

## Verpflichtungserklärung

### Gleichstellungsförderung als soziale Bedingung für die Auftragsausführung für Direktvergaben durch das Bundesministerium für Bildung und Frauen, die Landesschulräte/den Stadtschulrat für Wien, Versuchsanstalten, Pädagogische Hochschulen im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit, teilrechtsfähige Einrichtungen an Schulen sowie das BIFIE (Auftraggeberin/Auftraggeber)

Die Bieterin/der Bieter verpflichtet sich aufgrund der Anzahl von Beschäftigten entsprechend der nachstehenden Aufstellung

bis 20 Beschäftigte	eine Maßnahme begrüßenswert
21 bis 50 Beschäftigte	mindestens eine Maßnahme
51 bis 100 Beschäftigte	mindestens zwei der Maßnahmen
ab 101 Beschäftigte	mindestens drei der Maßnahmen, davon mindestens eine Maßnahme aus den Bereichen A bis C

zu folgenden, aus angeschlossenem Maßnahmenkatalog ausgewählten Maßnahmen<sup>1</sup>:


Die Bieterin/der Bieter wird diese Maßnahme(n) bis zur Hälfte der Leistungsfrist umsetzen und der Auftraggeberin/dem Auftraggeber (im Fall einer Beauftragung durch Schulleitungen dem zuständigen Landesschulrat/dem Stadtschulrat für Wien) einen schriftlichen Nachweis über die Umsetzung der Maßnahme(n) vorlegen. Dieser Nachweis ist von den Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten im Unternehmen oder den für Frauen- und Gleichheitsförderung zuständigen Mitgliedern des Betriebsrates gegenzuzeichnen. Besteht kein Betriebsrat, behält sich die Auftraggeberin/der Auftraggeber vor, in anderer geeigneter Weise die Einhaltung der Verpflichtung zu überprüfen. Unterbleibt dieser Nachweis, so wird die Auftraggeberin/der Auftraggeber die Bieterin/den Bieter auffordern, diesen innerhalb einer Frist von vier Wochen nachzubringen.

Wird ein Auftrag von einer Schulleitung vergeben, ist die Umsetzung der Maßnahme dem zuständigen Landesschulrat/dem Stadtschulrat für Wien nachzuweisen.

Bei Nichtumsetzung der von der Bieterin/dem Bieter ausgewählten Maßnahme(n) bis zur Hälfte der Leistungsfrist verpflichtet sich die Bieterin/der Bieter zu einer Vertragsstrafe im Ausmaß von 1 Promille der Auftragssumme pro Tag, höchstens jedoch € 10.000.

Weiters nimmt die Bieterin/der Bieter zur Kenntnis, dass ein Verstoß gegen die Verpflichtung zur Umsetzung der jeweils ausgewählten Maßnahmen eine Vertragsverletzung darstellt.

Die Bieterin/der Bieter verpflichtet sich im Übrigen, die gemäß § 11a Gleichbehandlungsgesetz normierten Vorgaben zur Erstellung der Einkommensberichte sowie die gesetzlichen Erfordernisse im Zusammenhang mit Stelleninseraten einzuhalten.

<b>Bieterin/Bieter:</b>	<b>Datum und rechtsgültige Unterschrift:</b>

<sup>1</sup>Bei kleinen Unternehmen entfällt die gegenständliche Verpflichtung, wenn in den letzten drei Kalenderjahren dauerhaft weniger als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt wurden und in dieser Zeit die Jahresbilanzsumme jeweils € 1 Mio. nicht überstiegen hat.

## Maßnahmenkatalog

<b>A. Einstellung und Aufstieg</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ausgewogene Auswahlprozesse, an denen Assessorinnen und Assessoren teilnehmen, damit Frauen und Männer gleiche Chancen im Bewerbungsprozess bekommen</li><li>2. Gezielte Erhöhung des Frauenanteils in mittleren und höheren Führungspositionen – Berücksichtigung bei betriebsinternen Nachbesetzungen und extern ausgeschriebenen Posten, bevorzugte Aufnahme von Frauen</li><li>3. Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrlinge (bzw. Personen in einem Ausbildungsverhältnis), insbesondere in Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. in für Frauen noch untypischen Berufen</li><li>4. Berücksichtigung von weiblichen Lehrlingen (bzw. Personen in einem Ausbildungsverhältnis) bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil</li><li>5. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insb. in Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. in für Frauen noch untypischen Berufen</li><li>6. Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg; gezielte Aufforderung an Frauen im Unternehmen, sich zu bewerben</li></ol>
<b>B. Qualifizierung</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Spezielle Bildungsmaßnahmen für Frauen, die zu qualifizierten Positionen befähigen</li><li>2. Reservieren von Plätzen für Frauen bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten</li><li>3. Reservieren von Plätzen für Frauen in außerbetrieblichen, vom Betrieb finanzierten Bildungsmaßnahmen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten</li><li>4. Zugänglichkeit zu allen Bildungsmaßnahmen unabhängig vom Beschäftigungsausmaß</li><li>5. ausgewogener Einsatz von Ausbilderinnen/Trainerinnen und Ausbildnern/Trainern bei Fort- und Weiterbildung (Gendersensibilität, Genderkompetenz)</li></ol>
<b>C. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit</li><li>2. Angebot zu Telearbeit</li><li>3. Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in Führungspositionen</li><li>4. Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung</li><li>5. Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen: Anpassung der Arbeitszeit, Angebot betrieblicher oder externer Tagesbetreuung (Sozialzentrum)</li><li>6. Wiedereinstiegsplanung, inkl. Rückkehrrecht von Teilzeit zu Vollzeit</li><li>7. Förderung von Väterkarenz und Väter-Teilzeit</li><li>8. Elternorientierte Personalpolitik, insb. bezüglich innerbetrieblichem Zeitmanagement</li></ol>
<b>D. Strukturelle Maßnahmen</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung, insb. für Führungskräfte, MitarbeiterInnen in der Lehrlingsausbildung und der Personalabteilung</li><li>2. Einsetzen von Frauenbeauftragten oder eines Frauenbeirats/-ausschuss</li><li>3. klare Regeln für den Umgang mit sexueller Belästigung</li><li>4. Einsatz geschlechtssymmetrischer oder geschlechtsneutraler Sprache in der betriebsinternen Kommunikation, aber auch nach außen</li><li>5. Mentorinnen-/Mentorenprogramme, ev. explizit für potenzielle weibliche Führungskräfte</li><li>6. Einkommens-Check – Maßnahmen zum Schließen der Einkommensschere</li><li>7. Erstellen und regelmäßige Aktualisierung eines Frauenförderplans</li></ol>

## Anhang - Erläuterungen zum Maßnahmenkatalog

Die folgenden Umsetzungsvorschläge dienen der Veranschaulichung und sind demonstrative Beispiele. Selbstverständlich können die Maßnahmen auch über andere Instrumente effektiv umgesetzt werden.

A2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevorzugte innerbetriebliche Beförderung bzw. Aufnahme von Frauen in Führungspositionen</li> <li>- Berücksichtigung von Genderaspekten bei Auswahlverfahren</li> <li>- Setzen eines Zielwerts</li> </ul>
A3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevorzugte Aufnahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse</li> <li>- Berücksichtigung von Genderaspekten bei Auswahlverfahren</li> <li>- Setzen eines Zielwerts</li> </ul>
A4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevorzugte Übernahme von Frauen</li> <li>- Setzen eines Zielwerts</li> </ul>
A5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gezieltes Ansprechen von Frauen und jungen Mädchen</li> <li>- Kooperation mit Organisationen bzw. dem AMS, die gezielt in untypische Berufsfelder vermitteln</li> <li>- Beteiligung am Girls Day, Töchertag o.ä.</li> <li>- Kooperationen mit Schulen und Studiengängen, auch mit Kindergärten bereits möglich</li> </ul>
A6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevorzugte innerbetriebliche Beförderung</li> </ul>
B1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebot entsprechender Maßnahmen bzw. finanzielle Unterstützung für externe Angebote</li> <li>- Gezielte Bewerbung der Qualifizierungsangebote unter besonderer Berücksichtigung von Teilzeitkräften</li> </ul>
C1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung/Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen</li> </ul>
C2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einrichten der technischen, personalpolitischen und organisatorischen Voraussetzungen für Tele-Arbeit</li> <li>- Angebot an alle MitarbeiterInnen nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse</li> </ul>
C3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prüfen der Möglichkeiten zum Einsatz von qualifizierter Teilzeitarbeit für Führungskräfte</li> <li>- Angebot an die entsprechenden MitarbeiterInnen</li> </ul>
C4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prüfen des Bedarfs und ggf. Einrichten eines Betriebskindergartens</li> <li>- Kooperation mit bereits bestehenden oder geplanten Betriebskindergärten anderer Unternehmen</li> <li>- Ferienbetreuung</li> <li>- Angebot flexibel einsetzbarer Tagesbetreuung für Kinder</li> </ul>
C5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit zur vorübergehenden Anpassung der Arbeitszeit</li> <li>- Einrichten eines Sozialzentrums, ev. in Kooperation mit anderen Unternehmen</li> </ul>
C6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einrichten eines umfassenden betrieblichen Karenzmanagements, ev. mit Einbeziehung von ExpertInnen</li> <li>- Gespräche zu Karenz- und Wiedereinstiegsplanung vor Beginn von Mutterschutz/Karenz</li> <li>- Kontakt zu MitarbeiterInnen aufrechterhalten (z.B.: Newsletter, „Elternfrühstück“, regelmäßige Information über wichtige betriebliche Neuerungen)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einladung zu Weiterbildungen</li> <li>- Einrichtungen eines/einer Karenzbeauftragten</li> <li>- Rückkehrrecht von Teilzeit zu Vollzeit, Angebot von Vollzeitstellen zuerst an die im Betrieb beschäftigten TeilzeitmitarbeiterInnen, bevor die Stelle extern ausgeschrieben wird</li> </ul>
C7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- elternorientiertes Verhalten von Vätern explizit unterstützen, aktive Väter als Gewinn herausstellen</li> <li>- Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für Männer als auch für Frauen thematisieren</li> </ul>
C8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulungen für Führungskräfte über Instrumentarien elternorientierter Personalpolitik</li> <li>- Förderung familienfreundlicher Arbeitszeiten und -abläufe (z.B.: wichtige Besprechungen und Termine nur zu „familienpolitisch gut vereinbaren“ Kernzeiten ansetzen)</li> </ul>
D1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterstützung der Teilnahme (Freistellung, finanzielle Unterstützung, Bewerben von Angeboten)</li> <li>- Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung speziell für Führungskräfte, MitarbeiterInnen in der Lehrlingsausbildung und der Personalabteilung</li> </ul>
D2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einsetzen von Frauenbeauftragten, die direkt an die Geschäftsleitung berichten und auch über echte Befugnisse und ein Budget verfügen; Unabhängigkeit muss gewährleistet werden</li> <li>- Abstimmung mit dem Betriebsrat, ein Mitglied speziell mit dieser Thematik zu beauftragen</li> <li>- Einrichten eines Frauenausschusses, ggf. beim Betriebsrat</li> </ul>
D3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explizite Klarstellung, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird und kein „Kavaliersdelikt“ ist</li> <li>- Abschließen einer Betriebsvereinbarung zum Thema</li> </ul>
D6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erstellen eines Einkommensberichts lt. Gleichbehandlungsgesetz, auch auf freiwilliger Basis</li> <li>- Nicht-diskriminierende Gehaltsschemata (z.B. fixe Gehaltsbänder)</li> <li>- Transparenz in der Lohn- und Gehaltsgestaltung, Offenlegung des Entlohnungsschemas und der tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter (innerbetriebliche oder auch nach außen)</li> </ul>
D7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enthält Bestandsaufnahme, Zielsetzung und Maßnahmen zur Zahl und zum Anteil der Frauen insgesamt und auf den verschiedenen Funktionsstufen</li> </ul>