

Handreichung zur Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in der öffentlichen Beschaffung

Herausgegeben von:

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

In Zusammenarbeit mit

FEMNET

südwind INSTITUT FÜR ÖKONOMIE UND ÖKUMENE

Als Bundesunternehmen unterstützt die GIZ die deutsche Bundesregierung bei der Erreichung ihrer Ziele in der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung.

Herausgeber:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32
53113 Bonn, Deutschland
E nachhaltige-beschaffung@giz.de
I www.giz.de

Projekt und Redaktion:
SV Unternehmerische und öffentliche Verantwortung für nachhaltige Lieferketten
nachhaltige-beschaffung@giz.de

Layout
FLMH Labor für Politik und Kommunikation

Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
Referat 120 – Nachhaltige Transformation globaler Lieferketten
Berlin

Bonn 2024

Im Aufrag des

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Handreichung zur Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in der öffentlichen Beschaffung

Diese Handreichung gibt eine Einführung in die geschlechtergerechte öffentliche Beschaffung und dient Beschaffungsverantwortlichen als Hilfestellung, um Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit in ihre Vergabeprozesse zu integrieren.

Auf diese Weise kann ein Beitrag zu einer gerechteren Verteilung von Ressourcen und Chancen sowie zu einem nachhaltigen sozialen Wandel geleistet werden.

Die Handreichung beruht auf dem von der GIZ beauftragten

Grundlagenpapier zur Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in öffentlichen Vergabeverfahren bei der Beschaffung von Liefergütern und Dienstleistungen (2024)

von Dr. Jiska Gojowczyk, SÜDWIND-Institut
und Rosa Grabe, FEMNET e.V.

Das Grundlagenpapier basiert auf einer Bestandsaufnahme zu bestehenden politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen und sonstigen Literaturquellen sowie zehn Interviews mit Beschaffungsverantwortlichen und Expert*innen. Es wurde hier in großen Teilen wörtlich übernommen.

Die vergaberechtliche Prüfung des Grundlagenpapiers erfolgte durch die Kanzlei Müller-Wrede Rechtsanwälte.

Oktober 2024

Inhalt

1 Warum ist Geschlechtergerechtigkeit in der Beschaffung so wichtig? 5

1.1 Bedeutung und Definition 5

1.2 Rechtlicher und politischer Kontext 6

1.3 Beispielhafte Maßnahmen, Vorgaben und Orientierungen für eine geschlechtergerechte Beschaffung aus den Bundesländern 7

2 Wie kann Beschaffung geschlechtergerechter gestaltet werden? 8

2.1 Bedarfsermittlung 9

2.2 Markterkundung 12

2.3 Überprüfung der Eignung 13

2.4 Zuschlagskriterien 14

2.4.1 Konzept zum Umgang mit geschlechtsspezifischen Risiken 16

2.4.2 Nachweis der (künftigen) Durchführung von Risikoanalysen unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Risiken mittels anerkannter Gütezeichen 18

2.5 Ausführungsbedingungen 19

3 Fazit 21

Beispiele aus anderen EU-Mitgliedsstaaten 22

Literaturverzeichnis 24

1 Warum ist Geschlechtergerechtigkeit in der Beschaffung so wichtig?

1.1 Bedeutung und Definition

Die Notwendigkeit, öffentliche Beschaffungsprozesse geschlechtergerecht zu gestalten, findet zunehmend mehr Anerkennung in Politik und Recht. In einer Welt, in der die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in vielen Bereichen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens fortbestehen, ist der öffentliche Einkauf ein wichtiges Mittel, um einen positiven Wandel herbeizuführen. Diskriminierung findet weltweit auf verschiedenen Ebenen wirtschaftlichen Handelns statt[1] und insbesondere Frauen sind erheblichen Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen ausgesetzt. Dies gilt besonders in globalen Lieferketten, wie in der Textilindustrie, oder auch in dienstleistungsorientierten Branchen, wie der Reinigungsbranche. Die Diskriminierungserfahrungen reichen von unzureichender Bezahlung und schlechten Arbeitsbedingungen bis hin zu Gesundheitsrisiken und einem erhöhten Gewaltrisiko. Frauen sind zudem besonders von schlechten hygienischen Bedingungen, fehlender Kinderbetreuung und mangelndem Zugang zu Rechtsmitteln betroffen.

Geschlechtergerechte Beschaffung...

... zielt darauf ab, durch bewusste Entscheidungsprozesse bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zur Stärkung der Position von Frauen beizutragen.

... kommt vielen Menschen zugute[2]:

- Nutzer*innen der Produkte und Dienstleistungen, wie etwa den Träger*innen von Berufskleidung,
- Besuchende öffentlicher Einrichtungen,
- Fahrgästen öffentlicher Verkehrsmittel, Angestellten ausführender Unternehmen,
- Beschäftigten in den Lieferketten, etwa Näherinnen*[3] von Berufsbekleidung oder Beschäftigten in Autozuliefer-Betrieben

... ist ein wirksames Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierung, zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Unterstützung einer nachhaltigen sozioökonomischen Entwicklung.

1 Vgl. Gojowczyk, Jiska / Matthias, Jannika: What is a gender transformative OSH approach?, in: SÜDWIND-Discussion paper, 12.2022, [online] https://www.suedwind-institut.de/informieren/themen/lieferketten/textilien-baumwolle/beitrag/what-is-a-gender-transformative-osh-approach (Zugriff 23.09.2024), S. 1-8.

2 Vgl. OECD: Promoting gender equality through public procurement: Challenges and good practices, in: OECD Public Governance Policy Papers, Nr. 09, 06.12.2021, [online] https://dx.doi.org/10.1787/5d8f6f76-en (Zugriff 23.09.2024), S. 14.

3 Das Gendersternchen hinter einem Wort hebt den konstruierten Charakter von Geschlecht hervor. Der Begriff "Frauen*" bezieht sich dabei auf alle Personen, die sich selbst als Frauen verstehen, oder als solche definiert werden. Vgl. FUMA DIGITAL: Geschlechtersensible Sprache, in: FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW, 2023, [online] https://www.gender-nrw.de/geschlechtersensible-sprache/ (Zugriff 23.09.2024).

Bisher existiert keine etablierte Definition zur Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in öffentlicher Beschaffung in Deutschland. Die internationale Organisation der Vereinten Nationen UN Women definiert geschlechtergerechte Beschaffung als die **nachhaltige Auswahl von Dienstleistungen, Gütern oder Bauleistungen, die die Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen berücksichtigt**. Dies basiert auf internationalen Standards und Konventionen und zielt auf die Förderung von geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen und die Wahrung grundlegender Rechte von Frauen in Lieferketten ab [4].

Das **EIGE** definiert geschlechtergerechte öffentliche Beschaffung als eine Praxis, die die Gleichstellung der Geschlechter durch die beschafften Güter, Dienstleistungen oder Arbeiten fördert.

Während die Definitionsansätze von UN Women in erster Linie auf die Strukturen und wirtschaftlichen Aktivitäten der Auftragnehmenden (AN) und ihrer Lieferketten abzielen, umfasst der Vorschlag des European Institute for Gender Equality (EIGE) allgemeiner die Auswirkungen eines Kaufs auf Geschlechtergerechtigkeit.

Dieser Ansatz **fordert Kaufende und Liefernde auf, die Auswirkungen aller vertraglichen Aktivitäten auf die Bedürfnisse, Interessen und Anliegen von Frauen und Männern zu prüfen. Verträge sollen so gestaltet werden, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten verringert werden**[5].

Ein großer Unterschied zum Ansatz von UN Women besteht darin, dass zusätzlich auch der Beschaffungsgegenstand an sich und damit dessen Endnutzer*innen in den Blick genommen werden.

1.2 Rechtlicher und politischer Kontext

Der politische und rechtliche Rahmen für eine geschlechtergerechte öffentliche Beschaffung basiert auf internationalen Abkommen und nationalen Gesetzen, welche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angehen und die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in öffentlichen Vergabeverfahren fördern.

Auf internationaler Ebene sind einschlägige Abkommen wie die UN-Frauenrechtskonvention CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* – Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau), die Kernarbeitsnormen Internationalen Arbeitsorganisation (*International Labour Organization* – ILO) und das ILO-Übereinkommen 190 gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie das Nachhaltigkeitsziel 5 der Agenda 2030 zu nennen.

