



Präsidiatdepartement des Kantons Basel-Stadt

Gleichstellung von Frauen und Männern

Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen des Kantons Basel-Stadt

Merkblatt für anbietende Unternehmen

Basel, März 2021

Inhalt

1. Gegenstand und Zweck des Merkblatts	3
2. Gesetzliche Grundlagen und Hintergrund der Kontrollen	3
3. Lohngleichheitskontrollen in der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt	3
4. Methode und Instrument zur Kontrolle der Lohngleichheit	3
5. Einführungsphase für kleinere Unternehmen	4
6. Selbstdeklaration und Nachweis	5
6.1 Liste der anerkannten Nachweise / Fragebogen	5
6.2 Anforderungen für Selbstdeklaration und Nachweis bzw. Fragebogen	6
7. Stichkontrollen	6
7.1 Wahl der zu kontrollierenden Unternehmen	6
7.2 Ablauf einer Stichkontrolle	7
7.3 Qualifizierter Nachweis	7
8. Rechtsfolgen und Sanktionen	8
8.1 Ausschluss im Vergabeverfahren	8
8.2 Mitwirkungspflicht	8
8.3 Nicht-Bestehen einer Stichkontrolle	8
8.4 Rechtsweg	8
9. Datenschutz	9
10. Informationsaustausch Bund, Kantone und Gemeinden	9
11. Weitere Informationen und Kontakt	9

1. Gegenstand und Zweck des Merkblatts

Das vorliegende Merkblatt richtet sich an Unternehmen, die sich an einem Beschaffungsverfahren des Kantons Basel-Stadt beteiligen. Es informiert über den Ablauf und die Hintergründe der Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen des Kantons Basel-Stadt und ergänzt die Erläuterungen in der Selbstdeklaration.

2. Gesetzliche Grundlagen und Hintergrund der Kontrollen

Die Bundesverfassung verlangt in Art. 8 Abs. 3 von allen Unternehmen, dass sie Frauen und Männern für eine gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn bezahlen. Die Verfassung des Kantons Basel-Stadt hält die Lohngleichheit in § 9 Abs. 2 fest. Dieser Verfassungsauftrag gilt auch im öffentlichen Beschaffungswesen und ist in § 5 des kantonalen Gesetzes über öffentliche Beschaffungen (BeG) bzw. ab dem Beitritt des Kantons Basel-Stadt zur revidierten Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB 2019) in Art. 12 verankert.¹

Der Kanton Basel-Stadt vergibt seine öffentlichen Aufträge für in der Schweiz zu erbringende Leistungen nur an Unternehmen, welche die Gleichbehandlung von Frau und Mann gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung einhalten (§ 5 Abs. 2 lit. b Beschaffungsgesetz (BeG)). Für die im Ausland zu erbringenden Leistungen vergibt der Kanton Basel-Stadt einen öffentlichen Auftrag nur an Anbietende, welche mindestens die Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einhalten. Der Kanton Basel-Stadt kann die Einhaltung dieser Anforderungen kontrollieren (§ 6 Abs. 2 BeG). Anbietende haben auf Verlangen die erforderlichen Nachweise zu erbringen (ebd.). Die Einhaltung der Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit ist eine gesetzliche Vorgabe, deren Missachtung zu Sanktionen (§ 34 BeG) führen kann.

Ziel dieser Vorgaben ist es, die sozialen Errungenschaften zu sichern, den Arbeitsfrieden zu wahren, negative Auswirkungen auf die Sozialpolitik zu verhindern und Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden. Wer die gesetzlichen Vorgaben respektiert, soll nicht benachteiligt werden gegenüber denjenigen, die dies nicht tun. Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten von Anbietenden, welche die Lohngleichheit respektieren, sollen vermieden werden.

