentative Bevölkerungsbefragung zur Lohngleichheit" (Fuchs et al. 2018:26). Quotiert wurde auf Grossregionen und Geschlecht interlocked. Der Stichprobenfehler liegt bei maximal +/– 2.3 Prozentpunkten. Der Datensatz wurde auf Basis der realen soziodemographischen Struktur validiert und auf die korrekte Verteilung zurückgewichtet.

Eine genauere Auswertung zeigt einen interessanten Effekt bei den Männern: Diese stimmten umso weniger einer strikteren Umsetzung des GlG zu, je höher ihre Position im Unternehmen ist (vgl. Abbildung 1). Während männliche Lernende und Praktikant*innen mit rund 46% und männliche Angestellte ohne Kaderfunktion mit rund 42% für eine striktere Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes sind, sind Männer im unteren und mittleren Kader mit unter 35% und jene im obersten Kader mit unter 29% dafür. Dies ist vor allem im Vergleich zu den Frauen bemerkenswert, wo sich über alle beruflichen Stellungen hinweg 66% bis 69% für eine striktere Umsetzung aussprachen. Hierarchische Stellung und Einstellungen zu Lohngleichheitsmassnahmen korrelieren also für Männer, nicht aber für Frauen.

4.2 Alltagswissen zu Massnahmen gegen Lohnungleichheit: Die offene Frage

Vor den oben analysierten geschlossenen Fragen wurde offen nach Alltagswissen gefragt: „Ganz allgemein gesagt, was könnte für mehr Lohngleichheit getan werden?"

Tabelle 2 Antwort-Kategorien aus offener Frage mit Beispielen genannter Massnahmen und Verteilung der Antwortenden nach Geschlecht

Kategorien aus offener Frage	Beispiele zu Massnahmen und Instrumente	Adressat*in	Gesamt	Frauen	Männer	Weitere Soziodemographische Auffälligkeiten
Lohntransparenz, -kontrolle und Sanktionen	Einhaltung der LG besser kontrollieren; Sanktionen, Druck erhöhen, Lohnsystem einführen, alle Löhne offenlegen, Lohn in Inserat angeben	v. a. Staat	21.4% der Antwortenden (insg. 396 Aussagen)	25.1% (214)	18.3% (182)	Personen mit höherem Bildungsniveau häufiger
Gesetz einführen oder besser durchsetzen	LG gesetzlich verankern, resp. GlG besser kommunizieren, LG resp. ins Obligationenrecht, Lohnklagen vereinfachen	v. a. Staat, Gewerkschaften	12.4% (230)	13.5% (115)	11.5% (115)	Personen mit mittlerem Bildungsniveau häufiger
Gleiche Löhne zahlen	… für gleiche Leistung, gleichwertige Arbeit, gleiche Ausbildung, Erfahrung und Verantwortung, gleiche Einstiegslöhne, Gesamtarbeitsverträge (Tarifverträge) nutzen	v. a. Arbeitgebende	10.9% (201)	13.2% (113)	8.8% (88)	Personen mit tieferem und mit höherem Bildungsniveau häufiger
Kultur- und Strukturwandel	Care-Arbeit aufwerten/bezahlen, Kinderbetreuung, Männer sensibilisieren, Frauen empowern, politische Kampagnen, Rollenaufteilung abschaffen, gegen alter Rollenbilder	v. a. Staat, Gesellschaft	11.1% (205)	13.7% (117)	8.8% (88)	

Fortsetzung der Tabelle 2 auf der nächsten Seite.

Fortsetzung der Tabelle 2.

Kategorien aus offener Frage	Beispiele zu Massnahmen und Instrumente	Adressat*in	Gesamt	Frauen	Männer	Weitere Soziodemographische Auffälligkeiten
Nicht-Diskriminierung von Frauen und Männern	Nicht-Diskriminierung bei Anstellung, Beförderung etc. von Frauen und Nicht-Diskriminierung bei Rentenalter, Vaterschaftsurlaub, Teilzeitarbeit von Männern, Elternzeit, Vereinbarkeit fördern, Quoten	v.a. Staat, Gesellschaft	5.8% (107)	6.1% (52)	5.5% (55)	
Keine Massnahmen, resp. Aussagen gegen Gleichstellung	Es gibt keine Lohnungleichheit, LG ist unmöglich, natürlichen Wandel abwarten, Wirtschaftsfreiheit wird eingeschränkt, individuelle Verantwortung von Frauen, Frauen verdienen gerechtfertigterweise weniger Lohn	Niemand, resp. Individuen (Frauen)	10.9% (202)	4.7% (40)	16.2% (162)	Personen mit mittlerem Bildungsniveau häufiger; Personen mit höheren beruflichen Stellung häufiger; Grosse Unterschiede nach Grossregion
Total			58.2% (1078 Personen); 1341 Aussagen	60.1% (513)	56.7% (565)	

