



Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen des Kantons Basel-Stadt

Merkblatt für Anbietende

Basel, August 2023

Inhalt

1. Gesetzliche Grundlagen und Hintergrund der Kontrollen	3
2. Lohngleichheitskontrollen in der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt.....	3
3. Methode und Instrument zur Kontrolle der Lohngleichheit.....	3
4. Selbstdeklaration und Nachweis	4
4.1 Selbstdeklaration.....	4
4.2 Liste der anerkannten Nachweise / Fragebogen	4
4.3 Wahl des geeigneten Logib Moduls.....	5
4.4 Anforderungen für Selbstdeklaration und Nachweis bzw. Fragebogen.....	5
5. Stichkontrollen	5
5.1 Wahl der zu kontrollierenden Anbietenden	5
5.2 Ablauf einer Stichkontrolle	6
5.3 Qualifizierter Nachweis	6
6. Rechtsfolgen und Sanktionen.....	6
6.1 Ausschluss im Vergabeverfahren	6
6.2 Mitwirkungspflicht.....	7
6.3 Nicht-Bestehen einer Stichkontrolle.....	7
6.4 Rechtsweg.....	7
7. Datenschutz	7
8. Informationsaustausch Bund, Kantone und Gemeinden.....	8
9. Weitere Informationen und Kontakt.....	8

1. Gesetzliche Grundlagen und Hintergrund der Kontrollen

Die Bundesverfassung verlangt in Art. 8 Abs. 3 von allen Arbeitgebenden, dass sie Frauen und Männern für 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 Anbietende, welche die Gleichbehandlung von Frau und Mann gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung einhalten (§ 5 Abs. 2 lit. b Beschaffungsgesetz (BeG)).² 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.

2. 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 Anbietenden, 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). Der Regierungsrat hat die Abteilung Gleichstellung und Diversität des Kantons Basel-Stadt (G&D) mit der Umsetzung dieser Massnahmen beauftragt.

3. 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 (s. Kapitel 4) und dient zugleich als Kontrollinstrument für Stichkontrollen (s. Kapitel 5). Logib besteht aus zwei Modulen. Welches Modul sich für Anbietende besser eignet, hängt von der Anzahl Mitarbeitenden ab. **Details zur Wahl des richtigen Moduls finden sich in Kapitel 4.3.**

Das EBG stellt für beide Module **Wegleitungen und 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 sowie eine grösstmögliche Rechtssicherheit gewährleistet. Das Vorliegen von gruppenbezogener oder individueller Lohndiskriminierung sowie Diskriminierung im Sinne von Art. 3 Abs. 2 des Gleichstellungsgesetzes (GIG)³ sind jedoch nicht Teil der Analyse mit Logib und können nicht ausgeschlossen werden.

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.diversitaet.bs.ch/beschaffungswesen.

² In diesem Dokument wird der Begriff «Anbietende» synonym mit «anbietende Unternehmen» verwendet. «Anbietende» bezieht sich auch auf das einzelne Mitglied einer Bietergemeinschaft.

³ 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

Im Rahmen der Nachweispflicht und der Stichkontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen des Kantons Basel-Stadt kommt eine Schwelle zur Anwendung. Geht aus einem Nachweis oder einer Kontrolle hervor, dass die Schwelle des jeweiligen Moduls überschritten ist (Modul 1: Schwelle von +/- 5% überschritten, Modul 2: Gesamtscore über 11 «sehr hohes Risiko»), 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.

4. Selbstdeklaration und Nachweis

Der Kanton Basel-Stadt vergibt seine öffentlichen Aufträge nur an Anbietende, welche die Lohngleichheit einhalten. **Anbietende müssen deshalb zusammen mit der Offerte eine Selbstdeklaration sowie einen Nachweis bzw. den Fragebogen zur Lohngleichheit von Frauen und Männern einreichen.**

Anbietende mit zwei bis neun Mitarbeitenden sind von der Nachweispflicht mit Logib befreit und reichen einen Fragebogen ein. Sie können aber auch freiwillig einen Nachweis mit Logib einreichen.

4.1 Selbstdeklaration

In der Selbstdeklaration werden die Unternehmensgrösse sowie die Einhaltung und Überprüfung der Lohngleichheit abgefragt. Der/die Anbietende bestätigt mit der Unterzeichnung, dass Subunternehmen für Leistungen im Inland die gesetzlichen Bestimmungen zur Lohngleichheit einhalten. Zudem bestätigen Anbietende für Leistungen im Ausland durch sich selbst sowie Subunternehmen die Einhaltung der ILO-Kernübereinkommen.