3. Lohngleichheitskontrollen in der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt

Zur Umsetzung der beschaffungsrechtlichen Bestimmungen hat der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt beschlossen, eine Selbstdeklarationspflicht inklusive obligatorischem Nachweis zur Lohngleichheit von Frauen und Männern einzuführen. Zudem wird die Lohngleichheit bei Unternehmen, die den Zuschlag für einen öffentlichen Auftrag des Kantons Basel-Stadt erhalten haben, anhand von Stichkontrollen überprüft. Das Kontrollsystem gilt bei allen offenen und selektiven Verfahren im Staats- und im Nichtstaatsvertragsbereich, bei Einladungsverfahren sowie bei freihändigen Verfahren über dem Schwellenwert (gemäss § 19 Abs. 1 lit. b–h BeG), die ab dem 1. Mai 2021 durchgeführt werden. Der Regierungsrat hat die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt (GFM) mit der Umsetzung dieser Massnahmen beauftragt.

4. Methode und Instrument zur Kontrolle der Lohngleichheit

Die Überprüfung der Lohngleichheit im Kanton Basel-Stadt erfolgt mit dem vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) zur Verfügung gestellten Standard-Analyse-Tool Logib. Logib dient als Selbsttest und Kontrollinstrument: Es ermöglicht anbietenden Unternehmen kostenlos und eigenständig einen Nachweis zur Lohngleichheit im Unternehmen zu erstellen

¹ Das vorliegende Merkblatt und die Selbstdeklaration werden nach dem Beitritt des Kantons Basel-Stadt zur IVöB 2019 aktualisiert. Die jeweils gültige Version der Dokumente findet sich auf www.kfoeb.bs.ch oder www.gleichstellung.bs.ch/lohngleichheit/beschaffungswesen.

(s. Kapitel 6) und dient zugleich als Kontrollinstrument für Stichkontrollen (s. Kapitel 7). Logib besteht aus zwei Modulen:

- Modul 1 basiert auf der Methode der statistischen Regressionsanalyse und ist für grössere Betriebe mit 50 oder mehr Mitarbeitenden geeignet. Mit Modul 1 wird geprüft, inwieweit objektive und nichtdiskriminierende personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale lohnbestimmend sind und inwieweit das Geschlecht einen Einfluss auf den Lohn hat. Das Ergebnis wird als Prozentwert ausgegeben und bezeichnet den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied unter ansonsten gleichen Bedingungen in Bezug auf die im Analysemodell enthaltenen erklärenden Variablen (Alter, berufliche Stellung etc.).
- Modul 2 basiert auf der analytischen Arbeitsbewertung und eignet sich für Unternehmen ab 2 Personen. Mit Modul 2 wird geprüft, inwieweit die Anforderungen und Belastungen der Funktion sowie persönliche Erfahrung und Ausbildung lohnbestimmend sind und ob es diesbezüglich Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Das Ergebnis wird als Gesamtscore in Form einer Zahl ausgegeben. Es sagt aus, ob das Risiko, weniger zu verdienen als aufgrund von Funktion, persönlicher Erfahrung und Ausbildung erwartet, für das eine Geschlecht höher ist als für das andere. Je höher der Gesamtscore ist, desto höher fällt dieses Risiko aus.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann stellt für beide Module detaillierte Informationen, Anleitungen sowie eine Helpline zur Verfügung (www.logib.ch). Beide Methoden sind wissenschaftlich und rechtskonform und wurden vom Bundesgericht für die Behandlung von Lohngleichheitsfragen zugelassen. Mit der Verwendung von Logib wird die Gleichbehandlung der anbietenden Unternehmen sowie eine grösstmögliche Rechtssicherheit gewährleistet. Das Vorliegen von gruppenbezogener oder individueller Lohndiskriminierung sowie Diskriminierung im Sinne von Art. 3 Abs. 2 des Gleichstellungsgesetzes (GIG)² sind jedoch nicht Teil der Analyse mit Logib und können nicht ausgeschlossen werden.

