



# Verhaltenskodex

für VertragspartnerInnen der Stadt Zürich

Die Stadt Zürich will nachhaltig beschaffen und mit VertragspartnerInnen zusammenarbeiten, welche die Nachhaltigkeit in wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Hinsicht gewährleisten.

Die Verpflichtung der VertragspartnerInnen, den vorliegenden Verhaltenskodex einzuhalten, ist eine der Massnahmen zur Umsetzung dieser Zielsetzung.

Die Stadt Zürich ist jederzeit und mit den ihr als angemessen erscheinenden Massnahmen berechtigt, die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen und hierfür Dritte beizuziehen.

**1.**  
**Grundsätze**

VertragspartnerInnen der Stadt Zürich verpflichten sich ohne Einschränkung zur Einhaltung sämtlicher massgeblicher gesetzlicher Bestimmungen, sei dies in Bezug auf den Ort der Leistungserbringung oder in Bezug auf Anforderungen an die Produkte. Dies gilt sowohl für VertragspartnerInnen mit Sitz oder Niederlassung in der Schweiz als auch für VertragspartnerInnen mit Sitz oder Niederlassung im Ausland.

**2.**  
**Integritätsklausel**

VertragspartnerInnen der Stadt Zürich verpflichten sich, alle erforderlichen Massnahmen zur Vermeidung von Korruption zu ergreifen, so dass insbesondere keine Zuwendungen in Form von Geld oder anderen Vorteilen angeboten oder angenommen werden. Die Missachtung der Integritätsklausel führt in der Regel zur Aufhebung des Zuschlags oder einer vorzeitigen Vertragsauflösung aus wichtigen Gründen.

**3.**  
**Ökologische  
Nachhaltigkeit**

VertragspartnerInnen der Stadt Zürich verpflichten sich für die gesamte Vertragsdauer zur Einhaltung der massgeblichen gesetzlichen Bestimmungen sowie zur Einhaltung der in der Ausschreibung und im Vertrag enthaltenen ökologischen Anforderungen an Produkte und Dienstleistungen jeglicher Art.

Die Nichteinhaltung der definierten Anforderungen bzw. die nicht umgehende Behebung entsprechender Verstösse oder Mängel führt in der Regel zur Aufhebung des Zuschlags oder einer vorzeitigen Vertragsauflösung aus wichtigen Gründen.

**4.**  
**Arbeitsschutzbestimmungen,  
Arbeitsbedingungen,  
Gleichbehandlung**

Unter Vorbehalt spezifischer gesamstädtischer Vorgaben, die für gewisse Produkte oder Dienstleistungen separat formuliert werden, oder besonderer Anforderungen in den Ausschreibungsunterlagen oder im Vertrag gilt Folgendes:

**4.1 VertragspartnerInnen mit Sitz oder Niederlassung in der Schweiz**

Für VertragspartnerInnen mit Sitz oder Niederlassung in der Schweiz gelten<sup>1</sup> die Gesetze und Bestimmungen am Ort ihres Sitzes oder ihrer Niederlassungen, namentlich die:

- Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen (namentlich Gesamtarbeitsverträge, Normalarbeitsverträge bzw. bei deren Fehlen orts- und berufsübliche Vorschriften etc.).
- Bestimmungen zur Gleichbehandlung von Frau und Mann.

**4.2 VertragspartnerInnen ohne Sitz oder Niederlassung in der Schweiz**

Wird die Leistung im Ausland erbracht, so haben die VertragspartnerInnen die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen am Ort der Leistungserbringung einzuhalten. In jedem Fall ist aber zu garantieren, dass am Ort der Leistungserbringung die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO)<sup>2</sup> eingehalten werden. Die Kernarbeitsnormen der ILO sind seit der Annahme der ILO-Deklaration über fundamentale Rechte und Prinzipien bei der Arbeit im Jahr 1998 von allen Mitgliedstaaten einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen, und zwar allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der ILO, d. h. auch, wenn sie die entsprechenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben. Die Kernarbeitsnormen der ILO basieren auf folgenden acht Grundprinzipien:

<sup>1</sup> Gemäss Art. 11 Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen IVöB und § 8 SubmV (LS 720.11).

<sup>2</sup> – Nr. 029 vom 28. Juni 1930 über Zwangs- und Pflichtarbeit.

– Nr. 087 vom 09. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes.

– Nr. 098 vom 01. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen.

– Nr. 100 vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.

– Nr. 105 vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung von Zwangsarbeit.

– Nr. 111 vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

– Nr. 138 vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung.

– Nr. 182 vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Massnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

#### 4.2.1 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Beschäftigten auf Bildung von Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen und auf die Mitgliedschaft in solchen Organisationen sowie auf Kollektivverhandlungen gemäss den ILO-Konventionen 87 und 98 ist zu beachten.

#### 4.2.2 Beseitigung der Zwangsarbeit

Jegliche Art von Zwangsarbeit und somit jede Art von Arbeit, die unter Androhung irgendeiner Strafe, wie z. B. körperlicher Strafen sowie psychischer oder physischer Nötigung, verlangt wird, ist in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 29 und 105 verboten.

#### 4.2.3 Abschaffung der Kinderarbeit

Jegliche Form von ausbeuterischer Kinderarbeit sowie Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der Kinder schaden, sind in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 138 und 182 verboten.

#### 4.2.4 Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Jegliche Unterscheidung, Ausschliessung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, ist in Übereinstimmung mit der ILO-Konvention 111 auszuschalten. Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit steht in Übereinstimmung mit der ILO-Konvention 100.

