



Kontrolle der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes

Leitlinien

1. Hintergrund der Kontrollen

Der Bund vergibt seine Aufträge in der Schweiz nur an Unternehmen, welche die Einhaltung des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen gewährleisten. Dieses enthält Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen, den Arbeitsschutzbestimmungen (Arbeitsgesetz, Unfallversicherungsgesetz) sowie zur Lohngleichheit zwischen Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz).

Das Ziel dieser Vorgaben besteht darin, die sozialen Errungenschaften zu sichern, den Arbeitsfrieden zu wahren, negative Auswirkungen auf die Sozialpolitik zu verhindern und Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden. Denn wer die gesetzlichen Vorgaben respektiert, soll nicht benachteiligt werden gegenüber jenen, die dies nicht tun.

2. Berufsethik der Kontrolleurinnen und Kontrolleure

Die mit der Kontrolle der Lohngleichheit beauftragten Personen verhalten sich stets professionell. Sie sind den Grundsätzen der Integrität, Objektivität und Vertraulichkeit verpflichtet und besitzen ein hohes Mass an spezifischen Fachkompetenzen :

- **Integrität:** Die Integrität der Kontrolleurinnen und Kontrolleure bildet die Grundlage des Vertrauens und garantiert die Zuverlässigkeit ihres Urteils.
- **Objektivität:** Die Kontrolleurinnen und Kontrolleure beweisen höchste professionelle Objektivität, wenn sie die zur Durchführung der Lohngleichheitskontrollen benötigten Informationen einfordern, beurteilen und diese an die berechtigten Personen weiterleiten. Sie beurteilen alle relevanten Situationen gerecht und lassen sich in ihrem Urteil weder von ihren eigenen Interessen noch von den Interessen anderer beeinflussen.
- **Fachkompetenzen:** Die Kontrolleurinnen und Kontrolleure setzen das zur Erfüllung ihrer Arbeit notwendige Knowhow ein und halten sich in ihrem Fachgebiet auf dem neusten Stand. Dies wird durch ein hohes Ausbildungsniveau sowie regelmässige, gezielte Weiterbildungen erreicht.
- **Vertraulichkeit:** Die Kontrolleurinnen und Kontrolleure respektieren den Wert und das Eigentum an den erhaltenen Informationen. Sie geben diese ausschliesslich im Rahmen ihrer gesetzlichen und beruflichen Pflichten weiter.

3. Gesetzliche Grundlagen

Gemäss Artikel 8 des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB, SR 172.056.1) vergibt der Bund seine in der Schweiz zu erfüllenden Aufträge nur an Unternehmen, die die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleisten. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG führt gestützt auf Artikel 6 der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB, SR 172.056.11) Kontrollen durch. Hierfür kann es externe Expertinnen und Experten hinzuziehen.

4. Wahl der zu kontrollierenden Unternehmen

Die zu kontrollierenden Unternehmen werden unter denjenigen bestimmt, welche vom Bund im Rahmen eines Beschaffungsverfahrens einen Auftrag erhalten haben und mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen.

5. Methode

Die Kontrolleurinnen und Kontrolleure wenden eine geprüfte ökonomische Methode, die Regressionsanalyse, an. Anhand dieser Methode kann der Einfluss einzelner Faktoren auf den Lohn bestimmt werden: Ausbildung, Anzahl Dienstjahre, Berufserfahrung, berufliche Stellung und Anforderungsniveau.

Geht aus der Analyse ein Lohnunterschied hervor, der durch die oben aufgeführten Faktoren nicht erklärt werden kann und statistisch signifikant über einer Toleranzschwelle von 5% liegt, so wird die Voraussetzung der Lohngleichheit für den Zuschlag eines öffentlichen Auftrags des Bundes als nicht erfüllt angesehen.

Die Toleranzschwelle von 5% kommt einzig bei den Kontrollen im Beschaffungswesen zur Anwendung. Hiermit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass sich in einem Unternehmen auch Faktoren, die in der standardisierten Analyse nicht berücksichtigt werden, auf die Entlohnung auswirken können.