Im Rahmen der Nachweispflicht und der Stichkontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen des Kantons Basel-Stadt kommt eine Toleranzschwelle zur Anwendung. Geht aus einem Nachweis oder einer Kontrolle hervor, dass die Toleranzschwelle überschritten ist, so gilt das Erfordernis der Lohngleichheit von Frau und Mann (und damit auch die gesetzliche Anforderung an die Vergabe eines öffentlichen Auftrags) als nicht erfüllt.

5. Einführungsphase für kleinere Unternehmen

Während Modul 1 seit mehreren Jahren als Selbsttest und Kontrollinstrument zur Verfügung steht, wurde Logib Modul 2 erst Ende 2020 publiziert. Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden können die Lohngleichheit also erst seit Kurzem analysieren. Aus diesem Grund gilt für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden vom 1. Mai 2021 bis zum 30. April 2022 eine einjährige Einführungsphase. Dabei gilt Folgendes:

- Die Allgemeine Teilnahmebedingung betreffend Einhaltung der Lohngleichheit von Frauen und Männern gilt auch für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden. Als Nachweis muss die Selbstdeklaration eingereicht werden. Von der Pflicht, zusätzlich einen anerkannten Nachweis bzw. Fragebogen gemäss Kapitel 6.1 einzureichen, sind Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden während der Einführungsphase befreit.
- Der Kanton Basel-Stadt verzichtet während der Einführungsphase auf Stichkontrollen bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden.

Die Einführungsphase ermöglicht Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden, sich mit Logib Modul 2 vertraut zu machen und wo nötig Korrekturmassnahmen zu ergreifen. Die GFM empfiehlt

² Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft (Art. 3 Abs. 1 GIG). Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung (Art. 3 Abs. 2 GIG).

kleineren Unternehmen, das Instrument bis im Frühjahr 2022 zu testen und einen Nachweis mit aktuellen Lohndaten zu erstellen.

Nach Ablauf der Einführungsphase werden obige Regeln aufgehoben und das Vorgehen dem Prozess bei grösseren Unternehmen angepasst. Die GFM informiert im Frühjahr 2022 über die reguläre Umsetzung ab 1. Mai 2022.

6. Selbstdекlaration und Nachweis

Der Kanton Basel-Stadt vergibt seine öffentlichen Aufträge nur an Unternehmen, welche die Lohn- gleichheit einhalten. Anbietende Unternehmen müssen deshalb zusammen mit der Offerte eine Selbstdекlaration sowie – bei 50 oder mehr Mitarbeitenden – zusätzlich einen anerkannten Nach- weis bzw. den Fragebogen zur Lohn- gleichheit von Frauen und Männern einreichen.³

In der Selbstdекlaration werden die Unternehmensgrösse sowie die Einhaltung und Überprüfung der Lohn- gleichheit abgefragt. Das anbietende Unternehmen bestätigt mit der Unterzeichnung, dass Subunternehmen für Leistungen im Inland die gesetzlichen Bestimmungen zur Lohn- gleichheit einhalten. Zudem bestätigt es für Leistungen im Ausland durch sich selbst sowie Subunternehmen die Einhaltung der ILO-Kernübereinkommen.

Der Selbstdекlaration muss obligatorisch ein Nachweis über die Einhaltung der Lohn- gleichheit oder der ausgefüllte Fragebogen beigelegt werden.⁴ Der Nachweis ist das Ergebnis einer Analyse der Lohn- gleichheit im Unternehmen. Welcher Nachweis bzw. ob alternativ der Fragebogen anerkannt wird, ist aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen abhängig von Leistungsort und Sitz des Unternehmens. Zudem unterscheidet sich die Methode der Lohn- gleichheitsanalyse nach Grösse des Unternehmens.