4.2 Liste der anerkannten Nachweise / Fragebogen

Der Nachweis ist das Ergebnis einer Analyse der Lohngleichheit im Unternehmen.

- Nachweis⁴ einer Selbstanalyse mit Logib
- Nachweis⁴ oder Ergebnisbericht einer Analyse mit Logib durch Dritte
- Ergebnisbericht (Schreiben der Kontrollbehörde inkl. Ergebnis oder Kontrollbericht) einer staatlichen Lohngleichheitskontrolle durch Bund, Kanton oder Stadt/Gemeinde mit Logib

Ausnahme für Anbietende mit 2 bis 9 Mitarbeitenden, für Anbietende mit Sitz im Ausland und/oder für Anbietende, die die Leistungen zur Erfüllung des Auftrages vollumfänglich im Ausland erbringen:

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

Ein Nachweis bzw. Fragebogen, der mit aktuellen Lohndaten erstellt wurde, ist **während max. 48 Monaten gültig** und kann verschiedenen Offerten beigelegt werden. Die Analyse der Lohngleichheit im Unternehmen ist möglich, wenn bei Anbietenden mindestens eine Frau und ein Mann angestellt sind. Anbietende, die ausschliesslich Frauen oder ausschliesslich Männer beschäftigen, können dies in der Selbstdeklaration entsprechend angeben.

die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung (Art. 3 Abs. 2 GIG).

⁴ Das Dokument «Nachweis der Teilnahmebedingung betreffend Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann» kann direkt von der Website (www.logib.ch) heruntergeladen werden.

4.3 Wahl des geeigneten Logib Moduls

Logib **Modul 1** ist für **grössere anbietende Unternehmen** geeignet und kann **ab mindestens 50** in die Analyse einbezogene Mitarbeitende (exkl. Lernende, Praktikant*innen) eingesetzt werden. **Modul 2** ist für **kleinere anbietende Unternehmen** geeignet. Es kann **ab zwei Arbeitnehmenden unterschiedlichen Geschlechts** eingesetzt werden und wird kleinen Anbietenden und generell solchen, mit sehr wenigen Mitarbeitenden eines Geschlechts empfohlen. Falls die Verwendung beider Module möglich ist, wird für Stichkontrollen das Modul verwendet, dass sich aufgrund der Anzahl Mitarbeitenden insgesamt sowie der Anzahl Personen nach Geschlecht für die/den Anbietenden methodisch besser eignet. Für den Nachweis wird deshalb empfohlen, das Modul ebenfalls gemäss besserer Eignung zu wählen.

4.4 Anforderungen für Selbstdeklaration und Nachweis bzw. Fragebogen

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

- 1) Die Selbstdeklaration ist vollständig ausgefüllt und unterzeichnet.
- 2) Der/die Anbietende bestätigt auf der Selbstdeklaration, dass die Lohngleichheit eingehalten wird.
- 3) Die für den Nachweis bzw. Fragebogen verwendeten Lohndaten sind zum Zeitpunkt der Angebotseinreichung maximal 48 Monate alt (Referenzmonat).
- 4) Der Nachweis bzw. der Fragebogen ist gemäss Kapitel 4.2 für den/die Anbietende/n anerkannt.
- 5) Der Nachweis bzw. der Fragebogen erfüllt die jeweilige Anforderung:
 - Logib: Die Schwelle wird eingehalten.
 - Fragebogen: Der Fragebogen ist vollständig ausgefüllt.

Die allgemeinen Teilnahmebedingungen sind Voraussetzung für die Teilnahme am Verfahren und müssen vor der Auftragsvergabe nachgewiesen werden. Sie 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 Selbstdeklaration 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 48 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.

5. Stichkontrollen

5.1 Wahl der zu kontrollierenden Anbietenden

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

Für die Durchführung der Kontrolle ist die Unternehmenseinheit massgebend, welche die **tiefste selbstständige juristische Einheit** darstellt und den Vertrag mit dem Kanton Basel-Stadt abge-

geschlossen 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.

