

Sperrfrist für alle Medien
Veröffentlichung erst nach der Medienkonferenz zur Gemeinderatssitzung

Stellungnahme

Postulat Lohngleichheit für die Stadt Kreuzlingen

Am 11. März 2021 reichte Gemeinderätin Charis Kuntzemüller-Dimitrakoudis mit 14 Mitunterzeichnenden namens der Fraktion SP/GEW/JUSO das Postulat "Lohngleichheit für die Stadt Kreuzlingen" ein (Beilage 1). Dieses wurde am 6. Mai 2021 begründet (Beilage 2).

Der Stadtrat nimmt zum Postulat wie folgt Stellung:

"Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Grundprinzip der Bundesverfassung und ein Grundwert unserer Gesellschaft."

So beginnt die "Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" (Beilage 3), dessen Unterzeichnung durch den Stadtrat vom Postulat gefordert wird. Die Unterzeichnung der Charta bekräftigt die Entschlossenheit, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Der Stadtrat möchte das Anliegen unterstützen und steht voll und ganz hinter den Grundsätzen Rechtsgleichheit, Gleichberechtigung von Frau und Mann sowie Diskriminierungsverbot.

Das Postulat "Lohngleichheit für die Stadt Kreuzlingen" wurde vor rund drei Jahren schon einmal eingereicht und im Gemeinderat behandelt. Schon damals hat der Stadtrat dem Gemeinderat die Annahme des Postulats empfohlen. Der Gemeinderat behandelte die damalige Stellungnahme am 15. November 2018 und lehnte das Postulat bei der Schlussabstimmung mit 16 Ja-Stimmen gegen 20 Nein-Stimmen bei 2 Enthaltungen ab. Der Stadtrat sieht weiterhin Handlungsbedarf und möchte mit der Unterzeichnung der Charta ein Zeichen setzen. Obwohl seit fast 40 Jahren die Lohngleichheit von Frau und Mann in der Bundesverfassung festgeschrieben ist, bestehen immer noch unerklärte Lohnunterschiede von 8.1 % in der Gesamtwirtschaft, 8.2 % im privaten Sektor und 6.3 % im öffentlichen Sektor (Lohnstrukturerhebung 2018, Bundesamt für Statistik).

1 Ausgangslage

Der öffentlichen Hand kommt in der Förderung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann eine Vorbildfunktion zu. Grundsätzlich bestehen die rechtlichen Grundlagen bereits: Das Prinzip der Rechtsgleichheit gemäss Art. 8 der Bundesverfassung (SR 101, BV) und § 3 der Kantonsverfassung (SR 131.228, KV) beinhaltet das Diskriminierungsverbot gemäss Art. 8 Abs. 2 BV unter anderem wegen des Geschlechts und der Gleichberechtigung von Frau und Mann. Im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau

und Mann (SR 151.1, Gleichstellungsgesetz, GIG) wird ausdrücklich die Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hinsichtlich ihrer Entlohnung verboten. Dies gilt natürlich auch für den öffentlichen Sektor.

Die Charta setzt sich aber nicht nur für die Lohngleichheit im eigenen Betrieb ein, sondern auch bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane. Konkret beinhaltet das Engagement folgende Punkte:

1. Sensibilisierung für das Gleichstellungsgesetz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind.
2. Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.
3. Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.
4. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen.
5. Information über die konkreten Ergebnisse des Engagements, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG).

Per Anfang August 2021 haben neben dem Bund bereits 17 Kantone und 116 Städte und Gemeinden die Charta unterzeichnet.

Das GIG und die dazugehörige Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse (SR 151.14) sind auf den 1. Juli 2021 in Kraft getreten.

2 Umsetzung Charta

Wie bereits einleitend festgehalten, steht der Stadtrat voll und ganz hinter der Lohngleichheit und der Gleichberechtigung von Frau und Mann. Der Bund resp. das EBG stellt zur Überprüfung Hilfsmittel zur Verfügung. Der Stadtrat sieht bei den Charta-Forderungen folgende Umsetzungsmöglichkeiten bzw. hat schon einzelne Punkte in Angriff genommen:

2.1 Sensibilisierung für das Gleichstellungsgesetz (Charta Punkt 1)

Die Personalabteilung der Stadt Kreuzlingen ist professionell aufgestellt und verfügt über zwei Mitarbeiterinnen mit ausgewiesenen und langjährigen Erfahrungen. Sie kümmern sich um sämtliche Belange und Anliegen der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2.2 Regelmässige Überprüfung (Charta Punkt 2)

