

# Sozial nachhaltige Beschaffung

## Neue Ansätze zur Förderung der Gleichstellung in der Praxis

Das öffentliche Beschaffungswesen kann ein Hebel sein, die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes aktiv zu unterstützen und voranzutreiben.

Das Gleichstellungsgesetz (GlG) zielt darauf ab, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu fördern und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in Bereichen wie Lohn, Anstellung, Beförderung und Entlassung zu verhindern. Das öffentliche Beschaffungswesen kann einen bedeutenden Beitrag zur Umsetzung des GlG leisten: Art. 12 Abs. 1 des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) verlangt, dass bei Leistungen im Inland die schweizerischen Arbeitsschutzbestimmungen eingehalten werden. Darunter fällt auch die Lohngleichheit, deren Einhaltung die Beschaffungsstellen nach Art. 12 Abs. 5 überprüfen können. In der Praxis sind diese Kontrollen bislang oft auf Selbstdeklarationen beschränkt, doch zunehmend überprüfen Stellen wie das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) oder kantonale Gleichstellungsbüros die Lohngleichheit.

### **Intensivierung der Lohngleichheitskontrollen**

Seit 40 Jahren besteht der verfassungsmässige Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, jedoch verdienen Frauen weiterhin durchschnittlich 19 Prozent weniger, davon sind 45,4 Prozent unerklärt. Seit der Einführung der Charta der Lohngleichheit haben sich 17 Kantone, 120 Gemeinden, 67 staatsnahe Betriebe sowie der Bund zur Verwirklichung der Lohngleichheit verpflichtet. Die Umsetzung wird durch vermehrte Kontrollen sichergestellt, die über die Selbstdeklaration hinausgehen. So verfolgen die Stadt und seit Kurzem auch der Kanton Bern bei Beschaffungen einen mehrstufigen Ansatz: Zunächst müssen Anbieterinnen eine Selbstdeklaration zur Lohngleichheit einreichen und nach der Zuschlagserteilung werden weitere Kontrollen durchgeführt. Zusätzlich erfolgen stichproben- oder risikobasierte Lohngleichheitskontrollen: Die Fachstelle für Gleichstellung wählt jährlich per Zufallsprinzip Unternehmen aus öffentlichen Vergaben aus und überprüft sie mit dem kostenlosen Tool «Logib». Wenn ein Unternehmen die Kontrolle nicht besteht, entscheidet die zuständige Behörde über mögliche Sanktionen – diese gehen vom Widerruf des Zuschlags bis zum Ausschluss von zukünftigen Verfahren.

## Chancengleichheit durch Zuschlagskriterien fördern

Die Geschlechtergleichstellung umfasst weit mehr als nur die Lohngleichheit. Ein Blick ins Ausland zeigt, wie die Chancengleichheit im Beschaffungswesen weiter gefördert werden kann (vgl. «Internationale Beschaffungstrends», S. 16). Durch gezielte Vergabekriterien, die neben der Lohngleichheit auch Aspekte wie die berufliche Förderung von Frauen und Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen, kann das Beschaffungswesen aktiv zur Chancengleichheit beitragen. In Spanien, Schweden und der Stadt Wien werden solche weitergehenden Kriterien bereits eingesetzt. Sie regen Unternehmen dazu an, nicht nur ihre Lohnstrukturen zu überdenken, sondern auch die Arbeitsbedingungen und Karrierechancen für Frauen zu verbessern (dazu gehören auch Massnahmen wie Elternzeit für Männer). Durch die Einführung von Gleichstellungskriterien können Anreize geschaffen werden, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen oder ihren Anteil in traditionell männerdominierten Branchen zu erhöhen.

## Unsere Empfehlungen



### 1. Externe Überprüfung der Lohngleichheit vornehmen

Neben der Selbstdeklaration sollten Zuschlagsempfängerinnen regelmässigen Lohngleichheitskontrollen unterzogen werden (durch externe Stellen wie das EBG oder kantonale Gleichstellungsbüros).

### 2. Sanktionen bei Nichteinhaltung durchsetzen

Falls Unternehmen die Lohngleichheitskontrollen nicht bestehen, sollte die Verwaltung klare Sanktionen wie den Widerruf von Zuschlägen oder den Ausschluss von zukünftigen Vergabeverfahren verhängen.

### 3. Weitergehende Gleichstellungskriterien prüfen

Die Verwaltung kann Zuschlagskriterien nutzen, die neben der Lohngleichheit auch Massnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und männerdominierten Branchen vorsehen.

## Mehr Informationen



Kontaktmöglichkeiten und weitere Informationen zu sozial nachhaltiger Beschaffung:  
[bfh.ch/ipst/public-procurement](https://bfh.ch/ipst/public-procurement)

## Kontakt



### Lara Biehl

Doktorandin, wissenschaftliche Mitarbeiterin

[lara.biehl@bfh.ch](mailto:lara.biehl@bfh.ch)

T +41 31 848 41 68