Stadt Bern

Merkblatt zum Nachweis der Lohngleichheit 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 zugeschlagenen 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 Zuschlagsempfangenden müssen die Einhaltung der Lohngleichheit belegen.
- *Lohngleichheitskontrollen*: Die Stadt Bern führt bei den Zuschlagsempfangenden nachgelagerte stichprobeweise oder risikobasierte Lohngleichheitskontrollen durch.[2]

2. Nachweispflicht

Gemäss Artikel 3a der städtischen Beschaffungsverordnung (VBW) sind auftragnehmende Unternehmen ab dem städtischen Schwellenwert für das Einladungsverfahren verpflichtet, die Einhaltung der Lohngleichheit bis spätestens nach der Zuschlagserteilung gestützt auf eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse zu belegen.

2.1. *Welche Unternehmen müssen einen Lohngleichheitsnachweis erbringen?*

Der Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit ist von allen Unternehmen zu erbringen, die in einem städtischen Vergabeverfahren ab dem Schwellenwert für das Einladungsverfahren (Fr. 100’000) einen Zuschlag erhalten haben. Bei Arbeits- oder Bietergemeinschaften ist jedes beteiligte Unternehmen verpflichtet, die Einhaltung der Lohngleichheit zu belegen. Die

[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 «Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen» (Download unter https://www.bern.ch/lohngleichheit → Beschaffungswesen)

Nachweispflicht gilt auch für Unternehmen, die über ein Zertifikat der Zentralen Koordinationsstelle Beschaffung (ZKB) gemäss Artikel 7 Absatz 4 der kantonalen Verordnung zur IVöB 2019 (IVöBV) verfügen. Von der Nachweispflicht **ausgenommen** sind Unternehmen:

- mit Mitarbeitenden nur eines Geschlechts im Zeitpunkt der Zuschlagserteilung
- mit weniger als zehn Mitarbeitenden im Zeitpunkt der Zuschlagserteilung oder
- die ihre Leistung ausschliesslich im Ausland erbringen und damit die Vorgaben gemäss Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einhalten müssen.

2.2. *Wie ist die Lohngleichheitsanalyse durchzuführen?*

Die Lohngleichheit muss gestützt auf eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode gemäss Artikel 13c des Gleichstellungsgesetzes nachgewiesen werden (Art. 3a Abs. 2 VBW). Dazu stellt der Bund das kostenlose, anonyme und sichere **Standard-Analysetool «Logib»** zur Verfügung. Damit kann jedes Unternehmen oder von ihm beauftragte Dritte eine Lohngleichheitsanalyse durchführen und einen entsprechenden Nachweis betreffend die Einhaltung der Lohngleichheit direkt aus Logib generieren. Die für die Berechnung notwendigen Mitarbeitendendaten[3] müssen dazu in ein Excel-Datenblatt eingegeben und anschliessend im Webtool eingelesen werden. Das Webtool und weitere Informationen und Unterlagen (Wegleitungen, FAQ, Webinare, Helpline etc.) sind unter www.logib.ch abrufbar. Wird die Lohngleichheitsanalyse mit einem anderen Tool als Logib durchgeführt, müssen die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der verwendeten Analysemethode zusätzlich nachgewiesen werden.

2.3. *Welche Nachweise werden anerkannt?*

Folgende Belege werden durch die Stadt Bern als Nachweise für die Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen städtischer Beschaffungsverfahren anerkannt:

- Lohngleichheitsanalyse inkl. Bericht einer unabhängigen Stelle gemäss Art. 13a ff. GlG
- Lohngleichheitsanalyse mit dem Standard-Analysetool des Bundes: Logib Modul 1 (ab 50 Mitarbeitenden)[4]
- Lohngleichheitsanalyse mit dem Standard-Analysetool des Bundes: Logib Modul 2 (bis zu 99 Mitarbeitenden)[5]
- Lohngleichheitsanalyse mit einer anderen Methode gemäss Art. 13c Abs. 1 GlG inkl. Konformitätsnachweis
- Bestätigung und Ergebnisbericht einer staatlichen Lohngleichheitskontrolle (Kontrolle durch Gemeinde/Kanton/Bund)

Der Referenzmonat der verwendeten Lohndaten darf bei der Zuschlagserteilung **nicht mehr als vier Jahre** zurückliegen.

Bei Verwendung des Standard-Analyse-Tools des Bundes gilt die Teilnahmebedingung betreffend Lohngleichheit zwischen Frau und Mann als eingehalten, wenn im Logib Modul 1 der **Grenzwert** (Analysen durchgeführt bis zum 23.01.24: Toleranzschwelle) **von 5% nicht**

---

[3] Es sind grundsätzlich alle im Unternehmen beschäftigten Personen, d.h. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Unternehmenseinheiten und -standorte, die im Referenzmonat vom Unternehmen angestellt waren und einen Lohn erhalten haben, zu erfassen. Die Analyse ist dabei auf Stufe der tiefsten selbstständigen juristischen Unternehmenseinheit (GmbH, AG o.ä.; nicht aber Zweigniederlassung) durchzuführen.
[4] Logib-Dokument: «Nachweis der Einhaltung der Teilnahmebedingung betreffend die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann (Art.12 Abs.5. BöB /IVöB)»
5 Logib-Dokument: «Nachweis der Einhaltung der Teilnahmebedingung betreffend die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann (Art.12 Abs.5. BöB /IVöB)»

überschritten wird. Bei Logib Modul 2 gilt das Erfordernis der Lohngleichheit als erfüllt, wenn **der Grenzwert und das Robustheitsmass nicht überschritten werden** (Analysen durchgeführt bis zum 23.01.24: kein «sehr hohes Risiko» ausgewiesen wird).

Achtung: Das Vorliegen individueller Lohndiskriminierungen im Sinne von Artikel 3 Absatz 2 GIG kann auch im Fall eines positiven Analyseergebnisses nicht ausgeschlossen werden.

2.4. *In welcher Form und innert welcher Frist muss der Nachweis erbracht werden?*

Der Lohngleichheitsnachweis muss bei der Fachstelle Beschaffungswesen, Bundesgasse 33, 3011 Bern oder per E-Mail an beschaffungswesen@bern.ch eingereicht werden. Gemäss Artikel 3a VBW ist der Nachweis spätestens nach der Zuschlagserteilung zu erbringen. Die Frist wird in den Ausschreibungsunterlagen und in der Zuschlagsverfügung festgehalten. Sie beträgt i.d.R. **60 Tage ab Zuschlagserteilung**.

3. Massnahmen und Sanktionen

Wird der Lohngleichheitsnachweis nicht innert Frist beigebracht oder fällt die Lohngleichheitsanalyse negativ aus, 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. verwarnt, 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.

4. Weitere Informationen und Kontakt

- www.bern.ch/wirtschaft/beschaffung
- www.bern.ch/lohngleichheit
- www.logib.ch

Kontakt bei Fragen

Fachstelle Beschaffungswesen der Stadt Bern (FaBe)
Tel.: 031 321 73 14, E-Mail: beschaffungswesen@bern.ch