Die Stadtverwaltung Kreuzlingen verfügt über ein Lohnsystem (nLord) mit Funktionsbewertung, Erfahrungs- und Leistungsanteil, unabhängig des Geschlechts. Die Lohngleichheit ist somit gewährleistet. Allfällige Abweichungen in der Besoldung erklären sich durch die Unterschiede im Leistungsanteil und in der Berufserfahrung.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am 1. Januar 2021 100 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, sind verpflichtet eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen (Art. 13a Abs. 1 GIG). Die Überprüfung muss mit Lohndaten durchgeführt werden, die nicht älter als 48 Monate sind. Die Personalabteilung hat in Zusammenarbeit mit der Finanzabteilung das städtische Lohnsystem in diesem Jahr mit dem Tool Logib (Software für den Selbsttest der Lohngleichheit) überprüft. Aufgrund der rechtlichen Vorgaben wird das Ergebnis nochmals durch eine externe Fachfirma kontrolliert und ausgewertet. Die Ergebnisse werden aufzeigen, ob Handlungsbedarf besteht und welche Massnahmen zur Verbesserung ergriffen werden müssen.

2.3 Förderung Überprüfung Lohngleichheit in nahestehenden Körperschaften (Charta Punkt 3)

Der Stadtrat kann nahestehende Körperschaften (Schul- und Kirchenbehörden) nicht zur Unterzeichnung der Charta verpflichten. Selbstverständlich sind die Körperschaften aufgrund des übergeordneten Rechts ebenfalls zur Lohngleichheit verpflichtet. Der Stadtrat wird die Körperschaften einzig im Gespräch oder schriftlich dazu auffordern, ebenfalls an der Überprüfung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards (Logib) teilzunehmen.

2.4 Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens (Charta Punkt 4)

Im öffentlichen Beschaffungswesen der Schweiz werden jährlich Aufträge im Wert von rund CHF 41 Milliarden vergeben. Bereits heute bestehen rechtliche Vorgaben, dass auch im öffentlichen Beschaffungswesen die Lohngleichheit gewährt werden muss: Die Auftraggeberin vergibt den Auftrag nur an Anbieterinnen oder Anbieter, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen in der Schweiz erbringen, die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit gewährleisten (Art. 8 Abs. 1 lit. c. Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, BÖB, SR 172.056.1). Der Bund hat zur Kontrolle der Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen mit der Selbstdeklaration ein einfaches und effektives Instrument entwickelt (Beilage 4). Mit der Unterzeichnung der Selbstdeklaration bestätigt ein Unternehmen formell, dass es die Lohngleichheit respektiert. Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen angeben, wie die Einhaltung der Lohngleichheit überprüft wurde und dazu einen Nachweis erbringen.

2.5 Information über konkrete Ergebnisse (Charta Punkt 5)

Die Ergebnisse werden im Monitoring auf der Webseite des EBG erfasst.

3 Zusammenfassung

Die statistischen Zahlen zeigen, dass zwischen Frau und Mann immer noch Lohnunterschiede bestehen. Für den Stadtrat Kreuzlingen ist die Gleichstellung von Frau und Mann eine Selbstverständlichkeit. Mit der Unterzeichnung der Charta geht die Stadt Kreuzlingen mit gutem Beispiel voran und setzt ein Zeichen sowie ein Signal für andere Kreuzlinger Körperschaften, Organisationen, Institutionen oder Unternehmen. Der Stadtrat Kreuzlingen möchte deshalb die "Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" unterzeichnen.

Antrag

**Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren**

Der Stadtrat empfiehlt dem Gemeinderat, das Postulat anzunehmen.

Kreuzlingen, 7. September 2021

Stadtrat Kreuzlingen

Thomas Niederberger, Stadtpräsident

Michael Stahl, Stadtschreiber

Beilagen

1. Postulat
2. Auszug aus dem GR-Protokoll vom 6. Mai 2021
3. Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor
4. Formular Selbstdeklaration

Mitteilung an

- Mitglieder des Gemeinderats
- Medien



Sozialdemokratische Partei
Kreuzlingen

Kreuzlingen, 11. März 2021

Postulat

Lohngleichheit für die Stadt Kreuzlingen

Begehren

Der Stadtrat wird eingeladen zu prüfen, die auf Bundesebene lancierte «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» mitzuunterzeichnen.

