



Kontrolle der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann: Hintergrundinformationen sowie Information zum Ablauf der Kontrolle für die Unternehmen

1. Gesetzliche Grundlagen

Gestützt auf 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 jene Unternehmen, welche die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleisten. Das EBG führt gestützt auf Art. 6 der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB; SR 172.056.11) Kontrollen durch.

2. Auswahl der zu kontrollierenden Unternehmen

Die zu kontrollierenden Unternehmen werden mittels eines eingeschränkten Zufallsstichprobenverfahrens ausgewählt. Grundlage für die Ziehung der Stichprobe sind die im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) durch eine Auftraggeberin des Bundes veröffentlichten Zuschlagsentscheide.

Weitere Auswahlkriterien sind:

- Branche (genügende Bedeutung im Rahmen der Bundesaufträge; möglichst einen Frauenanteil von mindestens 10%)
- Genügende Betriebsgrösse (mindestens 50 Mitarbeitende).

3. Inhalt und Methode der Kontrolle

Das EBG kontrolliert die Einhaltung der Lohngleichheit mit Hilfe ökonomischer Methoden (Regressionsanalyse). Die Methode erlaubt es, den isolierten Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn zu bestimmen. In die Untersuchung werden objektive Qualifikationsmerkmale wie Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung sowie arbeitsplatzbezogene Merkmale wie berufliche Stellung oder Anforderungsprofil einbezogen. Je nach Situation können weitere - vom Unternehmen vorgeschlagene - Merkmale einbezogen werden. Die mit diesen Merkmalen nicht erklärbaren Lohnunterschiede gelten als geschlechtsbedingt.

Das Verfahren wird im Dokument „Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes – Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung“ von Silvia Strub (Büro BASS, Bern, Juni 2005) beschrieben. Das Dokument ist auf www.beschaffung.admin.ch oder www.ebg.admin.ch abrufbar.

4. Ablauf einer Kontrolle / Zusammenwirken mit der Geschäftsstelle BKB und den Beschaffungsstellen

Die Kontrolle läuft wie folgt ab:

- Das EBG wählt das zu kontrollierende Unternehmen gemäss Ziffer 2 aus.

- Das EBG informiert die betroffene Beschaffungsstelle sowie die Geschäftsstelle der BKB über die Durchführung der Kontrolle und verlangt den massgebenden Vertrag (inkl. AGB) und die unterzeichnete Selbstdeklaration bei der zuständigen Beschaffungsstelle.
- Das EBG informiert das Unternehmen über die anstehende Kontrolle und verlangt die erforderlichen Daten.
- Das EBG führt die Kontrolle durch und leitet das Ergebnis in Form eines Gutachtens an die Beschaffungsstelle und an die Geschäftsstelle der BKB weiter.
- Die Beschaffungsstelle verfügt – sofern notwendig – Sanktionen. Im Falle eines Beschwerdeverfahrens unterstützt das EBG die Beschaffungsstelle in fachlicher Hinsicht und bereitet entsprechende Unterlagen vor.

5. Definition der Lohndiskriminierung

Eine Lohndiskriminierung wird im Beschaffungswesen des Bundes sanktioniert, wenn die Analyse der Lohndaten eine Lohndifferenz zu Ungunsten einer Geschlechterkategorie feststellt, die statistisch signifikant über einer Toleranzschwelle von 5% liegt. Diese Toleranzschwelle gilt ausschliesslich im Rahmen der Kontrollen im Beschaffungswesen. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass in einem Unternehmen möglicherweise Faktoren lohnrelevant sind, die im Modell nicht berücksichtigt werden.

6. Rechtsfolgen bei Lohndiskriminierung

Stellt das EBG eine Lohndiskriminierung fest, welche über der Toleranzschwelle des Beschaffungswesens des Bundes liegt, stehen gemäss geltendem Recht folgende Massnahmen zur Verfügung:

- Verfügen einer Konventionalstrafe (Art. 6 Abs. 5 VöB sowie Allgemeine Geschäftsbedingungen des Bundes AGB);
- Möglichkeit des Ausschlusses aus dem Beschaffungsverfahren, des Widerrufs des Zuschlags (Art. 11 lit. d BöB) und / oder der Kündigung des Vertrags.

Dem Unternehmen kann unter Androhung von Massnahmen im Unterlassungsfall eine Frist gesetzt werden, innert welcher die Einhaltung der Lohngleichheit gemäss Ziffer 7 nachgewiesen werden muss. Gleichzeitig wird das Unternehmen darauf hingewiesen, dass im Unterlassungsfall auch bei allfälligen anderen laufenden Verträgen mit dem Bund Massnahmen ergriffen werden können.

Das Unternehmen darf erst wieder an einem Beschaffungsverfahren des Bundes (offenes, selektives, freihändiges und Einladungsverfahren) teilnehmen, wenn es den qualifizierten Nachweis gemäss Ziffer 7 erbracht hat, dass die Lohndiskriminierung beseitigt worden ist.

7. Qualifizierter Nachweis

Folgende Anforderungen sind an den Nachweis zu stellen:

- Der Nachweis ist Resultat einer erneuten, auf Kosten des Unternehmens durchgeführten Analyse der Lohndaten;
- Die Analyse der Lohndaten wurde nach der Methode gemäss Ziffer 3 durchgeführt;
- Die Analyse wurde durch eine vom EBG anerkannte Fachperson vorgenommen.
- Die Lohndiskriminierung darf nicht signifikant grösser als die Toleranzschwelle von 5% sein.

8. Verfügung

Die Beschaffungsstelle eröffnet dem kontrollierten Unternehmen die Massnahme(n) gemäss Ziffer 6 mittels beschwerdefähiger Verfügung und begründet diese mit der Verletzung der Lohngleichheit. Zu-

dem wird das Unternehmen darauf hingewiesen, dass es grundsätzlich erst wieder in einem Beschaffungsverfahren des Bundes den Zuschlag erhalten kann, wenn es den qualifizierten Nachweis gemäss Ziffer 7 erbracht hat, dass die Lohnleichheit eingehalten wird.

Kopien der Verfügung sowie des Kontrollberichts werden der Geschäftsstelle BKB sowie dem EBG zugestellt.

9. Beschwerde

Erhebt das kontrollierte Unternehmen beim Bundesverwaltungsgericht eine Beschwerde gegen die Verfügung (Art. 27 BöB) und bestreitet es die Gültigkeit der Ergebnisse, so übernimmt die Beschaffungsstelle im Beschwerdeverfahren die Rolle der Beschwerdegegnerin und eine allfällige Koordinationsfunktion innerhalb des Bundes. Dabei wird sie vom EBG fachlich unterstützt.

Bern, 17. April 2013