Quelle: Berechnungen nach Datensatz „Repräsentative Bevölkerungsbefragung zur Lohngleichheit" (Fuchs et al. 2018). Quotiert wurde auf Grossregionen und Geschlecht interlocked. Der Stichprobenfehler liegt bei maximal +/– 2.3 Prozentpunkten. Der Datensatz wurde auf Basis der realen soziodemographischen Struktur validiert und auf die korrekte Verteilung zurückgewichtet. Lesebeispiel: 21.4% der Befragten machten Vorschläge zur Lohntransparenz. In Klammern ist die Zahl der kodierten Aussagen angegeben. Sie ist höher als die Zahl der antwortenden Personen, da viele mehrere Aussagen machten.

Die Antworten sind sehr vielfältig. Sie betreffen Interventionsmöglichkeiten auf rechtlicher, gesamtarbeitsvertraglicher und betrieblicher Ebene, sowie indirekt mit Lohngleichheit assoziierte Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 13% der Befragten sprachen sogar zwei oder mehrere Handlungsfelder an. Tabelle 2 stellt die Kategorien der offenen Antworten dar, gibt Beispiele zu den genannten Massnahmen und zeigt die relative und absolute Verteilung der Antwortenden insgesamt und nach Geschlecht.

Lohntransparenz, Kontrollen und Sanktionen

Am häufigsten (21%) wurden Massnahmen zu Lohntransparenz, Lohnkontrollen und Sanktionen genannt. Diskursanalytisch zeigt sich, dass hier meist der Staat adressiert wird. Der Staat soll Unternehmen zwingen, die Lohngleichheit und oft auch eine Lohntransparenz einzuhalten. Diese Einhaltung, so die Meinung vieler, soll überprüft und Unternehmen, welche sich nicht daranhalten, sollen sanktioniert werden.

Argumentiert wird u. a. mit der Diskrepanz zwischen dem SOLL in den Gesetzen und dem IST, das z. B. das Bundesamt für Statistik zeigt. Damit wird eine Rhetorik angewandt, welche eher auf vergangenes und aktuelles Unrecht fokussiert (Finlayson, 2007). Diese Diskurslogik bestätigt weitgehend frühere Analysen politischer Diskursfragmente und parlamentarischer Debatten (Lanfranconi, 2012; 2014; Lanfranconi & Valarino, 2014; Fuchs, 2018). Weiter wird auch gesagt, dass Unternehmen, welche die Lohngleichheit und -transparenz einhalten, positiv hervorgehoben werden sollen. Typische Beispiele hierzu sind:

- *Die Unternehmen nachhaltig zwingen, das Gesetz einzuhalten. Die Statistiken des Bundesamts für Statistik sprechen eine klare Sprache.*
- *Mettre en avant les entreprises qui assure l'égalité, sanctionner les personnes et les entreprises qui ne respectent pas l'égalité!*

Viele Befragte fordern zudem Lohntransparenz von den Unternehmen ein und erwähnen dabei häufig, dass mehr über Löhne gesprochen werden sollte. Beispiele sind:

- *Transparenz in der Lohnskala, offenlegen, wer innerhalb der Firma wann warum wieviel verdient.*
- *Lohnobergrenzen einführen, insbesondere im Managementwesen.*

Jede*r fünfte Befragte hat sich spontan – und damit im Alltagswissen verankert – für Massnahmen im Bereich „Lohntransparenz, -kontrollen und Sanktionen" ausgesprochen, bei den Frauen sogar jede vierte. Die Analyse weiterer soziodemographischen Merkmale zeigt, dass mit steigendem Bildungsniveau die Wahrscheinlichkeit steigt, dass eine Aussage in diesem Bereich gemacht wird.