6.1 Liste der anerkannten Nachweise / Fragebogen

Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden und Sitz in der Schweiz

- Nachweis⁵ einer Selbstanalyse mit Logib Modul 1
- Nachweis⁶ oder Ergebnisbericht einer Analyse mit Logib Modul 1 durch Dritte
- Ergebnisbericht (Schreiben der Kontrollbehörde inkl. Ergebnis oder Kontrollbericht) einer staatlichen Lohn- gleichheitskontrolle durch Bund, Kanton oder Stadt/Gemeinde
- Fragebogen zur Lohn- gleichheit von Frauen und Männern (nur zulässig, falls die Leistungen zur Erfüllung des Auftrags vollumfänglich im Ausland erbracht werden)

Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden und Sitz in der Schweiz⁷

- Nachweis⁸ einer Selbstanalyse mit Logib Modul 2
- Nachweis⁹ oder Ergebnisbericht einer Analyse mit Logib Modul 2 durch Dritte
- Ergebnisbericht (Schreiben der Kontrollbehörde inkl. Ergebnis oder Kontrollbericht) einer staatlichen Lohn- gleichheitskontrolle durch Bund, Kanton oder Stadt/Gemeinde
- Fragebogen zur Lohn- gleichheit von Frauen und Männern (nur zulässig, falls die Leistungen zur Erfüllung des Auftrags vollumfänglich im Ausland erbracht werden)

³ Von der Pflicht, zusätzlich zur Selbstdекlaration einen anerkannten Nachweis bzw. Fragebogen gemäss Kapitel 6.1 einzureichen, sind Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden während der Einführungsphase vom 1. Mai 2021 bis zum 30. April 2022 befreit.

⁴ Vgl. Fussnote 3.

⁵ Das Dokument «Nachweis der Teilnahmebedingung betreffend Einhaltung der Lohn- gleichheit zwischen Frau und Mann» kann direkt von der Website (www.logib.ch) heruntergeladen werden.

⁶ Vgl. Fussnote 5.

⁷ Vgl. Fussnote 3.

⁸ Vgl. Fussnote 5.

⁹ Vgl. Fussnote 5.

Unternehmen mit Sitz im Ausland

- Fragebogen zur Lohngleichheit von Frauen und Männern
- Anstelle des Fragebogens kann freiwillig auch der Nachweis einer Analyse mit Logib Modul 1 oder Modul 2 beigelegt werden.

Ein Nachweis bzw. Fragebogen, der mit aktuellen Lohndaten erstellt wurde, ist während max. 36 Monaten gültig und kann verschiedenen Offerten beigelegt werden. Die Analyse der Lohngleichheit im Unternehmen ist möglich, wenn im Unternehmen mindestens eine Frau und ein Mann angestellt sind. Unternehmen, die ausschliesslich Frauen oder ausschliesslich Männer beschäftigen, können dies in der Selbstdenklaration entsprechend deklarieren.

6.2 Anforderungen für Selbstdenklaration und Nachweis bzw. Fragebogen

Damit die Selbstdenklaration und der Nachweis bzw. der Fragebogen gültig sind, müssen sie rechtzeitig vorliegen und die folgenden Anforderungen erfüllen:

- 1) Die Selbstdenklaration ist vollständig ausgefüllt und unterzeichnet.
- 2) Das anbietende Unternehmen bestätigt, dass die Lohngleichheit eingehalten wird.
- 3) Die für den Nachweis bzw. Fragebogen verwendeten Lohndaten sind zum Zeitpunkt der Angebotseinreichung maximal 36 Monate alt (Referenzmonat).
- 4) Der Nachweis bzw. der Fragebogen ist gemäss Kapitel 6.1 für das anbietende Unternehmen anerkannt.
- 5) Der Nachweis bzw. der Fragebogen erfüllt die jeweilige Anforderung:
 - Logib: Die Toleranzschwelle wird eingehalten.
 - Fragebogen: Der Fragebogen ist vollständig ausgefüllt.

