

<b>Auftraggeberin oder Auftraggeber:</b>	
VERGEBENDE STELLE <sup>1</sup> :	
Kennwort:	

Bieterin oder Bieter/Firma

Ausschreibungsbezeichnung (Vorhaben und Erfüllungsort):	Gegenstand der Leistung:

## **Frauenförderung als soziale Bedingung für die Auftragsausführung**

### **Verpflichtungserklärung**

Wir erklären, dass in unserem Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft beschäftigt sind.

Wir verpflichten uns zu folgenden, aus dem angeschlossenen Maßnahmenkatalog ausgewählten Maßnahmen (1 pro Maßnahmengruppe)<sup>1</sup>:

Gruppe A - Maßnahme .....

Gruppe B - Maßnahme...

Gruppe C - Maßnahme...

Gruppe D - Maßnahme...

Wir werden diese Maßnahmen bis zur Hälfte der Leistungsfrist umsetzen<sup>2</sup> und bis zu diesem Termin der Auftraggeberin einen schriftlichen Nachweis über die Umsetzung der Maßnahmen vorlegen. Dieser Nachweis wird von der Frauenbeauftragten des Betriebes oder von dem für die Belange der Frauenförderung zuständigen Mitglied des Betriebsrates gegengezeichnet werden.

Wir nehmen zur Kenntnis, dass wir, sollte es uns nicht möglich sein, die ausgewählten Maßnahmen fristgerecht vollständig umzusetzen, die Verpflichtung haben, dies schriftlich unter Angabe der Gründe darzulegen.

<sup>1</sup> Bei kleinen Unternehmen kann eine Maßnahme der Gruppe B oder C entfallen. Kleine Unternehmen sind solche, die in den letzten drei Kalenderjahren dauerhaft weniger als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt haben und die in diesem Zeitraum einen Jahresumsatz bzw. eine Jahresbilanzsumme von jeweils € 0 Mio. nicht überstiegen haben.

<sup>2</sup> Bei klar in Organisationseinheiten oder Betriebsstätten gegliederten Unternehmen sind diese Maßnahmen zumindest in jener Organisationseinheit (Abteilung etc.) oder Betriebsstätte bzw. in jenen Organisationseinheiten (Abteilungen etc.) oder Betriebsstätten umzusetzen, die mit der Ausführung des Auftrags befasst ist bzw. sind.

Weiters nehmen wir zur Kenntnis, dass unsere Zuverlässigkeit bei einem Verstoß gegen die Verpflichtung zur Umsetzung der jeweils ausgewählten Maßnahmen im Sinne des § 83 BVergG 2018 durch die Auftraggeberin überprüft wird und dass dieser Verstoß bei im Auftragnehmerkataster Österreich (ANKÖ) eingetragenen Unternehmen und Unternehmerinnen zur Eintragung des Statushinweises „schwerwiegender Mangel“ führen kann.

Für den Fall der Nichterbringung des Nachweises der vollständigen Umsetzung der von uns ausgewählten Maßnahmen bis zur Hälfte der Leistungsfrist versprechen wir eine Pönale im Ausmaß von 1 Promille der Auftragssumme pro Woche, höchstens jedoch von 1 Prozent der Auftragssumme und höchstens €0.000.

### **Maßnahmen zur Frauenförderung und deren Nachweise**

#### **A) Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg**

1.	<b>Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in (gehobenen und Leitungspositionen) mittleren und höheren Führungspositionen</b>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Darstellung des derzeitigen Frauenanteils an allen Führungspositionen</li> <li>- Angabe zum Frauenanteil in mittleren und höheren Führungspositionen in den vergangenen 3 Jahren</li> </ul> <p>oder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angabe zur geplanten Entwicklung des Frauenanteils in mittleren und höheren Führungspositionen (z.B. mit Darstellung von verbindlich vorgesehen Zielen und Maßnahmen), wenn Frauen in Führungspositionen bisher deutlich unterrepräsentiert sind</li> </ul> <p>&gt; Anzahl von Frauen in Führungspositionen soll grundsätzlich ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten entsprechen, bzw. soll dies erkennbar angestrebt werden.</p>	
	<b>Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen für weibliche Lehrlinge (bzw. Personen in einem zumindest gleichwertigen Ausbildungsverhältnis) in Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. in für Frauen noch untypischen Berufsfeldern</b>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Darstellung des Anteils an weiblichen Lehrlingen an der durchschnittlichen Gesamtzahl aller BewerberInnen</li> <li>- Angabe des Anteils an weiblichen Lehrlingen an allen aufgenommenen Lehrlingen im Überblick über die letzten 3 Jahre</li> </ul> <p>oder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angabe, mit welchen Maßnahmen der Anteil erhöht werden soll, wenn weibliche Lehrlinge bisher nicht aufgenommen wurden oder deutlich unterrepräsentiert sind</li> </ul> <p>&gt; Anzahl der weiblichen Lehrlinge soll kontinuierlich steigen, Ziel ist Gleichstellung</p>	
3.	<b>Berücksichtigung von weiblichen Lehrlingen (bzw. Personen in einem zumindest gleichwertigen Ausbildungsverhältnis) bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil</b>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angabe des Anteils der weiblichen Lehrlinge an der Gesamtzahl aller in ein fixes Dienstverhältnis übernommenen Lehrlinge</li> <li>- Entwicklung im Überblick über die letzten 3 Jahre</li> </ul>	