5.2 Ablauf einer Stichkontrolle

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

1. G&D zieht die Stichprobe und informiert die zuständige Beschaffungsstelle über das zu kontrollierende anbietende Unternehmen.
2. Der/die Anbietende 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 anbietende 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 G&D dem anbietenden Unternehmen das Resultat schriftlich mit und informiert die zuständige Beschaffungsstelle.
 - a) Eine Kontrolle gilt als bestanden, wenn die Schwelle nicht überschritten wird.
 - b) Eine Kontrolle gilt als nicht bestanden, wenn die Schwelle überschritten wird oder die Kontrolle aufgrund mangelnder bzw. fehlender Mitwirkung der Anbietenden abgebrochen werden muss (s. Kapitel 3).

Besteht ein anbietendes Unternehmen die Kontrolle nicht, wird es 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 5.3 aufzuzeigen, dass die Anforderungen erfüllt werden. Wird die Möglichkeit zur Einreichung eines qualifizierten Nachweises während der Frist nicht genutzt oder die Schwelle im qualifizierten Nachweis überschritten, kann eine Sanktion verfügt werden (s. Kapitel 6).

5.3 Qualifizierter Nachweis

Bestehen Anbietende eine Stichkontrolle nicht, haben sie 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 der Anbietenden.
- Die Analyse der Lohndaten muss mit Logib durchgeführt werden. Es wird dasselbe Modul verwendet, mit dem auch die Kontrolle durchgeführt wurde.
- Die Analyse muss durch eine von G&D anerkannte Fachperson vorgenommen werden.

6. Rechtsfolgen und Sanktionen

6.1 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 ein anerkannter Nachweis bzw. der Fragebogen vollständig ausgefüllt 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 anbietende Unternehmen vergeben werden kann. Anbietende, welche die Unterlagen zur Lohngleichheit bis zur Auftragsvergabe nicht einreichen oder die Anforderungen betreffend Lohngleichheit (s. Kapitel 4.4) nicht erfüllen, werden **von der zuständigen Beschaffungsstelle vom entsprechenden Beschaffungsverfahren ausgeschlossen**.

6.2 Mitwirkungspflicht

Anbietende 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. Verweigern Anbietende die 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.

6.3 Nicht-Bestehen einer Stichkontrolle

Wird die für das jeweilige Modul geltende **Schwelle überschritten** oder muss eine Kontrolle aufgrund mangelnder Mitwirkung abgebrochen werden, ist die Kontrolle **nicht bestanden** und das anbietende Unternehmen hat 12 Monate Zeit, die Einhaltung der Lohngleichheit mit **einem qualifizierten Nachweis** nachzuweisen. Wird diese Möglichkeit von Anbietenden nicht genutzt bzw. die Einhaltung der Lohngleichheit nicht mit einem qualifizierten Nachweis nachgewiesen, **kann eine Sanktion** verfügt werden. Über das Vorgehen im Falle einer nicht bestandenen Kontrolle im Rahmen laufender Beschaffungsverfahren entscheidet die zuständige Beschaffungsstelle. Weitere Konsequenzen sind abhängig von den vertraglichen Vereinbarungen des Unternehmens mit der Vergabestelle (z. B. Konventionalstrafe).

6.4 Rechtsweg

Werden Anbietende wegen Nicht-Erfüllung der Arbeitsbedingungen (§ 8 Abs. 1 lit. a BeG) und/oder Nicht-Einhalten der Teilnahmebedingungen (§ 8 Abs. 1 lit. e BeG) aus einem Vergabeverfahren ausgeschlossen, können sie eine **entsprechende Verfügung anfordern**, gegen die Rekurs eingereicht werden kann.

Werden Anbietende nach Ablauf der 12-monatigen Korrekturfrist infolge einer Lohngleichheitskontrolle sanktioniert, können sie ebenfalls einen Rekurs gegen die entsprechende Verfügung einreichen.

7. Datenschutz

Der Datenschutz und die Datensicherheit sind gewährleistet.

Die G&D prüft nach Durchführung einer angemessenen Anzahl Stichkontrollen eine anonymisierte Kommunikation der Resultate.

8. 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 der Anbietenden die **Möglichkeit eines gegenseitigen Informationsaustausches** über hängige sowie erfolgreich abgeschlossene Kontrollen.

9. Weitere Informationen und Kontakt

- Abteilung Gleichstellung und Diversität: www.diversitaet.bs.ch/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 G&D (lohngleichheit@bs.ch; 061 267 66 81) gerne zur Verfügung.