



Merkblatt zu den Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen

1. Lohngleichheit im Beschaffungswesen der Stadt Bern

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit: Diesen Verfassungsgrundsatz will die Stadt Bern in all ihren Wirkungsbereichen konsequent umsetzen; insbesondere auch im öffentlichen Beschaffungswesen.¹ Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten von Anbietenden, welche die Lohngleichheit respektieren, sollen verhindert werden. Die Stadt Bern vergibt Aufträge deshalb nur an Unternehmen, welche die Lohngleichheit einhalten.

Gemäss Artikel 12 i.V.m. mit Artikel 26 der Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB 2019) hat die Stadt die Lohngleichheit als Teilnahmebedingung sowohl im Rahmen des Vergabeverfahrens, als auch später, bei der Erbringung der zugesprochenen Leistung sicherzustellen. Dazu kann sie die erforderlichen Nachweise verlangen und Kontrollen durchführen (Art. 12 i.V.m. Art. 26 IVöB 2019).

Seit dem Inkrafttreten des neuen Beschaffungsrechts im Februar 2022 stellt die Stadt Bern die Einhaltung der Lohngleichheit in öffentlichen Beschaffungsverfahren wie folgt sicher:

- *Selbstdeklaration:* Alle Anbietenden müssen die Einhaltung der Lohngleichheit bei der Offertstellung unterschriftlich bestätigen.
- *Nachweispflicht:* Die Zuschlagsempfängenden müssen ab dem städtischen Schwellenwert für das Einladungsverfahren die Einhaltung der Lohngleichheit belegen.²
- *Lohngleichheitskontrollen:* Die Stadt Bern führt bei den Zuschlagsempfängenden nachgelagerte stichprobeweise oder risikobasierte Lohngleichheitskontrollen durch.

2. Lohngleichheitskontrollen bei den zuschlagsempfängenden Unternehmen

Zur Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit kann die Stadt – unabhängig von einer allfälligen Nachweispflicht – Kontrollen durchführen oder diese Dritten übertragen (Art. 12 Abs. 6 IVöB 2019). Diese werden mit dem vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) zur Verfügung gestellten Standard-Analyse-Tool «Logib» (www.logib.ch) durchgeführt.

Logib besteht aus zwei Modulen. Beide sind wissenschaftlich fundiert und vom Bundesgericht zur Überprüfung der Lohngleichheit anerkannt.³ Sie erfassen ausschliesslich systematische Diskriminierungen und können nicht als Beweis für die Nichtexistenz von individuellen oder gruppenbezogenen Lohndiskriminierungen im Sinne von Artikel 3 Absatz 2 GIG herangezogen werden.

¹ Der Grundsatz der Lohngleichheit ist in der Bundesverfassung verankert und wird im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) konkretisiert. Auch die Verfassung des Kantons Bern hält in Artikel 10 Absatz 3 ausdrücklich fest, dass Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit, Anspruch auf den gleichen Lohn haben. Im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens dürfen öffentliche Aufträge für im Inland zu erbringenden Leistungen nur an Anbietende vergeben werden, welche u.a. die Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit einhalten (Teilnahmebedingung; Artikel 12 Absatz 1 IVöB 2019).

² Näheres dazu auf dem Merkblatt «Nachweis der Lohngleichheit im Beschaffungswesen» (Download unter <https://www.bern.ch/wirtschaft/beschaffung/das-neue-beschaffungsrecht>)

³ vgl. BGE 130 III 145 für Modul 1 und BGE 117 Ia 262 für Modul 2

Für die Überprüfung der Lohngleichheit von Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitenden wird i.d.R. **Logib Modul 1** eingesetzt. Modul 1 basiert auf der wissenschaftlich anerkannten Methode der statistischen Regressionsanalyse, welches den Einfluss von objektiven Faktoren (Ausbildung, Berufserfahrung, Dienstalter, Anforderungs- bzw. Kompetenzniveau des Arbeitsplatzes, berufliche Stellung) auf den Lohn in einem standardisierten Modell berechnet. Zusätzlich wird das Geschlecht als unabhängige Variable einbezogen, welche keinen signifikanten Einfluss auf den Lohn haben darf. Eine Kontrolle mit Modul 1 gilt als bestanden, wenn die Toleranzschwelle von 5% nicht überschritten wird.

Logib Modul 2 ist auf kleinere Unternehmen ab zwei Personen ausgelegt und basiert auf der analytischen Arbeitsbewertung. Es wird geprüft, inwieweit die Anforderungen und Belastungen der Funktion sowie die persönliche Erfahrung und Ausbildung lohnbestimmend sind und ob es diesbezüglich Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Das Ergebnis wird als Gesamtscore in Form einer Zahl ausgegeben. Dieser Score sagt aus, ob das Risiko, weniger zu verdienen als aufgrund von Funktion, persönlicher Erfahrung und Ausbildung erwartet, für das eine Geschlecht höher ist als für das andere. Bei Logib Modul 2 gilt das Erfordernis der Lohngleichheit als erfüllt, wenn der Gesamtscore auf Ebene des Gesamtunternehmens kein sehr hohes Risiko bezüglich der Nicht-Einhaltung der Lohngleichheit auf betrieblicher Ebene ausweist. Der Einsatz von Modul 2 kann auch bei Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden sinnvoll sein, v.a. bei wenigen Mitarbeitenden eines Geschlechts.

