

Bundesamt für Bauten und Logistik
Sekretariat Beschaffungskommission des
Bundes
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Bern, 11. November 2008

Totalrevision des Bundesgesetzes über die öffentlichen Beschaffungen (BöB)

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit zur geplanten Totalrevision Stellung nehmen zu können.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund lehnt den Entwurf des Bundesrates für ein neues BöB ab.

Grundsätzliche Bemerkungen

Dem öffentlichen Beschaffungswesen kommt eine hohe volkswirtschaftliche Bedeutung zu. Öffentliche Beschaffungen entsprechen einem Anteil am Bruttoinlandprodukt von knapp 8 Prozent. Von der Beschaffung von Bund, Kantonen und Gemeinden hängen somit über 300'000 Arbeitsplätze ab. Bund, Kantone und Gemeinden haben im Bereich der Beschaffung demzufolge eine Marktmacht, welche die Verhältnisse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt wesentlich beeinflussen kann. Bisher war das Beschaffungsrecht des Bundes so ausgestaltet, dass davon keine destabilisierenden Auswirkungen auf Löhne und Arbeitsbedingungen, aber auch auf sozialpartnerschaftliche Regelungen ausgingen. Auch die Kantone hielten sich an diese Maxime. Mit dem neuen Recht würde sich das ändern

Der Staat ist als Auftraggeber nicht einzig an den Primat des günstigsten Angebots gebunden. Vielmehr ist das Beschaffungswesen auch ein Instrument zur Gestaltung wirtschaftspolitischer Spielräume des Staates. Der schweizerische Arbeitsmarkt ist von regionalen Unterschieden geprägt. Aus diesem Grund kennt die Schweiz nebst national geltenden Gesamtarbeitsverträgen auch regionale GAV. Der vorliegende Entwurf missachtet die regionale Austerierung der Arbeitsbedingungen in grober Weise.

Verhältnis zum Staatsvertragsrecht

Laut dem Entwurf sollen für schweizerische Anbieter die Arbeitsbedingungen ihres Herkunftsortes massgeblich sein, die schlechter sein können als jene am Leistungsort, während sich ausländische Firmen bei der Ausschreibung an die Bedingungen des Leistungsortes zu halten haben. Eine solche Ungleichbehandlung scheint kaum vereinbar mit den Verpflichtungen zu sein, welche die Schweiz mit den europäischen Mitgliedstaaten sowie im Rahmen der WTO eingegangen ist. Der Bundesrat

hat diesen Aspekt in seinen Erläuterungen vernachlässigt und nimmt scheinbar Ungleichbehandlungen bewusst in Kauf.

Im Beschaffungswesen gilt das bilaterale Abkommen über bestimmte Aspekte des öffentlichen Beschaffungswesens. Danach verpflichten sich die Vertragspartner zur Nichtdiskriminierung (Art. 6). Zudem herrscht zwischen der Schweiz und der EU die „kleine Dienstleistungsfreiheit“. Seitens der Wettbewerbskommission wird deshalb auf eine drohende Verletzung des Diskriminierungsverbots hingewiesen, wenn das Herkunftsortsprinzip nur für Inländer gilt.¹

Eine allfällige zulässige Diskriminierung der europäischen Anbieter nach Art. 6 Abs. 4 des bilateralen Abkommens über das öffentliche Beschaffungswesen müsste zumindest notifiziert und im Anhang aufgeführt werden. Der Bundesrat hat dies jedoch nicht avisiert. Der SGB möchte Ungleichbehandlungen zwischen inländischen und ausländischen Firmen tunlichst vermeiden. Die Erfahrungen mit den flankierenden Massnahmen zeigen, dass die EU sehr genau die Markteintrittshürden in der Schweiz beobachtet und allfällige Diskriminierungen vehement anprangert. Die Folge einer Ungleichbehandlung im Beschaffungsrecht wäre, dass europäische Firmen die gleichen Anforderungen für die Teilnahme am Beschaffungsverfahren wie schweizerische Firmen verlangen würden und somit nach den Arbeitsbedingungen ihres Herkunftsortes ausschreiben dürften! Ein Szenario, welches schweizerische Betriebe vom öffentlichen Beschaffungswesen ausradieren würde.

