



Verfasserin Isabelle Darbellay Métrailler, ChefIn des Kantonalen Amtes für Gleichstellung und Familie (KAGF)

Datum 26. April 2018

Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

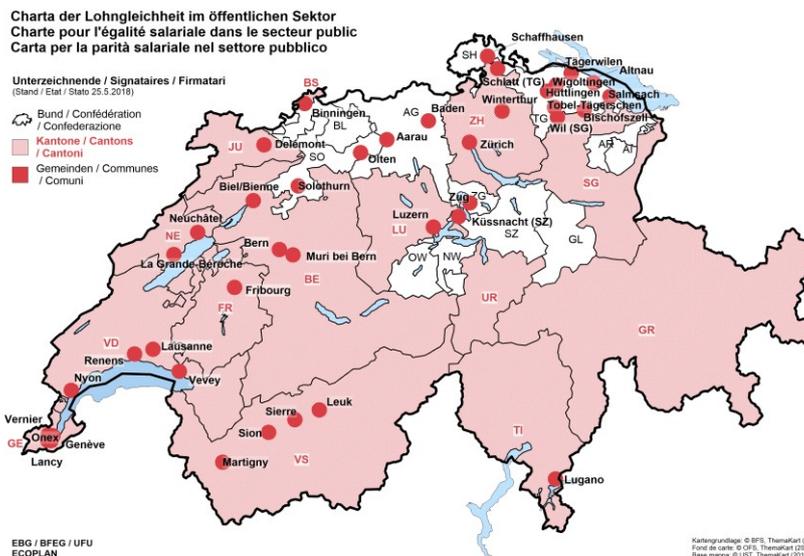
Anwendung

1. Hintergrund

Am 21. Juni 2017 hat der Walliser Staatsrat beschlossen, die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor zu unterzeichnen. Im Wallis sind auch die Gemeinden Leuk und Siders diesem Beispiel gefolgt.

Die Charta war im September 2016 von Bundesrat Alain Berset in Zusammenarbeit mit den Kantonen und Gemeinden lanciert worden. Bis zum 19. Juni 2018 wurde sie bereits von 14 Kantonen, 40 Gemeinden und vom Bund unterzeichnet. Ihr Grundgedanke besteht darin, dass die öffentliche Hand in Bezug auf die Förderung der Lohngleichheit als gutes Beispiel vorangehen sollte. Durch die Unterzeichnung dieser Charta unterstützt die öffentliche Hand die Umsetzung der Lohngleichheit in ihrem Einflussbereich. Dieses gemeinsame Engagement ist ein starkes Zeichen für die Arbeitgebenden aus der Privatwirtschaft und aus dem öffentlichen Bereich.

So sieht der Stand am 19. Juni 2018 aus:



2. Inhalt der Charta

Die Charta erinnert daran, dass die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ein Grundprinzip der Bundesverfassung und ein Grundwert unserer Gesellschaft sind.

Dem öffentlichen Sektor kommt in der Förderung der beruflichen Gleichstellung und der Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung eine Vorbildfunktion zu.

Die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor bekräftigt die Entschlossenheit, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Sie manifestiert den Willen von Bund, Kantonen und Gemeinden, sich als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane für die Lohngleichheit einzusetzen.

Gestützt auf diese Charta setzen sich die Unterzeichnenden für folgende Anliegen ein:

1. Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) bei ihren Mitarbeitenden, die für die Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind.
2. Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.
3. Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den Körperschaften, die der öffentlichen Hand nahe stehen.
4. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen.
5. Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG).

Weitere Informationen unter <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home.html>

3. Umsetzung der Charta im öffentlichen Beschaffungswesen und im Zusammenhang mit den Subventionen

A/ Öffentliches Beschaffungswesen

Im Zusammenhang mit der Vergabe von öffentlichen Aufträgen durch den Bund sieht das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) vom 16. Dezember 1994 bei Artikel 8 Absatz 2 Folgendes vor: «Der Auftraggeberin steht das Recht zu, die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, der Arbeitsbedingungen und der Gleichbehandlung von Frau und Mann zu kontrollieren oder kontrollieren zu lassen. Auf Verlangen hat der Anbieter oder die Anbieterin deren Einhaltung nachzuweisen.»

Auf interkantonaler Ebene ist in der Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB) vom 25. November 1994 bei Artikel 11 vorgesehen: «Bei der Vergabe von Aufträgen werden folgende Grundsätze eingehalten: [...] f. Gleichbehandlung von Frau und Mann».