Der rechtliche Rahmen in Deutschland erlaubt und der politische Rahmen gebietet die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in öffentlichen Vergabeverfahren bei der Beschaffung von Liefergütern und Dienstleistungen durch die öffentliche Hand. So ist nach dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) die Integration von Geschlechtergerechtigkeit als **sozialer Aspekt bei der Vergabe** öffentlicher Aufträge möglich. In Deutschland machen mehrere Bundesländer die **ILO-Kernarbeitsnormen** zu einem zentralen Bestandteil ihrer Vergabevorschriften, wobei die Umsetzung im Hinblick auf Geschlechterdiskriminierung verbesserungswürdig ist. **Tariftreue- und Mindestlohngesetze** auf Länderebene, wie z. B. das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in bestimmten Branchen, fördern ebenfalls die Geschlechtergerechtigkeit, indem sie Diskriminierung bekämpfen und gleichen Lohn für gleiche Arbeit gewährleisten.

4 Vgl. UN Women: Gender-Responsive Procurement, in: Guidance Note, Principle 5, 2020, [online] https://www.weps.org/resource/gender-responsive-procurement (Zugriff 23.09.2024), S. 2.

5 Vgl. European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender-responsive public procurement in the EU, 2022, [online] https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-sensitive_public_procurement_in_the_eu.pdf (Zugriff 23.09.2024), S. 8.

Für viele Dienstleistungen wie Reinigung, Transport, oder Wachschutz können Tariftreueregelungen der öffentlichen Hand zu geschlechtergerechterer Bezahlung in Deutschland beitragen und Diskriminierung etwa aufgrund von Teilzeit für Care-Arbeit reduzieren.

Für die Überprüfung von Tariftreue gibt es etabliertere Instrumente und Verfahren. Manche Kommunen überprüfen bei Dienstleistungen etwa auch die Pausenzeitenerfassungen.

1.3 Beispielhafte Maßnahmen, Vorgaben und Orientierungen für eine geschlechtergerechte Beschaffung aus den Bundesländern

#Berlin

Landesauftraggebende sind verpflichtet, auf Grundlage der Frauenförderverordnung[6] bei Ausschreibungen von Liefer- und Dienstleistungsaufträgen, die voraussichtlich über einem Auftragswert von 25.000 € (200.000 € bei Bauleistungen) liegen, Maßnahmen der Frauenförderung und/oder der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen einzufordern[7]. Ein entsprechendes Formblatt ist von den Bietenden zwingend auszufüllen und im Vergabeverfahren einzureichen. Mit diesem Formblatt erklären die Bietenden, dass sie sich im Rahmen der Auftragsausführung verpflichten, von den insgesamt 21 Maßnahmen eine bis drei Maßnahmen (abhängig von der Beschäftigtenzahl) durchzuführen (Teil 4 zu Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

#Hessen

Im Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung von Reinigungsleistungen des Hessischen Ministeriums der Finanzen und des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport werden als Beispiele für einzufordernde soziale Kriterien u. a. Berücksichtigung der Chancengleichheit bei Aus- und Fortbildung sowie im beruflichen Aufstieg, besondere Förderung von Frauen oder besondere Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt. Dies kann das bietende Unternehmen (neben anderen Kriterien) in einer Selbstauskunft darstellen. Außerdem gibt es Fragebögen zur Stundenverrechnungssatzkalkulation getrennt nach Vollzeit- und geringfügig Beschäftigten und ein Prüfprotokoll Stundenverrechnungssatz[8].

#Bayern

Mit Hinweis auf die bestehenden Vorgaben zur gleichen Bezahlung von Frauen und Männern („Equal Pay“) gemäß Entgelttransparenzgesetz, Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (und Arbeitnehmerentsendegesetz) hat die Bayerische Staatsregierung im Jahr 2019 den öffentlichen Auftraggebenden (AG) auf Landes- und Kommunalebene die standardmäßige Aufnahme einer Verpflichtungsklausel zur Umsetzung der Equal-Pay-Vorgaben in die Vergabeunterlagen empfohlen.

Wichtige Instrumente wurden in München entwickelt, darunter die Handlungs- und Planungsempfehlungen bezüglich Musterformulierungen zur geschlechtergerechten Vergabe. Von der Vergabestelle 1 wurde ein umfangreicher Katalog an Musterformulierungen für geschlechterbezogene gleichstellungsorientierte Vorgaben als Eignungs-,

6 Siehe: Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin; Frauenförderverordnung - https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/frauenfoerderverordnung/ (Zugriff 07.10.2024).

7 Siehe: Kompass Nachhaltigkeit; Kommunaler Kompass Berlin in „Leitbild nachhaltige Behörde“ - https://www.kompass-nachhaltigkeit.de/kommunaler-kompass/berlin/rahmenbedingungen-nutzen#4103949 (Zugriff 09.10.2024).

8 Vgl. Hessisches Ministerium der Finanzen: Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung von Reinigungsleistungen, 02.09.2016, [online] https://www.nachhaltige-beschaffung.info/DE/DokumentAnzeigen/dokument-anzeigen.html?view=knbdownload&view=knbdownload&idDocument=1229 (Zugriff 23.09.2024), S. 18 und S. 40-48.

bzw. Zuschlagskriterien, Mindestanforderungen und Ausführungsbedingungen erarbeitet. Spezifische Klauseln sehen Sanktionsmöglichkeiten vor – so etwa Abmahnung oder Kündigung bei Verstoß gegen Ausführungsbedingungen.

#Brandenburg

Bereits seit 1996 definiert § 4 der Frauenförderverordnung[9] bevorzugte Bietende als diejenigen, die sich der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben angenommen haben und im Verhältnis zu den übrigen Bietenden im Zeitpunkt der Angebotsabgabe einen höheren Frauenanteil an den Beschäftigten aufweisen und Frauen in höherem Maße in qualifizierten Positionen beschäftigen.

#Saarland

Die Verordnungen über zwingende Arbeitsbedingungen für Wach- und Sicherheitsgewerbe oder die Ausführung öffentlicher Aufträge im Gebäudereinigungshandwerk formulieren explizit ein Diskriminierungsverbot für Teilzeitkräfte.

2 Wie kann Beschaffung geschlechtergerechter gestaltet werden?

Aufbauend auf der Definition von EIGE[10] basieren die weiteren Ausführungen auf einem Verständnis, wonach Geschlechtergerechtigkeit in öffentlicher Beschaffung berücksichtigt werden kann und soll, insbesondere bei

1. Bedarfsermittlung und Markterkundung sowie
2. Ausgestaltung des Vergabeverfahrens und Auftragsausführung.

Um die Ziele in die Praxis umzusetzen, ist es notwendig, Geschlechtergerechtigkeitsaspekte bereits bei der Ermittlung des Beschaffungsbedarfs zu berücksichtigen. Auch im Rahmen einer Markterkundung können Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit adressiert werden. Bei der Durchführung des eigentlichen Vergabeverfahrens können (soziale) Anforderungen an die Geschlechtergerechtigkeit wiederum auf verschiedenen Ebenen einfließen (in Gestalt von Eignungskriterien, Zuschlagskriterien bzw. Auftragsausführungsbedingungen, siehe unten). Strategisch können zunächst Dienstleistungen und Sachgüter priorisiert werden, bei denen es bekanntermaßen zu Geschlechterungerechtigkeiten kommt (z. B. Reinigungsdienstleistungen, Textilien).

9 Siehe: Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz; Verordnung über die bevorzugte Berücksichtigung von Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zur Förderung von Frauen im Erwerbsleben - https://bravors.brandenburg.de/de/verordnungen-211802 (Zugriff 07.10.2024).

10 Vgl. European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender mainstreaming glossary, 2024, [online] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/glossary#Affirmative_action (Zugriff 23.09.2024).

Praxistipp

Das sinnvollste Vorgehen bei der Berücksichtigung von Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in Beschaffungsvorgängen ergibt sich im Einzelfall abhängig von

- Risiken von Geschlechterdiskriminierung in Bezug auf den beschafften Gegenstand oder seine Lieferkette,
- Risiken von Geschlechterdiskriminierung hinsichtlich des Verfahrens (beispielsweise, wenn alle Entscheidungsträger und das gesamte Planungsteam bei einer Ausschreibung männlich sind),
- identifizierten und bestehenden Ressourcen und Möglichkeiten (am Markt und/oder der Vergabestelle).

2.1 Bedarfsermittlung

Bereits bei der Bedarfsermittlung ist es sinnvoll zu prüfen, ob es beispielsweise beim Design des Produktes oder beim Zugang zu der Dienstleistung, geschlechtsspezifische Aspekte gibt, bei denen sich die Bedürfnisse und Anforderungen verschiedener Personengruppen unterscheiden. Gemäß Einschätzungen aus der Praxis ist dies ein guter erster Schritt und ein einfacher Hebel.

