

1. Hintergrund öffentliche Beschaffung in Deutschland

Mit einem Volumen von rund 500 Milliarden Euro jährlich – rund 15 % des deutschen BIP – ist die öffentliche Beschaffung einer der größten Märkte Deutschlands und ein zentraler Wirtschaftsfaktor. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ist sie ein bedeutender Absatzmarkt und Motor für Innovation, Beschäftigung und regionale Wertschöpfung. Dennoch profitieren KMU und besonders frauengeführte Unternehmen bislang deutlich weniger von öffentlichen Aufträgen, oft aufgrund struktureller Barrieren, intransparenter Netzwerke und überproportionaler bürokratischer Hürden.

2. Rechtsrahmen und Regulierung

Die Beschaffung in Deutschland wird durch das Vergaberecht geregelt, das im Wesentlichen im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), in der Vergabeverordnung (VgV) und in der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) sowie für Liefer- und Dienstleistungsaufträge (VOL) verankert ist.

Deutsches Vergaberecht ist auch stark von europäischen Richtlinien abhängig, insbesondere durch die EU-Vergaberichtlinien 2014/24/EU und 2014/25/EU. Diese Richtlinien ermöglichen es den Mitgliedstaaten, soziale Kriterien, einschließlich geschlechtsspezifischer Aspekte, in ihre Vergabeverfahren einzubeziehen.

- ➔ Diese Richtlinien setzen auf die Gleichbehandlung der Bieter. Außerdem **verbietet sie Quoten aufgrund von Geschlecht, Ethnie o. Ä.**, sofern keine besondere Rechtsgrundlage (z. B. Sozialunternehmen, geschützte Werkstätten) besteht.

Im deutschen Vergaberecht, speziell im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und der Vergabeverordnung (VgV), gibt es bisher keine expliziten Bestimmungen zum Gender Responsive Procurement. Jedoch lassen die allgemeinen Vorschriften zur Einbeziehung sozialer Kriterien Raum für geschlechtsspezifische Ansätze.

3. Das geplante Tariftreuegesetz

Das neue Tariftreuegesetz zielt darauf ab, öffentliche Aufträge des Bundes nur noch an Unternehmen zu vergeben, die ihre Beschäftigten nach Tarif bezahlen bzw. tarifliche Mindeststandards einhalten. Damit sollen „Sozialdumping“ und Wettbewerbsverzerrungen durch Lohnunterbietung begrenzt werden.

Bislang hatten mehrere Bundesländer eigene Tariftreue-Regelungen; das neue Gesetz würde erstmals eine bundeseinheitliche Regelung für Bundesaufträge schaffen und so tarifgebundene Anbieter stärken. Gleichzeitig müssen solche Regelungen verhältnismäßig ausgestaltet sein (Kontrollmechanismen, Nachweispflichten, EU-Vergaberecht beachten). (Analysen und Gewerkschaft/Institut-Papiere diskutieren Auswirkungen für Tarifbindung und Arbeitnehmerschutz).

- ➔ Es ist EU-konform, weil es auf allgemeinverbindlichen Tarifverträgen basiert und auftragsbezogen ist. Die EU erlaubt ausdrücklich die Bedingung auf Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards.

- ➔ Die Bundesländer Berlin, Bremen, Hamburg, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen haben bereits eine umfassende, branchenübergreifende Tariftreueregelung in der öffentlichen Vergabe.

Der VdU spricht sich gegen das geplante Bundestariftreuegesetz aus:

- Aus Sicht des Verbandes benachteiligt die vorgesehene Regelung jene Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, obwohl sie ihren Beschäftigten faire und marktgerechte Löhne zahlen.
- Die Anforderungen, die Unternehmen erfüllen müssen, um einen öffentlichen Auftrag zu erhalten, sind ohnehin beachtlich. Dazu zählen insbesondere hohe Liquiditätsreserven, eine Mindestdecksumme im Versicherungsschutz, positive Jahresbilanzen sowie Arbeitsschutzstandards oder weitere Zertifizierungen. Diese Angaben müssen ausreichen um verantwortungsbewusstes Wirtschaften nachzuweisen.
- Zudem existieren in vielen Branchen keine flächendeckend anwendbaren Tarifverträge, sodass zahlreiche Betriebe vor der praktischen Schwierigkeit stehen, überhaupt den richtigen Referenztarif zu bestimmen. Hinzu kommt, dass die Informationslage für Unternehmen bislang unzureichend ist, welche Tarifverträge für sie infrage kämen.
- Darüber hinaus würde das Gesetz zu einem erheblichen bürokratischen Mehraufwand führen, da zusätzliche Berichtspflichten und Nachweise eingefordert werden müssten – insbesondere für KMU, die ohnehin mit komplexen Vergabeverfahren zu kämpfen haben.