Dieser Grundsatz kommt auch auf kantonaler Ebene zur Anwendung. In der Verordnung des Kantons Wallis über das öffentliche Beschaffungswesen vom 11. Juni 2003 ist in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit Folgendes vorgesehen:

- Art. 16 Abs. 2:
«Jedes Mitglied der Arbeitsgemeinschaft stellt sicher oder garantiert vertraglich, [...] d) dass es die Gleichbehandlung von Frau und Mann gewährleistet;»

- Art. 17 Abs. 2:

«Vergibt der Auftraggeber an ein Generalunternehmen oder an ein Unternehmen, welches Unterakkordanten bezieht, stellt er vertraglich sicher, dass das Generalunternehmen die Eignungskriterien gemäss Artikel 12 dieser Verordnung erfüllt und jedes an der Ausführung des Auftrages beteiligten Unternehmen einschliesslich seiner Unterakkordanten

[...] c) die Gleichbehandlung von Frau und Mann gewährleistet;»

Diese verschiedenen Gesetzesgrundlagen ermöglichen also, die Anwendung der Lohngleichheit durch die Anbieter und Anbieterinnen zu überprüfen, wie es in der Charta verlangt wird.

Bei der Überprüfung der Einhaltung dieses Grundsatzes wird es darum gehen, von allen Anbietern und Anbieterinnen zu verlangen, dass sie zusammen mit ihren Offerten den «Anhang P6» des Westschweizer Leitfadens für die Vergabe öffentlicher Aufträge einreichen (siehe Anhang zu diesem Bericht). Darin ist vorgesehen: «Mit der Unterzeichnung dieses Dokuments erklärt der/die Bewerber/in oder der/die Anbieter/in ehrenwörtlich, dass er/sie die rechtlichen Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann einhält – insbesondere hinsichtlich der Entlohnung. Mit seiner/ihrer Unterschrift verpflichtet sich der/die Bewerber/in oder Anbieter/in zudem, die Einhaltung dieser Bestimmungen auch bei seinen/ihren Subunternehmen zu kontrollieren.»

Die Einführung dieser Selbsterklärung bleibt für die Unternehmen und betroffenen Stellen in Sachen administrativer Aufwand im vernünftigen Rahmen und ermöglicht, Punkt 4 der Charta in einem Mindestmass zu erfüllen.

Um diese Erklärung «ehrenwörtlich» gültig unterzeichnen zu können, haben die Unternehmen die Wahl zwischen den folgenden Kontrolltools (weniger als 3 Jahre alt – üblicher Standard für die Normen):

- Selbstkontrolle mit einem anerkannten System (LOGIB für Unternehmen mit über 50 Angestellten oder ARGIB für kleinere Unternehmen),
- Offizielle Zertifizierung der Lohngleichheit (z.B. equal-salary oder SQS),
- Bestätigung durch eine vom EBG anerkannte Organisation (Liste auf seiner Website verfügbar).

Gewiss kann sich die Frage um die Zuverlässigkeit und Richtigkeit dieser Erklärung stellen. In Anhang P6 ist Folgendes vorgesehen: «Die Vergabestelle behält sich vor, zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen, dass die Bewerber, Anbieter und Zuschlagsempfänger die Bestimmungen des GIG einhalten. Hierzu kann sie von diesen Arbeitgebern jederzeit verlangen, dass sie den Nachweis der Gleichbehandlung von Frau und Mann – insbesondere in der Frage der Entlohnung – erbringen.»

Im Falle einer offiziellen Zertifizierung oder einer Kontrolle durch eine anerkannte Organisation wird es zum Belegen der Einhaltung der Lohngleichheit ausreichen, das Zertifikat oder die Bestätigung vorzuweisen. Im Falle einer Selbstkontrolle kann verlangt werden, dass die Unterlagen mit den Ergebnissen (gültig für 3 Jahre) beziehungsweise alle Lohnunterlagen und -daten, wie in Anhang P6 vorgesehen, vorgelegt werden: «Die Bewerber, Anbieter und Zuschlagsempfänger sind gehalten, auf Anfrage sämtliche für die Kontrolle dienlichen Informationen zu liefern. Hierzu zählen ausdrücklich die individuellen anonymisierten Lohndaten.»