	<p>oder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angabe, mit welchen Maßnahmen der Anteil künftig erhöht werden soll, wenn weibliche Lehrlinge bisher nicht im entsprechenden Anteil in ein fixes Dienstverhältnis übernommenen wurden</li> </ul> <p>&gt; Anzahl soll zumindest dem Anteil an der Gesamtzahl übernommener Lehrlinge in diesem Berufsfeld entsprechen</p>	
4.	<p><b>Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. in für Frauen noch untypischen Berufsfeldern</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angabe des Anteils an Bewerberinnen an der durchschnittlichen Gesamtzahl aller BewerberInnen für einen Praktikumsplatz</li> <li>- Angabe des Anteils an Praktikantinnen an allen aufgenommenen PraktikantInnen - im Überblick über die letzten 3 Jahre</li> </ul> <p>oder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angabe, mit welchen Maßnahmen der Anteil an Praktikantinnen künftig erhöht werden (z.B. spezielle Ausbildung, Besprechung der Unternehmenskultur gerade auch mit männlichen Mitarbeitern..) soll</li> </ul> <p>&gt; Anteil an Praktikantinnen in diesen Bereichen soll kontinuierlich steigen (entsprechende Maßnahmen dafür gesetzt werden)</p>	<input type="checkbox"/>
5.	<p><b>Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angaben, wie viele Frauen und Männer nach einer Bildungsmaßnahme in den letzten 3 Jahren beruflich aufsteigen konnten bzw. fix für den Aufstieg vorgesehen sind</li> </ul> <p>oder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angabe wie Frauen künftig nach Absolvierung einer Bildungsmaßnahme beim beruflichen Aufstieg unterstützt werden sollen</li> </ul> <p>&gt; Anzahl der Frauen soll grundsätzlich ihrem Anteil an den Beschäftigten, die aufgrund solcher Bildungsmaßnahmen aufsteigen/dafür vorgesehen sind, entsprechen</p>	<input type="checkbox"/>

## B) Frauenförderung bei Qualifizierung

1.	<p><b>Spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angaben zu den angebotenen Bildungsmaßnahmen (interne und/oder externe Angebote)</li> <li>- Angabe, wie viele Mitarbeiterinnen das Angebot in den letzten 3 Jahren genutzt haben</li> <li>- Anteil der Teilzeitkräfte an den Teilnehmerinnen</li> </ul> <p>oder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angabe, welche speziellen Bildungsmaßnahmen zur Qualifizierung von Mitarbeiterinnen, unter besonderer Berücksichtigung von Teilzeitkräften, geplant sind</li> <li>- Darstellung, wie derartige Qualifizierungsmaßnahmen beworben werden sollen und Mitarbeiterinnen, unter besonderer Berücksichtigung von Teilzeitkräften, für diese Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen werden können bzw. ihnen die Teilnahme ermöglicht werden soll</li> </ul> <p>&gt; Frauen ergreifen oft nicht von sich aus die Initiative oder sind sich ihrer Potenziale</p>	<input type="checkbox"/>
----	--	--------------------------