### 4.3 Ort der Leistungserbringung

Als Ort der Leistungserbringung gilt der Ort, an welchem die Leistung tatsächlich erbracht wird. Bei Auslandsbezug sind folgende Fälle zu unterscheiden:

- Wird ein Gut im Ausland hergestellt und in die Schweiz geliefert, gilt als Ort der Leistungserbringung das Produktionsland. Bei Dienstleistungen ist der tatsächliche Ort der Dienstleistung massgeblich.
- Entsenden VertragspartnerInnen ihre ArbeitnehmerInnen in die Schweiz, um hier Arbeiten ausführen zu lassen, befindet sich der Ort der Leistungserbringung in der Schweiz.

### 4.4 Leistungserbringung durch Dritte, Subunternehmen und Lieferanten

Die VertragspartnerInnen verpflichten von ihnen beigezogene Dritte, Subunternehmen und Lieferanten vertraglich zur Einhaltung des vorliegenden Verhaltenskodex. Unabhängig von der Existenz einer solchen vertraglichen Vereinbarung garantieren die VertragspartnerInnen aber in jedem Fall, dass die Bestimmungen des Verhaltenskodex auch durch von ihnen beigezogene Dritte, Subunternehmen und Lieferanten eingehalten werden.

Die Nichteinhaltung dieser Garantien durch VertragspartnerInnen berechtigt die Stadt Zürich zur vorzeitigen Vertragsauflösung aus wichtigen Gründen, zur Geltendmachung von Schadenersatzforderungen und zu Direktzahlungen an Dritte, Subunternehmen und Lieferanten unter Anrechnung an die Vertragssumme. HauptunternehmerInnen im Bauhaupt- und Baunebengewerbe haften gemäss Art. 5 Entsendegesetz zivilrechtlich, wenn die von ihnen beigezogenen Subunternehmer die Netto-Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen nicht einhalten.

**Erklärung zur Einhaltung  
des Verhaltenskodex für  
VertragspartnerInnen der  
Stadt Zürich**

Die Vertragspartnerin, der Vertragspartner erklärt hiermit:

- dass sie/er den Verhaltenskodex der Stadt Zürich erhalten und davon Kenntnis genommen hat.
- dass sie/er den Verhaltenskodex der Stadt Zürich vollumfänglich und vorbehaltlos akzeptiert und einhält.
- dass sie/er mit geeigneten Massnahmen garantiert und sicherstellt, dass von ihr/ihm beigezogene Dritte, Subunternehmer und Lieferanten den Verhaltenskodex der Stadt Zürich zur Kenntnis erhalten, akzeptieren und einhalten.
- dass die Stadt Zürich oder eine durch diese beauftragte externe Stelle jederzeit die Vertragspartnerin/den Vertragspartner auffordern kann, Nachweise für die Einhaltung der Bestimmungen des Verhaltenskodex durch die Vertragspartnerin/den Vertragspartner sowie beigezogene Dritte, Subunternehmen und Lieferanten vorzulegen und dass die Vertragspartnerin/der Vertragspartner hierfür die erforderlichen Nachweise liefert bzw. Einsicht gewährt.
- dass die Stadt Zürich oder eine durch diese beauftragte externe Stelle die Einhaltung der Bestimmungen des Verhaltenskodex jederzeit sowohl bei der Vertragspartnerin/ beim Vertragspartner als auch deren/dessen beigezogenen Dritte, Subunternehmen und Lieferanten auf dessen Kosten vor Ort überprüfen kann. Insbesondere behält sich die Stadt Zürich vor, die Löhne der Unternehmen (u. a. auf Einhaltung von Mindestlöhnen) mittels Stichproben kontrollieren zu lassen.

**Folgen bei Nichteinhaltung  
des Verhaltenskodex durch  
VertragspartnerInnen**

Bei einer falschen oder nicht mehr zutreffenden Erklärung bzw. Zusicherung kann die Stadt Zürich – unter Vorbehalt spezifischer Regelungen – die Vertragspartnerin/den Vertragspartner aus laufenden Vergabeverfahren ausschliessen, einen erteilten Zuschlag widerrufen, geschlossene Verträge vorzeitig aus wichtigen Gründen kündigen und/oder künftige Bestellungen und Lieferungen aussetzen, ohne dass die Vertragspartnerin/der Vertragspartner daraus irgendwelche Ansprüche ableiten könnte.

Die Vertragspartnerin/der Vertragspartner nimmt sodann Kenntnis davon, dass die Stadt Zürich gemäss § 4 b. BeiG (Gesetz über den Beitritt zur revidierten Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen IVöB) die Vertragspartnerin/den Vertragspartner in folgenden Fällen verwarnen oder in schweren Fällen für bis zu fünf Jahren von künftigen Vergaben der Stadt Zürich ausschliessen kann:

- Nichtbezahlung von Steuern oder Sozialabgaben.
- Missachtung der Grundsätze über die Beachtung der Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Gleichbehandlung von Frau und Mann sowie der Vertraulichkeit von Informationen.
- Verstoss gegen die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit.
- Erteilung falscher Auskünfte gegenüber der Vergabestelle.
- Treffen von Abreden, die den wirksamen Wettbewerb beseitigen oder erheblich beeinträchtigen.
- Begehung einer Straftat zum Nachteil der Auftraggeberin oder des Auftraggebers im Zusammenhang mit der Vergabe oder bei der Erfüllung öffentlicher Aufträge oder Verstoss gegen die anerkannten Berufsregeln.
- Nichtzulassung von der Vergabestelle angeordneter Kontrollen.

Weitere rechtliche Schritte gegen fehlbare VertragspartnerInnen bleiben vorbehalten.

Datum:

Name und Adresse/ Stempel

Die Vertragspartnerin, der Vertragspartner:

Rechtsgültige Unterschrift: