



Ausschreibung

Prävention gewaltbegünstigender Männlichkeitsvorstellungen

Studie mit Praxisbeispielen in Umsetzung der Massnahme des Bundesrates
Po. Graf 19.3618 vom 10. Dezember 2021

1. Ausgangslage

1.1 Postulat Graf 19.3618 und Stellungnahme des Bundesrates

An seiner Sitzung vom 10. Dezember 2021 hat der Bundesrat den Bericht in Erfüllung des Postulats Graf 19.3618 zu den Ursachen und Massnahmen von Tötungsdelikten an Frauen im häuslichen Umfeld verabschiedet (<https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/69537.pdf>). Der Bundesrat betont, dass eine der Ursachen für Tötungsdelikte gegen Frauen die Vorstellungen von Männlichkeit sind, die auf Macht-, Dominanz- und Besitzverhältnissen beruhen.

2. Ziel und Inhalt des Auftrags

Ziel des Auftrags ist das Vorliegen einer **Studie mit Praxisbeispielen und Empfehlungen zur Prävention gewaltbegünstigender Männlichkeitsvorstellungen**.

In einem ersten Schritt soll die Studie die Männlichkeitsvorstellungen identifizieren, die Gewalt begünstigen. Es geht darum, die individuellen, relationalen, insbesondere aber gemeinschaftlichen und gesellschaftlichen (inkl. wirtschaftlichen) Dimensionen zu beschreiben, die gewalttätige Geschlechternormen begünstigen. Es geht auch darum zu verstehen, wie die mit Macht und sozialem Status verbundenen Rollenzuschreibungen durch andere oder die Gesellschaft geformt werden.

In einem zweiten Schritt soll die Studie einen Überblick über internationale und nationale innovative und Praxisbeispiele geben, die eine präventive Wirkung auf gewaltfördernde Männlichkeitsvorstellungen haben.

In einem dritten Schritt soll die Studie Massnahmen formulieren, die in der Schweiz auf unterschiedlichen Ebenen umgesetzt werden können, um auf Geschlechternormen und Männlichkeitsvorstellungen, die Gewalt begünstigen, präventiv einzuwirken. Um gezielte Gewaltpräventionsprojekte konzipieren zu können, sollen Massnahmen insbesondere in der Primär-, aber auch in der Sekundär- und Tertiärprävention definiert werden, die eine Veränderung dieser Geschlechternormen und Männlichkeitsvorstellungen bewirken können.

2.1 Grundlagen

Die vom EBG in Auftrag gegebene Studie von 2021 zu den «Ursachen von Tötungsdelikten innerhalb der Partnerschaft» als Antwort auf Po. Graf 19.3618 zeigt, dass die meisten Tötungsdelikte innerhalb einer laufenden oder beendeten Partnerschaft von einem Mann an einer Frau begangen wurden (90% der zwischen 1990 und 2014 in der Schweiz verübten Tötungsdelikte). Macht- und Kontrollverhalten in Verbindung mit Vorstellungen von Geschlechterbeziehungen, die von einer männlichen Hegemonie ausgehen, sind Risikofaktoren für Tötungsdelikte im häuslichen Umfeld.

In dem vom Bundesrat verabschiedeten Bericht als Antwort auf Po. Graf 19.3618 wurde das EDI (EBG) beauftragt, bis Mitte 2023 zu prüfen, mit welchen Massnahmen in der Schweiz auf gewaltbegünstigende Männlichkeitsvorstellungen eingewirkt werden kann, um damit eine präventive Wirkung zu erzielen (Massnahme 2 des Berichts).

Diese Studie ist auch Teil des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der Istanbul-Konvention als spezifische Massnahme (Massnahme 12) zur Aufklärung und Sensibilisierung der Bevölkerung über geschlechtsbezogene Gewalt und gewaltfördernde Geschlechterrollen und stereotype.

Der im Auftrag des EBG erstellte Bericht «Gewalt in Paarbeziehungen – Ursachen und in der Schweiz getroffene Massnahmen» aus dem Jahr 2008 in Erfüllung des Postulats Stump 05.3694 bietet eine ausführliche, am Modell der WHO zu interpersonaler Gewalt orientierte, Übersicht zu Ursachen von Partnerschaftsgewalt. Systematisches Kontroll- und Dominanzverhalten von Männern wird als Risikofaktor für Gewalt gegen Frauen angesehen.

Das Informationsblatt A2 «Ursachen, Risiko- und Schutzfaktoren von Gewalt in Paarbeziehungen» des EBG enthält eine aktualisierte Übersicht über Forschungsergebnisse zu Ursachen von Partnerschaftsgewalt und aktualisiert somit den Bericht von 2008 zu einem gewissen Teil.