4. VdU-Forderungen für eine bessere öffentliche Vergabe in Deutschland

Statt einer weiteren Regulierung über Tarifpflichten fordert der VdU eine gezielte Förderung frauengeführter Unternehmen sowie KMU in der öffentlichen Beschaffung. Noch immer bestehen in vielen Branchen informelle „Buddy-Netzwerke“ und gewachsene Strukturen, die den Zugang von Unternehmerinnen zu öffentlichen Aufträgen erschweren. Der Staat sollte hier mit gutem Beispiel vorangehen und seine Vergabepaxis so gestalten, dass Unternehmerinnen gestärkt werden.

Auch im Rahmen unserer Teilnahme am zivilgesellschaftlichen Dialog Women20, der den G20 Gipfel begleitet, setzen wir uns regelmäßig für die Stärkung frauengeführter Unternehmen in der öffentlichen Vergabe ein. Diese Forderung war Teil der Women20 Communiques der letzten Jahre, siehe z.B. 2024: “Increase women’s access to domestic and international markets through public (Gender- Responsive Public Procurement, GRPP) and corporate procurement”.

Darauf aufbauend und in Anbetracht der rechtlichen Ausgangslage setzt sich der VdU für folgende Maßnahmen ein:

1. Förderung von frauengeführten Unternehmen und KMU in der öffentlichen Vergabe in Deutschland
2. Aufsplittung großer öffentlicher Aufträge in mehrere Lose.
Durch die Vergabe in kleineren Einheiten sinken die erforderlichen Auftragsvolumina und damit auch die Anforderungen an Liquidität und Bonität. Dies erleichtert insbesondere KMU

und frauengeführten Unternehmen den Zugang zu öffentlichen Aufträgen und erhöht ihre Wettbewerbschancen.

3. Set-Asides, bzw. exklusive öffentliche Ausschreibungen, für frauengeführte Unternehmen. Ein bestimmter Anteil des jährlichen Vergabevolumens (z. B. 15 %) sollte gezielt für frauengeführte Unternehmen reserviert werden. Voraussetzung hierfür ist ein transparenter Registrierungs- und Zertifizierungsprozess, über den qualifizierte Unternehmen in den Bieter*innenpool aufgenommen werden können. Auf bestehende, international erprobte Systeme wie die Zertifizierungsplattform von *WEConnect International* sollte dabei aufgebaut werden.

→ Weitere Informationen zu unserem Engagement gemeinsam mit *WEConnect International* finden Sie [hier](#) oder [hier](#).

5. Best-Practice aus anderen Ländern:

Kanada:

- hat eine „supplier diversity“-Strategie und verbindliche Zielgrößen (z. B. Mandatory minimum 5% Indigenous procurement target für Bundeskäufe) sowie Gender-Based Analysis (GBA+) in der Politik- und Beschaffungsplanung.

USA:

- Exklusive Ausschreibungen für “Small Disadvantaged Businesses” (Unternehmen mit mind. 51 % einer benachteiligten Person oder Personen gehören oder von ihr geführt sein), ca. 10 % der öffentlichen Gelder werden im Rahmen dieses Programms vergeben
- Exklusive Ausschreibungen für “Women-Owned Small Businesses”. Ca 5 % der öffentlichen Gelder werden im Rahmen dieses Programms vergeben.
- Unternehmen müssen sich vorab für die jeweiligen Programme, also als women-owned small business oder small disadvantaged business, registrieren.

OECD: viele Staaten (90 %) setzen Maßnahmen zur Förderung von KMU ein (z. B. Exklusive Ausschreibungen (sogenannte Set-asides), Aufsplitten von Losen, weniger bürokratische Anforderungen). 10 der befragten OECD-Länder haben spezifische Regulierungen zur Förderung von frauengeführten Unternehmen.

→ [Implementing the OECD Recommendation on Public Procurement in OECD and Partner Countries: Implementation of the OECD Recommendation in Member and Partner Countries | OECD](#)