

Sperrfrist für alle Medien

Veröffentlichung erst nach der Medienkonferenz zur Gemeinderatssitzung

Stellungnahme**Postulat Lohngleichheit für die Stadt Kreuzlingen**

Am 15. März 2018 reichte Gemeinderätin Charis Kuntzemüller-Dimitrakoudis namens der Fraktion SP/GEW/JUSO das Postulat „Lohngleichheit für die Stadt Kreuzlingen“ ein (Beilage 1). Dieses wurde am 3. Mai 2018 begründet (Beilage 2).

Der Stadtrat nimmt zum Postulat wie folgt Stellung:

Das Postulat fordert vom Stadtrat die Unterzeichnung der „Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor“ (Beilage 3). Mit der Unterzeichnung der Charta wird bekräftigt, dass die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann als Grundprinzip der Bundesverfassung in ihrem Einflussbereich befolgt wird. Der Stadtrat möchte einleitend festhalten, dass er voll und ganz hinter den Grundsätzen der Rechtsgleichheit, der Gleichberechtigung von Frau und Mann sowie dem Diskriminierungsverbot steht.

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 Mann und Frau (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 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) 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.

Bis Mitte 2018 haben bereits rund 45 Städte und Gemeinden die Charta unterzeichnet. Der Schweizerische Städteverband unterstützt die Unterzeichnung der Charta durch Bund, Kantone und Gemeinden.

2 Umsetzung Charta

Wie bereits einleitend festgehalten, steht der Stadtrat voll und ganz hinter der Lohngleichheit und der Gleichberechtigung von Frau und Mann. Die Umsetzung der Forderungen aus der Charta im eigenen Einflussbereich kann durch die Arbeitsweise der Stadtverwaltung gewährleistet werden. Schwieriger und personell aufwendiger wird es bei den Forderungen der Prüfung ausserhalb des unmittelbaren Einflussbereichs der Stadtverwaltung. Der Bund (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, EBG) stellt dazu Hilfsmittel zur Verfügung, die es ermöglichen, mit den vorhandenen Ressourcen die notwendigen Kontrollen durchzuführen. Der Stadtrat sieht bei den Charta-Forderungen folgende Umsetzungsmöglichkeiten:

2.1 Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Charta Punkt 1)

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

Mit dem vom EBG angebotenen Workshop (Logib) können die rechtlichen Grundlagen, Begriffe und die Analysetechnik der Lohngleichheit vertieft werden.

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. Die Abweichungen in der Besoldung erklären sich durch die Unterschiede im Leistungsanteil und in der Berufserfahrung. Es ist geplant, unser Lohnsystem mittels des Tools Logib (einer Software für den Selbsttest der Lohngleichheit) zu analysieren. 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 kann 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 Anbieter oder Anbieterinnen, welche für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, 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). Der Bund hat zur Kontrolle der Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen mit der Selbstdeklaration ein einfaches und effektives Instrument entwickelt. Es wurde ein zweistufiger Kontrollmechanismus eingeführt:

2.4.1 Selbstdeklaration bei Einreichung eines Angebots

Mit der Unterzeichnung der Selbstdeklaration (Beilage 4) bestätigt ein Unternehmen formell, dass es die Lohngleichheit respektiert. Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden müssen angeben, wie die Einhaltung der Lohngleichheit überprüft wurde und dazu einen Nachweis erbringen. Dieser Nachweis muss jeweils anhand des Standard-Analysemodells des Bundes erbracht werden (Logib). Die Überprüfung muss mit Lohndaten durchgeführt werden, die nicht älter als 36 Monate sind.

2.4.2 Kontrolle nach Erteilung eines Auftrags

Das EBG führt im Auftrag der Beschaffungsstellen des Bundes stichprobenartig materielle Kontrollen durch. Gemäss Auskunft des EBG genügt für die Einhaltung der Charta bei Städten und Gemeinden die Selbstdeklaration. Bei Bedarf oder auf Wunsch der Städte/Gemeinden kann das EBG bei allfälligen Stichproben unterstützen.