2.2 Methode

Erwartet wird, dass die Studie aktuelle theoretische und wissenschaftliche Erkenntnisse zu Männlichkeitsvorstellungen und Gewalt aufzeigt und zusammenführt. Sie soll aber insbesondere in Teil 3 auch professionelles Wissen aus der Praxis einbeziehen.

Es wird für den ersten Teil **eine Metastudie zu bestehender Forschung** erwartet.

Im zweiten Teil soll eine **Übersicht mit nationalen oder internationalen innovativen und/oder evidenzbasierten Ansätzen und Praxisbeispielen** zur Prävention von gewaltbegünstigten Männlichkeitsvorstellungen ergänzt werden. Um diese Perspektiven aus der Praxis und das Erfahrungswissen der Fachleute im Feld einzubeziehen, wird erwartet, dass Fachleute aus der Praxis interviewt und z.B. im Rahmen von Workshops einbezogen werden.

Im dritten Teil sollen auf Grundlage der ersten beiden Teile konkrete **Empfehlungen und Vorschläge für Präventionsmassnahmen** (Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention) für die Schweiz hergeleitet werden.

Die Auftragnehmer wählen für die Beantwortung der verschiedenen Fragestellungen geeignete wissenschaftliche Methoden und erläutern sie in der Offerte. Erwartet werden Internet- und Literaturrecherchen, Analysen sowie Explorativ-Gespräche und der Einbezug von Praxis-Expertinnen und -Experten (für Teil 3).

Für dieses Mandat ist eine Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Forschungsinstitutionen erwünscht, um sowohl wissenschaftliche als auch aus der Praxis stammende Perspektiven und Expertisen einzubeziehen.

2.3 Fragestellung

Die Studie soll

- a) Einen Überblick über den aktuellen Stand der internationalen und nationalen Forschung zu Geschlechternormen bieten, insbesondere zu Männlichkeitsvorstellungen, welche die Anwendung von Gewalt begünstigen, sowie die präventiven Massnahmen, die ergriffen werden können, um auf diese Normen und Vorstellungen einzuwirken.
- b) Eine nicht erschöpfende Liste von nationalen und internationalen evidenzbasierten Praxisbeispielen oder innovativen Praxismodellen (good practices) erstellen.
- c) Aus den Fragestellungen a) und b) konkrete Empfehlungen für die Politik und Praxis in Bezug auf Präventionsmassnahmen herleiten.

Die Studie soll dabei insbesondere auch den Zusammenhang und die Auswirkungen von egalitären Kontexten, Institutionen und Unternehmen auf die geschlechtsspezifische Gewalt analysieren.

Folgende Forschungsfragen sollen untersucht werden:

I. Identifikation von Männlichkeitsvorstellungen, die Gewalt bzw. Gleichberechtigung fördern:

Männlichkeitsvorstellungen und Gewalt:

- Welche Geschlechternormen, insbesondere Männlichkeitsvorstellungen, begünstigen Gewalt?
- Welche Geschlechternormen in der Schweiz, insbesondere Männlichkeitsvorstellungen, begünstigen Gewalt? Durch welche Prozesse und Instanzen (z.B. Eltern, Ausbildung und Unternehmenskulturen, Medien etc.) werden sie in der Schweiz hauptsächlich vermittelt?
- Wie entstehen und konkretisieren sich diese gewaltfördernden Männlichkeitsvorstellungen im Verhalten von Jungen und Männern?
- Welche Geschlechternormen und Männlichkeitsvorstellungen fördern eine gewaltfreie Konfliktlösung?

Gewalt und Förderung der Gleichstellung:

- Gibt es einen Zusammenhang zwischen niedriger Häufigkeit geschlechtsspezifischer Gewalt und der Förderung von Geschlechternormen und Männlichkeitsvorstellungen, welche Gleichstellung wertschätzen?
- Gibt es vergleichende Studien, die einen Zusammenhang zwischen Kontexten, Institutionen oder Unternehmen mit egalitären Werten und einer niedrigen Häufigkeit an geschlechtsspezifischer Gewalt belegen?
- Fördern Diskurse und politische Bemühungen um eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sowie eine egalitäre Verteilung der Geschlechter auf allen Hierarchieebenen von Unternehmen Formen von Männlichkeit, die nicht zur Anwendung von Gewalt führen?