Die Methode wird im Dokument «Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes» (EBG, Januar 2014) detailliert beschrieben. Das Dokument kann unter www.gleichstellung-schweiz.ch (Themen → Arbeit → Lohngleichheit → Beschaffungswesen) heruntergeladen werden.

Da bei den Kontrollen im Beschaffungswesen unter Anwendung einer Toleranzschwelle von 5% lediglich nach systematischen Diskriminierungen gesucht wird, kann das Ergebnis vom kontrollierten Unternehmen nicht als Nachweis dafür verwendet werden, dass generell keinerlei Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz GIG stattfindet.

6. Ablauf einer Kontrolle

Die Kontrolle, für die der Bund keine Gebühren erhebt, läuft wie folgt ab:

- Das EBG bestimmt das zu kontrollierende Unternehmen gemäss Ziffer 4 aus.
- Das EBG informiert die Geschäftsstelle der Beschaffungskonferenz sowie die betroffene Beschaffungsstelle. Letztere liefert dem EBG den Vertrag über die durch das Unternehmen zu erbringende Leistung.

- Das EBG informiert das Unternehmen über die anstehende Kontrolle und verlangt von ihm die erforderlichen Angaben und Daten.
- Das EBG führt die Kontrolle gemäss dem Vier-Augen-Prinzip durch (doppelte Kontrolle).
- Das EBG teilt dem kontrollierten Unternehmen die detaillierten Ergebnisse mit. Wird eine Lohndiskriminierung festgestellt, kann das EBG dem Unternehmen eine Frist von sechs bis zwölf Monaten gewähren. Innerhalb dieser Frist kann das Unternehmen Korrekturmassnahmen ergreifen und einen gemäss Ziffer 8 beschriebenen qualifizierten Nachweis erbringen, dass die Lohngleichheit gewährleistet wird. Sobald die Kontrolle abgeschlossen ist, teilt das EBG der Beschaffungsstelle sowie der Geschäftsstelle der Beschaffungskonferenz das Resultat der Kontrolle mit.
- Wird eine Lohndiskriminierung festgestellt, ist es an der betroffenen Beschaffungsstelle, sofern nötig einen Entscheid gemäss geltendem Recht zu fällen (vgl. Ziffer 7) und diesen dem kontrollierten Unternehmen mitzuteilen, mit Kopien an die Beschaffungskonferenz und an das EBG. Das Unternehmen wird ausserdem darüber informiert, dass es vom Bund erst dann wieder bei der Vergabe von Aufträgen im Rahmen eines Beschaffungsverfahrens berücksichtigt werden kann, wenn es gemäss Ziffer 8 den qualifizierten Nachweis erbracht hat, dass die Lohngleichheit nunmehr gewährleistet ist.

7. Rechtsfolgen und Sanktionen bei Lohndiskriminierung

Wird eine Lohndiskriminierung festgestellt, stehen gemäss geltendem Recht folgende Massnahmen zur Verfügung:

- Konventionalstrafe (Art. 6 Abs. 5 VöB sowie Allgemeine Geschäftsbedingungen des Bundes AGB)
- Die Möglichkeit, den Anbieter aus dem Beschaffungsverfahren auszuschliessen, den Zuschlag zu widerrufen (Art. 11 Bst. d BöB) und/oder den Vertrag zu kündigen.

Gegen den gefällten Entscheid kann beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde eingelegt werden (Art. 27 Abs. 1 BöB).

8. Qualifizierter Nachweis der Einhaltung der Vorschriften zur Lohngleichheit

Der Nachweis muss folgenden Anforderungen genügen:

- Der Nachweis ist das Ergebnis einer erneuten, auf Kosten des Unternehmens durchgeführten Analyse der Lohndaten.
- Die Analyse der Lohndaten muss anhand der unter Ziffer 5 beschriebenen Methode durchgeführt werden.
- Die Analyse muss durch eine vom EBG anerkannte Expertin bzw. einen anerkannten Experten vorgenommen werden.

9. Auskunft und Kontakt

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Schwarztorstrasse 51, CH-3003 Bern

patric.aeberhard@ebg.admin.ch, Tel. 058 462 68 42

Bern, 01. Januar 2014