Der Nachweis über die Erfüllung der allgemeinen Teilnahmebedingungen ist Voraussetzung für die Teilnahme am Verfahren und muss spätestens vor der Auftragsvergabe erfüllt werden. Die allgemeinen Teilnahmebedingungen werden insgesamt als „erfüllt“ respektive „nicht erfüllt“ bewertet. Werden die Nachweise nur teilweise und/oder unzureichend erbracht, führt dies zum Ausschluss vom Verfahren.

Die Anforderungen an die Selbstdenklaration und den Nachweis bzw. Fragebogen müssen zum Zeitpunkt der Auftragsvergabe erfüllt sein. Eine Ausnahme gilt für den Referenzmonat (Ziffer 3): Die für den Nachweis bzw. den Fragebogen verwendeten Lohndaten dürfen bei Angebotseinreichung maximal 36 Monate alt sein. Falls die Gültigkeit des Nachweises bzw. des Fragebogens im Zeitraum zwischen der Angebotseinreichung und der Auftragsvergabe abläuft, bleibt es der zuständigen Beschaffungsstelle vorbehalten, eine aktuelle Version nachzufordern.

7. Stichkontrollen

7.1 Wahl der zu kontrollierenden Unternehmen

Voraussetzung für eine Kontrolle ist grundsätzlich die Teilnahme an einem Beschaffungsverfahren. Die Stichprobe der zu kontrollierenden Unternehmen wird unter denjenigen Unternehmen bestimmt, die den Zuschlag für einen öffentlichen Auftrag des Kantons Basel-Stadt erhalten haben.¹⁰ Die Beschaffungsstelle übermittelt der GFM die für die Durchführung einer Kontrolle relevanten Unterlagen, insbesondere die Selbstdenklaration und den Nachweis bzw. Fragebogen.

¹⁰ Auf Stichkontrollen bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden wird während der Einführungsphase vom 1. Mai 2021 zum 30. April 2022 verzichtet (s. Kapitel 5).

Für die Durchführung der Kontrolle ist die Unternehmenseinheit massgebend, welche die tiefste selbstständige juristische Einheit darstellt und den Vertrag mit dem Kanton Basel-Stadt abgeschlossen hat. Unter selbstständiger juristischer Einheit ist eine Betriebseinheit mit einer selbstständigen juristischen Gesellschaftsform (z. B. AG, GmbH) zu verstehen (z. B. auch eine Tochtergesellschaft). Nicht darunter fallen z. B. Betriebsstätten, Zweigstellen, Niederlassungen, Business Units etc., sofern diese keine eigenständigen juristischen Gesellschaftsformen haben.

7.2 Ablauf einer Stichkontrolle

Die Kontrolle, für die der Kanton Basel-Stadt keine Gebühr erhebt, läuft wie folgt ab:

1. Die GFM zieht die Stichprobe und informiert die zuständige Beschaffungsstelle über das zu kontrollierende Unternehmen.
2. Das Unternehmen erhält einen Brief mit der Mitteilung, dass eine Überprüfung stattfindet, und dem Auftrag, einen ersten Fragebogen auszufüllen.
3. Aufgrund der Angaben auf dem Fragebogen wird das Unternehmen erneut kontaktiert und aufgefordert, die für die Analyse mit Logib notwendigen Informationen einzureichen. Die Überprüfung wird durch eine externe Fachperson durchgeführt.
4. Nach Abschluss der Kontrolle teilt die GFM dem Unternehmen das Resultat schriftlich mit und informiert die zuständige Beschaffungsstelle.
 - a) Eine Kontrolle gilt als bestanden, wenn die Toleranzschwelle nicht überschritten wird.
 - b) Eine Kontrolle gilt als nicht bestanden, wenn die Toleranzschwelle überschritten wird oder die Kontrolle aufgrund mangelnder bzw. fehlender Mitwirkung des Unternehmens abgebrochen werden muss (s. Kapitel 4).