Gesetz einführen oder besser durchsetzen

Am zweithäufigsten (12%) genannt werden Massnahmen, welche entweder aussagen, dass überhaupt ein Gesetz, das Gleichstellung und Lohngleichheit vorschreibt, eingeführt werden müsse[4] oder, dass die bestehenden Gesetze besser durchgesetzt werden müssen. Auch hier wird meist der Staat adressiert, häufig auch die Gewerkschaften. Die Aussagen hier sind kurz. Typische Zitate sind:

- *Gleichstellung von Mann und Frau im Gesetz verankern*
- *Une loi – Faire passer une loi sur l'égalité salariale.*

Typische Zitate zu der Aussage, dass bestehende Gesetz, bekannt gemacht und kommuniziert werden müsse, sind folgende:

- *Klarere, explizitere Bestimmungen/Gesetze, mehr Gesamtarbeitsverträge.*
- *Leggi più incisive.*[5]
- *Inscrire cette égalité salariale dans la loi comme en Islande.*

Rund 12% der Befragten machten eine Aussage zu „Gesetze einführen oder besser durchsetzen". Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau sind hier besonders häufig vertreten: Geschlechterunterschiede gibt es kaum.

„Gleiche Löhne bezahlen"

Darauf folgt eine Gruppe von Befragten (11%), welche gleiche Löhne für beide Geschlechter postulieren, sei es für die gleiche Position oder bei vergleichbarer Position, Ausbildung, Erfahrung und Leistung.

Die Diskursanalyse zeigt, dass in dieser Kategorie nun die Arbeitgebenden zum Handeln aufgefordert werden. Argumentiert wird hier mit klaren und objektiven Kriterien, was etwa deutlich wird an den Begriffen wie „Sachlich entscheiden", „en fonction des compétence et des titres". Typische Aussagen sind:

- *Sachlich entscheiden. Es geht um die Arbeit, nicht um Mann oder Frau. Überall wo ich gearbeitet habe bis jetzt hat der Mann mit gleicher Ausbildung, gleicher Arbeit, zum Teil noch einige Jahre jünger mind. 600.– mehr verdient. Frechheit!! Weiterbilden dürfen wir uns ständig aber mehr Lohn gibt's dann doch nicht nur faule Ausreden.*
- *Le versement d'un salaire en fonction des compétences et des titres, indifféremment du sexe.*

4 Die Ergebnisse desselben Barometers zeigen, dass insgesamt über die Hälfte der erwerbstätigen Personen nicht weiss, dass das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit" gesetzlich verankert ist (Männer gaben zu 56%, Frauen zu 37% an, dass das Prinzip der Lohngleichheit gesetzlich verankert sei).

5 Schärfere Gesetze.

„Gleiche Löhne bezahlen" wurde deutlich häufiger von Frauen (13%) als von Männern (9%) vorgebracht und von Personen, die entweder ein eher tiefes oder ein eher hohes Qualifikationsniveau haben.

Kultur- und Strukturwandel

Ähnlich viele Befragte (11%) sehen ein Potenzial in einem breit verstandenen, „Kultur- und Strukturwandel", der anders als die drei ersten Kategorien nicht direkt mit Lohngleichheit verbunden ist. Dieser Kultur- oder Strukturwandel umfasst so unterschiedliche Ansatzpunkte wie die Aufwertung typischer „Frauenarbeiten", die Sensibilisierung von Männern und Vorgesetzten, ein geschlechtersensibles Bildungssystem, eine Verbesserung der Kinderbetreuungssysteme, das Motivieren von Männern für Teilzeit- und Care-Arbeit oder die Stärkung und Ermutigung von Frauen. Somit werden Probleme thematisiert, die der Lohnungleichheit sowohl zugrunde liegen als auch auf breit verstandene Geschlechtergleichstellung zielen. Es geht hier also eher um Diskriminierung *vor* statt *auf* dem Markt (vgl. Einleitung).

