

Regierungsratsbeschluss

vom 3. Juni 2014

Nr. 2014/986

KR.Nr. I 030/2014 (BJD)

Interpellation überparteilich: Gleicher Lohn für Mann und Frau in Unternehmen - wird im öffentlichen Beschaffungswesen darauf geachtet? (18.03.2014) Stellungnahme des Regierungsrates

1. Interpellationstext

Der Grundsatz der gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit für Mann und Frau ist in der Bundesverfassung seit 1981 verankert, das Gleichstellungsgesetz am 1. Juli 1996 in Kraft getreten. Obwohl dieses Prinzip in der Bundesverfassung seit 33 Jahren festgeschrieben ist, sind die Lohnunterschiede in der Schweiz noch erheblich: Frauen verdienen in der Privatwirtschaft im Durchschnitt 18,4 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Im öffentlichen Sektor beträgt dieser Unterschied 12,1 Prozent (www.bfs.admin.ch, Zahlen 2010).

Das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen unter Art. 8 Abs. 1 Ziff. c) sowie das diesbezügliche interkantonale Abkommen (Art. 11 Ziff. f) sehen eine Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern vor, was gleichermassen ebenfalls für die an den Ausschreibung teilnehmenden Unternehmen gilt. De facto begnügten sich jedoch die für den Zuschlag zuständigen Behörden bislang mit einer einfachen Grundsatzerklärung seitens der Teilnehmer betreffs Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen.

Anlässlich des Equal Pay Day vom 7. März 2014 haben die Business and Professional Women (BPW) Switzerland zu mehr Transparenz in Sachen Lohngleichheit im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens aufgerufen: die ausschreibenden Stellen und die sich bewerbenden Firmen sollen es nicht nur wie bisher bei einer Grundsatzerklärung belassen, sondern sie sollten sich einer freiwilligen Selbstbewertung unterziehen. Das Werkzeug dafür ist für Firmen vorhanden: Mit Hilfe der Gratissoftware LOGIB (www.admin.ch) kann die Lohnpraxis evaluiert werden. Firmen ab 50 Beschäftigten können zudem das Zertifikat equal salary (www.equalsalary.org) erwerben. Das Eidgenössische Büro für Gleichstellung richtet Finanzhilfen an diese kostenpflichtige Zertifizierung aus. Der Bund und der Kanton Genf bspw. haben bereits angekündigt, dass ab 2014 die Kontrollen der Lohngleichheit bei Zulieferfirmen verstärkt werden. Wie sieht das im Kanton Solothurn aus?

1. Ist die Lohngleichheit – gleicher Lohn für gleiche Arbeit für Mann und Frau – in der kantonalen Verwaltung umgesetzt?
2. Wie überprüft der Kanton Solothurn bei öffentlichen Ausschreibungen, ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau bei der offerstellenden Firma gewährleistet ist?
3. Ist der Kanton Solothurn gewillt, diese Kontrollen auszuweiten?
4. Welche Instrumente wird der Kanton Solothurn dazu anwenden?
5. Hat der Kanton Solothurn schon einmal festgestellt, dass die Lohngleichheit in einem offerstellenden Unternehmen nicht eingehalten wurde? Mit welcher Konsequenz?

2. Begründung (Interpellationstext)

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkung

Die immer noch vorhandenen grossen Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau sind objektiv betrachtet unverständlich. Insbesondere haben offenbar auch die verschiedenen Bestrebungen der letzten Jahre nicht zum gewünschten Erfolg geführt. Dass die Business and Professional Women Switzerland am diesjährigen Equal Pay Day die Problematik aufgegriffen haben, ist nachvollziehbar.

Der propagierte Ansatz, die Lohngleichheit über zusätzliche Regelungen und Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen zu verbessern, ist aufgrund der bisherigen Erfahrungen auf Bundesebene und anderer Kantone zumindest fraglich.

Im Bereich des Beschaffungswesens hat der Bund in einem Pilotversuch zwischen 2006 und 2013, mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und seiner zentralen Beschaffungsstelle, die Löhne von (lediglich) 28 Unternehmen überprüfen können.

Auf Bundesebene werden jährlich rund 2'000 Submissionsverfahren durchgeführt. Dabei wird ein Beschaffungsvolumen von insgesamt 5,2 Milliarden Franken ausgelöst. Im Kanton Solothurn ist dieses Volumen rund 40-mal geringer.

Die vorgeschlagene freiwillige Selbstbewertung mit der excelbasierten Gratissoftware LOGIB des Bundes ist mit einem erheblichen administrativen Aufwand für die Teilnehmer von Submissionsverfahren verbunden. Die Excel-Auswertung ist zudem ohne weitergehende Prüfung durch Dritte (Fachpersonen) nicht aussagekräftiger als die im Kanton Solothurn bisher angewendete Selbstdeklaration.

Im Kanton Bern wurde 2011 – 2012 in einem Pilotprojekt „LOGIB im Beschaffungswesen“ durch die kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern intensiv geprüft. Dabei standen zwei Module im Vordergrund: Modul A „Freiwilliger Nachweis der Lohngleichheit“ und Modul B „Stichproben-Kontrollen“. Insgesamt wurden 238 Zuschläge geprüft. Dabei konnten nur gerade acht freiwillige Nachweise der Lohngleichheit mit dem LOGIB Programm registriert werden. Stichproben wurden bei acht weiteren Zuschlägen durchgeführt. Bei zwei Firmen wurden Hinweise auf Lohndiskriminierung (gleichstellungsrelevant, Toleranzgrenze 0 %) festgestellt. Eine beschaffungsrelevante Lohndiskriminierung (Toleranzgrenze > 5 %) wurde bei keinem einzigen Zuschlag festgestellt.