Besteht ein Unternehmen die Kontrolle nicht, wird das Unternehmen über die Ergebnisse der Überprüfung sowie das weitere Vorgehen und mögliche rechtliche Konsequenzen informiert. Es erhält die Möglichkeit, innerhalb von 12 Monaten Korrekturen vorzunehmen und mit einem qualifizierten Nachweis gemäss Kapitel 7.3 aufzuzeigen, dass die Lohngleichheit gewährleistet wird. Wird die Möglichkeit zur Einreichung eines qualifizierten Nachweises während der Frist nicht genutzt oder die Toleranzschwelle im qualifizierten Nachweis überschritten, kann eine Sanktion verfügt werden (s. Kapitel 8).

7.3 Qualifizierter Nachweis

Besteht ein Unternehmen eine Stichkontrolle nicht, hat es während 12 Monaten die Möglichkeit, mit einem qualifizierten Nachweis aufzuzeigen, dass die Lohngleichheit eingehalten wird. Dieser muss folgenden Anforderungen genügen:

- Der qualifizierte Nachweis ist das Ergebnis einer erneuten Analyse der Lohndaten auf Kosten des Unternehmens.
- Die Analyse der Lohndaten muss mit dem im Kapitel 4 beschriebenen Standard-Analyse-Tool des Bundes durchgeführt werden.
- Die Analyse muss durch eine von der GFM anerkannte Fachperson vorgenommen werden.

Der qualifizierte Nachweis ist nicht mit dem Nachweis, den das Unternehmen im Vergabeverfahren einreichen muss, zu verwechseln: Im Vergabeverfahren wird von den Unternehmen ein Nachweis verlangt, der gemäss Kapitel 6.1 für das Unternehmen anerkannt ist. Der qualifizierte Nachweis hingegen kommt nur dann zum Zuge, wenn ein Unternehmen eine Kontrolle nicht bestanden hat.

8. Rechtsfolgen und Sanktionen

8.1 Ausschluss im Vergabeverfahren

Im Vergabeverfahren gilt folgende Allgemeine Teilnahmebedingung (ATB):

Einhaltung der Lohngleichheit von Frauen und Männern

Die Anbieterin oder der Anbieter bestätigt, dass sie bzw. er die Lohngleichheit von Frauen und Männern einhält. Als Nachweis sind das Dokument Selbstdeklaration und bei Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden zusätzlich ein anerkannter Nachweis bzw. der Fragebogen vollständig auszufüllen einzureichen.

Der Nachweis über die Erfüllung der allgemeinen Teilnahmebedingungen ist Voraussetzung für die Teilnahme am Verfahren und muss spätestens vor der Auftragsvergabe erfüllt werden. Die allgemeinen Teilnahmebedingungen werden insgesamt als „erfüllt“ respektive „nicht erfüllt“ bewertet. Werden die Nachweise nur teilweise und/oder unzureichend erbracht, führt dies zum Ausschluss vom Verfahren.

Die Selbstdeklaration und ein anerkannter Nachweis bzw. der Fragebogen bilden den Nachweis über die Erfüllung der allgemeinen Teilnahmebedingung betreffend Einhaltung der Lohngleichheit von Frauen und Männern und müssen spätestens bis zur Auftragsvergabe vorliegen, damit der Auftrag an das Unternehmen vergeben werden kann. Anbietende Unternehmen, welche die Unterlagen zur Lohngleichheit bis zur Auftragsvergabe nicht einreichen oder die Anforderungen betreffend Lohngleichheit (s. Kapitel 6.2) nicht erfüllen, werden von der zuständigen Beschaffungsstelle mittels einer Verfügung vom entsprechenden Beschaffungsverfahren ausgeschlossen.

8.2 Mitwirkungspflicht

Unternehmen sind verpflichtet, an einer Kontrolle zur Einhaltung der Lohngleichheit mitzuwirken und die für die Kontrolle notwendigen Daten und Informationen unverzüglich und unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Verweigert ein Unternehmen seine Mitwirkung, kann dies einen Ausschluss vom Verfahren oder den Widerruf des Zuschlags zur Folge haben.