Diese Argumentationsmuster zielen darauf, die „Hintergrundbedingungen" zu verändern und machen deutlich, dass sich viele Befragte bewusst sind, dass, um Lohngleichheit zu erreichen, auch strukturelle und kulturelle Rahmenbedingungen verändert werden müssen. Zum Handeln aufgefordert sind hier verschiedene Akteuer*innen: Einerseits der Staat, bspw. wenn es um die Schaffung von Kita-Plätzen oder um Finanzierung der „Care-Arbeit" geht, anderseits aber die Gesellschaft, beispielsweise Bildungsinstitutionen, welche Männer vermehrt für Care-Arbeit sensibilisieren sollen, sowie die Wirtschaft, welche bessere Strukturen, z. B. Teilzeitstellen für Männer und bessere Karrieremöglichkeiten für Frauen schaffen soll. Typische Aussagen sind:

- *Encourager les moyens pour placer les enfants en crèche pas loin du travail. Encourager les hommes à s'occuper des enfants et pas voir la femme qui diminue son taux pour s'occuper des enfants.*
- *Das kann mit keiner gesetzlichen/regulatorischen Massnahme geändert werden, sondern liegt in den Köpfen verankert. Eine Frau muss oftmals stärker/länger beweisen, dass sie gewisse Tätigkeiten beherrscht, als dies bei einem Mann der Fall ist.*

Frauen haben mit rund 14% häufiger solche „Kultur- und Strukturwandel-Massnahmen" genannt als Männer (9%).

Nicht-Diskriminierung

Eine kleine Gruppe von Befragten (6%) schlug Massnahmen vor, welche auf die Nicht-Diskriminierung aller Menschen zielen und verschiedene Massnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter vorschlagen.

Adressiert wird hier, etwas impliziter, wiederum v.a. der Staat, welcher eine diskriminierungsfreie Umgebung für alle schaffen soll und eine tatsächliche

Gleichstellung der Geschlechter gewährleisten soll. Die Rhetorik ist damit eher zukunftsgerichtet (Finlayson, 2007). Typische Aussagen sind:

- *Lohntransparenz – Kündigungsverbot für Frauen/Menschen, die sich für ihren Lohn einsetzen.*
- *Avere anche l'ugualianza uomo/donna non soltanto in fatti di soldi.*[6]

Hier gibt es weder deutliche Geschlechter- noch andere Unterschiede.

Keine Massnahmen und Aussagen gegen Gleichstellung

Insgesamt eine kleine Gruppe von Antwortenden (11%) hat sich mit unterschiedlichen Begründungen gegen Massnahmen für mehr Lohngleichheit ausgesprochen oder der Meinung Ausdruck verliehen, es gebe keine ungerechtfertigten Lohnunterschiede und somit keinen Handlungsbedarf. Sie empfehlen, nichts zu tun oder sehen Lohngleichheit in der Verantwortung der Individuen, meist der Frauen. Es werden oft geschlechtsstereotype Aussagen hervorgebraucht. Seltener sprechen sie sich, mit Verweis auf die Wirtschaftsfreiheit, gegen staatliche Massnahmen aus. Typische Aussagen sind:

- *Nichts.*
- *Es gibt keine (Lohngleichheit)! Alles Propaganda!*
- *Es ist aus meiner Erfahrung so, dass sich die Frauen in Kaderfunktionen zu wenig zutrauen und sich unter ihrem Marktwert verkaufen = aber auch dies ist nicht Lohnungleichheit.*
- *Schwangerschaftsurlaub streichen Krankheitstage prozentual von den Ferien abziehen.*
- *Die Wirtschaft wird das selbst regeln, es braucht keine staatlichen Massnahmen.*

In dieser Kategorie sind Männer (16%) sehr deutlich übervertreten gegenüber den Frauen (5%). Ebenfalls übervertreten sind Personen mit einem mittleren Bildungsniveau. Es zeigt sich ebenfalls ein Muster in Bezug auf die Stellung im Unternehmen: wer selbstständig erwerbstätig ist (18%) oder in höheren Führungspositionen im Unternehmen ist (14%) vertritt häufiger diese Position als Angestellte in unteren Führungspositionen (12%) oder ohne Führungsfunktion (9%), dies entspricht ungefähr den Ergebnissen aus geschlossenen Fragen (vgl. Tabelle 1 und Abbildung 2: Sollte das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohn strikter umgesetzt werden? (nach Position im Unternehmen und Geschlecht, N = 1851)).