Die Prüfung kann u. a. durch die Einbeziehung von Gleichstellungsbeauftragten geschehen. Empfohlen wird auch die Konsultation der Interessenträger*innen. Befragt werden könnten

- alle Nutzer*innen der zu beschaffenden Produkte oder Dienstleistungen,
- beauftragte Personen, welche eine Dienstleistung ausführen, oder
- Menschen, die eine Dienstleistung in Anspruch nehmen.

Folgende Fragestellungen können bei der Bedarfsermittlung unterstützen:

- Bedarf es eines Projektteams, das divers besetzt ist?
- Hätten Entscheidungen von einem divers aufgestellten Führungsteam eine positive Auswirkung auf den Auftragsgegenstand?
- Sollten die Bedürfnisse weiblicher/männlicher/diverser Personen ermittelt werden? Werden diese Personengruppen selbst befragt, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse berücksichtigt werden?
- Decken die Produkte oder die Dienstleistungen die Interessen und Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen innerhalb der Nutzer*innen gleichwertig ab?
  - Beispiel öffentliche Transportmittel: Ist der Zugang für alle Personen sicher?
  - Beispiel Design von Produkten sowie Zugänglichkeit zu Dienstleistungen
- Sollten bei der Auftragsausführung bestimmte geschlechtsspezifische Daten erhoben werden, um auswerten zu können, ob die Zielgruppe gleichermaßen Zugang zur Dienstleistung hat?

Sensibilisierung für das Thema

„Gender matters. Men and women experience the world differently. Gender colors the way we experience the world. But we can change that."

Chimamanda Ngozi Adichie,
nigerianische Schriftstellerin

Der Wissensstand, warum und wie Geschlechtergerechtigkeit in öffentlichen Vergabeverfahren berücksichtigt werden kann und sollte, wird bisher als gering eingeschätzt.

Um der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht entgegenzuwirken, bedarf es der Sensibilisierung von Beschaffenden oder Kolleg*innen mithilfe von Informationen zu Notwendigkeit, Machbarkeit und konkreter Ausgestaltung bei Beschaffungsvorhaben. Veränderungen sind leichter umzusetzen, wenn die Unterstützung für eine geschlechtergerechte Beschaffung auch innerhalb der Beschaffungsstellen und Verwaltungen hoch ist.

„Gleichstellung ist ein Menschenrecht. Das klarzustellen und Bewusstsein hierfür zu schaffen, bleibt eine fortwährende Aufgabe."

Svenja Schulze,
Bundesministerin für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Geschlechtergerechtigkeit ist ein grundlegendes Menschenrecht, und von allen Unternehmen wird erwartet, dass sie die Menschenrechte einhalten. Geschlechtergerechtigkeit in der Vergabe sollte ebenso selbstverständlich berücksichtigt werden. Sie kann einen Beitrag für eine gerechtere Gesellschaft leisten, in der alle Menschen gleichberechtigt teilhaben und niemand benachteiligt ist. Durch die Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Nutzer*innen können Ungleichheiten überwunden werden. Ziel ist es, gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder Geschlechteridentität zu wirken. Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt bedeutet, Allen gleichermaßen die Chance zu bieten, einer angemessenen Arbeit in Freiheit, Gleichheit, Sicherheit und unter menschenwürdigen Bedingungen nachzugehen. Im Fokus dabei stehen Frauen und Mädchen, da sie die größte benachteiligte Gruppe darstellen.

Gute Argumente für die gendergerechte Beschaffung[11]

- Geschlechtergerechtigkeit beschleunigt eine Nachhaltige Entwicklung und unterstützt bei der Erreichung der folgenden globalen Nachhaltigkeitsziele (*Sustainable Development Goals* – SDG): SDG 5 – Geschlechtergerechtigkeit, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und SDG 10 – Verringerung von Ungleichheit.
- Das Verbot von Diskriminierung in der Arbeitswelt aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit ist eines der fundamentalen Prinzipien der ILO. Über die Gleichheit des Entgeltes (ILO 100) hinaus, strebt das Übereinkommen/ ILO 111 an, Diskriminierungen am Arbeitsplatz abzuschaffen.
- Die Arbeitswelt ist zu Frauen und Männern nicht gleichermaßen fair. Frauen sind bei den Arbeitsmarktchancen, bei der Bezahlung und auch bei der Art ihrer Tätigkeiten benachteiligt.
- Die Stärkung der Rolle der Frau und die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit schaffen sozialen und wirtschaftlichen Wert im Markt, am Arbeitsplatz und in der Gemeinschaft – und sind aufgrund dessen auch für Unternehmen von Vorteil.
- Rund 80% der Menschen, die unsere Kleidung fertigen, sind Frauen.
- Jede dritte Textilarbeiterin*[12] in Kambodscha berichtet über sexuelle Belästigung.
- Weltweit sind 649 Millionen Frauen von unzureichendem Mutterschutz betroffen.
- Die meisten Frauen weltweit sind aufgrund ihres Status als Elternteil der Diskriminierung am Arbeitsplatz schutzlos ausgeliefert.
- Auch schwangere Arbeitnehmerinnen sind häufig mehreren Arten von diskriminierender Behandlung ausgesetzt.
- und weitere...

Beispiele aus der Praxis – Ergebnisse der Interviews[13]

- Ein Beispiel ist die Integration geschlechtsspezifischer Anforderungen bei Sicherheitstrainings für Mitarbeitende, um die Bedürfnisse von Frauen besser abzudecken. Dies führt zu einer inklusiveren Gestaltung und zur Einstellung von Trainerinnen*.
- Bei der Beschaffung von Fahrzeugen gibt es aufgrund der durchschnittlich geringeren Körpergröße von Frauen unterschiedliche Bedürfnisse. Durch eine Anpassung der Leistungsbeschreibung kann dies berücksichtigt werden, was die tägliche Arbeit erleichtert, und die Sicherheit erhöht.
- Auch bei der Auswahl von Arbeitskleidung und Bürostühlen können die unterschiedlichen Bedürfnisse durch Gespräche mit den Nutzer*innen und die Einbeziehung von Frauen in die Entscheidungsprozesse berücksichtigt werden.
- Innovative Ansätze, wie die Konsultation einer Gleichstellungsbeauftragten beim Bau von Uni-Sex-Toiletten oder die Einholung externer Expertise bei gendergerechter Gestaltung von Schulumgebungen zeigen, wie Gender Mainstreaming in der Beschaffung durch die Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven umgesetzt werden kann.
- Die Entwicklung eines Modells zur Bewertung von Genderrisiken in Abstimmung mit Stakeholdern unterstreicht zudem die Bedeutung einer gezielten Risikobewertung im Beschaffungsprozess.

---

11 Vgl. International Labour Organization: Instrumente zur Gleichstellung, 20.02.2020, [online] https://www.ilo.org/de/resource/article/instrumente-zur-gleichstellung (Zugriff 23.09.2024); vgl. Grüner Knopf: Girls just wanna have fundamental rights, o. D., [online] https://gruener-knopf.de/magazin/01 (Zugriff 23.09.2024); vgl. United Nations Global Compact: Geschlechterspezifische Aspekte in der nachhaltigen Beschaffung - Gendergerechtigkeit am Arbeitsplatz, in: Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement, o. D., [online] https://sustainableprocurement.unglobalcompact.org/de/gendergerechtigkeit-in-der-arbeitswelt (Zugriff 23.09.2024).

12 Siehe Hinweis zur Nutzung des Gendersternchens in Fußnote 3.

13 Im Rahmen der Erstellung des Grundlagenpapiers für diese Handreichung wurden zehn Interviews mit Beschaffungsverantwortlichen und Expert*innen geführt.

2.2 Markterkundung

Mit Hilfe der Markterkundung kann auch abgefragt werden, ob potenziell bietende Unternehmen bzgl. der zu beschaffenden Produkte oder Dienstleistungen die angedachten Anforderungen an Geschlechtergerechtigkeit voraussichtlich abdecken können. Selbst wenn aktuell noch nicht viele Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt werden, kann eine Abfrage ein gutes Instrument zur Sensibilisierung des Marktes sein.