Um eine drohende Diskriminierung der europäischen Dienstleistungserbringer zu vermeiden, gibt es für den SGB nur eine bewährte Lösung. Sowohl inländische als auch ausländische Anbieter müssen sich bei Ausschreibungen an die Arbeitsbedingungen des Leistungsortes halten.

Zentrale Aspekte der Revision

1. Teilvereinheitlichung (Art. 1)

Das öffentliche Beschaffungswesen der Schweiz wird durch verschiedene Erlasse geregelt. Auf staatsvertraglicher Ebene sind sowohl WTO-Abkommen als auch bilaterale Abkommen CH / EU massgebend. Die innerstaatliche Umsetzung erfolgt auf Bundesebene (Beschaffungen des Bundes) über das BoeB und auf Stufe der Kantone über eine interkantonale Vereinbarung und der kantonalen Gesetzgebung. Grundsätzlich ist die Harmonisierung des Beschaffungsrechts wünschenswert. Da der Bund aber gegenüber den Kantonen keine umfassende Gesetzgebungskompetenz in Fragen des Beschaffungsrechts hat, kann sich die Vereinheitlichung nur auf den kleinsten gemeinsamen Nenner beziehen. Im Übrigen haben die Kantone zahlreiche wesentliche Harmonisierungsschritte bereits autonom vollzogen.

Die Systematik des Gesetzes überzeugt nicht. So ist etwa nicht klar, welche Bereiche der Bund abschliessend regelt und wo Raum für kantonales Recht besteht (Art. 6 Ventw. BöB). Der Bund hat

¹ So der Leiter des Weko- Kompetenzzentrum Binnenmarkt Thomas Zwald, in: Das Bundesgesetz über den Binnenmarkt, Allgemeines Aussenwirtschafts- und Binnenmarktrecht, Cottier/Oesch (Hrsg.), 2. Aufl. 2007.

seine Gesetzgebungskompetenz über die öffentlichen Beschaffungen auf kantonaler Ebene mit dem Erlass des Binnenmarktgesetzes (Art. 5 und 9) bereits ausgeschöpft. Gestützt auf seine Binnenmarktkompetenz kann der Bund den Kantonen keine weiterführende Vorschriften über ihre Beschaffungen auferlegen.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund lehnt eine Teilvereinheitlichung des Beschaffungsrechts, die namentlich bei den einzuhaltenden Arbeitsbedingungen zu einer Nivellierung nach unten führt, ab.

2. Geltungsbereich (Art. 3-4)

a) Leistungen

Wir sind immer wieder mit dem Problem konfrontiert, dass Kantone oder Gemeinden dazu gedrängt werden, **obligatorische Sozialversicherungen** wie z.B. die Unfallversicherung gemäss UVG oder die berufliche Vorsorge, die sie als **Arbeitgeber** abschliessen müssen, öffentlich auszuschreiben, oder dass sie meinen, sie seien verpflichtet, dies zu tun. Diese Sozialversicherungen werden teilweise durch privatrechtliche Unternehmen durchgeführt. Versicherungsbroker wollen an häufigen Wechseln verdienen und sind deshalb an Ausschreibungsverfahren interessiert, was jedoch letztlich auf Kosten der Beitragszahlenden bzw. der Versicherten geht (höhere Beiträge und/oder tiefere Leistungen). Unseres Erachtens ergibt sich aus Anhang I Annex 4 des GPA, auf welches das heutige BöB verweist, dass obligatorische Sozialversicherungen vom Submissionsrecht ausgenommen sind. Wir gehen davon aus, dass dies auch unter dem totalrevidierten BöB weiter der Fall sein wird. Der Vorentwurf enthält jedoch keinen Verweis auf dieses WTO-Abkommen und auch dem erläuternden Bericht können wir dazu auch nichts entnehmen. Wir bitten Sie deshalb, dies in der Botschaft klarzustellen oder in den Entwurf zum BöB sogar eine explizite Bestimmung dazu aufzunehmen. Falls Sie hingegen der Meinung sein sollten, dass in Zukunft auch obligatorische Sozialversicherungen, zu denen Bund, Kantone oder Gemeinden als Arbeitgeber verpflichtet sind, dem BöB unterstehen sollen, würden wir dies entschieden ablehnen. Eine solche Submissionspflicht würde auch mit bestehendem Schweizer Recht kollidieren. Unter anderem besteht im Bereich der beruflichen Vorsorge bei der Wahl resp. beim Wechsel einer Vorsorgeeinrichtung eine Bestimmung, die das Einverständnis des Personals erfordert. Das ist untrennbarer Bestand der Sozialpartnerschaft. Wir würden auf keinen Fall akzeptieren, dass den Arbeitnehmenden dieses Recht entzogen wird.