Diese Gruppe von Aussagen zu „keine Massnahmen und Aussagen gegen Gleichstellung" ist die einzige mit deutlichen regionalen Unterschieden. Diese Aussagen kommen in der lateinischen Schweiz deutlich seltener vor (Tessin 3%,

6 Die Gleichstellung von Mann und Frau nicht nur in Geldangelegenheiten.

Genferseeregion 7%), als in der Deutschschweiz (Nordwestschweiz 15%, Zentralschweiz 16%). Dieses Bild akzentuiert sich, wenn nur die Männer betrachtet werden: Tessiner Männer (6%) und Männer aus der Région Lémanique (10%) vertreten deutlich seltener als Männer der Nordwestschweiz (21%) und der Zentralschweiz (24%) diese Position.

5 Diskussion

Die vorliegenden Analysen basieren auf der ersten repräsentativen Umfrage zur Lohngleichheit unter der Schweizer Erwerbsbevölkerung (Fuchs et al., 2018). Die wissenschaftlichen Erkenntnisse zum Alltagswissen sind relevant für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Instrumente. Das Bild, das dabei entsteht, ist zwar plastisch, aber es zeigt vor allem Meinungen und Normen und nicht das tatsächliche Handeln. Das ist eine wichtige Einschränkung dieser Untersuchung. Zwei Aspekte scheinen besonders wichtig: die Radikalität der im Alltagswissen verankerten Massnahmenvorschläge und ein Einblick in die seltenen Anti-Gleichstellungsvorstellungen. Gerade die Interpretation der Radikalität des Alltagswissens muss mit einer gewissen Vorsicht genossen werden, da trotz der Repräsentativität der Daten, ein *selection bias* vorliegen könnte, in die Richtung, als dass eher am Thema interessierte Personen an der Umfrage teilgenommen haben.

5.1 Alltagswissen zu Lohngleichheit – radikal, gut informiert und vielfältig

Unser Beitrag zeigt, dass die Schweizer Erwerbsbevölkerung spontan relativ radikale Lösungen zur Lohngleichheit vorschlägt: Die quantitativ häufigste Forderung (21%) bei den offenen Antworten ist: Unternehmen sollen überprüft werden, jene welche sich nicht an Lohngleichheit halten sollen sanktioniert und jene welche sich daran halten positiv dargestellt werden. Dieser Vorschlag entspricht dem „Diskriminierungs-Behebungsdiskurs", der eine Beseitigung der Diskriminierung durch staatliche Massnahmen und mit staatlichen Lösungen fordert und im politischen Diskurs eher marginalisiert ist (Lanfranconi, 2012; 2014; Lanfranconi & Valarino, 2014). Diesem Diskurs zugeordnet können auch die beiden Kategorien „Gesetz einführen oder besser durchsetzen", „Kultur und Strukturwandel" sowie „Nicht-Diskriminierung von Frauen und Männern" werden, da sie alle staatlichen Massnahmen und Nicht-Diskriminierung fordern. Insgesamt sind es über die Hälfte aller Antwortenden, welche ganz spontan eine dieser Aussagen machten.

Internationale Studien deuten darauf hin, dass Massnahmen gegen Lohnungleichheiten Wirkung auf den Lohnunterschied haben, wenn sie mit Sanktionen und Durchsetzungsmechanismen ausgestattet sind (Bennedsen et al., 2023; Lanfranconi et al., 2024; OECD, 2021; Singh & Peng, 2010). Und für die Schweiz kann ein Zu-

sammenhang zwischen dem Vorhandensein von Lohntransparenz im Unternehmen und der wahrgenommenen Lohngleichheit nachgezeigt werden (Sommer, 2025).

Auf der anderen Seite: Während die Wirtschaftsfreiheit in parlamentarischen Debatten ein zentrales und dominantes Argument gegen verpflichtende Lohnkontrollen und generell verbindlichere Massnahmen zur Lohngleichheit sind (Wirtschaftsnutzendiskurs, Lanfranconi, 2012; 2014; Lanfranconi & Valarino, 2014), wurde dieses Narrativ nur von 3% aller offenen Aussagen genannt.