2.5 Information über konkrete Ergebnisse (Charta Punkt 5)

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

3 Zusammenfassung

Grundsätzlich sind die Städte und Gemeinden bereits heute zur Lohngleichheit bzw. zur Gleichstellung von Frau und Mann gesetzlich verpflichtet. Für den Stadtrat Kreuzlingen ist dies eine Selbstverständlichkeit und die Stadtverwaltung arbeitet bereits heute nach diesen Massstäben. Mit der Unterzeichnung der Charta geht die Stadt Kreuzlingen mit gutem Beispiel voran und setzt ein Zeichen für die Gleichstellung von Frau und Mann. Für die Handhabung der einzelnen Charta-Punkte bestehen praktikable Hilfsmittel und der administrative Mehraufwand ist überschaubar. Der Stadtrat 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, 4. September 2018

Stadtrat Kreuzlingen

Thomas Niederberger, Stadtpräsident

Michael Stahl, Stadtschreiber

Beilagen

1. Postulat „Lohnleichheit für die Stadt Kreuzlingen
2. Auszug aus dem GR-Protokoll vom 3. Mai 2018
3. Charta der Lohnleichheit im öffentlichen Sektor
4. Selbstdeklaration

Mitteilung an

- Charis Kuntzmüller-Dimitrakoudis, Emmishoferstrasse 26b, 8280 Kreuzlingen
- Mitglieder des Gemeinderates
- Medien



Kreuzlingen, 8. März 2018

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 36 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 2017 immer noch 7,4 %. 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

E. Müller

GR Charis Kuntzemüller-Dimitrakoudis, GR Elina Müller, GR Fabienne Herzog

Auszug aus dem Protokoll des Gemeinderats vom 3. Mai 2018**24. Begründung Postulat "Lohngleichheit für die Stadt Kreuzlingen"**

GR Kuntzemüller: Besten Dank, unser Postulat begründen zu dürfen. Eigentlich bin ich aber der Meinung, dass dieses Anliegen keiner Begründung bedarf. An dieser Stelle möchte ich gesagt haben, dass ich mich ebenso für die Lohngleichheit für Menschen mit unterschiedlicher Schuhgrösse, Haarfarbe, politischer Gesinnung, Fleischesser, Vegetarier, Veganer und für Menschen mit jeglicher sexueller Vorliebe einsetzen würde. Denn schnurzpieegal: Für gleiche Ausbildung, gleiche Arbeit der gleiche Lohn! Ich hoffe, dass wir uns im Rat in diesem Hinblick einig sind. Jedenfalls weiss ich in diesem Moment, dass ich heute genauso viel Sitzungsgelder bekommen werde wie meine männlichen Kollegen. Und das ist richtig so. Oder? Aber ich mag zu unserem Postulat trotzdem ein paar Fakten nennen: Fakt ist, seit 36 Jahren ist die Lohngleichheit von Frau und Mann in der Bundesverfassung festgeschrieben, und trotzdem beträgt die Lohndifferenz, also die Lohnungleichheit immer noch 7.4 %. Fakt ist, gemäss Bundesamt für Statistik entspricht dies einer monatlichen Lohndifferenz von CHF 573 im öffentlichen und einer monatlichen Lohndifferenz von CHF 678 im privaten Sektor. Somit ist nach 36 Jahren diese Bestimmung nicht umgesetzt. Fakt ist, noch immer wird für gleiche Ausbildung und gleiche Arbeit nicht der gleiche Lohn bezahlt. Unerklärbar, dass Frauen bereits beim Berufseinstieg nachweislich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Und wieso? Fakt ist, es gibt keinen Grund, ausser dass sie Frauen sind. Absolut inakzeptabel! Fakt ist, wir wollen der Stadt keinesfalls unterstellen, ungleiche Löhne zu bezahlen. Aber Fakt ist auch, dass gemäss einem Bericht des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Frau und Mann über die Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung das Engagement der Stadt Kreuzlingen zur Förderung der Lohngleichheit nicht erkennbar ist. Darum, und jetzt habe ich genug gefaktet: Wir bitten die Stadt Kreuzlingen, im Besonderen als grosse Arbeitgeberin im öffentlichen Sektor und somit klar in der Verantwortung, eine Vorbildfunktion für Private, ein unmissverständliches Zeichen gegen diese 36 Jahre anhaltende Lohnungleichheit zu setzen. Mit der Unterzeichnung dieser Charta auf Bundesebene könnte genau das gemacht werden.