b) Beschaffungsstellen

Gegenüber dem geltenden Recht sollen laut Art. 4 neu zahlreiche weitere Organisationen als Beschaffungsstellen gelten, „die direkt oder indirekt dem beherrschenden Einfluss einer Beschaffungsstelle nach Buchstabe a steht“. Als beherrschender Einfluss gilt insbesondere, wenn eine eidgenössische, kantonale oder kommunale Behörde oder Verwaltungseinheit die Organisation mehrheitlich finanziert oder „mehr als die Hälfte der Mitglieder der Führungs- oder Kontrollorgane der Organisation bestimmt“. Betroffen von dieser Ausweitung wären zahlreiche Sozialversicherungseinrichtungen, so unter anderem der AHV-Fonds, evtl. generell die AHV und die IV, die kant. Ausgleichskassen, der Sicherheitsfonds BVG, die Suva, die Publica und zahlreiche

andere öffentlich-rechtliche Pensionskassen. Aufgrund der abstrakten und allgemeinen Formulierung ist damit zu rechnen, dass noch weitere Organisationen unter das BöB fallen würden. Wir lehnen die Unterstellung all dieser Sozialversicherungseinrichtungen unter das BöB ab, aus folgenden Gründen:

- Die gewählten Kriterien sind völlig falsch und nicht sachgerecht. Die Ernennung eines Teils oder des gesamten Verwaltungsrates oder Stiftungsrates beim AHV-Fonds, bei der Suva, beim Sicherheitsfonds usw. ist gerade in diesen Fällen nicht Ausdruck eines „beherrschenden Einflusses“, sondern nur eine spezielle Form eines Administrativverfahrens, um diese Gremien formell zu ernennen. Die Hälfte bis die Mehrheit der Mitglieder dieser Verwaltungs- und Stiftungsräte werden von den Sozialpartnern nominiert und anschliessend von einer Behörde offiziell gewählt. Diese Einrichtungen stehen deshalb trotz der formellen Ernennung durch eine Behörde NICHT unter dem beherrschenden Einfluss dieser Behörde. Diese Sozialversicherungseinrichtungen werden zudem teilweise, mehrheitlich oder ganz von Dritten, insbesondere den Sozialpartnern und/oder den Versicherten finanziert. So wird die Suva vollumfänglich von den Versicherten und den Arbeitgebern finanziert und die Vertretung des Bundes umfasst nur 20 % des Verwaltungsrates – trotz Ernennung durch den Bundesrat hat dieser keinen beherrschenden Einfluss. Die AHV ihrerseits wird zu ca. 80 % von Beiträgen der Versicherten und den Arbeitgebern finanziert usw. Von einer beherrschenden Stellung kann auch deshalb nicht die Rede sein.
- Die Unterstellung unter das BöB hat zur Folge, dass die Beitragszahlenden nicht mehr frei über die Verwendung der von ihnen geleisteten Beiträge entscheiden könnten, also sozusagen teilweise enteignet würden. Dies, obwohl die Verwaltungs-, Stiftungsräte und sonstigen Führungsgremien die Verantwortung über diese Einrichtungen tragen – nicht die Behörde, die sie formell ernannt hat.
- Bei den Pensionskassen würde diese Unterstellung unter das BöB die gesetzlich verankerte und sozialpolitisch extrem wichtige paritätische Verwaltung durch die Sozialpartner teilweise ausser Kraft setzen.
