



# BKB

Beschaffungskommission des Bundes  
Commission des achats de la Confédération  
Commissione degli acquisti della Confederazione  
Swiss Federal Procurement Commission

## **Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit bei Firmen, die sich um Aufträge der öffentlichen Hand bewerben**

**In der Schweiz wurde ein Kontrollinstrument entwickelt, mit welchem die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann in einzelnen Unternehmen geprüft werden kann. Das Instrument wurde in der Praxis erfolgreich getestet und wird künftig auch für Kontrollen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens des Bundes eingesetzt.**

### **Ausgangslage: die Situation im Schweizerischen Beschaffungswesen**

Das Schweizerische Beschaffungsrecht verpflichtet anbietende Firmen unter anderem, den Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu gewährleisten. Damit wird der geltenden schweizerischen Gesetzgebung und internationalen Übereinkommen Rechnung getragen. Zudem sollen Wettbewerbsverzerrungen zu Ungunsten fairer Arbeitgebenden vermieden werden. Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) kann mit der Durchführung von Kontrollen beauftragt werden. Die Einhaltung dieser Bestimmung konnte bisher mangels Kontrollinstrument nicht überprüft werden.

Neu liegt nun ein solches Instrument vor. Es wurde vom Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) im Auftrag des EBG und der Beschaffungskommission des Bundes (BKB) entwickelt und in der Praxis getestet.

### **Kontrollinstrument: mehrstufiges Verfahren mit ökonomisch-statistischen Methoden**

Das Kontrollinstrument stützt sich auf ökonomisch-statistische Analyse-Methoden. Zentraler Bestandteil ist die Methode der Regressionsanalyse, wie sie bisher für gesamtwirtschaftliche Diskriminierungsschätzungen zum Einsatz gelangte. Unter gewissen Voraussetzungen (genügende Firmengrösse, genügender Frauenanteil) lässt sich das Verfahren auch auf einzelne Unternehmen anwenden.

Die Methode erlaubt es, den isolierten Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn zu messen. Es geht darum zu bestimmen, welche Lohnunterschiede durch objektive Qualifikationsmerkmale wie Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung (Humankapitalfaktoren) oder durch Unterschiede bezüglich beruflicher Stellung und Anforderungsniveau (arbeitsplatzbezogene Faktoren) erklärt werden können und welcher Anteil ungeklärt bleibt, also auf das Geschlecht zurückzuführen ist.

Der Lohn kann von weiteren objektiven Erklärungsfaktoren beeinflusst werden, die in der standardisierten Analyse nicht berücksichtigt werden. Deshalb wurde eine so genannte Toleranzschwelle von 5% festgelegt. Mit anderen Worten: es wird davon ausgegangen, dass ein Unternehmen Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleistet, wenn das

Ergebnis der festgestellten, nicht erklärbaren Lohnungleichheit kleiner als die festgelegte Toleranzschwelle von 5% ist bzw. nicht signifikant darüber liegt. Damit soll verhindert werden, dass ein Unternehmen ungerechtfertigt zur Rechenschaft gezogen wird.

Erst wenn der festgestellte Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen signifikant über der Toleranzschwelle liegt, wird Lohnungleichheit angenommen. In diesem Fall wird die Situation mit dem Unternehmen weiter abgeklärt.

Es können zusätzliche, von der Firma zu bezeichnende, lohnrelevante Merkmale in die statistische Analyse integriert werden. Bleibt die systematische Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern bestehen, werden gemeinsam mit der Firma Massnahmen vereinbart, damit die gesetzlichen Anforderungen bezüglich Lohnungleichheit erfüllt werden. In schwerwiegenden Fällen können Sanktionen (Ausschluss aus laufenden Beschaffungsverfahren, Konventionalstrafe) ergriffen werden.

### **Datengrundlage: Lohnstrukturerhebung**

Für die Kontrolle der Lohnungleichheit werden für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens die anonymisierten Angaben bezüglich folgender Merkmale benötigt: Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Dienstjahre, individuelles Arbeitspensum und Bruttolohn, sowie (nach Möglichkeit) Angaben zur beruflichen Stellung (Funktion) und zum Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes.

Die für die Analyse benötigten Daten können von den meisten Unternehmen grundsätzlich ohne Probleme zur Verfügung gestellt werden, da sie vergleichbare Angaben heute schon im Rahmen einer statistischen Erhebung, der Lohnstrukturerhebung (LSE), dem Bundesamt für Statistik abliefern müssen.