Folgende Fragestellungen können bei der Markterkundung unterstützen:

Für Liefergüter

- Wie wird die aktuelle Marktsituation hinsichtlich der Umsetzung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit eingeschätzt (ggf. ergänzt um Aufzählung für den Auftrag relevanter Anforderungen)?
- Gibt es Produkte, für welche die Einhaltung der ILO-Normen 100 (Gleichheit des Entgelts), 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) und 183 (Recht auf Mutterschaftsurlaub) eingehalten werden können?
- Gibt es Produkte, für welche die Kriterien gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts[14], zum Verbot von Belästigung und Missbrauch[15] und zur Chancengleichheit[16] nachgewiesen werden können?
- Gibt es Unternehmen, welche das gewünschte Produkt anbieten und eine Strategie für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Managementsystemen und in der Lieferkette entwickelt und verankert haben?
- Führt dieses Unternehmen regelmäßige Risikoanalysen (siehe Infobox auf Seite 15f) in Bezug auf menschenrechtliche Sorgfaltspflichten (anlassbezogen oder mindestens einmal jährlich) durch, um Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferbetrieben zu ermitteln sowie die Priorisierung von ermittelten Risiken (nach dem Einflussvermögen und der Schwere) vorzunehmen?
- Werden dabei geschlechtsspezifische Risiken gesondert geprüft?

Für Dienstleistungen

- Erfolgt eine Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen (und bei Liefernden) mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente?
- Wird bei der Zusammenstellung der Teams auf Diversität geachtet?
- Ist eine gleichstellungsbeauftragte Person im Unternehmen benannt?
- Gibt es ein Angebot flexibler und den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit?
- Gibt es die Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit auch in Führungspositionen?
- Gibt es die Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung?
- Gibt es die Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen?

---

14 "Die Gleichstellung von Frau und Mann ist erreicht, wenn sie unabhängig von ihrem Geschlecht Zugang zu gleichen Löhnen, Ressourcen und Möglichkeiten bekommen. Dieses Kriterium geht über eine allgemeine Antidiskriminierungsbestimmung und/oder die Einhaltung der Gesetze hinaus. Es bezieht sich ausdrücklich auf das Vorhandensein von Richtlinien und/oder Prozessen zur Vermeidung von Diskriminierung in Bezug auf Einstellung, Kündigung, Zugang zu Weiterbildung, Beförderung, Ruhestand, Vertretung in Arbeitnehmerverbänden, Vertretung im oberen Management" Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), 2021, S. 83f.

15 Alle Formen von körperlicher oder verbaler Misshandlung, Einschüchterung, sexueller Belästigung und missbräuchlicher Bestrafung oder Disziplinierung sind verboten. Vgl. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ): Siegelklarheit Bewertungskriterien – Produktgruppe TEXTILIEN, 2021, [online] https://www.siegelklarheit.de/static/media/Siegelklarheit%20Bewertungskriterien_Textilien.pdf (Zugriff 23.09.2024), S. 91.

16 "Maßnahmen zur Schaffung gleicher wirtschaftlicher Chancen für Frauen und Männer, z. B. "Quoten für Frauen in Führungspositionen, Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles oder Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf " Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), 2021, S.99.

2.3 Überprüfung der Eignung

Ein Unternehmen ist geeignet, wenn es die durch öffentliche AG im Einzelnen zur ordnungsgemäßen Ausführung des Auftrags festgelegten Eignungskriterien erfüllt. Gemäß § 122 Abs. 4 S. 1 im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) müssen die Eignungskriterien mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung (Auftragsbezug) und zu diesem in einem angemessenen Verhältnis stehen (Verhältnismäßigkeit).

Im Rahmen der technischen und beruflichen Leistungsfähigkeit können öffentliche AG Anforderungen stellen, die sicherstellen, dass bietende Unternehmen über die erforderlichen personellen und technischen Mittel sowie ausreichende Erfahrungen verfügen, um den Auftrag in angemessener Qualität ausführen zu können. Die möglichen Anforderungen sind in § 46 Abs. 3 der Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge (VgV) abschließend gelistet.

U. a. können gemäß § 46 Abs. 3 Nr. 1 VgV „geeignete Referenzen über früher ausgeführte Liefer- und Dienstleistungsaufträge in Form einer Liste der in den letzten höchstens drei Jahren erbrachten wesentlichen Liefer- oder Dienstleistungen mit Angabe des Werts, des Liefer- beziehungsweise Erbringungszeitpunkts sowie des öffentlichen oder privaten Empfängers“ gefordert werden (im Ausnahmefall können auch Referenzen der letzten fünf Jahre gefordert werden). Werden weitergehende (inhaltliche) Mindestanforderungen an die (Unternehmens-)Referenzen gestellt, so müssen diese wiederum mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehen.

Beispiele für Dienstleistungen, bei denen bestimmte Referenzen/Erfahrungen im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit abgefragt werden könnten

Dienstleistung	Referenzen/Erfahrungen
Durchführung einer Veranstaltung mit Diversity-Bezug	Erfahrung in der Durchführung von Veranstaltungen mit Diversity-Bezug
Erstellung einer Werbekampagne ohne die Verwendung von Geschlechterstereotypen	Erfahrung in der Erstellung einer Werbekampagne ohne die Verwendung von Geschlechterstereotypen
Gendergerechte Planung eines Parkhauses	Erfahrung in der gendergerechten Planung eines Parkhauses
Konzepterstellung für eine Reinigungsdienstleistung, bei der die Sicherheit des (weiblichen) Personals bei Nachtarbeit gewährleistet ist, als Bestandteil eines Auftrags über Reinigungsdienstleistungen	Referenz betreffend der Konzepterstellung zur Gewährleistung der Sicherheit des (weiblichen) Personals bei Nachtarbeit im Zusammenhang mit der Erbringung von Reinigungsdienstleistungen

Zum anderen besteht gemäß § 46 Abs. 3 Nr. 6 VgV die Möglichkeit, bereits im Rahmen der Eignung Studien- und Ausbildungsnachweise der Inhabenden sowie der Führungskräfte des Unternehmens abzufragen (sofern diese Nachweise nicht als Zuschlagskriterium bewertet werden). Dabei geht es speziell um die Personen, die im Auftragsfall für den konkreten Auftrag verantwortlich sein werden. Dies umfasst auch Bescheinigungen über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

Beispiele für Dienstleistungen, bei denen bestimmte Aus- und Fortbildungen abgefragt werden könnten

Dienstleistung	Aus- oder Fortbildung
Kinder und Jugendbetreuung; Ganztagsbetreuung oder Ferienbetreuung	Fortbildung zur geschlechtersensiblen Pädagogik
Sicherheitsdienste	Fortbildung zu geschlechtsspezifischer Gewalt und/ oder Mehrfachdiskriminierung/racial profiling
Erstellung einer Werbekampagne	Fortbildung gegen geschlechtsspezifische Stereotypen
Reinigungsdienstleistungen (in Gebäuden, die nachts gereinigt werden müssen und weit abgelegen liegen)	Fortbildung zur Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt für das Management

2.4 Zuschlagskriterien

Zuschlagskriterien sind wertende Kriterien, mit denen das wirtschaftlich günstigste Angebot ermittelt wird. Neben dem Preis oder den Kosten können auch qualitative, umweltbezogene oder soziale Aspekte gemäß § 127 Abs. 1 S. 4 GWB berücksichtigt werden. Die Aufzählung von möglichen Kriterien in den Vergabeordnungen ist nicht abschließend.

Zuschlagskriterien können ein geeignetes Instrument darstellen, um Forderungen zu neuen **strategischen Zielen wie Geschlechtergerechtigkeit** zu stellen. Insbesondere dann, wenn es sich um „neue" Anforderungen handelt, die den Markt noch nicht durchdrungen haben und bei denen Unternehmen mit der Umsetzung erst am Anfang stehen. Da Zuschlagskriterien zu Themen der Geschlechtergerechtigkeit vielfältig gestaltbar sind und daher Gestaltungsempfehlungen nur bedingt möglich sind, beschränkt sich die folgende Darstellung auf **Beispiele aus Risikobranchen, wie hier am Beispiel der Textilindustrie**.

Dazu gibt es zwei mögliche Ansätze:

1. Konzept zum Umgang mit geschlechtsspezifischen Risiken
2. Nachweis der (künftigen) Durchführung von Risikoanalysen mit Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Risiken mittels anerkannter Gütezeichen

Da es in den anerkannten Gütezeichen und Siegeln nur vereinzelt Kriterien zur Geschlechtergerechtigkeit gibt, wird zunächst der **Fokus auf eine geschlechtsspezifische Risikoanalyse** empfohlen. Zu Beginn könnte sich die Risikoanalyse z. B. auf die Stufe der Herstellungsphase der Textilien (insbesondere der Konfektionierung) beziehen und in folgenden Ausschreibungen auf weitere Produktionsstufen ausdehnen, wie z. B. auf die Baumwollgewinnung. Es sollte regelmäßig überprüft werden, ob weitere Bewertungskriterien gefordert werden können.

Geschlechtsspezifische Risikoanalyse

Risikoanalyse bedeutet, sich über mögliche Arbeitsrechtsverletzungen bei der Herstellung des jeweils im konkreten Auftrag zu beschaffenden Produkts zu informieren UND geeignete Maßnahmen zur Reduzierung oder gar zur Verhinderung der Risiken und Auswirkungen festzulegen. Betrachtet werden die ILO-Kernarbeitsnormen und die von der OECD identifizierten Sektor-Risiken. Die Risikoanalyse bezieht sich konkret auf das Land, in dem sich die Produktionsstätte befindet und auf die Herstellungsbedingungen. Relevante externe Fachexpertise (durch Betroffene, sowie NGOs und Gewerkschaften vor Ort) wird bei der Ermittlung und Bewertung potenzieller Risiken und tatsächlicher Auswirkungen berücksichtigt. Die Risikoanalyse stellt die unmittelbaren Effekte festgelegter Maßnahmen dar. Beschwerdestellen sind so vernetzt, dass Arbeitende ihre Anliegen bis zum deutschen Unternehmen vorbringen können. Das Unternehmen überprüft und aktualisiert die Risikoanalyse und -priorisierung regelmäßig (mindestens jährlich) sowie anlassbezogen.[17]

Praktische Maßnahmen[18]

1. Identifizierung der Geschäftstätigkeiten des Unternehmens, der Geschäftsbeziehungen und der Lieferkette. **UND**
2. Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Strategien und Managementsystemen verankern (Strategien ausarbeiten, einführen und verbreiten, die Pläne zur Umsetzung von Due Diligence enthalten, welche für die eigenen Geschäftstätigkeiten, die Lieferkette und andere Geschäftsbeziehungen relevant sind. Verankerung dieser in die Unternehmensstrategie und in die Geschäftsbeziehungen). **UND**
3. Identifizierung von Risiken der Branche, der geografischen Lage und der produkt- und unternehmensspezifischen Risikofaktoren, einschließlich bekannter Risiken, denen das Unternehmen bereits begegnet ist oder wahrscheinlich begegnen wird. **UND**
4. Bewertungen der priorisierten Geschäftstätigkeiten, von Liefernden und anderen Geschäftsbeziehungen, beginnend mit schwerwiegendsten Risikobereichen, um spezifische tatsächliche und potenzielle negative Effekte zu bestimmen und zu bewerten. **UND**
5. Verwicklung des Unternehmens in die festgestellten tatsächlichen oder potenziellen negativen Effekte bewerten, um angemessene Reaktionen abzuleiten. Eine geschlechtsspezifische Risikoanalyse beleuchtet alle Aspekte unter dem Licht der Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Dies bezieht sich insbesondere auf das direkte Arbeitsumfeld, sollte aber auch Aspekte beinhalten, die z. B. gesellschaftlich verankert sind (wie patriarchale Strukturen). Abgeprüft werden sollte in jeden Fall das Risiko von geschlechtsspezifischer Gewalt und der Zugang zu Beschwerdemechanismen, etwa durch unabhängige, weibliche Ansprechpersonen.

Eine geschlechtsspezifische Risikoanalyse kann außerdem Aspekte wie systematische Diskriminierung (bei der Einstellung, bei Aufstiegschancen, Zugang zu permanenten Verträgen, Zugang zu Mutterschutz und Kinderbetreuung) und eine Analyse der Repräsentanz (Anzahl der weiblichen Mitglieder in Gewerkschaften oder Arbeitnehmer*innenvertretungen) beinhalten. Als Grundlage können Gender-disaggregierte Daten u. a. zu Löhnen/Lohnstufen, Überstunden, Sozialabgaben, Unfällen, Mutter/Elternschutz (und Rückkehr zum Arbeitsplatz danach) dienen.

17 Vgl. OECD: OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, 2018, [online] https://mneguidelines.oecd.org/OECD-leitfaden-fur-die-erfullung-der-sorgfaltspflicht-fur-verantwortungsvolles-unternehmerisches-handeln.pdf (Zugriff 23.09.2024).

18 Vgl. OECD, 2018, S. 25-32.

2.4.1 Konzept zum Umgang mit geschlechtsspezifischen Risiken

Die Anforderung an ein Konzept zum Umgang mit geschlechtsspezifischen Risiken kann u. a. eine schriftliche **Darstellung der Prozesse zur Risikoermittlung** (bezogen auf die konkrete Auftragsausführung) beinhalten. Hierzu folgende Beispiele:

- Ob und wie regelmäßig werden geschlechtsspezifische Risikoanalysen während der Auftragsausführung durchgeführt?
- Welche Aspekte werden im Rahmen der geschlechtsspezifischen Risikoanalysen während der Auftragsausführung von Ihnen geprüft und bewertet?
- Wo sehen Sie in Bezug auf die Auftragsausführung innerhalb Ihrer Lieferkette besondere Gefahren für Frauen bzw. für die Geschlechtergerechtigkeit (z. B. in Bezug auf gesundheitliche/psychische Risiken oder geschlechtsspezifische Gewalt)?
- Wird berücksichtigt, dass Personen im Rahmen der Auftragsausführung Mehrfachdiskriminierung erfahren können (Intersektionalität: Geschlecht, Alter, Kaste, soziale Klasse, Ethnizität, Religion, Sprache, Alphabetisierung, Zugang zu ökonomischen Ressourcen, Familienstand, sexuelle Orientierung, Gender Identität, Behinderung, Minoritäten etc.)?
- Wie werden Sie während der Auftragsausführung die von den Risiken betroffenen Personen und weitere Beteiligte, welche über die Risiken Auskunft geben könnten, konsultieren? Beziehen Sie bei der Konsultation auch (frauengeführte) Gewerkschaften vor Ort mit ein?

Das Konzept muss nicht auf die Risikoermittlung beschränkt werden, sondern kann darüber hinaus auch eine schriftliche **Darstellung von geeigneten Maßnahmen zur Minimierung von geschlechtsspezifischen Risiken** verlangen, die folgende Punkte aufgreift:

- Ob und welche Maßnahmen werden während der Auftragsausführung ergriffen, um die potenziellen und tatsächlichen geschlechtsspezifischen Risiken zu minimieren?
- Ob und wie erfolgt die Berichterstattung zum Stand der Umsetzung von Gendergerechtigkeit während der Auftragsausführung?
- Ob und welche spezifischen Beschwerdetools in Bezug auf geschlechtsspezifische Gefahren sind während der Auftragsausführung implementiert?

Beispiel für die Bewertung eines Konzepts zum Umgang mit geschlechtsspezifischen Risiken

Mit dem Angebot ist ein – von den Bietenden selbstständig zu erstellendes – Konzept zum Umgang mit geschlechtsspezifischen Risiken einzureichen. Das Konzept zum Umgang mit geschlechtsspezifischen Risiken soll einen Auftrags-/Projektbezug sowie folgende Inhalte/Themen aufweisen:

Ermittlung von geschlechtsspezifischen Risiken im Rahmen der Auftragsausführung, insbesondere in Bezug auf:

- Umfang der geschlechtsspezifischen Risikoanalysen (Regelmäßigkeit und Inhalte);
- Gefahren für Frauen/die Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette (z. B. in Bezug auf gesundheitliche/psychische Risiken oder geschlechtsspezifische Gewalt);
- Potenzielle Mehrfachdiskriminierung (Intersektionalität: Geschlecht, Alter, Kaste, soziale Klasse, Ethnizität, Religion, Sprache, Alphabetisierung, Zugang zu ökonomischen Ressourcen, Familienstand, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Minoritäten etc.);
- Konsultation von Betroffenen und weiteren Akteur*innen.

Orientiert werden kann sich an den **Gender Data and Impact Tools** oder den **Gender Data Indicators** (mindestens bis Level 2) oder vergleichbaren Indikatoren-Modellen.

Geeignete Maßnahmen zur Minimierung von geschlechtsspezifischen Risiken im Rahmen der Auftragsausführung, insbesondere in Bezug auf:

- Maßnahmenkatalog;
- Monitoring/Kontrolle, z. B. Berichterstattung, Beschwerdetools.

Die Wertung der Konzeptqualität erfolgt im Wege der Punktvergabe von 0 Punkten (ungenügend) bis 5 Punkten (sehr gut) multipliziert mit der angegebenen Gewichtungszahl (g).