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.



**Einhaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Lohngleichheit von Frau und Mann:
Erklärung der Anbieterin oder des Anbieters**

Hiermit bestätige ich als Mitglied der Geschäftsleitung, dass unser Unternehmen

Name und Adresse: _____

sowie die von uns beigezogenen Subunternehmen und Zulieferbetriebe für Leistungen in der Schweiz die nachfolgend aufgeführten Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutzbestimmungen sowie die Lohngleichheit von Frau und Mann einhalten:

- **Arbeitsbedingungen:** Als Arbeitsbedingungen gelten die Gesamtarbeitsverträge und die Normalarbeitsverträge und, wo diese fehlen, die tatsächlichen orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen.
- **Arbeitsschutzbestimmungen:** Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz; SR. 822.11) sowie Bundesgesetz über die Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz; SR 832.20).
- **Lohngleichheit von Frau und Mann:** Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz; SR. 151.1).

Anbieterinnen und Anbieter und deren Subunternehmen erster Stufe mit jeweils mehr als 50 Mitarbeitenden müssen zusätzlich nachweisen, wie die Lohnpraxis überprüft wurde:

Unternehmen hat 50 oder weniger Mitarbeitende

Unternehmen hat mehr als 50 Mitarbeitende

Beim Nachweis mittels Logib (www.logib.ch) können die untenstehenden Angaben direkt vom Blatt „Fazit (rtp_fazit)“ übertragen werden. Dieses gilt als Nachweis.

Die Lohnpraxis wurde:

- mit Logib als Selbsttest geprüft.
 durch Externe (_____) geprüft.
 durch eine staatliche Kontrolle der Lohngleichheit von
 Bund Kanton Stadt/Gemeinde geprüft.

Oberprüfung mit Lohndaten des Monats:

Frauen verdienen unter sonst gleichen

Voraussetzungen:

Die im Rahmen des Beschaffungswesens
angewandte Toleranzschwelle von 5%

- _____ mehr
 _____ % weniger
 ist eingehalten
 ist nicht eingehalten

- **ILO-Kernübereinkommen:** Einzeln aufgeführt auf der Rückseite des Formulars.

Zudem bestätige ich, dass ich für Leistungen, die im Ausland durch mich oder meine Subunternehmen und Zulieferbetriebe erbracht werden, die Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation einhalte.

Von den Informationen für die Anbieterinnen und Anbieter auf der Rückseite dieses Formulars habe ich Kenntnis genommen.

Rechtlicher Hinweis: Bewusste Falschangaben auf diesem Formular können für den Unterzeichnenden / die Unterzeichnende strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Ort und Datum _____

Rechtsgültige Unterschrift _____

Dieses Dokument und der Nachweis sind bei der ausschreibenden Stelle einzureichen.

Einhaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Lohngleichheit von Mann und Frau – Informationen für die Anbietenden

Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen für diese Selbstdeklaration finden sich in Art. 8 des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB; SR 172.056.1) sowie in Art. 6 und 7 der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB; SR 172.056.11).

Die Auftraggeberin vergibt den Auftrag für Leistungen in der Schweiz nur an Anbietende, welche die Einhaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleisten.

Die Auftraggeberin vergibt den Auftrag für Leistungen, die im Ausland erbracht werden nur an Anbietende, welche zumindest die folgenden ILO-Kernübereinkommen einhalten:

- 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).

Subunternehmen und Zulieferbetriebe

Die Anbietenden verpflichten Subunternehmen und Zulieferbetriebe vertraglich zur Einhaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Lohngleichheit von Frau und Mann gemäss Art. 8 BöB, Art. 6 VöB sowie den AGB des Bundes. Zu diesem Zweck können die Anbietenden zum Beispiel eine Selbstdeklaration unterzeichnen lassen, die im Falle einer Kontrolle der Kontrollbehörde vorzulegen ist.