	nicht bewusst. Sie brauchen daher mitunter spezielle auf sie zugeschnittene Empowermentmaßnahmen abseits der unmittelbaren Konkurrenz mit männlichen Kollegen.	
2.	<b>Bereitstellung von Plätzen für Frauen bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten</b>	<input type="checkbox"/>
	<p>- Angaben zu den Bildungsmaßnahmen und dem Frauenanteil an den TeilnehmerInnen (sollte der Frauenanteil gering sein, Angabe von Gründen) in den letzten 3 Jahren</p> <p>- Anteil der Teilzeit arbeitenden Mitarbeiterinnen an den TeilnehmerInnen</p> <p>oder:</p> <p>- Darstellung, wie der Frauenanteil bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen erhöht werden soll</p> <p>- Beschreibung der Maßnahmen, mit denen Frauen für die Teilnahme gewonnen werden können bzw. ihnen die Teilnahme ermöglicht werden kann</p> <p>&gt; Anzahl der Plätze (Teilnahmen) für (von) Frauen soll jedenfalls deren Anteil an den Beschäftigten entsprechen. Als Nachweise gelten Ausbildungszertifikate oder Kursbestätigungen.</p>	
3.	<b>Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten</b>	<input type="checkbox"/>
	<p>- Angabe zu den Bildungsmaßnahmen und wie viele Mitarbeiterinnen das Angebot in den letzten 3 Jahren genutzt haben (z.B. MeisterInnenprüfung, Projektmanagement-Zertifikat, Führungskräfte training...)</p> <p>- Anteil der Teilzeitkräfte (Frauen, Männer) an den TeilnehmerInnen</p> <p>oder</p> <p>- Darstellung, wie der Frauenanteil an außerbetrieblichen, vom Betrieb finanzierten Bildungsmaßnahmen erhöht werden kann</p> <p>- Beschreibung der Maßnahmen, mit denen Frauen für die Teilnahme gewonnen werden können bzw. ihnen die Teilnahme ermöglicht werden kann – unter besonderer Berücksichtigung von Teilzeitkräften</p> <p>&gt; Anzahl der Plätze (Teilnahmen) für (von) Frauen soll jedenfalls deren Anteil an den Beschäftigten entsprechen.</p>	

### C) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

1.	<b>Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit</b>	<input type="checkbox"/>
	<p>- Beschreibung der Angebote (Gleitzeit, Kernzeit, im Bedarfsfall Arbeiten daheim)</p> <p>- Besteht die Möglichkeit von bedarfsweisem (freiwilligem!) Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit?</p> <p>- Angaben, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das jeweilige Angebot in den letzten 3 Jahren genutzt haben/aktuell nutzen</p> <p>oder:</p> <p>- Beschreibung des geplanten Angebots</p> <p>&gt; Angaben sollen entsprechende bedarfsgerechte (= Ausmaß der Nachfrage und der Nutzung) Angebote zur Vereinbarkeit ausweisen</p>	
2.	<b>Angebot zu Telearbeit</b>	<input type="checkbox"/>
	<p>- Beschreibung des Angebots</p> <p>- Angabe, von wie vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auf welchen</p>	

	<p>Funktionsebenen Telearbeit in den letzten 3 Jahren genutzt wurde/ aktuell genutzt wird</p> <p>oder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschreibung des geplanten Angebots</li> </ul> <p>&gt; Angaben sollen entsprechendes bedarfsgerechtes (= Ausmaß der Nachfrage und der Nutzung) Angebot zur Vereinbarkeit ausweisen</p>	
3.	<p><b>Möglichkeit von Teilzeitarbeit in Führungspositionen</b></p>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschreibung des Angebots</li> <li>- Angabe, wie viele Führungspersonen (Frauen, Männer) das Angebot in den letzten 3 Jahren genutzt haben/aktuell nutzen</li> </ul> <p>oder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschreibung des geplanten Angebots</li> <li>- Darstellung, mit welchen Maßnahmen MitarbeiterInnen (Frauen ebenso wie Männern) in Führungspositionen Teilzeit ermöglicht werden soll.</li> </ul> <p>&gt; Angaben sollen entsprechend bedarfsgerechtes (= Ausmaß der Nachfrage und der Nutzung) Angebot zur Vereinbarkeit ausweisen</p>	
4.	<p><b>Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung</b></p>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bei größeren Betrieben: Ist ein Betriebskindergarten vorhanden?, Angaben zu Öffnungszeiten und Anzahl der belegten Plätze</li> <li>- Sonst: Angabe zu Unterstützungsmaßnahmen, z.B. in finanzieller Form oder durch Organisationsunterstützung für Betreuungsplätze oder Betreuungspersonen, können Kinder im Notfall in die Arbeit mitgenommen werden etc.</li> <li>- Darstellung der Nutzung dieser Angebote in den letzten 3 Jahren</li> </ul> <p>oder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschreibung der geplanten Angebote zur Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Kinderbetreuung (geplanter Betriebskindergarten, Unterstützung bei der Suche nach Betreuungspersonen, etc.)</li> </ul> <p>&gt; Angaben sollen entsprechende unterstützende, bedarfsgerechte (= Ausmaß der Nutzung) Angebote darstellen</p>	
5.	<p><b>Wiedereinstiegsplanung</b></p>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anteil der karenzierten MitarbeiterInnen, die in den letzten 3 Jahren wieder in ihre ursprüngliche Position in das Unternehmen zurückkehrten</li> <li>- Gibt es Gespräche zu Wiedereinstiegsplanung mit MitarbeiterInnen vor Beginn Mutterschutz bzw. Karenz?</li> <li>- Beschreibung der Kontaktmöglichkeiten von karenzierten MitarbeiterInnen zum Unternehmen (z. B. Zugang zum internen EDV-Informationssystem, konkrete Ansprechperson, Einladungen zu Weiterbildungen, Betriebsversammlungen, Feiern..)</li> </ul> <p>oder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschreibung der künftig geplanten Angebote und Maßnahmen zur besseren Wiedereinstiegsplanung und Unterstützung beim qualifizierten Wiedereinstieg.</li> </ul> <p>&gt; Angaben sollen entsprechend unterstützende Angebote, sowie vorausschauende Planung darstellen</p>	