Auch die im Interpellationstext erwähnte kostenpflichtige Zertifizierung mit dem Zertifikat „equal salary“ für Firmen mit mehr als 50 Beschäftigten ist - trotz der finanziellen Unterstützung des Bundes - für Unternehmungen mit grossem administrativen Aufwand verbunden.

Diese Zertifizierung wurde bisher nur durch Firmen vorgenommen, welche kaum dem Profil eines Unternehmens entsprechen, welches sich um kantonale Aufträge bewirbt. Bei den bisher zertifizierten Unternehmen handelt es sich z. B. um die Walliser Kantonalbank, die Gebäudeversicherung des Kantons Waadt, den Lutherischen Weltbund, die PubliGroupe AG, die Stadt Freiburg sowie das World Economic Forum (WEF).

Auch wäre es nicht opportun, knapp zwei Jahre nach der Annahme der Verfassungsinitiative „KMU-Förderinitiative: Weniger Bürokratie – mehr Arbeitsplätze“ Unternehmen administrativ unnötig zu belasten.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Ist die Lohngleichheit – gleicher Lohn für gleiche Arbeit für Mann und Frau – in der kantonalen Verwaltung umgesetzt?

Ja, das in der kantonalen Verwaltung angewendete Lohnsystem garantiert gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Mann und Frau. Es definiert die Lohnhöhe aufgrund von klar umschriebenen Anforderungen an eine Stelle, Erfahrung und Leistung.

3.2.2 Zu Frage 2:

Wie überprüft der Kanton Solothurn bei öffentlichen Ausschreibungen, ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau bei der offerstellenden Firma gewährleistet ist?

Im Kanton Solothurn wird in einem ersten Schritt von jedem Offertsteller bei jeder Submission eine rechtsgültig unterzeichnete Selbstdeklaration zur Einhaltung folgender Punkte verlangt:

- Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen (Die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen, die Lohngleichheit für Mann und Frau sowie die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Gesamtarbeitsverträge, der Normal-Arbeitsverträge und bei deren Fehlen die orts- und berufsüblichen Vorschriften).
- Steuern und Sozialabgaben (Bezahlung von Gemeinde-, Kantons- und Bundessteuern inkl. Quellensteuern, Mehrwertsteuer und Sozialversicherungsbeiträge [AHV, IV, EO, FAK, ALV, BVG und UVG]).
- Konkursverfahren / Pfändung (Kein Konkursverfahren läuft und in den vergangenen zwölf Monaten keine Pfändung vollzogen worden ist).

In einem zweiten Schritt werden vor jedem Vertragsabschluss über mehr als Fr. 30'000.-- die schriftlichen Nachweise zur Einhaltung des GAV und GAV FAR (Nachweis durch paritätische Kommission) geprüft sowie die schriftlichen Bestätigungen der zuständigen Kontrollorgane zur Zahlung von AHV-Beiträgen, SUVA-Beiträgen / Beiträgen der Unfallversicherung, Pensionskassenbeiträgen, Staatssteuern, Mehrwertsteuer eingeholt.

Die Bestätigung des GAV beinhaltet zum Teil auch die Gewährleistung der Grundsätze der Gleichstellung von Mann und Frau. Eine vollständige spezifische Kontrolle der Lohngleichheit ist für die jeweiligen Vergabestellen im Kanton Solothurn fachlich und aufgrund fehlender Ressourcen nicht möglich. Weitergehende Prüfungen werden nur in begründeten Verdachtsfällen bzw. aufgrund von Hinweisen der paritätischen Kommissionen durchgeführt.

3.2.3 Zu Frage 3:

Ist der Kanton Solothurn gewillt, diese Kontrollen auszuweiten?

Gemäss den Erläuterungen in den Vorbemerkungen verzichten wir auf die Ausweitung von Kontrollen im Submissionswesen. Die weiteren Erfahrungen des Bundes und anderer Kantone werden jedoch verfolgt. Sollten diese Erfahrungen zeigen, dass die Einhaltung der Lohngleichheit bei offerstellenden Betrieben generell ein Problem darstellt, wird sich der Kanton Solothurn erweiterten Kontrollen nicht verschliessen.

3.2.4 Zu Frage 4:

Welche Instrumente wird der Kanton Solothurn dazu anwenden?

Der Kanton hält an seinem bisherigen pragmatischen Prüfungsansatz fest und wird erst im begründeten Verdachtsfall weitergehende Schritte einleiten.

3.2.5 Zu Frage 5:

Hat der Kanton Solothurn schon einmal festgestellt, dass die Lohnleichheit in einem offertstellenden Unternehmen nicht eingehalten wurde? Mit welcher Konsequenz?

Die Nichteinhaltung der Lohnleichheit wurde bis heute im Kanton Solothurn bei den offertstellenden Unternehmen nicht festgestellt. Die grosse Mehrheit der Kantone macht ähnliche Erfahrungen.

Hingegen sind einzelne Fälle bekannt, bei denen der GAV nicht eingehalten wurde und dies zum Ausschluss vom Vergabeverfahren geführt hat.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Bau- und Justizdepartement
Bau- und Justizdepartement (br)
Hochbauamt (bm/cs)
Volkswirtschaftsdepartement
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Finanzdepartement
Personalamt
Staatskanzlei
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat