Equal Pay Day 2026

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.