## D) Strukturelle Maßnahmen

1.	<b>Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans</b>	<input type="checkbox"/>
	<p>- Vorlage eines schriftlichen Frauenförderungsplans mit Zielen und Angaben zu Maßnahmen</p> <p>- Angaben zur Verbindlichkeit des Plans (z. B. Verankerung in Betriebsvereinbarung)</p> <p>- Angabe, seit wann der Plan in Kraft ist, wer bei Erarbeitung mitgewirkt hat</p> <p>- kurze Auflistung von bisherigen Erfolgen</p> <p>oder</p> <p>- Darstellung bis wann ein solcher Plan vorliegen wird, wer aller in die Bearbeitung eingebunden ist und in welcher Form der Plan verbindlich verankert werden soll.</p> <p>&gt; Angaben sollen Zielrichtung, Maßnahmen, Messindikatoren für Zielerreichung, Fortschreibungen, Erfolge etc. darstellen; Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen durch entsprechende Maßnahmen als Hauptziel soll erkennbar sein.</p>	
2.	<b>Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung</b>	<input type="checkbox"/>
	<p>- Angabe, ob Weiterbildungsangebote zum Thema Gleichstellung für MitarbeiterInnen angeboten und finanziert werden.</p> <p>- Angabe, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere jene in Leitungsfunktionen solche Weiterbildungsmaßnahmen bereits absolviert haben.</p> <p>oder:</p> <p>- Darstellung welche Weiterbildungsangebote zum Thema Gleichstellung künftig geplant sind, ab wann sie durchgeführt werden sollen und wie MitarbeiterInnen für die Teilnahme gewonnen werden können.</p> <p>&gt; Angaben sollen erkennen lassen, ob Wissen zu Gleichstellungsfragen und Frauenförderung insbesondere bei EntscheidungsträgerInnen und Personalverantwortlichen aufgebaut wird und Know-how nachhaltig sichergestellt wird</p>	
3.	<b>Einsetzung einer Frauenbeauftragten</b>	<input type="checkbox"/>
	<p>- Angabe seit wann diese Position im Unternehmen existiert, kurze Beschreibung ihrer Aufgaben, Zuständigkeiten und Befugnisse sowie Art der Bestellung (Auswahlverfahren)</p> <p>oder:</p> <p>- Darstellung, in welcher Form und ab wann eine derartige Position im Unternehmen geschaffen werden soll.</p> <p>&gt; Angaben sollen insbesondere Befugnisse erkennen lassen (Einbeziehung bei Besetzung von Führungspositionen, Mitwirken bei Frauenfördermaßnahmen, Ombudsfunktion für Frauen etc.), kein „Feigenblatt“</p>	
4.	<b>Umgang mit sexueller Belästigung</b>	<input type="checkbox"/>
	<p>- Angaben zu schriftlichen Regelungen, Hinweisen und Informationen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird (z. B. Vereinbarung im Frauenförderungsplan, entsprechende Informationsveranstaltungen für Führungskräfte,...) sowie zu vorgesehenen/gesetzten Schritten in solchen Fällen</p> <p>oder:</p>	

	<p>- Darstellung, welche Regelungen und Informationen gegen sexuelle Belästigung künftig vorgesehen sind</p> <p>&gt; Angaben sollen erkennen lassen, dass es dazu eine eindeutige Positionierung sowie ein Procedere zum Umgang (Unterstützung von Opfern, Sanktionen für TäterInnen) gibt.</p>	

