



Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen:

Merkblatt für Unternehmen

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit: Diesen Verfassungsgrundsatz will die Stadt Bern konsequent umsetzen. Die Stadt Bern vergibt deshalb ihre öffentlichen Aufträge nur an Unternehmen, die die Lohngleichheit einhalten.

1. Rechtliche Grundlagen

Der Grundsatz der Lohngleichheit ist in der Bundesverfassung verankert und wird im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) konkretisiert. Die Verfassung des Kantons Bern hält die Lohngleichheit ebenfalls ausdrücklich fest (Art. 10 Abs. 3 KV/BE). Im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens verpflichtet die Interkantonale Vereinbarung (Artikel 11 Buchstabe f IVöB) die Stadt Bern, nur mit Anbietenden zu verhandeln, welche die Lohngleichheit von Frau und Mann einhalten. Die Anbietenden haben den Nachweis der Lohngleichheit gegenüber der Auftraggeberin (Artikel 24 Absatz 1 Buchstabe f ÖBV) zu erbringen. Die Auftraggeberin ist zudem berechtigt und verpflichtet, die Einhaltung der Lohngleichheit zu überwachen (Art. 35 Abs. 1 ÖBV) und Verstösse nötigenfalls zu sanktionieren (Art. 8 Abs. 1 Bst. d und h ÖBG).

2. Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern

Mit der Verabschiedung des Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männer 2015-2018 beauftragte der Gemeinderat die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann (FFG) in Verbindung mit der Fachstelle Beschaffungswesen (FaBe), die Lohngleichheit im Beschaffungswesen zu überprüfen. Darüber hinaus verpflichtete sich die Stadt Bern im Jahr 2016 mit der Unterzeichnung der «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» zur Ergreifung konkreter Massnahmen. Im Rahmen des Projekts «Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern» werden Zuschlagsempfängerinnen und -empfänger stichprobenartig überprüft.

Die Evaluation des Projekts dient der Stadt Bern als Grundlage, um die Modalitäten für regelmässige Stichprobenkontrollen im Beschaffungswesen festzulegen.

3. Analyseinstrumente

Die Überprüfung der Lohngleichheit wird im Auftrag der Stadt Bern nach Standardanalysemodell des Bundes durch eine vom Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) anerkannte externe Fachperson durchgeführt.

Für die Überprüfung der Lohngleichheit von Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitenden wird *Logib* eingesetzt. *Logib* ist eine Excel-Anwendung, der eine Regressionsanalyse zugrunde liegt. Sie berechnet den Einfluss von objektiven Faktoren (Ausbildung, Berufserfahrung, Dienstalter, Anforderungs- bzw. Kompetenzniveau des Arbeitsplatzes, berufliche Stellung) auf den Lohn in einem standardisierten Modell. Zusätzlich wird das Geschlecht als unabhängige Variable einbezogen, welche keinen signifikanten Einfluss auf den Lohn haben darf. Dabei gilt eine Toleranzgrenze von 5%. Das Standardanalysemodell basiert auf der wissenschaftlich anerkannten Regressionsanalyse, welche vom Bundesgericht zugelassen wurde.

Bei weniger als 50 Mitarbeitenden im Unternehmen und bei grossen Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden eines Geschlechts erfolgt die Lohngleichheitsüberprüfung mit *Argib*. Dieses Instrument ist ebenfalls eine Excel-Anwendung und baut auf wissenschaftlichen Arbeitsbewertungsmethoden auf. Dabei werden die mit einer Funktion verbundenen Anforderungen und Belastungen erfasst und unter Einbezug persönlicher Merkmale (Alter, Dienstalter) mit dem Lohn in Beziehung gesetzt. So wird geprüft, ob systematische Unterschiede zwischen den Geschlechtern vorhanden sind. Die Arbeitsbewertung ist als zulässige Methode zur Prüfung der Lohngleichheit vom Bundesgericht anerkannt.