Der Pragmatik halber erscheint es vernünftig, in kleinen und realistischen Schritten voranzugehen, damit die Unternehmen ihre Lohnpolitik anpassen können, was das oberste Ziel ist. Durch das Verlangen von Anhang P6 sollen die Unternehmen dazu verpflichtet werden, ihre Praktiken zu überprüfen, ihre Ergebnisse zu hinterfragen und gegebenenfalls ihre Lohnpolitik anzupassen. Auf Bundesebene wurde ausserdem die Erfahrung gemacht, dass die meisten Unternehmen positiv auf diese Anforderung reagiert haben und wenn nötig ihre Praktiken selbst angepasst haben.

Die Frage um die Kontrolle und Sanktionen kann in einem zweiten Schritt gestellt werden, je nach den eigenen Vorgaben der Gemeinde und den verfügbaren Mitteln. Diese Umsetzung in zwei Schritten, die auf Pragmatismus setzt, steht vollkommen mit der Charta im Einklang, in der keine Umsetzungsfrist vorgegeben wird.

Jede/r zu mehr als 50 Prozent durch öffentliche Mittel subventionierte Auftraggeber/in ist ebenfalls der Gesetzgebung über das öffentliche Beschaffungswesen unterstellt. Folglich wird er/sie die Möglichkeit haben, die Einhaltung dieses Grundsatzes zu überprüfen. Sollte ein Unternehmen, dem ein öffentlicher Auftrag erteilt wurde, sich nicht an diesen Grundsatz halten, kann dies gemäss Artikel 6 Absatz 3 der Subventionsverordnung vom 14. Februar 1996 zu einer Subventionskürzung führen. In diesem Artikel ist nämlich vorgesehen, dass die Subvention je nach Anzahl, Bedeutung und Schwere der festgestellten Unregelmässigkeiten um 10 bis 30 Prozent gekürzt werden kann.

Aufgrund dieser verschiedenen Punkte ist es äusserst wichtig, dass die verschiedenen Auftraggeber/innen sowie die Anbieter/innen gut informiert werden.

B/ Subventionen

Am 17. Februar 2017 hat der Grosse Rat die Motion von Grossrätin J. Ballay angenommen, mit der eine Änderung des Subventionsgesetzes gefordert wurde, indem die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern als Kriterium für die Subventionsgewährung angefügt werden sollte. Eine solche Gesetzesänderung, die voll und ganz im Sinne der Charta ist, befindet sich gerade in der Ausarbeitung.

4. Mittel zur Kontrolle der Lohngleichheit

Die Lohngleichheit kann mit verschiedenen Tools kontrolliert werden:

4.1 LOGIB

LOGIB wurde im Auftrag des EBG zur Durchführung von Selbstkontrollen entwickelt. Es basiert auf der gleichen Methode, die auch für die Kontrollen der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes angewandt wird. Es wurde schon an die 5000 Mal heruntergeladen und ist speziell an Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten angepasst. Das EBG organisiert regelmässig Workshops für interessierte Unternehmen und Institutionen.

4.2 ARGIB

ARGIB wird vom EBG für Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten entwickelt, die ebenfalls eine Selbstkontrolle durchführen wollen. Es befindet sich gegenwärtig in den Kantonen Zürich, Bern und Genf in der Testphase. Es wird Ende 2018 verfügbar sein. Das EBG wird entsprechende Workshops für interessierte Unternehmen und Institutionen organisieren.

4.3 Kontrollen durch das Kompetenzzentrum des EBG und anerkannte Experten und Expertinnen

Unternehmen, welche die Kontrolle der Lohngleichheit nicht selbst durchführen wollen, können im Rahmen eines Kompetenzzentrums vom Fachwissen von Personen, die an das EBG angegliedert sind, profitieren. Ausserdem führt das EBG eine Liste der Unternehmen und Organisationen, die den Arbeitgebenden mit dem Standard-Analysemodell des Bundes eine unabhängige und unparteiische Analyse der Lohngleichheit anbieten. Die dem Wallis geographisch am nächsten liegenden sind in Bern und Genf. Die Kosten für eine Kontrolle mit ARGIB betragen rund Fr. 3'500.- und für eine Kontrolle mit LOGIB rund Fr. 5'000.-.

4.4 Private Zertifizierungen

«equal-salary» ist die Zertifizierung für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern, mit der die Unternehmen beweisen können, dass sie eine geschlechtergerechte Lohnpolitik betreiben. Sie ist für private und öffentliche Unternehmen mit mindestens 50 Angestellten (darunter mindestens 10 Frauen) gedacht.