Die Zwischenbilanz zur Umsetzung der Lohngleichheitsanalysen (Art. 13a–13i GlG) zeigt: Weniger als die Hälfte der betroffenen Arbeitgebenden erfüllen alle Pflichten (Lanfranconi et al., 2024). 24% der Befragten hatten 2018 diese Massnahme – „von Unternehmen selbst durchgeführte Lohnanalysen" befürwortet. Deutlich mehr (34%) hatten sich aber für staatliche Kontrollen sowie weitergehende Massnahmen wie Ergebnisveröffentlichung, Gleichstellungspläne oder eine Kontrollbehörde mit Klagerecht ausgesprochen.

Die Befragten von 2018 und die Zwischenbilanz 2024 kommen zu ähnlichen Schlüssen und nennen ähnliche Gründe für die schwache Umsetzung des GlG: mangelndes Problembewusstsein, fehlende Kenntnisse und vor allem das Fehlen von Sanktionen. Expert*innen fordern Sanktionen bei Nichteinhaltung der Lohngleichheit, eine Pflicht zu Massnahmen, Wiederholung der Analyse und Veröffentlichung der Resultate, um die Lohngleichheit wirksam durchzusetzen (Lanfranconi et al. 2024).

Neben dem Blick auf die Diskriminierung *auf* dem Markt braucht es, gemäss den Befragten der vorliegenden Studie, auch jene auf die Diskriminierung *vor* dem Markt, wie verbesserte familienpolitische Strukturen (Lanfranconi et al., 2024). 11% der Befragten von 2018 forderten in der offenen Antwort einen Wandel in Struktur und Kultur, etwa durch eine Aufwertung der Care-Arbeit, bessere Kinderbetreuung, Sensibilisierung von Männern, Empowerment von Frauen, Kampagnen gegen genderstereotype Rollenbilder und Rollenverteilung.

5.2 Anti-Genderismus à la suisse

Eine Minderheit der offenen Antworten – nämlich elf Prozent – wendet sich gegen Gleichstellungsbemühungen und führt verschiedene Argumente ins Feld. Hier sprechen vor allem Männer und besonders solche aus der Nordwest- und der Zentralschweiz und aus höheren beruflichen Stellungen. Ausgesagt wird hier etwa, dass nichts getan werden müsse, dass es gar keine Lohnungleichheit gäbe, oder dass die Frauen selbst schuld seien oder die Lohnungleichheit wegen biologischen Unterschieden (wie etwa der Periode) gerechtfertigt sei.

Dieser Anti-Gleichstellungsdiskurs zeigt sich in der Wortwahl gemässigt und stützt sich wesentlich auf eine biologistisch begründete traditionelle Geschlechter-

ordnung (Maihofer & Schutzbach, 2015).[7] Die Gegnerschaft zu Massnahmen wird ausserdem auch damit begründet, dass der Staat sich nicht einmischen sollte. Beide Aspekte – Wortwahl und Einstellungen zur Staatstätigkeit – finden sich auch in den Debatten zur schweizerischen Gleichstellungspolitik generell, wo der Entzug von Mitteln für die Gleichstellungspolitik mehrheitsfähig wird, wenn zu den Rechtspopulisten noch jene Liberalen kommen, die staatskritisch eingestellt sind (Fuchs, 2018, pp. 214–225). Ob sich Diskurse zu Antifeminismus und Antigenderismus auch im Alltagswissen radikalisieren, wie dies für politische Debatten zu konstatieren ist (Fetz, 2024; Schutzbach, 2024), müssen aktuelle Untersuchungen zeigen.

Internationale Studien deuten darauf hin, dass Frauen mittlerweile häufiger Lohn verhandeln als Männer, dass sie jedoch häufiger weniger erfolgreich dabei sind als Männer (Kray et al., 2024).

Die Ergebnisse leisten einen Beitrag zur Soziologie sozialer Ungleichheit. Vor allem aber regen sie an, die schweizerische Politik weiterzuentwickeln. Der Schweizer Bevölkerung wäre – basierend auf den Ergebnissen des vorliegenden Beitrags – eine radikalere Gleichstellungspolitik zuzutrauen.

6 Literatur

Andresen, S., & Dölling, I. (2005). Umbau des Geschlechter-Wissens von ReformakteurInnen durch Gender Mainstreaming? In U. Behning & B. Sauer (Hrsg.), *Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen* (S. 171–187). Campus.