Eine Lohnkontrolle, die aufgrund mangelnder bzw. fehlender Mitwirkung nicht durchgeführt werden kann, gilt zudem als nicht bestanden. Dies kann ebenfalls einen Ausschluss bzw. Widerruf sowie eine Sanktion nach geltendem Recht zur Folge haben.

8.3 Nicht-Bestehen einer Stichkontrolle

Wird eine Lohndiskriminierung festgestellt (Toleranzschwelle überschritten) oder muss eine Kontrolle aufgrund mangelnder Mitwirkung abgebrochen werden, ist die Kontrolle nicht bestanden und das Unternehmen hat 12 Monate Zeit, die Einhaltung der Lohngleichheit mit einem qualifizierten Nachweis nachzuweisen. Wird diese Möglichkeit vom Unternehmen nicht genutzt bzw. die Einhaltung der Lohngleichheit nicht mit einem qualifizierten Nachweis nachgewiesen, kann eine Sanktion nach geltendem Recht verfügt werden. Weitere Konsequenzen bei Verletzung der Lohngleichheit oder der Mitwirkungspflicht für einen Auftrag sind abhängig von den vertraglichen Vereinbarungen des Unternehmens mit der Beschaffungsstelle (z. B. Konventionalstrafe).

8.4 Rechtsweg

Wird ein Unternehmen wegen Lohndiskriminierung (§ 8 Abs. 1 lit. a BeG) und/oder Nicht-Einhalten der Teilnahmebedingungen (§ 8 Abs. 1 lit. e BeG) aus einem Vergabeverfahren ausgeschlossen, wird dies von der zuständigen Beschaffungsstelle schriftlich verfügt. Gegen diesen Ausschluss kann das Unternehmen einen Rekurs einreichen. Das Verfahren richtet sich nach dem geltenden Recht bei Beginn des Vergabeverfahrens.

Wird ein Unternehmen nach Ablauf der 12-monatigen Korrekturfrist infolge einer Lohngleichheitskontrolle sanktioniert, kann es ebenfalls einen Rekurs gegen die entsprechende Verfügung einreichen. Das Verfahren richtet sich nach dem geltenden Recht bei Beginn des Kontrollverfahrens.

9. Datenschutz

Der Datenschutz und die Datensicherheit sind gewährleistet. Die Mitarbeitenden der GFM unterstehen dem Amtsgeheimnis. Die von der GFM für die Kontrolle beigezogenen externen Fachpersonen sind vertraglich unter Androhung einer Konventionalstrafe zur Geheimhaltung verpflichtet, der Datenschutz und die Datensicherheit sind auch beim Beizug Dritter gewährleistet. Die GFM bleibt für die Datenbearbeitung verantwortlich.

Die GFM prüft nach Durchführung einer angemessenen Anzahl Stichkontrollen eine anonymisierte Kommunikation der Resultate.

10. Informationsaustausch Bund, Kantone und Gemeinden

Nebst dem Kanton Basel-Stadt führen auch Verwaltungsstellen des Bundes sowie weiterer Kantone und Gemeinden Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen durch. Zwecks Vermeidung von Doppelspurigkeiten besteht bei vorgängiger Einverständniserklärung des Unternehmens die Möglichkeit eines gegenseitigen Informationsaustausches über hängige sowie erfolgreich abgeschlossene Kontrollen.

11. Weitere Informationen und Kontakt

- Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern: www.gleichstellung.bs.ch/lohnungleichheit/beschaffungswesen
- Kantonale Fachstelle für öffentliche Beschaffungen: www.kfoeb.bs.ch
- Plattform Lohngleichheit des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann: www.ebg.admin.ch

Bei weiterführenden Fragen steht Ihnen die GFM (lohnungleichheit@bs.ch; 061 267 66 81) gerne zur Verfügung.