Die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) bietet den Unternehmen in Zusammenarbeit mit der Association of Compensation & Benefits Experts (acbe) eine Überprüfung derer Lohnaufteilung und -systeme gemäss vorgegebenen Kriterien an und erstellt für sie einen detaillierten Bericht. Die Unternehmen, die durch eine quantitative Analyse ihrer Lohndaten mithilfe von LOGIB beweisen können, dass sie die Lohngleichheit einhalten, werden mit dem Zertifikat «Fair Compensation» ausgezeichnet.

Es entspricht einer Anerkennung der privaten Zertifizierung der Lohngleichheit.

Für allfällige Fragen oder zur Unterstützung der verschiedenen betroffenen Verwaltungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.


Isabelle Darbellay Métrailler
Amtschefin

VERPFLICHTUNG ZUR GLEICHBEHANDLUNG VON FRAU UND MANN

Mit der Unterzeichnung dieses Dokuments erklärt der Bewerber oder Anbieter ehrenwörtlich, dass er die rechtlichen Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann einhält – insbesondere hinsichtlich der Entlohnung. Mit seiner Unterschrift verpflichtet sich der Bewerber oder Anbieter zudem, die Einhaltung dieser Bestimmungen auch bei seinen Subunternehmen zu kontrollieren.

Rechtliche Grundlagen

Diese Verpflichtung ruht auf folgenden rechtlichen Grundlagen:

- Artikel 8 Abs. 3 der Bundesverfassung vom 18. April 1999, mit welchem der Grundsatz der Gleichstellung von Mann und Frau und namentlich der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit verankert werden.
- Das Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG–SR 151.1, www.admin.ch/ch/d/sr/c151_1.html), der jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts verbietet.
- Artikel 11 Bst. f der Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB) vom 25. November 1994 (Stand 15. März 2001), der festlegt, dass die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Vergabe von Aufträgen einzuhalten ist.
- Die verschiedenen kantonalen Gesetze und Reglemente über das öffentliche Beschaffungswesen.

Dadurch, dass die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frau und Mann gefordert wird, werden Wettbewerbsverzerrungen vermieden. So kann nämlich sichergestellt werden, dass Bewerber und Anbieter, die sich an diesen Grundsatz halten, keinen Nachteil haben gegenüber denjenigen, die sich nicht daran halten.

Kontrollen

Arbeitgeber können mit der Applikation LOGIB (kostenloser Download unter <http://www.logib.ch>) selbst überprüfen, ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau in ihrem Betrieb eingehalten wird.

Die Vergabestelle behält sich vor, zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen, dass die Bewerber, Anbieter und Zuschlagsempfänger die Bestimmungen des GIG einhalten. Hierzu kann sie von diesen Arbeitgebern jederzeit verlangen, dass sie den Nachweis der Gleichbehandlung von Frau und Mann – insbesondere in der Frage der Entlohnung – erbringen. Die Vergabestelle kann auch eine externe Instanz, die auf Kantonsebene zuständig ist, mit dieser Kontrolle beauftragen.

Die Bewerber, Anbieter und Zuschlagsempfänger sind gehalten, auf Anfrage sämtliche für die Kontrolle dienlichen Informationen zu liefern. Hierzu zählen ausdrücklich die individuellen anonymisierten Lohndaten.

Sollte sich anlässlich der Kontrollen herausstellen, dass Mitarbeitende aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, kann die Vergabestelle vom betroffenen Bewerber, Anbieter oder Zuschlagsempfänger verlangen, dass er Massnahmen ergreift, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frau und Mann sicherzustellen. Der betroffene Arbeitgeber muss darauf innerhalb der vorgegebenen Frist den Nachweis erbringen, dass die Verletzung des Grundsatzes korrigiert wurde. Auch die Subunternehmen können kontrolliert werden.

Massnahmen bei Zuwiderhandlung

Werden die Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann verletzt, können Massnahmen nach kantonalem Recht getroffen werden (Ausschluss aus dem laufenden Verfahren oder Ausschluss aus allen Vergabeverfahren über einen bestimmten Zeitraum, Widerruf des Zuschlags, Ordnungsbusse).

Name des Bewerbers oder Anbieters:

Datum: _____ **Unterschrift(en) * :**

* Gültig sind nur Unterschriften von Personen, die für das Unternehmen oder Büro bzw. die Bieter- oder Planungsbürogemeinschaft unterschriftsberechtigt sind.