Begründung

Seit mehr als 39 Jahren ist die Lohngleichheit von Frau und Mann in der Bundesverfassung festgeschrieben. Trotz all der Jahre, die seither vergangen sind, wartet die Bestimmung weiterhin auf ihre Umsetzung, betrug doch der nicht erklärbare Teil des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen 2018 immer noch 8.1%. Diese Situation ist inakzeptabel.

Angesichts dessen muss der öffentliche Sektor, auf Bundes- genauso wie auf kantonaler und kommunaler Ebene, mit dem guten Beispiel vorangehen. In diesem Sinn hat der Bund eine Charta für die öffentliche Hand ausgearbeitet. Indem Kreuzlingen diese unterzeichnet, verpflichtet sich die Stadt, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung befasst sind, für die Belange des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) zu sensibilisieren; in der öffentlichen Verwaltung die Einhaltung der Lohngleichheit regelmässig zu überprüfen; die der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften dazu zu ermutigen; der Lohngleichheit auch im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens Beachtung zu verschaffen und über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements Bericht zu erstatten.

Mit einer Unterzeichnung der Charta durch unsere Stadt würde ein starkes Zeichen gesetzt – auch im Sinn einer Ermutigung des Privatsektors, bei der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes mitzuziehen.

Für die SP/GEW/JUSO-Fraktion Kreuzlingen

Charis Kuntzemüller-Dimitrakoudis, Elina Müller, Fabienne Herzog, Kathrin Wittgen, Addisa Hebeisen

Auszug aus dem Wortprotokoll der 14. Sitzung des Gemeinderats Kreuzlingen der Amtsperiode 2019/2023 / 21. Legislaturperiode

**Donnerstag, 6. Mai 2021, 19.00 Uhr
im Dreispitz Sport- und Kulturzentrum**

Traktandum 14**Postulate****14. Postulat Lohngleichheit für die Stadt Kreuzlingen / Begründung**

GR F. Herzog: Ich bedanke mich für die Gelegenheit, dieses Postulat begründen zu dürfen. Und das, obwohl meine Fraktionskollegin Charis Kuntzemüller bereits im Mai 2018 betont hat, dass das Anliegen, die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau zu fördern, eigentlich keiner speziellen Begründung bedarf. Ich finde, dass der Anspruch, für die gleiche Arbeit bei gleicher Ausbildung den gleichen Lohn bezahlt zu erhalten, zweifellos auch heute noch Begründung genug für dieses Postulat ist. Was ich aber durchaus gern begründe, ist, warum wir das im November 2018 gescheiterte Postulat zur Unterzeichnung der Charta zur Lohngleichheit nochmals einreichen. Ich möchte euch auf einen kurzen Rückblick einladen. Es sind mittlerweile genau 40 Jahre, seit die Geschlechtergleichheit in der Bundesverfassung verankert worden ist. Gemäss dem Gleichstellungsgesetz, welches unter anderem auch die Lohndiskriminierung auf der Basis des Geschlechts verbietet, haben Mann und Frau also seit 40 Jahren Anspruch auf Lohngleichheit. Trotzdem sieht es in der Realität anders aus. Gemäss einer Analyse der Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau vom Bundesamt für Statistik lag der Anteil der unerklärbaren Anteile der Lohndifferenz zwischen Mann und Frau 2000 bei 39.6 %, im Jahr 2012 bei 40.9 % und im Jahr 2018 bei 44.3 %. Der Anteil von unerklärbaren Unterschieden in dieser Lohndifferenz zwischen Mann und Frau ist also über die Jahre hinweg nicht etwa kleiner geworden, sondern er ist sogar noch gestiegen. Wir sind also nicht auf dem richtigen Kurs, sondern eigentlich genau auf dem falschen Kurs, wenn es um die Geschlechtergleichstellung in Bezug auf den Lohn geht. Ich bin klar der Meinung, dass es jetzt angezeigt ist, diesen Kurs zu wechseln. Es darf nicht sein, dass Frauen nach vier Jahrzehnten immer noch das ihnen in der Bundesverfassung zugesprochene Recht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit verwehrt wird. Dieser Meinung waren 2018 15 Kantone und 54 Gemeinden, sich dieser Verantwortung anzunehmen und mit der Unterzeichnung der Charta zu Lohngleichheit im öffentlichen Sektor sich als Arbeitgebende für Lohngleichheit einzusetzen. Die Hauptpunkte dieser Charta umfassen die Sensibilisierung für die Lohngleichheit im öffentlichen Sektor, deren Überprüfung und die Information über die Ergebnisse dieser Prüfung. Bis heute wurde die Charta zur Lohngleichheit von insgesamt 16 Kantonen, 106 Gemeinden und vom Bund unterzeichnet. Seit dem, zur Förderung der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor im Jahr 2019, haben zudem auch staatsnahe Betriebe und Unternehmen mit öffentlichem Auftrag die Möglichkeit, die Charta zur Lohngleichheit zu unterzeichnen. Bis heute haben 60 Betriebe diese Möglichkeit genutzt, ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen und die Charta zu unterzeichnen. Entgegen all diesen Gemeinden, Kantonen und Betrieben hat Kreuzlingen, wie wir wissen, bisher nicht unterschrieben. Warum nicht? Es kann nicht argumentiert werden, dass aufgrund der gesetzlichen Verankerung der Geschlechtergleichheit, die den Anspruch auf gleichen Lohn beinhaltet, keine weiteren Regelungen notwendig sind. Das haben wir anhand der Zahlen