- Die Ausschreibungsverfahren würden die Tätigkeit dieser Sozialversicherungseinrichtungen massiv erschweren und verlangsamen. Dies gilt insbesondere im Bereich der Vermögensverwaltung. Dort finden bereits heute sehr gut organisierte und geregelte Selektionsverfahren von externen Vermögensverwaltern statt. Aufgrund der Ausschreibungspflicht nach BöB würden diese Selektionsprozesse jedoch deutlich länger dauern als heute, was sachlich völlig falsch ist. Zudem würde Beschwerdeverfahren nach BöB diese Einrichtungen komplett lähmen: Sie können nämlich nicht zuwarten, bis ein solches Verfahren erledigt ist, sondern müssen die Vorsorgegelder so rasch wie möglich anlegen, ansonsten die für die Erbringung der Versicherungsleistung notwendigen Anlagerenditen nicht erzielt werden können. Vermögensverwaltungsaufträge müssen bei Nichterreichen der Performance auch rasch und formlos wieder aufgelöst werden können. Die aus der Unterstellung durch das BöB resultierenden Erschwerungen würden sich unweigerlich in tieferen Erträgen und folglich in tieferen Versicherungsleistungen für die Versicherten ausdrücken.

- Diese Unterstellung würde insbesondere die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen und die Suva gegenüber den übrigen Vorsorgeeinrichtungen bzw. den privaten Unfallversicherern diskriminieren, da diese sich nicht an das BöB halten müssen. Sachlich üben privat-rechtliche Vorsorgeeinrichtungen und private Unfallversicherer genau die gleiche Tätigkeit aus wie öffentliche-rechtliche Pensionskassen und die Suva. Eine unterschiedliche Behandlung durch zusätzliche Vorschriften zum Beschaffungswesen lässt sich daher nicht rechtfertigen.

Wir fordern deshalb, dass im Falle der Beibehaltung der von Ihnen vorgeschlagenen Definition **sämtliche Sozialversicherungseinrichtungen ausdrücklich von einer Unterstellung unter das BöB ausgenommen werden.**

3. Einzuhaltende Arbeitsbedingungen bei öffentlichen Beschaffungen (Art. 25 und 29)

a) Einhaltung der Arbeitsbedingungen bei Beschaffungen in der Schweiz

Bei öffentlichen Beschaffungen des Bundes können nur Anbieter berücksichtigt werden, welche die leistungsortüblichen Arbeitsbedingungen, die Arbeitsschutzbestimmungen und die Lohngleichheit einhalten. Unter Arbeitsbedingungen versteht man im öffentlichen Beschaffungsrecht die Einhaltung der am Leistungsort geltenden GAV auch jene, die nicht allgemein verbindlich erklärt worden sind. Diese Schutzklausel vor Lohndumping ist in Art. 8 BoeB und in Art. 7 VoeB enthalten. Auch die Kantone kennen ähnliche Regelungen.

Der Vorentwurf BoeB kippt diese Regel: Neu sollen einzig die staatlich festgelegten Arbeitsbedingungen, wie allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge oder Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen, die Arbeitsschutzbestimmungen und die Lohngleichheit von Frau und Mann als Voraussetzung für die Teilnahme am Beschaffungsverfahren gelten. Massgebend sind dabei nicht die am Leistungsort geltenden GAV, sondern bei schweizerischen Anbietern jene GAV, die am Ort ihres Sitzes oder Niederlassung gelten. Die bisher geltenden Voraussetzungen der Einhaltung der orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen - also eine umfassende Tarifbindung - sind in Art. 29 VEntw. BoeB lediglich als Kann-Bestimmung für einen möglichen Ausschlussgrund formuliert.

Die Änderung wird mit der Angleichung zum kantonalen Beschaffungsrecht begründet. Denn während sich diese laut dem Binnenmarktgesetz (Art. 2) nach den am Herkunftsort geltenden Arbeitsbedingungen richten können, gilt für den Bund in seinem BöB das Leistungsortsprinzip. Erstaunlicherweise war die Einhaltung der am Leistungsort herrschenden Arbeitsbedingungen in den umfangreichen Revisionsarbeiten nie ein Streitpunkt. Im öffentlichen Beschaffungswesen, wie auch bei der Konzessionserteilung und insbesondere bei der Entsendung von ausländischen Arbeitnehmenden gilt der Grundsatz, dass die orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen eingehalten werden müssen. Massgebend sind dabei die Arbeitsbedingungen am Ort der Leistung. Auch das revidierte Binnenmarktgesetz konnte in der Praxis diesen Grundsatz nicht aushebeln. Das Vergaberecht der EU geht ebenfalls von der Einhaltung der Arbeitsbedingungen am Ort der Leistung aus (EU Richtlinie 2004/18/EG). Im Übrigen verlangt auch die Konvention Nr. 94 der

Internationalen Arbeitsorganisation, dass bei öffentlichen Beschaffungen die leistungs- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen eingehalten werden müssen.²

Die Teilvereinheitlichung bezieht sich zudem nur auf Ausschlussgründe wie etwa die Lohngleichheit, die Einhaltung des Arbeitsgesetzes oder der AVE GAV, die eh eingehalten werden müssen. Das Ziel eines übersichtlicheren Beschaffungsrecht wird damit nicht erreicht, denn Bund und Kantone noch weitere fakultative Ausschlussgründe vorsehen.

Es ist daher auszugehen, dass die Einführung des Herkunftsortsprinzips und die Aufhebung der zwingenden Einhaltung der GAV zu Lohndruck führen werden.

- Die Revision führt zu Wettbewerbsverzerrungen: Ortsfremde Anbieter, die sich nicht an die regionalen/kantonalen GAV halten müssen und die über keinen GAV oder einen minderwertigen GAV verfügen, können günstiger offerieren und haben so einen Wettbewerbsvorteil zu Lasten der Arbeitsbedingungen.
- Die Revision führt zu Lohndumping: Bei den Arbeitsbedingungen ist eine Nivellierung nach unten zu befürchten. Denn um konkurrenzfähig zu bleiben, werden auch in den Kantonen mit besseren Arbeitsbedingungen die Löhne gedrückt. Der einheitliche Binnenmarkt Schweiz ist bei den Arbeitsbedingungen nicht realisiert: Es gibt beträchtliche Unterschiede zwischen den Regionen.
- Wenn am Prinzip der Einhaltung der Arbeitsbedingungen des Leistungsortes gerüttelt wird, werden die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit geschwächt. Denn diese folgen ebenfalls diesem Prinzip.
- Faire regionale GAV werden aussterben: Die Arbeitgeber werden wohl kein Interesse mehr an regionalen GAV haben, denn diese behindern sie bei der Teilnahme am Beschaffungsverfahren. Die Sozialpartnerschaft in den Kantonen wird massiv geschwächt. Gleichzeitig kann die Schwächung auf gesamtschweizerischer Ebene nicht aufgefangen werden. Der Abschluss von GAV, die landesweit gelten, ist schwieriger geworden - die Tendenz läuft klar auf eine Kantonalisierung hinaus.
- Der bürokratische Aufwand für die Beschaffungsstellen wächst: Beschaffungsstellen müssten die Einhaltung verschiedenster kantonalen GAV oder anderen Bestimmungen gewährleisten. So müssten nebst den am Leistungsort geltenden GAV (die für die einheimischen und ausländischen Anbieter massgeblich sind) noch zahlreiche kantonale GAV der ortsfremden Anbieter berücksichtigt werden.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund lehnt die Einführung des Herkunftsortsprinzips bei Beschaffungen des Bundes (Art. 25 Abs. 3 Entw BoeB) entschieden ab. Zudem müssen bei öffentlichen Beschaffungen weiterhin alle einschlägigen GAV eingehalten werden und nicht nur

