

Schweizerische Bau-, Planungs- und  
Umweltdirektoren-Konferenz BPUK  
Haus der Kantone  
Speichergasse 6  
Postfach  
3001 Bern

[regina.fueeg@bpuk.ch](mailto:regina.fueeg@bpuk.ch)

Bern, 16. Juni 2021

### **Vernehmlassungsantwort zum Beschaffungsleitfaden TRIAS**

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für Ihre Einladung zur Stellungnahme.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) setzt sich für gute Löhne und Arbeitsbedingungen ein. Das steht für den SGB auch im öffentlichen Beschaffungswesen im Zentrum, welchem eine hohe volkswirtschaftliche Bedeutung zukommt. Das Beschaffungswesen des Bundes und der Kantone darf folglich nicht so ausgestaltet werden, dass davon destabilisierende Auswirkungen auf Löhne und Arbeitsbedingungen, aber auch auf sozialpartnerschaftliche Regelungen ausgehen würden. Im revidierten Bundesgesetz über das Beschaffungswesen (BöB) hat der SGB deshalb erfolgreich darauf hingewirkt, dass weiterhin das Leistungsortprinzip gilt. Die Kantone haben es in der interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB) allerdings verpasst, ebenso auf das Leistungsortprinzip zu wechseln und verbleiben im Herkunftsortprinzip. Es besteht daher die Gefahr, dass sie damit Lohn- und Sozialdumping Tür und Tor öffnen. Das ist unverständlich, weil das revidierte BöB ein klares Signal an die Kantone darstellt.

Erfreulicherweise haben sowohl BBL wie auch KBOB bzw. BPUK immer betont, beim Herkunftsortprinzip könne es nicht darum gehen, dass Sozial- und Lohndumping betrieben werden und dass viel mehr lokale und regionale GAV beziehungsweise orts- und branchenübliche Löhne respektiert werden müssten. Der vorliegende Beschaffungsleitfaden bietet nun die Möglichkeit, in diesem Sinne Klarheit zu schaffen. Folgerichtig soll vorgesehen werden, dass beim Nachweis der GAV-Konformität aussagekräftige Bescheinigungen eingeholt werden müssen, bevor ein Auftrag an eine Firma aus einer einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Branche vergeben wird.

Gerade im Sinne einer *nachhaltigen* Beschaffung, welche auf fairen Arbeitsbedingungen inkl. regionalen und kantonalen GAV basiert, sind diese so umzusetzen, dass sie nicht bei Beschaffungen unterboten werden können. Hier braucht es im Leitfaden explizite Garantien dazu. Der Entwurf des Beschaffungsleitfadens erwähnt aber explizit Fair trade-Kriterien, was der SGB ausdrücklich unterstützt.

In den letzten Jahren haben sich immer längere Subunternehmerketten gebildet, welche sich auch in der Vergabe von öffentlichen Beschaffungen etabliert haben. Das ist vor allem in der Baubranche eine relevante Problematik, weil die Kontrolle und die Durchsetzung der Arbeits- und Lohnbedingungen schwieriger wird. Die Problematik verschärft sich, je länger die Subunternehmerkette wird.

Lohn- und Sozialdumping sowie unlauterer Wettbewerb durch Nicht-Einhaltung von Arbeitsbedingungen werden so wahrscheinlicher. Deswegen hat der Bund mit der Solidarhaftung gemäss Art. 5 Entsendegesetz (EntsG) eine Subunternehmerhaftung eingeführt. Leider wurden die Subunternehmerketten im öffentlichen Beschaffungswesen bisher nicht eingeschränkt. Der SGB befürwortete aus Governance-Gründen für das revidierte Beschaffungsgesetz den Grundsatz, dass nur eine Subunternehmerebene unter dem Generalunternehmen erlaubt bleibt. In diesem Faktenblatt soll auf die Möglichkeit von Art. 31 BÖB verwiesen werden, dass Auftraggeberinnen die Zulassung von Subunternehmen einschränken können bzw. aus Qualitätssicherungsgründen dies auch gefordert wird, ausser es bestehen besondere zusätzliche Garantien um Lohn- und Sozialdumping in der Kette zu vermeiden. Die bisherige Erfahrung zeigt, dass dies für die Einhaltung und Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen entscheidend ist.

Bei der Qualitätssicherung ist auch die Qualität der Arbeitsbedingungen zentral. Hier fordert der SGB, dass in den Faktenblättern gewisse Formen von extremen prekären Arbeitsformen, welche einer nachhaltigen Beschaffung per se abträglich sind, abgelehnt werden: Hier ist insbesondere an Arbeitsverleih oder Arbeit auf Abruf zu denken, welche unseres Erachtens bei der Vergabe auf maximal 10-20% der Gesamtarbeitskraft pro Auftrag beschränkt sein soll.

Bei der Lohngleichheit von Männern und Frauen ist als Best-Practice auf den Beizug von Gewerkschaften zur Bescheinigung von Lohnkontrollen hinzuweisen (z.B. sozialpartnerschaftliche Lohnanalysen mit dem Projekt ELEP). Für funktionierende Lohnanalysen ist ein Nachweis für die durchgeführte Lohnkontrolle und die Einhaltung der Lohngleichheit zu verlangen, ausserdem sind genügend Stichprobenkontrollen durchzuführen. Diese Analysen funktionieren auch für kleine Unternehmen, schliesslich ermöglicht das neue Modul Logib II auch Lohnanalysen bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden.

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

**SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**



Pierre-Yves Maillard  
Präsident



Daniel Lampart  
Leiter SGB-Sekretariat  
und Chefökonom