II. Empfehlungen und Massnahmen zur Prävention von Gewalt:

Primäre Prävention:

- Inwiefern hat die Vermittlung von egalitären Männlichkeitsnormen in der Schweiz ein gewaltpräventives Potenzial?
- Inwiefern werden in Schweizer (oder internationalen) Schulen oder in Arbeitssettings Männlichkeitsnormen vermittelt, die gewaltfördernd resp. gewaltpräventiv wirken? Inwiefern haben diese Auswirkungen auf die Rate der geschlechtsspezifischen Gewalt?
- Welche evidenzbasierten Praxisbeispiele gibt es, um auf gewaltfördernde resp. gewaltpräventive Männlichkeitsvorstellungen Einfluss zu nehmen?
- Gibt es evidenzbasierte Praxisbeispiele aus dem Bereich der Primärprävention, die auf gemeinschaftlicher oder gesellschaftlicher Ebene ansetzen, um auf Männlichkeitsnormen einzuwirken?

Sekundäre Prävention:

- Inwiefern werden gewaltfördernde resp. gewaltpräventive Geschlechternormen und Männlichkeitsvorstellungen in Beratungssettings (z.B. Familien-, Ehe-, Männerberatungen), aber auch bei polizeilichen Massnahmen (GefährderInnenansprache, Bedrohungsmanagement) berücksichtigt? Wie könnte dieser Aspekt mit evidenzbasierten Massnahmen verstärkt werden?
- Gibt es evidenzbasierte Praxisbeispiele aus dem Bereich der Sekundärprävention, die auf gemeinschaftlicher oder gesellschaftlicher Ebene ansetzen, um auf Männlichkeitsnormen einzuwirken?

Tertiäre Prävention:

- Werden in den Lernprogrammen gegen Gewalt in der Schweiz (oder in anderen Ländern) die Themen Geschlechternormen und Männlichkeiten behandelt? Wenn ja, wie und was sind die Ergebnisse dieser Arbeit?

III Konkrete Empfehlungen für die Politik und Praxis in Bezug auf Präventionsmassnahmen

Welche konkreten Empfehlungen und Vorschläge für Präventionsmassnahmen (Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention), die sich auf gewaltfördernde Männlichkeitsvorstellungen konzentrieren, könnten für die Politik und die Praxis formuliert werden?

2.4 Detailkonzept

Es ist in einem ersten Schritt ein Detailkonzept zu erarbeiten. Darin sind die Forschungsfragen für die Studie auszuarbeiten und die Details der gewählten Methode(n) festzulegen. Das Detailkonzept wird mit der Begleitgruppe diskutiert und von den Auftraggebenden verabschiedet.

2.5 Resultat des Auftrags

Die Forschungsergebnisse sind in einem barrierefreien Schlussbericht im Umfang von rund 40 Seiten darzustellen.

Die Darstellung der Ergebnisse soll lesefreundlich und, wo möglich, in übersichtlichen Tabellen und zusammenfassenden deskriptiven Kommentaren zu den Tabellen erfolgen.

Die Studie ist in drei Teile gegliedert:

- Der erste Teil verdichtet die Ergebnisse der Literaturrecherche mit theoretischem Hintergrund zu gewaltfördernden Geschlechter- und Männlichkeitsvorstellungen;
- Der zweite Teil besteht aus einer Übersicht mit innovativen und/oder evidenzbasierten Ansätzen und Praxisbeispielen aus der internationalen oder nationalen Praxis für Präventionsangebote;
- Der dritte Teil integriert die Erkenntnisse aus den ersten beiden Teilen zu möglichst konkreten Empfehlungen, Mindeststandards und Anleitungen für die Politik und Praxis in Bezug auf Präventionsmassnahmen.

Der Bericht ist in Deutsch oder Französisch zu verfassen. Er wird vom EBG auf seine Kosten in Französisch oder Deutsch übersetzt und publiziert. Aufgabe der Auftragnehmenden ist es, die Übersetzung zu kontrollieren sowie das Layout des übersetzten Berichts anzupassen.

3. Begleitung

Auftraggeberin ist das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Bereich Gewalt des EBG.

Die fachliche Begleitung des Auftrags erfolgt durch eine Begleitgruppe. Diese setzt sich zusammen aus dem EBG (Bundesebene), der Schweizerischen Konferenz gegen häusliche Gewalt (SKHG; Kantonsebene), und den Nichtregierungsorganisationen Männer.ch und Fachverband Gewaltberatung (FVGS). Die Begleitgruppe wirkt bei der Mandatsvergabe mit, gibt Rückmeldung auf das Detailkonzept sowie den Schlussbericht. Sie unterstützt die Auftragnehmenden mit ihrem Fachwissen und ihrem Kontaktnetz.

