

## VERPFLICHTUNG ZUR GLEICHBEHANDLUNG VON FRAU UND MANN

Mit der Unterzeichnung dieses Dokuments erklärt der Bewerber oder Anbieter ehrenwörtlich, dass er die rechtlichen Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann einhält – insbesondere hinsichtlich der Entlohnung. Mit seiner Unterschrift verpflichtet sich der Bewerber oder Anbieter zudem, die Einhaltung dieser Bestimmungen auch bei seinen Subunternehmen zu kontrollieren.

### Rechtliche Grundlagen

Diese Verpflichtung ruht auf folgenden rechtlichen Grundlagen:

- Artikel 8 Abs. 3 der Bundesverfassung vom 18. April 1999, mit welchem der Grundsatz der Gleichstellung von Mann und Frau und namentlich der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit verankert werden.
- Das Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (**GIG**–SR 151.1, [www.admin.ch/ch/d/sr/c151\\_1.html](http://www.admin.ch/ch/d/sr/c151_1.html)), der jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts verbietet.
- Artikel 11 Bst. f der Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB) vom 25. November 1994 (Stand 15. März 2001), der festlegt, dass die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Vergabe von Aufträgen einzuhalten ist.
- Die verschiedenen kantonalen Gesetze und Reglemente über das öffentliche Beschaffungswesen.

Dadurch, dass die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frau und Mann gefordert wird, werden Wettbewerbsverzerrungen vermieden. So kann nämlich sichergestellt werden, dass Bewerber und Anbieter, die sich an diesen Grundsatz halten, keinen Nachteil haben gegenüber denjenigen, die sich nicht daran halten.

### Kontrollen

Arbeitgeber können mit der Applikation LOGIB (kostenloser Download unter <http://www.logib.ch>) selbst überprüfen, ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau in ihrem Betrieb eingehalten wird.

Die Vergabestelle behält sich vor, zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen, dass die Bewerber, Anbieter und Zuschlagsempfänger die Bestimmungen des GIG einhalten. Hierzu kann sie von diesen Arbeitgebern jederzeit verlangen, dass sie den Nachweis der Gleichbehandlung von Frau und Mann – insbesondere in der Frage der Entlohnung – erbringen. Die Vergabestelle kann auch eine externe Instanz, die auf Kantonsebene zuständig ist, mit dieser Kontrolle beauftragen.

Die Bewerber, Anbieter und Zuschlagsempfänger sind gehalten, auf Anfrage sämtliche für die Kontrolle dienlichen Informationen zu liefern. Hierzu zählen ausdrücklich die individuellen anonymisierten Lohndaten.

Sollte sich anlässlich der Kontrollen herausstellen, dass Mitarbeitende aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, kann die Vergabestelle vom betroffenen Bewerber, Anbieter oder Zuschlagsempfänger verlangen, dass er Massnahmen ergreift, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frau und Mann sicherzustellen. Der betroffene Arbeitgeber muss darauf innerhalb der vorgegebenen Frist den Nachweis erbringen, dass die Verletzung des Grundsatzes korrigiert wurde. Auch die Subunternehmen können kontrolliert werden.

### Massnahmen bei Zuwiderhandlung

Werden die Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann verletzt, können Massnahmen nach kantonalem Recht getroffen werden (Ausschluss aus dem laufenden Verfahren oder Ausschluss aus allen Vergabeverfahren über einen bestimmten Zeitraum, Widerruf des Zuschlags, Ordnungsbusse).

**Name des Bewerbers oder Anbieters:**

\_\_\_\_\_

**Datum:** \_\_\_\_\_ **Unterschrift(en) \* :** \_\_\_\_\_

\* *Gültig sind nur Unterschriften von Personen, die für das Unternehmen oder Büro bzw. die Bieter- oder Planungsbürogemeinschaft unterschriftsberechtigt sind.*