

LOHNGLEICHHEIT UND ÖFFENTLICHES BESCHAFFUNGSWESEN

> LOHNGLEICHHEIT

Zwei Personen, die gleichwertige Arbeit leisten, haben unabhängig ihres Geschlechts Anspruch auf den gleichen Lohn. Dieser Grundsatz ist in der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3) und im Gleichstellungsgesetz (Art. 3 Abs. 2) verankert. Ausführliche Informationen zum Thema Lohndiskriminierung und zu den möglichen Schritten finden Sie im Newsletter «Unter der Lupe» vom Oktober 2013.

> LOHNGLEICHHEIT IM ÖFFENTLICHEN BESCHAFFUNGSRECHT

Das **öffentliche Beschaffungswesen** umfasst sämtliche Verträge für Lieferaufträge oder Dienstleistungen, die zwischen der öffentlichen Hand und privaten Leistungserbringern abgeschlossen werden.

Der **Bund** vergibt seine Aufträge für Leistungen in der Schweiz nur an Unternehmen, die sich an das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen halten. Berücksichtigt werden dabei die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsschutzbestimmungen (Arbeitsgesetz, Unfallversicherungsgesetz) sowie die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz). Das Ziel besteht nicht nur darin, die Frauen gerecht zu entlohnen, sondern auch einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen zu gewährleisten.

2003 ist der **Kanton Wallis** der Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB) beigetreten. Diese Vereinbarung übernimmt in Artikel 11 Buchstabe f das Gleichstellungsprinzip, indem sie fordert, dass bei der Vergabe von Aufträgen für Leistungen, die in der Schweiz erbracht werden, der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann einzuhalten ist - dies namentlich in Lohnfragen.

> VORTEILE DER LOHNGLEICHHEIT

Die Unternehmen, die ihren Angestellten gleiche Löhne für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit bezahlen :

- handeln gesetzeskonform und sozial verantwortungsbewusst,
- haben auf dem Arbeitsmarkt ein positives Image und eine gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit,
- sind für qualifizierte Frauen und Männer attraktiv, haben treue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und finden leichter Nachwuchs,
- steigern ihre Chancen, Aufträge von der öffentlichen Hand zu erhalten,
- profitieren von einer gesteigerten Produktivität und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.

> KONTROLLEN UND SANKTIONEN

Vor einigen Jahren hat der **Bund** das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) damit beauftragt, bei den Anbietern im öffentlichen Beschaffungswesen zu kontrollieren, ob sie die Lohngleichheit respektieren. Wird in einem Unternehmen Lohndiskriminierung festgestellt, kann die Arbeitsvergabe zurückgezogen oder eine Konventionalstrafe ausgesprochen werden. Zudem wird das Unternehmen bei einer künftigen Ausschreibung sein Dossier nur einreichen können, wenn es nachweisen kann, dass es die Lohngleichheit garantiert.

Auf kantonaler Ebene unterziehen einige Kantone und Städte (zum Beispiel Bern) die Unternehmen, die einen öffentlichen Auftrag ausführen, bereits verschiedenen Kontrollen. Seit 2014 kontrolliert der Kanton Genf die Lohngleichheit von Frauen und Männern in den Unternehmen, die im öffentlichen Beschaffungswesen des Kantons tätig sind. Er bietet den Unternehmen auch eine diesbezügliche Schulung an. Überdies verlangen mehrere Kantone, dass die Unternehmen, die sich an einem Ausschreibungsverfahren beteiligen, ein Dokument unterzeichnen, in dem sie bestätigen, das Gleichstellungsprinzip zwischen Frauen und Männern zu respektieren. Das ist in P6 des *Guide romand pour les marchés publics* festgehalten.

www.vd.ch/themes/economie/marches-publics/ > accès directs > *Guide romand*

> WIE LÄSST SICH LOHNGLEICHHEIT IM EIGENEN UNTERNEHMEN KONTROLLIEREN?

Den Unternehmen stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung, um zu überprüfen, ob sie die Lohngleichheit respektieren.

- Lohndiskriminierung zu beheben bedeutet zuerst einmal, sie anzuerkennen. Der Film *Lohnleichheitsreport* zeigt anhand von Reportagen und Interviews, wie Lohndiskriminierung aufgedeckt und bekämpft werden kann.

<http://www.equality-lohn.ch/>

- *Logib, das Lohnleichheitsinstrument des Bundes*, ist ein kostenloses, einfach anzuwendendes Programm für die Überprüfung der Lohnpraxis in Unternehmen mit mindestens 50 Angestellten, darunter mindestens 20 Frauen und 20 Männer. Es liefert rasch ein erstes Bild über die aktuelle Situation. Das EBG arbeitet gerade daran, ein spezifisches Programm für KMU zu entwickeln.

www.logib.ch

- Für Unternehmen mit weniger als 50 Personen gibt es das Arbeitsbewertungssystem *ABAKABA*, das im Auftrag des EBG ausgearbeitet wurde. Dabei handelt es sich um ein Instrument zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung.

www.ebg.admin.ch > Dokumente

- Das EBG stellt den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine **ganze Reihe von Informationen und Ratschlägen in Sachen Lohnleichheit** zur Verfügung. So führt es auch eine **Liste von Fachpersonen**, welche die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Überprüfung der Lohnleichheit beraten oder begleiten, sie bei der Interpretation der Ergebnisse unterstützen oder für sie eine vollständige Analyse durchführen.

www.ebg.admin.ch > Fachpersonen Lohnleichheit

> ZERTIFIZIERUNG DER LOHNGLEICHHEIT ZWISCHEN FRAU UND MANN: EQUAL-SALARY-ZERTIFIKAT

Mit dem Equal-Salary-Zertifikat können Unternehmen beweisen, dass sie Frauen und Männern die gleichen Lohnbedingungen bieten. Intern verstärkt diese Zertifizierung die Motivation der Teams. Extern steigert sie die Attraktivität des Unternehmens.

<http://www.equalsalary.org/de/>

> FINANZHILFEN FÜR UNTERNEHMENSINTERNE PROJEKTE

Der Bundesrat hat die Verordnung über die Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte 2008 angenommen. Diese Hilfen werden bis 2016 gewährt. Man kann beim Bund also eine Hilfe beantragen, um ein Projekt umzusetzen, mit dem die Chancengleichheit in seinem Unternehmen gefördert wird.

Es sei festgehalten, dass die Verwaltungseinheiten der Kantone und der Gemeinden ebenfalls als Unternehmen gelten.

www.ebg.admin.ch