Weil individuelle Diskriminierungen bestehen können, auch wenn die Analyse keine systematische Diskriminierung feststellt, können die Ergebnisse dieser Analysen nicht als Beweis für die Nichtexistenz von Lohndiskriminierung im Sinne von Artikel 3 des Gleichstellungsgesetzes verwendet werden.

4. Ablauf einer Überprüfung

Im Rahmen des Projekts werden insgesamt zehn Unternehmen, die in den letzten zwölf Monaten vor der Stichprobenziehung einen Zuschlag im Rahmen eines Beschaffungsverfahrens der Stadt Bern erhalten oder einen neuen Rahmenvertrag mit der Stadt Bern abgeschlossen haben, nach dem Zufallsprinzip auf die Einhaltung der Lohngleichheit überprüft.

1. Das Unternehmen erhält einen Brief mit der Anweisung einen ersten Fragebogen auszufüllen.
2. Aufgrund der Angaben auf dem Fragebogen wird das Unternehmen von einer von der Stadt Bern beauftragten externen Fachperson kontaktiert und aufgefordert die notwendigen Informationen einzureichen. Die Überprüfung wird durch die externe Fachperson durchgeführt und in einem standardisierten schriftlichen Bericht dokumentiert.
3. Nach Abschluss der Überprüfung wird das Unternehmen über das Ergebnis informiert und erhält den Bericht.

- a. Liegt keine systematische Lohndiskriminierung vor, ist die Überprüfung abgeschlossen. Auf Wunsch steht die Fachperson dem Unternehmen für Rückfragen zum Bericht zur Verfügung.
 - b. Liegt eine systematische Lohndiskriminierung vor, wird das Unternehmen zu einem Gespräch eingeladen. Dem Unternehmen werden die Ergebnisse der Überprüfung sowie das weitere Vorgehen und mögliche rechtliche Konsequenzen erläutert. Es erhält zur Ergreifung von Korrekturmassnahmen und zur Einreichung eines qualifizierten Nachweises für die Einhaltung der Lohngleichheit eine Frist von zwölf Monaten. Bis zur Einreichung des qualifizierten Nachweises wird das betroffene Unternehmen einstweilen von weiteren Vergabeverfahren der Stadt Bern ausgeschlossen.
4. Der qualifizierte 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 3 beschriebenen Methode durchgeführt werden
 - Die Analyse muss durch eine vom EBG anerkannte Fachperson vorgenommen werden
 5. Wird der Nachweis für die Einhaltung der Lohngleichheit erbracht, ist die Kontrolle abgeschlossen. Das Unternehmen wird zu Vergabeverfahren der Stadt Bern erneut zugelassen.

5. Rechtsfolgen und Sanktionen bei Nichteinhaltung der Lohngleichheit

Erbringt ein Unternehmen innert Frist keinen qualifizierten Nachweises zur Einhaltung der Lohngleichheit können Sanktionen zufolge Verletzung der Vergabebestimmung gemäss Artikel 24 Absatz 1 ÖBV zu ergriffen werden. Gemäss Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe d i.V.m. Artikel 11 ÖBG kann insbesondere der Widerruf des Zuschlags (Art. 11 Abs. 2 Bst. f ÖBG) oder – in schwerwiegenden Fällen – der Ausschluss von künftigen Vergabeverfahren bis zu fünf Jahren (Art. 11 Abs. 1 Bst. a i.V.m. Art. 8 Abs. 2 ÖBG) verfügt werden.

6. Weitere Informationen und Kontakt

- www.bern.ch/lohnleichheit
- Charta für die Lohngleichheit im öffentlichen Sektor www.charta-equalpay.ch
- Plattform Lohngleichheit vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/plattform-lohn-gleichheit.html

Bei Fragen steht Ihnen Anja Peter (Projektleiterin Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann) gerne zur Verfügung. Telefon: 031 321 62 92, anja.peter@bern.ch