des Bundesamts für Statistik gesehen. Es kann ausserdem auch nicht argumentiert werden, dass der administrative Aufwand nicht zu bewältigen wäre. Schliesslich kam die Analyse des Stadtrats 2018 dazu, dass "für die Handhabung der einzelnen Chartapunkte praktikable Hilfsmittel bestehen und der administrative Mehraufwand überschaubar ist". Ebenso ist die Charta keinesfalls unpraktikabel. Das wird unter anderem auch durch die zahlreichen Gemeinden, Kantone, den Bund und Betriebe, welche die Charta unterzeichnet und sich verpflichtet haben, Mann und Frau den gleichen Lohn zu bezahlen, bestätigt. Was spricht also gegen die Unterzeichnung? Eigentlich müssen wir diese Frage aus der entgegengesetzten Perspektive angehen. Was spricht für die Unterzeichnung, jetzt wo wir die Chance nochmals haben? Es ist eigentlich ganz einfach – dass Veränderung und Gleichstellung, wie es die heutige Situation verdeutlicht, leider nicht von selbst kommen, sondern dass es dafür geeignete Instrumente für die Umsetzung braucht. Instrumente wie die Charta zur Lohngleichheit. Ausserdem, und das nicht zuletzt, dass sich Kreuzlingen durch die Unterzeichnung der Charta klar positionieren kann, was sie zu einem attraktiven Arbeitgeber und Wohnort macht.

CHARTA

der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

Die Charta fordert den öffentlichen Sektor auf, seine Kompetenzen und seine Partnerschaften für die Lohngleichheit zu nutzen

Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Grundprinzip der Bundesverfassung und ein Grundwert unserer Gesellschaft. Dem öffentlichen Sektor kommt in der Förderung der beruflichen Gleichstellung und der Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung eine Vorbildfunktion zu.

Die **Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor** bekräftigt die Entschlossenheit, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Sie manifestiert den Willen von Bund, Kantonen und Gemeinden, sich als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane für die Lohngleichheit einzusetzen.

Gestützt auf diese Charta setzen sich die Unterzeichnenden für folgende Anliegen ein:

- 1. Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)** bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind.
- 2. Regelmässige Überprüfung** der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.
- 3. Förderung einer regelmässigen Überprüfung** der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards **in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.**
- 4. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens** durch die Einführung von Kontrollmechanismen.
- 5. Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements,** insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Um das Engagement zu vereinfachen, stellt das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG den Unterzeichnenden dieser Charta unter www.gleichstellung-schweiz.ch eine Internetplattform bereit, auf der allen Verwaltungen Informationen und Instrumente zur Verfügung stehen: Statistiken, rechtliche Grundlagen, Analyse-Tool Logib, Tutorials, Helpline, Hinweise auf Workshops, Selbstdeklaration der Anbieterin/des Anbieters, Liste mit Fachpersonen usw.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Bundesamt für Bauten und Logistik BBL
Beschaffungskonferenz des Bundes BKB

Nachweis der Teilnahmebedingungen

SELBSTDEKLARATION betreffend Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, der Arbeitsbedingungen, der Melde- und Bewilligungspflichten gemäss BGSA, der Lohngleichheit von Frau und Mann, des Umweltrechts und der Regeln zur Vermeidung von Korruption

Projektnummer / Projekttitle / Projektname:

Name der Auftraggeberin:

Hiermit **bestätige ich / bestätigen wir** als zur Vertretung ermächtigte Person/en, dass die Anbieterin¹