² Die Schweiz hat diese Konvention bisher noch nicht unterzeichnet.

jene, die allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Die Nicht-Einhaltung der orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen (Art. 29 Abs. 1 lit. a) muss als zwingender Ausschlussgrund in Art. 25 Abs. 1 aufgenommen werden. Als Ausschlussgrund in Art. 25 Abs. 1 muss auch das Steuerrecht gelten.

Der SGB fordert auch bei Beschaffungen der Kantone die zwingende Einhaltung der orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen. Damit sind die im betreffenden Kanton geltenden GAV gemeint.

Damit auch beim Einsatz vom Subunternehmer die Ausschlussgründe greifen, müsste dieser Aspekt vertieft werden. Wir regen an, die Thematik in einem separaten Artikel zu regeln.

Art. 25a „Beizug von Subunternehmen“

Abs. 1 Die Anbieterin hat der Auftraggeberin Art und Umfang der Arbeiten, die untervergeben werden sollen, sowie Namen und Sitz der an der Ausführung des Auftrages beteiligten Unternehmen, bekannt zu geben.

Abs. 2: Die Auftraggeberin hat vertraglich sicherzustellen, dass alle an der Ausführung des Auftrags beteiligten Unternehmen die Bestimmungen von Art. 25 einhalten.

Abs. 3: Für den Fall der Verletzung dieser Pflichten sind im Vertrag Konventionalstrafen vorzusehen.

b) Einhaltung der Arbeitsbedingungen bei Beschaffungen im Ausland

Der Vorschlag, dass bei Beschaffungen im Ausland zumindest die Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation eingehalten werden, wird ausdrücklich begrüsst. Damit dieses Kriterium in der Praxis auch wirklich angewendet wird, sind jedoch wirksame Kontrollen bzw. eine genaue Nachweispflicht unabdingbar.

4. Einhaltung der Lohngleichheit (Art. 25)

Seit 1981 ist das Recht auf gleichen Lohn für Mann und Frau für gleichwertige Arbeit in der Bundesverfassung verankert. Seit 12 Jahren ist das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann in Kraft. Die Statistiken zeigen, dass die Frauen auch heute noch markant weniger verdienen und die Schweiz noch weit entfernt ist von der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau.

Seit 2004 liegt ein vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann zusammen mit der Beschaffungskommission des Bundes entwickeltes Lohnprüfungsinstrument „Logib“ vor. Im Bericht des Bundesrates vom 15. Februar 2006 über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes wird dieses Instrument als praxistauglich eingestuft. Zudem hält dieser Bericht fest, dass im Rahmen der vorliegenden Revision des Beschaffungsrechts auch die Grundlagen für einen effizienteren Vollzug des Grundsatzes der Lohngleichheit geschaffen werden.

Der SGB vermisst die im oben erwähnten Evaluationsbericht angekündigten Grundlagen für einen effizienten Vollzug des Grundsatzes der Lohngleichheit. Die diesbezüglichen vorgeschlagenen

Massnahmen fallen äusserst bescheiden aus und dürften kaum wesentlich zur Durchsetzung des Grundsatzes gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit beitragen. Der SGB fordert deshalb eine deutliche Verbesserung der Vorlage im Bereich Einhaltung des Grundsatzes der Lohngleichheit.

Gemäss Antwort des Bundesrates auf die Interpellation Teuscher (04.3603) bestehen Grundlagen für die Ziehung der Stichproben in Sachen Einhaltung der Lohngleichheit. Es sind dies u.a. Schwellenwert, Frauenanteil in der Branche, Betriebsgrösse.