Die erreichbare Maximalpunktzahl beträgt in diesem Kriterium 5 x g Punkte. Hierbei wird folgender Bewertungsmaßstab zugrunde gelegt:

Punkte	Bewertungsmaßstab
5 Punkte	klar strukturierte, logisch aufgebaute und sehr gut nachvollziehbare Vorgehensweise ohne Mängel, keine Themen bleiben offen; sehr gute fachliche Qualität und Schlüssigkeit des Konzepts, den Herausforderungen des Auftrags/Projektes wird umfassend Rechnung getragen; sehr hohe(s) Problembewusstsein und Eigeninitiative erkennbar.
4 Punkte	klar strukturierte, logisch aufgebaute und nachvollziehbare Vorgehensweise mit wenigen kleineren Mängeln, einige offene Themen, gute fachliche Qualität und Schlüssigkeit des Konzepts; den Herausforderungen des Auftrags/Projektes wird überwiegend Rechnung getragen; hohe(s) Problembewusstsein und Eigeninitiative erkennbar.
3 Punkte	brauchbar strukturierte Vorgehensweise mit mehreren kleineren Mängeln/einem großen Mangel, mehrere offene Themen, zufriedenstellende fachliche Qualität und Schlüssigkeit des Konzepts, den Herausforderungen des Auftrags/Projektes wird weitgehend Rechnung getragen; zufriedenstellende(s) Problembewusstsein und Eigeninitiative erkennbar.
2 Punkte	brauchbar strukturierte Vorgehensweise mit größeren Mängeln, viele offene Themen, ausreichende fachliche Qualität und Schlüssigkeit des Konzepts¸ den Herausforderungen des Auftrags/Projektes wird teilweise Rechnung getragen; ausreichende(s) Problembewusstsein und Eigeninitiative erkennbar.
1 Punkt	einigermaßen strukturierte Vorgehensweise mit vielen größeren und kleineren Mängeln, viele offene Themen, mangelhafte fachliche Qualität und Schlüssigkeit des Konzepts¸ den Herausforderungen des Auftrags/Projektes wird kaum Rechnung getragen; mangelhafte(s) Problembewusstsein und Eigeninitiative erkennbar.
0 Punkte	unstrukturierte Vorgehensweise mit schwerwiegenden Mängeln, auf die Themen wurde nicht eingegangen, ungenügende fachliche Qualität und Schlüssigkeit des Konzepts; den Herausforderungen des Auftrags/Projektes wird keine Rechnung getragen; kein Problembewusstsein und keine Eigeninitiative erkennbar.

Erfüllen die Aussagen in dem Konzept die Anforderungen unterschiedlicher Punktzahlen des Bewertungsmaßstabes, wird unter Beibehaltung des Beurteilungsspielraums der AG eine durchschnittliche Bewertung vorgenommen.

Praxistipp

Konzeptausführungen sollten immer zum Vertragsbestandteil erklärt werden, damit sie verbindlich sind (ansonsten besteht das Risiko von „leeren Versprechungen").

2.4.2 Nachweis der (künftigen) Durchführung von Risikoanalysen unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Risiken mittels anerkannter Gütezeichen

Öffentliche AG können als Nachweis dafür, dass bzw. inwieweit die angebotene Liefer- oder Dienstleistung den geforderten Zuschlagskriterien entspricht, auch ein bestimmtes Gütezeichen verlangen (§ 58 Abs. 4 iVm. § 34 VgV). Es ist grundsätzlich möglich, von den bietenden Unternehmen den Nachweis über die regelmäßige Durchführung von Risikoanalysen mit besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Risiken mittels anerkannter Gütezeichen (oder weiterer Siegel) zu verlangen. Insbesondere für den Textilbereich gibt es eine Reihe anerkannter Gütezeichen, die Teile der Lieferkette abdecken.

Beispiel für die Ausgestaltung eines Kriterienkatalogs zu Risikoanalysen mit besonderer Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Risiken

Durchführung regelmäßiger geschlechtsspezifischer oder allgemeiner Risikoanalysen während der Leistungserbringung[19]	Möglichkeiten der Nachweisführung	Bewertung
Werden Sie regelmäßige Risikoanalysen mit besonderer Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Risiken durchführen, um Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln sowie die Priorisierung von ermittelten Risiken (nach dem Einflussvermögen und der Schwere) vorzunehmen?	• Brand Performance Check der Fair Wear Foundation, (Stand 2021): Kriterium 2.9[20] wurde mit der Höchstpunktzahl bewertet • oder gleichwertig	JA: 10 Punkte NEIN: 0 Punkte
Werden Sie regelmäßige (mindestens jährliche) Risikoanalysen durchführen, um Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zuliefernden zu ermitteln sowie die Priorisierung von ermittelten Risiken (nach dem Einflussvermögen und der Schwere) vorzunehmen?	Anerkannte Gütezeichen: • Grüner Knopf 2.0 • Fairtrade Textile Production • OEKO-TEX Responsible Business Weitere Nachweise, z. B.: • Brand Performance Check der Fair Wear Foundation, (Stand 2021): Kriterien 2.1[21], 2.3[22], 2.7[23] wurden mit der Höchstpunktzahl bewertet • oder gleichwertig	JA: 5 Punkte NEIN: 0 Punkte

19 Bezugnehmend auf unternehmerische Sorgfaltspflicht auf der Stufe der Herstellung des im konkreten Auftrag zu beschaffenden Produkts. Diese Information sollte das herstellende Unternehmen des Produktes bereitstellen.

20 "Member company includes a gender analysis throughout their continuous monitoring of human rights risks, to foster a better understanding of gendered implications" Fair Wear Foundation, 2021, S.42.

21 "Member company's sourcing strategy is focused on increasing influence to meaningfully and effectively improve working conditions" Fair Wear Foundation, 2021, S. 24.

22 "Member company conducts a risk scoping exercise as part of its sourcing strategy" Fair Wear Foundation, 2021, S. 28.

23 "Member company has a system to continuously monitor human rights risks in its supply chain" Fair Wear Foundation, 2021, S. 38.

2.5 Ausführungsbedingungen

Gemäß § 128 Abs. 2 S. 1 GWB können öffentliche AG besondere Bedingungen für die Ausführung eines Auftrags (Ausführungsbedingungen) festlegen.

In Abgrenzung zu den Zuschlagskriterien müssen Ausführungsbedingungen – wie von den öffentlichen AG vorgegeben – erfüllt werden. Es kommt hingegen nicht darauf an, wie gut ein bietendes Unternehmen die Anforderung erfüllt.

Gemäß § 128 Abs. 2 S. 3 GWB können sie (u. a.) soziale oder beschäftigungspolitische Belange betreffen, so etwa die Vorgabe für die Gleichstellung von Mann und Frau bei der Auftragsausführung Sorge zu tragen (vgl. Erwägungsgrund 98 der RL 2014/24/EU). Dazu gehören auch die von den ILO-Kernarbeitsnormen vorgesehenen Standards.

Da es sich bei Ausführungsbedingungen um Vertragsbedingungen handelt, sind diese von AN während der Auftragsausführung zwingend einzuhalten.

Eine fehlende Erklärung oder die Erklärung über die Nichterfüllung im Vergabeverfahren führt zum Ausschluss des Angebots. Eine spätere Verletzung während der Auftragsausführung stellt eine Vertragsverletzung dar. Um mögliche Vertragsverletzungen identifizieren zu können, sollten Nachweis- oder Berichtspflichten (im regelmäßigen Turnus) vertraglich vorgesehen werden (sogenanntes „Vertragsmonitoring“). Darüber hinaus ist die Einräumung von Kontrollrechten durch AG, ggf. sogar vor Ort bei AN sinnvoll (z. B. bei der Durchführung von Stichprobenkontrollen).

Um der geforderten Ausführungsbedingung (mehr) Wirksamkeit zu verleihen, ist nicht nur die (regelmäßige) Überprüfung der Erfüllung wichtig, sondern auch die Festlegung von Sanktionen. Im Falle von Verstößen gegen die Ausführungsbedingungen kommt ein gestuftes Sanktionsregime in Betracht:

- Bericht an AG durch Unternehmensleitung bei AN;
- Geltendmachung einer Vertragsstrafe;
- außerordentliches Kündigungsrecht;
- ggf. Auftragssperre (in Bezug auf künftige Aufträge der öffentlichen Hand).

Diese Sanktionen müssen vorab ebenfalls vertraglich geregelt werden, um diese im Falle eines Verstoßes wirksam geltend machen zu können.