Name und Rechtsform:	
Unternehmens-Identifikationsnummer (UID / für schweizerische Anbieter):	
Geschäftsadresse:	
Kontaktperson (Name, Funktion):	
Telefon:	E-Mail:
Anzahl Mitarbeitende (ohne Lernende):	

wie auch die von uns beigezogenen Subunternehmerinnen während des Vergabeverfahrens sowie während der Ausführung des erteilten Auftrags die nachfolgenden Regeln einhalten:

1. Für in der Schweiz zu erbringende Leistungen:

- die am Ort der Leistung massgebenden Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen;
- die Melde- und Bewilligungspflichten im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Schwarzarbeit;
- die am Ort der Leistung geltenden Vorschriften zum Schutz der Umwelt und zur Erhaltung der natürlichen Ressourcen;
- die Bestimmungen zur Vermeidung von Korruption (insbesondere gemäss Schweizerischem Strafgesetzbuch, dem Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb sowie dem Bundesgesetz über Kartelle und andere Wettbewerbsbeschränkungen);
- die Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit.

Nachweis von Anbieterinnen mit 100 oder mehr Arbeitnehmenden:

Anbieterinnen mit 100 oder mehr Arbeitnehmenden (ohne Lernende) müssen zusätzlich nachweisen, wie die Lohnpraxis überprüft wurde.
Die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann wurde folgendermassen überprüft:
<input type="checkbox"/> mit einer Lohngleichheitsanalyse des Standard-Analyse-Tools des Bundes (Logib) ² (Logib-Nachweis beilegen)
<input type="checkbox"/> durch eine staatliche Kontrolle der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann von <input type="checkbox"/> Bund <input type="checkbox"/> Kanton <input type="checkbox"/> Stadt/Gemeinde ³ (Kontrollbestätigung beilegen)

¹ Name und Adresse der tiefsten selbständigen juristischen Einheit. Unter selbständiger juristischer Einheit ist eine Betriebseinheit mit einer selbständigen juristischen Gesellschaftsform (z.B. AG, GmbH, auch Tochtergesellschaften). Nicht darunter fallen Betriebsstätten, Zweigstellen, Niederlassungen, Filialen, Business Units etc., sofern diese keine eigenständigen juristischen Gesellschaftsformen haben.

² Bei einer Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes (Logib) kann das Logib-Ergebnisblatt «Nachweis der Teilnahmebedingung betreffend Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann» (www.logib.ch) als Nachweis beigelegt werden.

³ Bei einer Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann durch eine staatliche Kontrolle kann die entsprechende Kontrollbestätigung als Nachweis beigelegt werden.

durch eine unabhängige Stelle gemäss dem Gleichstellungsgesetz (GIG)⁴
(Bericht gemäss Gleichstellungsgesetz beilegen)

Die Lohngleichheitsanalyse basiert auf folgendem Referenzmonat: _____._____._____._____. (MM / JJJJ)

Hinweis: Kontrollen zur Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bleiben unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmenden ausdrücklich vorbehalten.⁵

2. Für im Ausland zu erbringende Leistungen:

- mindestens die Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (Anhang 6 BöB); ist das Recht am Leistungsort strenger, ist dieses zu beachten;
- allfällige von der Auftraggeberin geforderte weitere wesentliche internationale Arbeitsstandards, das heisst Prinzipien aus weiteren Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, z.B. im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz und der Arbeitssicherheit, soweit die Schweiz sie ratifiziert hat;
- das am Ort der Leistung geltende Umweltrecht sowie die in Anhang 2 der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB; SR 172.056.11) genannten internationalen Übereinkommen zum Schutz der Umwelt und zur Erhaltung der natürlichen Ressourcen.

3. Für im Inland und/oder Ausland zu erbringende Leistungen:

Weiter erkläre ich / erklären wir, dass die Anbieterin und die beigezogenen Subunternehmerinnen

- während des Vergabeverfahrens sowie während der Ausführung des erteilten Auftrags keine unzulässigen Wettbewerbsabreden vereinbart haben und vereinbaren;
- nicht für die Dauer von bis zu fünf Jahren von künftigen öffentlichen Aufträgen rechtskräftig ausgeschlossen worden sind⁶;
- nicht wegen schwerwiegender oder wiederholter Missachtung von Melde- und Bewilligungspflichten gemäss Sozialversicherungs- oder Ausländerrecht rechtskräftig verurteilt worden sind⁷;
- nicht wegen Korruptionsvorwürfen auf einer Sanktionsliste einer multilateralen Finanzinstitution⁸ verzeichnet sind.

Von den nachstehenden **Informationen für die Anbieterinnen** habe ich / haben wir Kenntnis genommen.