Bargetz, B. (2016). *Ambivalenzen des Alltags: Neuorientierungen für eine Theorie des Politischen*. *Sozialtheorie*. Transcript.

Baumgartner, A. D. (2008). *Die flexible Frau: Frauenerwerbsarbeit im Werte- und Strukturwandel.* Seismo.

Bennedsen, M., Larsen, B., & Wei, J. (2023). Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey. *Journal of Economic Surveys, 37*(5), 1743–1777. https://doi.org/10.1111/joes.12545

Bundesamt für Statistik, BFS. (2026). *Lohnunterschied.* Abgerufen am 12.03.2026 auf: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnstruktur/lohnunterschied.html

Bornatici, C., Gauthier, J.-A., & Le Goff, J.-M. (2021). *Einstellungen zur Geschlechtergleichstellung in der Schweiz, 2000–2017* (Social Change in Switzerland No. 25). https://doi.org/10.22019/SC-2021-00001

Bundesrat. 2006. *Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes in Erfüllung der Motion Vreni Hubmann 02.3142.* Bern.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, EBG. (2025). *Liste der Unterzeichnenden der Charta.* Abgerufen am 12.03.2026 auf: https://www.ebg.admin.ch/de/liste-unterzeichnenden-charta

7 Diese Mässigung fällt insbesondere im europäischen Vergleich auf, wo gerade in populistisch-autoritären Diskursen Anti-Genderismus als „symbolischer Klebstoff" fungiert, vgl. Petö, 2022.

Engagement Lohngleichheit, ELEP. (2024). *Engagement Lohngleichheit.* Bern.

Felfe, C., Trageser, J., & Iten, R. (2015). *Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann: Schlussbericht.* Schweizer Institut für Empirische Wirtschaftsforschung, Universität St. Gallen, & INFRAS.

Fetz, S. (2024). Antifeminismus und Antigenderismus. In C. Klapeer, J. Leinius, F. Martinsen, H. Mauer & I. Nüthen (Hrsg.), *Handbuch Politik und Geschlecht* (S. 181–192). Verlag Barbara Budrich.

Finlayson, A. (2004). Political science, political ideas and rhetoric. *Economy and Society*, *33*(4), 528–549.

Finlayson, A. (2007). From beliefs to arguments: Interpretive methodology and rhetorical political analysis. *The British Journal of Politics and International Relations, 9*, 545–563. https://doi.org/10.1111/j.1467-856X.2007.00269.x

Fuchs, G. (2013). Strategic litigation for gender equality in the workplace and legal opportunity structures in four European countries. *Canadian Journal of Law and Society/Revue Canadienne Droit et Société*, *28*(2), 189–208.

Fuchs, G. (2018). *Gleichstellungspolitik in der Schweiz. Einführung in ein umstrittenes Politikfeld.* Barbara Budrich.

Fuchs, G., Lanfranconi, L. M. & Gebhard Ludwig, O. (2018). *Nationales Barometer Gleichstellung 2018: Fokus Lohngleichheit.* Schweizerischen Konferenz für Gleichstellungsbeauftragte SKG. https://www.equality.ch/pdf_d/20181116_Nationales_Barometer_Gleichstellung_2018.pdf

Gajta, P., Liechti, L., Strub, S. & Schärer, M. 2023. *Zusammenstellung der Grundlagen der Toleranzschwelle bei Lohngleichheitsanalysen mit dem Standard-Analyse-Tool Logib. Arbeitspapier z. Hd. EBG.* (Informationen Stand Juni 2022), Version 1. *BASS AG.* Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/HKiHV12VyyZA/2023_BASS_Grundlagen%20der%20Toleranzschwelle.pdf

Gerber, M. (2021). Fixe Zahl, variable Interpretation: Die parlamentarischen Debatten zur Lohnungleichheit. In M. Gerber & A. Heidelberger (Hrsg.), *Dem Laufgitter entkommen: Frauenforderungen im eidgenössischen Parlament seit 1950* (S. 245–274). Seismo.

Häusermann, S., & Bürgisser, R. (2021). Familienpolitik. In Y. Papadopoulos, P. Sciarini, A. Vatter, S. Häusermann, P. Emmenegger, & F. Fossati (Hrsg.), *Handbuch der Schweizer Politik: Manuel de la politique suisse* (7., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 931–953). NZZ Libro.