Da auch Ausführungsbedingungen zu Geschlechtergerechtigkeit vielfältig gestaltet werden können, sind Empfehlungen nur bedingt möglich. Die Darstellung beschränkt sich hier auf Beispiele aus Risikobranchen.

Beispiele für weitere Auftragsausführungsklauseln

- Einhaltung der gesetzlichen Mindestlohnbestimmungen nach dem (Bundes-)Mindestlohngesetz; Einhaltung der Regelungen in den Landestariftreuegesetzen sowie der für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge (soweit einschlägig), in Bezug auf das im Rahmen der Auftragsausführung eingesetzte Personal;
- Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in Bezug auf das im Rahmen der Auftragsausführung eingesetzte Personal bei AN, den herstellenden Unternehmen sowie dessen direkten Zuliefernden (relevant bei sensiblen Waren und Warengruppen);
- Förderung der Gleichstellung, indem die Beschäftigung von Frauen und Männern zu gleichen Teilen bei der Auftragsausführung verlangt wird, in Bezug auf das im Rahmen der Auftragsausführung eingesetzte Personal;
- Einhaltung des Equal-Pay-Grundsatzes: "Gleiches Geld für gleiche Arbeit" in Bezug auf das im Rahmen der Auftragsausführung eingesetzte Personal;[24]
- Einhaltung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes (über gesetzliche Arbeitsschutzbestimmungen hinaus), z. B. Einhaltung bestimmter Pausenzeiten (z. B. bei Bewachungsdienstleistungen) in Bezug auf das im Rahmen der Auftragsausführung eingesetzte Personal;
- Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung für das im Rahmen der Auftragsausführung eingesetzte Personal, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung;
- Übernahme von Kinderbetreuungskosten für das im Rahmen der Auftragsausführung eingesetzte Personal, das alleinerziehend ist;
- Schulung zu Aspekten der Geschlechtergleichstellung bei der Einstellung und Beschäftigung für das im Rahmen der Auftragsausführung eingesetzte Leitungspersonal;[25]
- Angebot von Teilzeitarbeit für das im Rahmen der Auftragsausführung eingesetzte Personal.

Beispiele aus der Praxis – Ergebnisse der Interviews

Ganztagsbetreuung von Kindern und Jugendlichen: AN verpflichten sich im Vergabeverfahren per Ausführungsbedingung, dass (mindestens) 80 % des im Rahmen der Auftragsausführung eingesetzten (Betreuungs-)Personals spätestens nach zwölfmonatiger Vertragslaufzeit mindestens eine Fortbildung zur geschlechtergerechten Pädagogik absolviert haben muss. Die (externe oder interne) Fortbildung muss anerkannt sein[26] und innerhalb der letzten zwei Jahre stattgefunden haben. Die Teilnahme der jeweiligen Mitarbeitenden an der Schulung muss den AG per Teilnahmebestätigung (inklusive Auflistung der Schulungsinhalte und Schulungsdauer) nachgewiesen werden.

24 Vgl. Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg: Nachhaltige Beschaffung konkret - Arbeitshilfe für den umweltfreundlichen und sozialverträglichen Einkauf, 4. Aufl., 05.2021, [online] https://pudi.lubw.de/detailseite/-/publication/10202 (Zugriff 23.09.2024), S. 17.

25 Themen des Trainings können beinhalten: Schwangerschaft und Mutterschaft, Menopause, sexuelle Belästigung und Urlaub aus familiären Gründen, z. B. Elternurlaub und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben usw.

26 Nähere Informationen über Anerkennungskriterien hier: Bezirksregierung Düsseldorf - https://www.brd.nrw.de/themen/schule-bildung/sonstiges/finanzierung-und-anerkennung-von-einrichtungen-der-weiterbildung (Zugriff 07.10.2024), oder hier: Deutscher Bildungsserver - https://www.bildungsserver.de/ueber-uns-480-de.html (Zugriff 07.10.2024).

Beispiele für Inhalte von Trainings, die bei weiteren Dienstleistungen gefordert werden könnten

Bei Bewachungsleistungen:

- Sensibilisierung zu Belästigung am Arbeitsplatz / geschlechtsspezifischer Gewalt,
- Antidiskriminierungstraining,
- Mehrfachdiskriminierungen / Racial profiling,
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

Bei Beratungsaufträgen:

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- Diversity-Training,
- Fortbildung zu gendergerechter Sprache.

Beispiele aus der Praxis – Ergebnisse der Interviews

Bereits im Stadium der Bedarfsermittlung können Ausführungsbedingungen beispielsweise auf Grundlage einer vorab durchgeführten Konsultation entwickelt werden. So schlägt die EU-Kommission im Leitfaden für die Berücksichtigung sozialer Belange bei der Vergabe öffentlicher Aufträge vor, Nutzer*innen, derzeitige Mitarbeitende und andere Interessenträger*innen in die Bedarfsermittlung einzubeziehen.[27] Daraus könnten sich für Reinigungsdienstleistungen folgende Ausführungsbedingungen ergeben: Faire Entlohnung der Dienstleistenden, auch für geleistete Überstunden; Laufbahnentwicklung, einschließlich Schulungen und Anpassung der Dienstpläne, um die Teilnahme an den Kursen zu ermöglichen; Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Voll- und Teilzeitverträge mit familienfreundlichen Diensten und Schichten; Gesundheit am Arbeitsplatz durch Verwendung nicht schädlicher Reinigungsmittel.

3 Fazit

Geschlechtergerechte Beschaffung bekämpft Diskriminierung und fördert die Gleichstellung der Geschlechter. Durch Berücksichtigung geschlechtergerechter Aspekte in öffentlichen Aufträgen wird die Position von Frauen gestärkt. Bereits bei der Bedarfsermittlung können geschlechterspezifische Anforderungen integriert werden, um Diskriminierung entgegenzuwirken. Bei Gütern und Dienstleistungen wie Reinigungsarbeiten oder Textilien ist dies besonders relevant. Sensibilisierung, Informationen und Praxisbeispiele sind notwendig, um diese Prozesse voranzubringen.

Geschlechtergerechte Beschaffung unterstützt eine nachhaltige sozioökonomische Entwicklung. Die öffentliche Hand kann durch bewusste Entscheidungen und gezielte Maßnahmen gegen Ungleichheit vorgehen. Bereits kleine Schritte zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit tragen zu einer nachhaltigen Entwicklung bei und die öffentliche Vergabe birgt stets die Chance einen positiven Beitrag zu diesem Wandel zu leisten.

27 Vgl. Europäische Kommission: Sozialorientierte Beschaffung — Ein Leitfaden für die Berücksichtigung sozialer Belange bei der Vergabe öffentlicher Aufträge — 2. Ausgabe 2021/C 237/01, 18.06.2021, [online] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A52021XC0618%2801%29 (Zugriff 23.09.2024), S.45f.

Beispiele aus anderen EU-Mitgliedsstaaten

#Spanien #Rechtliche Vorgaben

Ein Gesetz in Spanien (Nr. 9/2017) verlangt eine verbindliche und bereichsübergreifende Einbeziehung sozialer Kriterien bei öffentlichen Aufträgen. Diese müssen zwar nicht zwingend Geschlechtergerechtigkeit fördern, forcieren dies aber häufig. Bereits 2007 enthielt ein Gleichstellungsgesetz Hinweise und Leitlinien für die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der öffentlichen Beschaffung. Es wird davon ausgegangen, dass in Spanien auf regionaler Ebene nahezu drei Viertel aller Beschaffungsvorgänge Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigen[28]. Spanien wird „als das am weitesten entwickelte Ökosystem" für Geschlechtergerechtigkeit als Bestandteil öffentlicher Beschaffung beschrieben[29].

#Schweden #Risikoüberprüfung

Die Swedish Association of Local Authorities and Regions (SALAR) stellt im Zuge umfangreicher Informationsmaterialien zu Gender und Beschaffung eine Checkliste für lokale öffentliche AG zu geschlechtsspezifischen Auswirkungen zur Verfügung. Abgefragt wird z. B., ob die Zuständigkeit für die Gleichstellungsperspektive in Arbeitszusammenhängen klar definiert ist.[30]

#Schweden #Nutzer*innen

In Schweden formuliert außerdem die Nationale Agentur für das öffentliche Auftragswesen die Nicht-Diskriminierung als eins der fünf wichtigen Prinzipien für öffentliche Beschaffung[31]. Beispielsweise kalkuliert die Armee in ihrem Budget die nötigen Summen, um zu gewährleisten, dass beschaffte Uniformen auch für Frauen geeignet sind. Wenn Soldat*innen die Uniformen testen, wird dabei auch auf Diversität unter den Testpersonen geachtet[32].