4. Kosten

Das Kostendach für den Forschungsauftrag beträgt CHF 60 000 einschliesslich MWST und Spesen.

5. Zeitplan

Etappen	Zeitpunkt
Eingabefrist für die Offerten	12. Oktober 2022
Vergabe des Mandats	Ende Oktober 2022
Kick-off Gespräch: Festlegung der zu erfassenden Informationen und Daten	Anfang November 2022
Detailkonzept	Ende November 2022

Sitzung mit Begleitgruppe: Rückmeldung zu Detailkonzept	Anfang Dezember 2022
Datenerhebung und Analyse	Dezember 2022 -März 2023
Sitzung mit Begleitgruppe: Diskussion Metastudie + Praxisbeispiele	Ende März 2023
Durchführung von Workshops mit Fachleuten aus der Praxis	April 2023
Abgabe Entwurf Schlussbericht	Mai 2023
Sitzung mit Begleitgruppe: Diskussion Entwurf Schlussbericht	Mai 2023
Abgabe definitiver Bericht	Juni 2023
Kontrolle + Layout übersetzte Version Schlussbericht	August 2023

6. Anforderungen an die Offerte

Die unterzeichnete Offerte soll den Umfang von maximal 5 Seiten (exkl. Beilagen) nicht überschreiten. Die unterzeichnete Offerte ist bis spätestens 12. Oktober 2022 elektronisch an das EBG einzureichen (siehe Punkt 8 Kontakt).

Die Offerte muss folgende Angaben enthalten:

- Auftragsverständnis;
- detaillierte Angaben dazu, wie die Fragestellungen angegangen werden sollen;
- erste Überlegungen zur Wahl der wissenschaftlichen Methode(n);
- Zeitplan mit den wichtigsten Projektetappen;
- Angaben zu den Qualifikationen und Erfahrungen der Forschenden inkl. Referenzen und sprachliche Kompetenzen;
- detaillierte Kostenaufstellung mit Aufwand der einzelnen Beteiligten für die verschiedenen Projektetappen;
- Nachweis der Unabhängigkeit in Bezug auf die mit diesem Forschungsauftrag verbundenen Interessen;
- von den zeichnungsberechtigten Personen unterschriebenes Formular «Selbstdeklaration BKB Einhaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Lohngleichheit von Frau und Mann: Erklärung der Anbieterin oder des Anbieters» (Beilage).

7. Beurteilungskriterien

Die Offerten werden nach den folgenden Kriterien beurteilt:

- Zweckmässigkeit und Qualität des Angebots im Hinblick auf die Beantwortung der Fragestellungen: Auftrags- und Problemverständnis, Nachvollziehbarkeit des Angebots, Angemessenheit der Vorgehensweise.
- Projektorganisation, Kompetenzen und Erfahrung der Forschenden mit vergleichbaren Fragestellungen und mit Erhebungen in den verschiedenen Landesteilen.
- Wirtschaftlichkeit, Preis-/Leistungsverhältnis.

8. Kontakt

Die unterzeichnete Offerte ist **bis spätestens 12. Oktober 2022** elektronisch einzureichen an:

Micaela Lois, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Schwarztorstr. 51, 3003 Bern, micaela.lois@ebg.admin.ch, Tel. +41 58 463 53 74

9. Beilagen zur Offerte

Das Formular «Selbstdeklaration BKB Einhaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Lohngleichheit von Frau und Mann: Erklärung der Anbieterin oder des Anbieters» ist der Offerte unterzeichnet beizulegen.

10. Weitere Quellen und Links

- Bericht des Bundesrates über Gewalt in Paarbeziehungen. Ursachen und in der Schweiz getroffene Massnahmen (in Erfüllung des Postulats Stump 05.3694 vom 7. Oktober 2005) vom 13. Mai 2009. BBI 2009 4087.
- Bericht des Bundesrates über Tötungsdelikte an Frauen im häuslichen Umfeld: Ursachen und Massnahmen (in Erfüllung des Postulates Graf 19.3618 vom 14. Juni 2019) vom 10. Dezember 2021. Bern.
- EBG (2021) Studie Ursachen von Tötungsdelikten innerhalb der Partnerschaft. St. Gallen.
- EBG (2020) Häusliche Gewalt – Informationsblätter, Informationsblatt A2 «Ursachen und Risiko- und Schutzfaktoren von Gewalt in Paarbeziehungen». Bern.

11. Anhang

- Selbstdeklaration



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 Teilnehmbedingungen 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 Beschaffungskongress 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