Rechtlicher Hinweis: Bewusste falsche oder irreführende Angaben auf diesem Formular können verwaltungsrechtliche Sanktionen wie auch beschaffungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Ort und Datum

Vorname und Name

Unterschrift/en

Dieses Dokument und die Nachweise sind bei der Auftraggeberin einzureichen.

⁴ Bei einer Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann durch eine unabhängige Stelle gemäss Art. 13d Abs. 1 Gleichstellungsgesetz (GIG) kann deren Bericht als Nachweis beigelegt werden.
⁵ Vgl. Richtlinie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) zur den Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes.
⁶ Vgl. Art. 44 Abs. 1 Bst. c, e und j, Art. 44 Abs. 2 Bst. b, f, und g sowie Art. 45 BöB (SR 172.056.1) und Art. 25 Abs. 4 VöB (SR 172.056.11).
⁷ Art. 13 Abs. 1 BGSA.
⁸ Dazu gehören die folgenden internationalen Finanzinstitutionen: African Development Group; Asian Development Bank; Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung; Inter-American Development Bank; World Bank Group.

Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, der Arbeitsbedingungen, der Melde- und Bewilligungspflichten gemäss BGSA, der Lohngleichheit von Frau und Mann, des Umweltrechts und der Regeln zur Vermeidung von Korruption

Informationen für die Anbieterinnen

1. Gesetzliche Grundlagen

Die Einhaltung der in der Selbstdeklaration genannten gesetzlichen Bestimmungen stellen zwingende allgemeine Teilnahmebedingungen am Vergabeverfahren dar (Art. 12 BöB). Die gesetzlichen Grundlagen für diese Selbstdeklaration finden sich in Art. 26 i.V.m. Art. 12 des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB; SR 172.056.1) sowie in Art. 4 Abs. 2 der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB; SR 172.056.11).

1.1 Für in der Schweiz zu erbringende Leistungen

Für in der Schweiz zu erbringende Leistungen sind folgende, am Ort der Leistung massgebende Bestimmungen einzuhalten:

- die Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen. Demzufolge sind die zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechts (OR; SR 220), die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11) und seiner Ausführungsverordnungen, die Bestimmungen zur Unfallverhütung (UVG; SR 832.20; inkl. Ausführungsverordnungen) und die auftragsrelevanten Bestimmungen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Berufskrankheiten (vgl. SR 822.5) einzuhalten;
- die sozialversicherungs-, ausländer- und quellensteuerrechtlichen Melde- und Bewilligungspflichten nach dem Bundesgesetz vom 17. Juni 2005 gegen die Schwarzarbeit (BGSA; SR 822.41) beachten sowie die Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit (Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 (GIG); SR 151.1);
- die Lohn- und anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen von Gesamt- und Normalarbeitsverträgen sowie, wo solche Instrumente fehlen, die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen;
- die Vorschriften zum Schutz der Umwelt und zur Einhaltung der natürlichen Ressourcen (Art. 12 Abs. 3 BöB). Demzufolge darf nicht gegen das schweizerische Umweltrecht verstossen werden. Dieses besteht aus diversen Gesetzen und Verordnungen. Zu erwähnen sind insbesondere das Bundesgesetz über den Umweltschutz (USG; SR 814.01), das Bundesgesetz über den Schutz der Gewässer (GSchG; SR 814.20), das Bundesgesetz über den Natur- und Heimatschutz (NHG; SR 451), das Waldgesetz (WaG SR 921.0), das Chemikaliengesetz (ChemG SR 813.1) sowie die darauf basierenden Verordnungen;
- die Bestimmungen zur Vermeidung von Korruption (insbesondere die Bestimmungen des Schweizerischen Strafgesetzbuch (StGB; SR 311.0), die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den unlauteren Wettbewerb (UWG; SR 241), sowie die Bestimmungen des Bundesgesetzes über Kartelle und andere Wettbewerbsbeschränkungen (KG; SR 251).

1.2 Für im Ausland zu erbringende Leistungen

Die Auftraggeberin vergibt den Auftrag für Leistungen, die im Ausland erbracht werden, nur an Anbieterinnen, welche mindestens die folgenden ILO-Kernübereinkommen einhalten (Art. 12 Abs. 2 BöB, Anhang 6 BöB):

- Übereinkommen Nr. 29 vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (SR 0.822.713.9);
- Übereinkommen Nr. 87 vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (SR 0.822.719.7);
- Übereinkommen Nr. 98 vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (SR 0.822.719.9);
- Übereinkommen Nr. 100 vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (SR 0.822.720.0);
- Übereinkommen Nr. 105 vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (SR 0.822.720.5);
- Übereinkommen Nr. 111 vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (SR 0.822.721.1);
- Übereinkommen Nr. 138 vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (SR 0.822.723.8);
- Übereinkommen Nr. 182 vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Massnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (SR 0.822.728.2).