### **Praxistest: Pilotphase in 5 Firmen**

Die Praktikabilität des Instrumentariums wurde im Rahmen einer Pilotphase zwischen Herbst 2001 und Frühjahr 2003 an fünf Unternehmen getestet. Die standardisierten ökonomisch-statistischen Analysen ergaben in allen fünf Pilotfirmen Lohnungleichheit, aber in jeweils unterschiedlichem Ausmass:

- In zwei Firmen lag die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit deutlich über der Toleranzschwelle von 5 Prozent.
- In zwei Fällen bewegte sich die Ungleichheit innerhalb des tolerierten Bereichs bzw. lag nicht signifikant darüber.
- In einem weiteren Fall wurde Beschäftigungsdiskriminierung festgestellt, nicht aber Lohnungleichheit im engeren Sinne.

### **Erkenntnisse aus der Pilotphase**

Mit der vom Büro BASS entwickelten Methode zur Überprüfung der Einhaltung der Lohnungleichheit wurde Neuland betreten. Die Pilotphase musste die entscheidende Frage beantworten, ob die Methode den Praxistest bestehen würde. Die Frage kann vollumfänglich bejaht werden:

Der Einsatz von ökonomisch-statistischen Analysemethoden hat sich gut bewährt. Die überprüfenden Stellen konnten anschauliche, differenzierte und wissenschaftlich fundierte Aussagen zur geschlechtsspezifischen Lohnsituation in den Pilotfirmen machen.

Die Analysen lieferten zudem Hinweise für die Gründe der bestehenden Lohnungleichheiten. Daraus und aus der gemeinsamen Diskussion mit den Firmen resultierten Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen.

Auch fand die Methode bei den betroffenen Unternehmen und Beschaffungsstellen grosse Akzeptanz.

## **Künftige Anwendung des Instruments im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes**

Um zu gewährleisten, dass nur Unternehmen, die die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann respektieren, öffentliche Aufträge des Bundes erhalten, verfolgen das EBG und die BKB die folgende Strategie: Ausbau der Information für Unternehmen und Beschaffungsstellen, Förderung der Selbstverantwortung und Selbstkontrolle der Unternehmen, Sensibilisierung der Unternehmen durch Selbstdeklarationen sowie die regelmässige Durchführung von Kontrollen.

### **Selbstüberprüfung der Firmen**

Mit dem Kontrollinstrument können Unternehmen auch selbst überprüfen, ob sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht diskriminierend entlohnen. Voraussetzung für die Überprüfung sind allerdings vertiefte statistische Kenntnisse. Auf Wunsch der Unternehmen vermitteln die Bundesstellen ausgewiesene Expertinnen und Experten, die die Unternehmen dabei unterstützen.

### **Weiterführende Informationen**

#### **• Auskunft zu Lohngleichheit und Kontrollinstrument:**

Sajeela Regula Schmid / Marianne Geisser,  
Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern. Tel. +41 31 322 68 43,  
E-mail: [regula.schmid@ebg.admin.ch](mailto:regula.schmid@ebg.admin.ch) / [marianne.geisser@ebg.admin.ch](mailto:marianne.geisser@ebg.admin.ch)

#### **• Auskunft zu Beschaffungsfragen:**

Elisabeth Vogt, Geschäftsleiterin Sekretariat der Beschaffungskommission des Bundes, Bern.  
Tel. +41 31 322 38 50, E-mail: [Elisabeth.Vogt@bbl.admin.ch](mailto:Elisabeth.Vogt@bbl.admin.ch)

#### **• Auskunft zur Analysemethode:**

Silvia Strub, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern. Tel. +41 31 380 60 80,  
E-mail: [silvia.strub@buerobass.ch](mailto:silvia.strub@buerobass.ch)

#### **• Bericht über die Methode und die Pilotphase:**

Die Überprüfungsmethode ist im Bericht über die Pilotphase ausführlich dokumentiert:

Silvia Strub (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS): Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes. Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. c des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen, im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und der Beschaffungskommission des Bundes (BKB), Juni 2004.

Der Bericht ist in deutsch und französisch erschienen und kann beim Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann bestellt oder als pdf-file im Internet heruntergeladen werden:

- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann:  
[www.equality-office.ch/d/s-publikationen.htm](http://www.equality-office.ch/d/s-publikationen.htm) oder
- Beschaffungskommission des Bundes: [www.beschaffung.admin.ch](http://www.beschaffung.admin.ch) oder
- Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS:  
[http://www.buerobass.ch/neu\\_aktuell\\_d.html](http://www.buerobass.ch/neu_aktuell_d.html).