Der SGB fordert, dass anhand dieser und allfällig weiterer Grundlagen und Kriterien die Unternehmen die Einhaltung der Lohngleichheit belegen müssen. Dabei soll das als praxistauglich eingestufte Lohnüberprüfungsinstrument Logib bzw. das zu Grunde liegende Kontrollinstrument (statistische Analyse) zum Einsatz kommen.

Nicht nur der Bund, sondern auch die Kantone sollen aufgefordert werden mit der Gleichstellung bei Staatsaufträgen ernst zu machen. Der Kanton Bern startet im Januar 2009 ein entsprechendes Pilotprojekt.

5. Kontrolle der Arbeitsbedingungen / Sanktionen

Die in Art. 25 genannten Ausschlussgründe greifen nur, wenn deren Einhaltung auch überprüft wird. Laut Art. 25 soll die Anbieterin auf Anfrage hin den Nachweis erbringen, dass sie die staatlich festgelegten Arbeitsbedingungen oder die Lohngleichheit einhält. Daraus schliesst der SGB, dass ohne Anfrage der Beschaffungsstelle die Einhaltung der sozialen Standards vermutet wird, es sei denn es bestehen ständige Listen nach Art. 49 Ventw. BÖB.

Einen solchen Mechanismus lehnt der SGB ab. Die Anbieter müssen den Nachweis nicht nur auf Anfrage erbringen, sondern bei jeder Ausschreibung. Die Wendung „auf Anfrage“ ist in Art. 25 zu streichen. Zudem darf sich der Nachweis nicht auf eine Selbstdeklaration beschränken.

Der SGB fordert, dass zumindest auf Verordnungsstufe die Nachweispflicht der Anbieterin konkretisiert wird. Art. 25 ist zudem mit folgendem Abschnitt zu ergänzen:

Die Beschaffungsstelle führt Kontrollen über die Einhaltung der in Abs. 1 genannten rechtlichen Anforderungen durch. Sie kann Dritte mit der Kontrolle betrauen.

Bei der Kontrolle der Lohngleichheit ist die Funktion des Eidgenössischen Gleichstellungsbüros zu stärken. Das EGB führt gesetzt auf Art. 6 Abs. 4 VoeB bereits heute in enger Zusammenarbeit mit dem Sekretariat der Beschaffungskommission des Bundes Kontrollen durch. Das Vorgehen hat sich bewährt und garantiert, dass die Kontrollen nach einheitlichen Kriterien und auf qualitativ hohem Niveau durchgeführt werden. Der SGB fordert, dass dafür eine gesetzliche Grundlage geschaffen und das EGB mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet wird, so dass ein Grossteil der Anbieter überprüft werden kann. Auf keinen Fall darf der Status Quo aufrechterhalten bleiben, wonach jährlich nur 2-3 Stichproben durchgeführt werden können.

Der SGB begrüsst, dass auch Unternehmen, die sich früher nicht an die Anforderungen gemäss Art. 25 Abs. 1 hielten, vom Beschaffungsverfahren ausgeschlossen werden. Dabei müssen nicht nur

schwerwiegende Verletzungen (Art. 26 Abs. 1 lit. a), sondern sämtliche Verletzungen zum Ausschluss führen.

In den Erläuterungen zu Art. 26 wird aufgeführt, dass jede Beschaffungsstelle „schwarze Listen“ führen kann, welche Anbieterinnen aufführt, die die Lohngleichheit oder andere gesetzliche Anforderungen verletzen. Diese Lösung verschafft keine Übersicht und ist wenig wirksam. Sie macht möglich, dass eine Beschaffungsstelle Kenntnis hat, dass ein Unternehmen die Lohngleichheit oder die Arbeitsbedingungen verletzt, gleichzeitig eine andere Beschaffungsstelle an genau dieses Unternehmen einen Auftrag erteilt, weil sie nicht darüber informiert ist, dass das Unternehmen auf einer schwarzen Liste ist. Zudem fehlt dieser Massnahme eine gesetzliche Grundlage.