Die Auftraggeberin kann darüber hinaus die Einhaltung weiterer wesentlicher internationaler Arbeitsstandards fordern. Darunter versteht man Prinzipien aus weiteren Übereinkommen der ILO, soweit die Schweiz sie ratifiziert hat (gestützt auf Art. 12 Abs. 2 BöB i.V.m. Art. 4 Abs. 2 VöB); darunter fallen folgende mögliche Verpflichtungen:

- ihren Angestellten eine wöchentliche Ruhezeit von mind. 24 Stunden (gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 14) sowie einen mindestens dreiwöchigen bezahlten Urlaub pro Jahr (gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 132) zu gewähren;
- die im internationalen Strassentransport geltenden Ruhezeiten gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 153 einzuhalten;
- die geeigneten branchenspezifischen Massnahmen umzusetzen und einzuhalten, um berufsbedingte Unfälle, Krankheiten und Gesundheitsgefährdungen ihrer Angestellten möglichst zu verhindern; dazu gehören Unfallverhütungsvorschriften bei Hochbauarbeiten (gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 62), Schutz vor ionisierenden Strahlen (gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 115), Maschinenschutz (gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 119), Schutz vor Benzol (gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 136), Schutz vor krebserzeugenden Stoffe (gemäss Übereinkommen Nr. 139), Sicherheit bei der Verwendung von Asbest (gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 162), Gesundheitsschutz im Handel und in Büros (gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 120);
- Jugendliche unter 18 Jahren sowie schwangere und stillende Frauen nicht für Arbeiten einzusetzen, bei denen sie Benzol oder benzolhaltigen Produkten ausgesetzt sind (gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 136);

- einen angemessenen Mutterschutz (gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 183) zu gewähren;
- das Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche (gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 6) einzuhalten.

Bei Leistungen, die im Ausland erbracht werden, sind zudem neben dem am Ort der Leistung geltenden Umweltrecht die folgenden Übereinkommen einzuhalten (Art. 12 Abs. 3 BöB i.V.m. Art. 4 Abs. 3 VöB; Anhang 2 VöB):

- Wiener Übereinkommen vom 22. März 1985 zum Schutz der Ozonschicht (SR 0.814.02) und das im Rahmen dieses Übereinkommens geschlossene Montrealer Protokoll vom 16. September 1987 über Stoffe, die zum Abbau der Ozonschicht führen (SR 0.814.021);
- Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung (SR 0.814.05);
- Stockholmer Übereinkommen vom 22. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (SR 0.814.03);
- Rotterdamer Übereinkommen vom 10. September 1998 über das Verfahren der vorherigen Zustimmung nach Inkennzeichnung für bestimmte gefährliche Chemikalien sowie Pestizide im internationalen Handel (SR 0.916.21);
- Übereinkommen vom 5. Juni 1992 über die Biologische Vielfalt (SR 0.451.43);
- Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen vom 9. Mai 1992 über Klimaänderungen (SR 0.814.01);
- Übereinkommen vom 3. März 1973 über den internationalen Handel mit gefährdeten Arten freilebender Tiere und Pflanzen (SR 0.453);
- Übereinkommen vom 13. November 1979 über weiträumige grenzüberschreitende Luftverunreinigung (SR 0.814.32) und die im Rahmen dieses Übereinkommens von der Schweiz ratifizierten acht Protokolle.

2. Subunternehmerinnen

Die Anbietenden verpflichten die Subunternehmerinnen vertraglich zur Einhaltung in Ziffer 1 erwähnten Anforderungen betreffend Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutzbestimmungen, Melde- und Bewilligungspflichten gemäss BGSA, Lohngleichheit, Umweltrecht und die Vermeidung von Korruption einzuhalten (Art. 12 Abs. 4 BöB).

Zu diesem Zweck können die Anbietenden zum Beispiel eine Selbstdeklaration unterzeichnen lassen, die im Falle einer Kontrolle der Kontrollbehörde vorzulegen ist.