3. Ablauf einer Kontrolle

- a. **Auswahl der Unternehmen:** Die zu kontrollierenden Unternehmen werden mittels Stichprobenziehung oder risikobasiert unter denjenigen Unternehmen bestimmt, die im Kontrollzeitraum einen Zuschlag im Rahmen eines städtischen Vergabeverfahrens ab dem Schwellenwert für das Einladungsverfahren (Auftragsvolumen von über Fr. 100'000) erhalten haben.
- b. **Ankündigung der Kontrolle:** Das Unternehmen wird durch die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann (FFG) schriftlich über die anstehende Kontrolle informiert und gebeten, den beigelegten Fragebogen fristgerecht zurückzusenden.
- c. **Weitergabe des Dossiers an eine anerkannte Fachperson:** Das Dossier wird dann einer von der Stadt Bern beauftragten Fachperson zugewiesen. Die beigezogenen Fachpersonen sind den Grundsätzen der Integrität, Objektivität und Vertraulichkeit verpflichtet und müssen ihre Unbefangenheit in Bezug auf die zu kontrollierenden Unternehmen schriftlich bestätigen.
- d. **Durchführung der Lohngleichheitsanalyse:** Die Überprüfung der Lohngleichheit wird durch die beauftragte Fachperson selbstständig nach den Vorgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frauen und Männer (EBG) durchgeführt und in einem standardisierten schriftlichen Bericht dokumentiert. Die Fachperson holt die erforderlichen Informationen und Daten direkt beim zu überprüfenden Unternehmen ein.
- e. **Abschluss der Überprüfung:** Nach Abschluss der Lohngleichheitskontrolle wird das Unternehmen von der FFG über das Ergebnis informiert (inkl. Kopie des Prüfberichts).
 - I. Liegt keine systematische Lohndiskriminierung vor, ist die Überprüfung abgeschlossen. Auf Wunsch steht die Fachperson dem Unternehmen für Rückfragen zum Bericht zur Verfügung.
 - II. Liegt eine systematische Lohndiskriminierung vor, oder musste die Überprüfung aufgrund mangelnder Mitwirkung des betreffenden Unternehmens abgebrochen werden, so bestehen hinreichende Anhaltspunkte dafür, dass die

Teilnahmebedingung der Lohngleichheit nicht eingehalten wird. Diesfalls werden dem betreffenden dem Unternehmen die Ergebnisse der Überprüfung (oder der Abbruch des Kontrollverfahrens), das weitere Vorgehen und mögliche rechtliche Konsequenzen erläutert. Zur Ergreifung von Korrekturmassnahmen und zur Einreichung eines qualifizierten Nachweises für die Einhaltung der Lohngleichheit wird dem Unternehmen eine Frist von zwölf Monaten gesetzt. Bis zur Einreichung des qualifizierten Nachweises⁴ wird das betroffene Unternehmen einstweilen von weiteren Vergabeverfahren der Stadt Bern ausgeschlossen.

- f. Abschluss nach Korrekturmassnahmen:** Wird der Nachweis für die Einhaltung der Lohngleichheit erbracht, ist die Kontrolle abgeschlossen. Das Unternehmen wird zu Vergabeverfahren der Stadt Bern erneut zugelassen.

4. Massnahmen und Sanktionen

Wird die Toleranzschwelle im Rahmen einer Lohngleichheitskontrolle überschritten oder musste die Kontrolle aufgrund mangelnder Mitwirkung abgebrochen werden, so bestehen hinreichende Anhaltspunkte dafür, dass der Zuschlagsempfänger oder die Zuschlagsempfängerin die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit nicht einhält bzw. im Rahmen der Selbstdeklaration falsche Angaben gemacht hat (Art. 44 Abs. 2 Bst. a und f IVöB 2019).

In diesem Fall kann das betreffende Unternehmen u.a. verwahrt, vom Verzeichnis geeigneter Anbieter gestrichen, von einem (künftigen) Vergabeverfahren ausgeschlossen oder ein bereits erteilter Zuschlag widerrufen werden. In schwerwiegenden Fällen ist ein Ausschluss von bis zu fünf Jahren von künftigen Vergabeverfahren oder eine Busse von bis zu zehn Prozent der bereinigten Angebotssumme möglich (Art. 44 und 45 IVöB 2019). Vertragsrechtliche Sanktionen (z.B. Konventionalstrafe) bleiben vorbehalten.

5. Weitere Informationen und Kontakt

- www.logib.ch
- www.bern.ch/lohngleichheit
- Plattform Lohngleichheit des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/plattform-lohngleichheit.html

Bei Fragen steht Ihnen Iris Bischoff (Projektleiterin Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann) gerne zur Verfügung. Telefon: 031 321 62 92, iris.bischoff@bern.ch

⁴ Der qualifizierte Nachweis muss folgenden Anforderungen genügen: Der Nachweis ist das Ergebnis einer erneuten, auf Kosten des Unternehmens durchgeführten Analyse der Lohndaten mittels Logib durch eine vom EBG anerkannte Fachperson.