Der SGB fordert eine gesetzliche Grundlage für das Führen von schwarzen Listen analog zu den bereits vorgesehenen Listen gemäss Art. 49 Entw. BÖB. Zudem müssen die Listen zentral und einheitlich geführt und verwaltet werden.

Empfindliche Konventionalstrafen sind im erläuternden Bericht zur Vernehmlassung als mögliche Sanktion aufgeführt. Etwa die Kontrollen über die Einhaltung der Lohngleichheit benötigen eine gewisse Zeit (und auch Aufwand für Unternehmen), weshalb sie meistens nicht vor Vertragsabschluss durchgeführt werden können. Aus diesem Grund ist die Konventionalstrafe im Zusammenhang mit der Lohngleichheit ein zentrales Sanktionsmittel, das allerdings nur greift, wenn deren Höhe für das Unternehmen nicht aus der „Portokasse“ bezahlt werden kann.

Um die nötige Wirkung zu erreichen fordert der SGB jedoch eine gesetzliche Verankerung der Konventionalstrafe. Zudem muss der Mindestbetrag von 10'000 Franken angehoben und der Maximalbetrag von 100'000 Franken signifikant erhöht werden.

6. Abgebotsrunden (Art. 47)

Heute sind bei kantonalen Beschaffungen Verhandlungen über den Preis nicht zulässig. Der Entwurf BÖB will neu Abgebotsrunden für Beschaffungen auf allen Ebenen einführen. Der SGB lehnt diese Möglichkeit ab, da von Abgebotsrunden ein beträchtliches Lohndumping-Potential ausgeht. Art. 47 ist zu streichen.

7. Schwächung des Rechtsschutzes (Art. 68 ff. und Art. 73)

Der Vorentwurf BÖB schränkt den Rechtsschutz stark ein. Dieser gilt nur bei Beschaffungen im offenen oder selektiven Ausschreibungsverfahren (Art. 68). Für Beschaffungen im Einladungsverfahren (Bsp. bei Bauleistungen unter 2 Mio. Franken oder Güter unter 250'000 Franken) sind keine Beschwerdemöglichkeiten vorgesehen.

Ein ausgebauter Rechtsschutz schafft Transparenz und stärkt die korrekte Rechtsanwendung. Zuschläge an Anbieter, welche die geltenden Arbeitsbedingungen oder andere gesetzliche Vorgaben nicht einhalten, müssen ausnahmslos angefochten werden können. Zu einer solchen Beschwerde sollten auch die Arbeitnehmerorganisationen legitimiert sein (Art. 73).

Als problematisch erachten wir auch, dass bei Beschaffungen von hoher nationaler Bedeutung die aufschiebende Wirkung einer Beschwerde kategorisch entzogen ist (Art. 76).

Der SGB lehnt diese Vorschläge ab und fordert Beschwerdemöglichkeiten auch bei Beschaffungen im Einladungsverfahren.

Betreffend Beschwerdelegitimation (Art. 73) fordert der SGB, dass auch Paritätische Kommissionen von allgemeinverbindlich erklärten GAV in Art. 73 aufgenommen werden. Damit wird gewährleistet, dass die Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen als Ausschlussgrund besser zum Tragen kommt.

8. Kommission für das öffentliche Beschaffungswesen in der Schweiz (Art. 85)

Die Koordination von Informationen über die Rechtsanwendung wird einer Kommission übertragen, die paritätisch aus Vertretern des Bundes und der Kantone zusammengesetzt ist. Damit auch der Vollzug der Einhaltung der Arbeitsbedingungen und der Lohngleichheit kompetent beurteilt werden kann, fordern wir, dass auch die Sozialpartner und das Eidg. Büro für Gleichstellung Einsitz in diese Kommission nehmen können.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüßen

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Paul Rechsteiner
Präsident



Doris Bianchi
Zentralsekretärin