Kontrollen

Die Auftraggeberin behält sich vor, die Einhaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzbestimmung sowie der Lohngleichheit von Frau und Mann kontrollieren zu lassen (Art. 8 Abs. 2 BöB). Die Auftraggeberin kann die Kontrolle der Arbeitsbedingungen an die paritätisch zusammengesetzte Organisation der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden delegieren, sofern eine solche besteht. Die Überprüfung der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen obliegt den im Arbeitsgesetz und im Unfallversicherungsgesetz vorgesehenen Vollzugsorganen. Die Überprüfung der Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf den Lohn obliegt dem Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG).

Wichtig: Bei der Durchführung der Kontrollen der oben genannten Bestimmungen 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.

Nachweis Lohngleichheit im Beschaffungswesen

Ab dem 1.1.2016 müssen Anbietende und deren Subunternehmen der ersten Stufe mit jeweils mehr als 50 Mitarbeitenden einen Nachweis der Lohngleichheitseinhaltung anhand des Standard-Analysemodells des Bundes erbringen. Die Überprüfung muss mit Lohndaten durchgeführt werden, die seit der Unterzeichnung dieser Selbstdeklaration nicht mehr als 36 Monate zurückliegen. Dabei kann das Instrument Logib (www.logib.ch) verwendet werden. Der Bund stellt eine kostenlose Helpline zur Verfügung (0800 55 99 00).

Mitwirkungspflicht, Rechtsschutz und Sanktionen

Die Anbieterin oder der Anbieter ist verpflichtet, die für die Kontrolle notwendigen Daten kostenlos zur Verfügung zu stellen.

Bei Verletzung der Lohngleichheit von Frau und Mann kann der Anbieterin oder dem Anbieter unter Androhung von Massnahmen im Unterlassungsfall eine Frist gesetzt werden, bis zu der die Einhaltung der Lohngleichheit nachgewiesen werden muss. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass im Unterlassungsfall auch bei allfälligen anderen laufenden Verfahren Massnahmen ergriffen werden können. Bei Verletzung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Verletzung der Lohngleichheit von Mann und Frau wird dies der Anbieterin oder dem Anbieter von der Auftraggeberin mittels Verfügung eröffnet. Die Anbieterin oder der Anbieter kann gegen die Verfügung innert 20 Tagen nach deren Eröffnung Beschwerde beim Verwaltungsgericht, einreichen.

- Ausserdem kann die Auftraggeberin den Zuschlag widerrufen oder die Anbieterin oder den Anbieter vom laufenden Beschaffungsverfahren ausschliessen (Art. 11 BöB) und/oder gemäss allgemeinen Geschäftsbedingungen des Bundes (AGB) die Verhängung einer Konventionalstrafe verlangen (Art. 6 Abs. 5 VöB) sowie die Anbieterin oder den Anbieter vom Einladungsverfahren ausschliessen.
- Anbieterinnen und Anbieter, die Art. 8 BöB verletzt haben, werden zu öffentlichen Vergaben des Bundes wieder zugelassen, wenn
- eine Bestätigung des Berufsamtes vorliegt, dass die Anbieterin oder der Anbieter die Arbeitsbedingungen einhält;
 - die im Arbeitsgesetz bzw. im Unfallversicherungsgesetz vorgesehenen Vollzugsorgane bestätigen, dass die Anbieterin oder der Anbieter die Arbeitsschutzbestimmungen einhält
 - eine Bestätigung des EBG vorliegt, dass die Anbieterin oder der Anbieter die Bedingungen zur Lohngleichheit zwischen Frau und Mann einhält.

Kein Zwang zum Beitritt zum GAV

Die öffentlichen Beschaffungsstellen verlangen von den Anbieterinnen und Anbietern keinen Beitritt zum nichtverbindlich erklärten GAV. Es wird lediglich die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV verlangt, um unsoziale Wettbewerbsverzerrungen unter den Anbieterinnen und Anbietern zu verhindern.

Änderungen des GAV?

Schliessen die Sozialpartner einen neuen GAV ab, so sind dessen arbeitsvertraglichen 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