Jäger, M., & Jäger, S. (2007). *Deutungskämpfe: Theorie und Praxis kritischer Diskursanalyse.* VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kahlert, H. (2019). Geschlechterwissen: zur Vielfalt epistemischer Perspektiven auf Geschlechterdifferenz und -hierarchie in der sozialen Praxis. In B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), *Geschlecht und Gesellschaft: Band 65. Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 179–189). Springer VS.

Kelle, U. & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2., überarb. Aufl.). VS Verlag.

Keller, R. (2011). *Diskursforschung: Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen* (4. Aufl.). Ed.4. VS-Verlag.

Kray, L. J., Kennedy, J. A., & Lee, M. (2024). Now, women do ask: A call to update beliefs about the gender pay gap. *Academy of Management Discoveries, 10*(1), 11–37. https://doi.org/10.5465/amd.2022.0021

Lanfranconi, L. M. (2012). Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011. In J. Estermann (Hrsg.), *Der Kampf ums Recht: Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung* (S. 190–208). Lit Verlag.

Lanfranconi, L. M. (2014). *Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive* (Dissertation Universität Freiburg (Schweiz) & FernUniversität in Hagen). https://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf

Lanfranconi, L., Herrmann, M., Zogg, P., Mittner, D., Graf, L. D., & Zinn, I. (2024). *Zwischenbilanz zum Vollzug von Art. 13a–13i GlG (Lohngleichheitsanalysen): Schlussbericht.* Berner Fachhochschule Wirtschaft & PrivatePublicConsulting. https://doi.org/10.24451/dspace/11959

Lanfranconi, L. M., & Valarino, I. (2014). Gender equality and parental leave policies in Switzerland: A feminist and discursive perspective. *Critical Social Policy, 34*(4). https://doi.org/10.1177/0261018314536132

Maihofer, A., & Schutzbach, F. (2015). Vom Antifeminismus zum „Anti-Genderismus": Eine zeitdiagnostische Betrachtung am Beispiel Schweiz. In S. Hark & P.-I. Villa (Hrsg.), *Anti-Genderismus: Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen* (S. 201–217). transcript.

OECD. (2021). *Pay transparency tools to close the gender wage gap*. OECD Publishing.

Pärli, K., & Oberhausser, C. (2019). Diskriminierungsfreie Messung der Lohngleichheit. *Jusletter.* https://jusletter.weblaw.ch/juslissues/2019/1002/diskriminierungsfrei_79fb444066.html

Petö, A. (2022). Gender and illiberalism. In A. Sajó, R. Uitz, & S. Holmes (Hrsg.), *Routledge handbook of illiberalism* (S. 313–325). Routledge.

Schutzbach, F. (2024). Rhetorische Strategien. In F. Virchow, A. Hoffstadt, C. Heß, & A. Häusler (Hrsg.), *Handbuch Rechtsextremismus* (S. 1–19). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-38373-2_40-1

Singh, P., & Peng, P. (2010). Canada's bold experiment with pay equity. *Gender in Management: An International Journal, 25*(7), 570–585. https://doi.org/10.1108/17542411011081374

Sommer, J. R. (2025). *Lohntransparenz und ihre Wirkung: Wahrgenommene Lohngleichheit und Transparenzmassnahmen* (Unveröffentlichte Bachelorarbeit. Berner Fachhochschule, Wirtschaft).

Voloder, A. (2022). Art. 13. In C. Kaufmann & S. Steiger-Sackmann (Hrsg.), *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz* (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 435–462). Helbing Lichtenhahn.

Wagner-Schelewsky, P. & Hering, L. (2019). Online-Befragung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 787–800). Springer VS.

Wetterer, A. (2011). Wer weiß was? Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen aus wissenssoziologischer Perspektive. In CEWS (Hrsg.), *Fakten und Fassaden: Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung* (S. 48–63).

Witzleben, T. (2014). *Lohngleichheitsdialog: Ein Projekt der Sozialpartner und des Bundes: Schlussevaluation.* Bundesamt für Justiz.

Züll, C. & Menold, N. (2019). Offene Fragen. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 855–862). Springer VS.