3. Kontrollen

Die Auftraggeberin behält sich vor, jederzeit die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und der Arbeitsbedingungen (inkl. ILO-Kernübereinkommen) wie auch weiterer wesentlicher internationaler Arbeitsstandards, der Melde- und Bewilligungspflichten gemäss BGSA, der Lohngleichheit von Frau und Mann sowie die Einhaltung des Umweltrechts und der Bestimmungen zu Vermeidung von Korruption selber zu kontrollieren oder durch geeignete Dritte kontrollieren zu lassen, soweit diese Aufgabe nicht einer spezialgesetzlichen Behörde oder einer anderen geeigneten Instanz übertragen wurde (Art. 12 Abs. 5 BöB).

Für die Durchführung dieser Kontrollen kann die Auftraggeberin der Behörde oder dem Kontrollorgan die erforderlichen Auskünfte erteilen sowie Unterlagen zur Verfügung stellen. Auf Verlangen haben die Anbieterinnen und Subunternehmerinnen die

erforderlichen Nachweise zu erbringen.

Mit der Unterzeichnung der Selbstdeklaration nehmen die Anbieterinnen und Subunternehmerinnen zur Kenntnis, dass die Auftraggeberinnen oder durch sie beauftragte Dritte Kontrollen im Sinne von Art. 12 Abs. 5 BöB durchführen können.

Wichtig: Bei einer Kontrolle der Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutzbestimmungen wird die Einhaltung jeder einzelnen arbeitsvertraglichen Regelung separat geprüft. Die Nichteinhaltung einer einzelnen Bestimmung kann nicht mit der Überschreitung des Minimalstandards in einem anderen Bereich kompensiert werden.

4. Nachweis Lohngleichheit

Die Überprüfung der Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf den Lohn obliegt dem Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG). Das EBG erlässt dazu eine Richtlinie. Die Auftraggeberin kann die Selbstdeklaration sowie den Nachweis der Anbieterinnen betreffend Einhaltung der Lohngleichheit dem EBG weiterleiten (Art. 4 Abs. 1 VöB). Anbieterinnen mit jeweils 100 oder mehr Mitarbeitenden (ohne Lernende) müssen zusätzlich einen Nachweis der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann erbringen. Die Überprüfung muss mit Lohndaten durchgeführt werden, die seit der Unterzeichnung dieser Selbstdeklaration nicht mehr als 48 Monate zurückliegen (Referenzmonat). Dabei kann das Standard-Analyse-Tool des Bundes (Logib, vgl. www.logib.ch) verwendet werden.

Der Bund stellt für das Standard-Analyse-Tool (Logib) eine kostenlose Helpline zur Verfügung (0800 55 99 00).

5. Mitwirkungspflicht, Sanktionen

Die Anbieterinnen und ihre Subunternehmerinnen sind verpflichtet, die für die Kontrolle notwendigen Daten und Unterlagen kostenlos zur Verfügung zu stellen. Wenn eine Anbieterin, ihre Organe, beigezogene Drittpersonen oder deren Organe die Arbeitsschutzbestimmungen, die Arbeitsbedingungen, Melde- und Bewilligungspflichten gemäss BGSA, die Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit oder die Bestimmungen des schweizerischen Umweltrechts missachten, kann die Auftraggeberin die Anbieterin vom Vergabeverfahren ausschliessen, sie aus einem Verzeichnis streichen oder den ihr bereits erteilten Zuschlag widerrufen (Art. 44 Abs. 2 Bst. f und g i.V.m. Art. 44 Abs. 1 BöB). Wenn die Teilnahmebedingungen in schwerwiegender Weise verletzt werden, kann eine Anbieterin von künftigen öffentlichen Aufträgen für die Dauer von bis zu fünf Jahren ausgeschlossen werden (Art. 45 Abs. 1 BöB).

6. Kein Zwang zum Beitritt zum GAV

Die öffentlichen Beschaffungsstellen verlangen von den Anbieterinnen keinen Beitritt zu den nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV. Es wird lediglich die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen (inkl. Löhne) des GAV verlangt, um Wettbewerbsverzerrungen unter den Anbieterinnen zu verhindern.

Änderungen des GAV?

Schliessen die Sozialpartner einen neuen GAV ab, so sind dessen arbeitsvertragliche Bestimmungen Inhalt der Kontrollen.

Fragen? Bitte wenden Sie sich an die Beschaffungskonferenz des Bundes (BKB), Fellerstrasse 21, 3003 Bern. E-Mail: bkb@bbl.admin.ch. Sie wünschen weitere Informationen über das Beschaffungswesen des Bundes: www.beschaffung.admin.ch