#Frankreich #DL #Risikoüberprüfung

Um Risiken zu bewerten, kann auch externe Expertise nötig sein. So beauftragte das französische Département de la Gironde vor der Renovierung von 14 weiterführenden Schulen für mehrere Jahre eine fachkundige Person für Gender-Sensibilisierung, um die Architektur der Schulen zu bewerten. Die Fachperson erstellte ein Merkblatt für die bietenden Architekt*innen zur Frage, wie Gendergerechtigkeit bei den Bau- oder Renovierungsprojekten berücksichtigt werden kann oder sollte. Die entsprechenden Ausschreibungen enthielten die Aufforderung, Gleichstellung zu berücksichtigen und in die Vorschläge zu integrieren[33].

#Italien #Dienstleistungen

Die Region Lazio in Italien regte mehr Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsmarkt verschiedener Dienstleistungen an, indem Zuschlagskriterien zu Geschlechtergerechtigkeit mit circa 13 % bei der Angebotsbewertung einflossen. Die abgefragten Aspekte umfassten z. B. Sozialstandards wie SA 8000. Identifiziert wurden die Kriterien von einer Arbeitsgruppe, zu der die regionale Fachstelle für Geschlechtergerechtigkeit gehörte[34].

---

28 Vgl. European Institute for Gender Equality (EIGE), 2022, S. 22f.
29 Vgl. European Institute for Gender Equality (EIGE), 2022, S. 23.
30 Vgl. OECD, 06.12.2021, S. 13.
31 Siehe: Nationale Agentur für das öffentliche Auftragswesen; Upphandlingsmyndigheten - https://www.upphandlingsmyndigheten.se/ (Zugriff 07.10.2024).
32 Vgl. Amofah, Patrick/Strömvall, Ellionor Triay: How to choose the appropriate social clauses in tendering procedure, in: EC GPP Helpdesk Webinar, 15.06.2023, [online] https://public-buyers-community.ec.europa.eu/events/ec-gpp-helpdesk-webinar-how-choose-appropriate-social-clauses-tendering-procedures (Zugriff 23.09.2024).
33 Vgl. European Institute for Gender Equality (EIGE), 2022, S. 53ff.
34 Vgl. European Institute for Gender Equality (EIGE), 2022, S. 56ff.

#Wien #Frauenförderung

Das „Wiener Modell“ sieht vor, dass sich Unternehmen ab einer Größe von 20 Beschäftigten, ab einer bestimmten Vertragslaufzeit von mindestens sechs Monaten und einem bestimmten Auftragswert von mindestens 50.000 EUR, vertraglich verpflichten müssen, spezifische Frauenfördermaßnahmen umzusetzen. Dem Angebot wird bereits die „Verpflichtungserklärung für das Instrument ‚Frauenförderung und soziale Ausführungsbedingungen‘“ zwingend angehängt. Dabei muss aus vier Bereichen jeweils mindestens eine Maßnahme angezeigt werden. Diese Bereiche sind:

1. Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg

   - [Etwa] Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in (gehobenen und Leitungspositionen) mittleren und höheren Führungspositionen
   - [Oder] Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen für weibliche Lehrlinge

2. Frauenförderung bei Qualifizierung

   - [Etwa] spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen

3. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer

   - [Etwa] Möglichkeit von Teilzeitarbeit in Führungspositionen

4. Strukturelle Maßnahmen

   - [Etwa] die Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans[35]

Nach der ersten Hälfte der Vertragslaufzeit muss die Umsetzung nachgewiesen werden. Bei Nicht-Erfüllung muss eine Vertragsstrafe gezahlt werden; unangekündigte Kontrollen sind eingeplant; Verstöße können auch mit zukünftigem Ausschluss von Vergabeverfahren geahndet werden.[36]

35 Siehe: Stadt Wien; Frauenförderung als soziale Bedingung für die Auftragsausführung, Verpflichtungserklärung - https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/pdf/verpflichtungserklaerung-vergabe-frauenfoerderung.pdf (Zugriff 07.10.2024).

36 Siehe: Stadt Wien; Betriebliche Frauenförderung - https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/arbeit/foerderung.html (Zugriff 07.10.2024).

Literaturverzeichnis

Amofah, Patrick/Strömvall, Ellionor Triay: How to choose the appropriate social clauses in tendering procedure, in: EC GPP Helpdesk Webinar, 15.06.2023, [online] https://public-buyers-community.ec.europa.eu/events/ec-gpp-helpdesk-webinar-how-choose-appropriate-social-clauses-tendering-procedures (Zugriff 23.09.2024).

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ): Siegelklarheit Bewertungskriterien – Produktgruppe TEXTILIEN, 2021, [online] https://www.siegelklarheit.de/static/media/Siegelklarheit%20Bewertungskriterien_Textilien.pdf, (Zugriff 23.09.2024).

Europäische Kommission: Sozialorientierte Beschaffung — Ein Leitfaden für die Berücksichtigung sozialer Belange bei der Vergabe öffentlicher Aufträge — 2. Ausgabe 2021/C 237/01, 18.06.2021, [online] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A52021XC0618%2801%29 (Zugriff 23.09.2024).

European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender mainstreaming glossary, 2024, [online] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/glossary#Affirmative_action (Zugriff 23.09.2024).

European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender-responsive public procurement in the EU, 2022, [online] https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-sensitive_public_procurement_in_the_eu.pdf (Zugriff 23.09.2024).

Fair Wear Foundation: Brand Performance Guide, 2021, [online] https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2022/05/Brand-performance-check-guide-2022.pdf (Zugriff 23.09.2024).

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH – Geschäftsstelle Grüner Knopf: Girls just wanna have fundamental rights, o. D., [online] https://gruener-knopf.de/magazin/01 (Zugriff 23.09.2024).

FUMA DIGITAL: Geschlechtersensible Sprache, in: FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW, 2023, [online] https://www.gender-nrw.de/geschlechtersensible-sprache/ (Zugriff 23.09.2024).

Gojowczyk, Jiska/ Matthias, Jannika: What is a gender transformative OSH approach?, in: SÜDWIND-Discussion paper, 12.2022, [online] https://www.suedwind-institut.de/informieren/themen/lieferketten/textilien-baumwolle/beitrag/what-is-a-gender-transformative-osh-approach (Zugriff 23.09.2024).

Hessisches Ministerium der Finanzen: Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung von Reinigungsleistungen, 02.09.2016, [online] https://www.nachhaltige-beschaffung.info/DE/DokumentAnzeigen/dokument-anzeigen.html?view=knbdownload&view=knbdownload&idDocument=1229 (Zugriff 23.09.2024).

International Labour Organization: Instrumente zur Gleichstellung, 20.02.2020, [online] https://www.ilo.org/de/resource/article/instrumente-zur-gleichstellung (Zugriff 23.09.2024).

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg: Nachhaltige Beschaffung konkret - Arbeitshilfe für den umweltfreundlichen und sozialverträglichen Einkauf, 4. Aufl., 05.2021, [online] https://pudi.lubw.de/detailseite/-/publication/10202 (Zugriff 23.09.2024).

OECD: OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, 2018, [online] https://mneguidelines.oecd.org/OECD-leitfaden-fur-die-erfullung-der-sorg-faltspflicht-fur-verantwortungsvolles-unternehmerisches-handeln.pdf (Zugriff 23.09.2024).

OECD: Promoting gender equality through public procurement: Challenges and good practices, in: OECD Public Governance Policy Papers, Nr. 09, 06.12.2021, [online] https://dx.doi.org/10.1787/5d8f6f76-en (Zugriff 23.09.2024).

UN Women: Gender-Responsive Procurement, in: Guidance Note, Principle 5, 2020, [online] https://www.weps.org/resource/gender-responsive-procurement (Zugriff 23.09.2024).

United Nations Global Compact: Geschlechterspezifische Aspekte in der nachhaltigen Beschaffung - Gendergerechtigkeit am Arbeitsplatz, in: Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement, o. D., [online] https://sustainableprocurement.unglobalcompact.org/de/gendergerechtigkeit-in-der-arbeitswelt (Zugriff 23.09.2024).

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn and Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn
T +49 (0) 228 44 60 – 0
F +49 (0) 228 44 60 – 17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 – 5
65760 Eschborn
T +49 (0) 61 96 79-0
F +49 (0) 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

Im Auftrag des

Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung