

## Verpflichtungserklärung

### Gleichstellungsförderung als soziale Bedingung für die Auftragsausführung für Direktvergaben durch das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Die Bieterin/der Bieter verpflichtet sich im Falle der Auftragserteilung aufgrund der Anzahl von Beschäftigten<sup>1</sup> entsprechend der nachstehenden Aufstellung

1 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 (Anhang 1), welcher einen integralen Bestandteil der Verpflichtungserklärung darstellt, ausgewählten Maßnahmen<sup>2</sup>:


Die Bieterin/der Bieter verpflichtet sich dazu, diese Maßnahme(n) im Falle der Auftragserteilung bis zur Hälfte der Leistungsfrist umzusetzen und der Auftraggeberin/dem Auftraggeber einen schriftlichen Nachweis über die Umsetzung der ausgewählten Maßnahme(n) vorzulegen. 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

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

<sup>2</sup> Es besteht keine Pflicht zur Implementierung neuer Maßnahmen. Ausgewählt werden können auch bereits im Unternehmen umgesetzte Maßnahmen. Sollte die Bieterin/der Bieter bereits in der Vergangenheit Verträge im Einklang mit diesen Bestimmungen abgeschlossen haben, so kann sie/er sich auf die in diesem Rahmen deklarierten Maßnahmen berufen.

anderer geeigneter Weise die Einhaltung der Verpflichtung zu überprüfen.  
Unterbleibt dieser Nachweis, so wird die Auftraggeberin/der Auftraggeber die auftragsausführende Bieterin/den auftragsausführenden Bieter auffordern, diesen innerhalb einer Frist von vier Wochen nachzubringen.

Bei Nichtumsetzung der von der auftragsausführenden Bieterin/dem auftragsausführendem Bieter ausgewählten Maßnahme(n) bis zur Hälfte der Leistungsfrist, verpflichtet sich diese/r zu einer Vertragsstrafe im Ausmaß von 1 Promille der Auftragssumme pro Tag, höchstens jedoch EUR 10.000,00.

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

Die Bieterin/der Bieter verpflichtet sich im Übrigen, die gemäß § 11a Gleichbehandlungsgesetz (GlBG), BGBl. I Nr. 66/2004, normierten Vorgaben zur Erstellung der Einkommensberichte sowie die gesetzlichen Erfordernisse im Zusammenhang mit Stelleninseraten bei Auftragserteilung einzuhalten.

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

## Anhang 1 - Maßnahmenkatalog

<p><b>A. Einstellung und Aufstieg</b></p> <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>
<p><b>B. Qualifizierung</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Spezielle Bildungsmaßnahmen für Frauen, um sie 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 Beschäftigungsmaß</li> <li>5. ausgewogener Einsatz von Ausbilderinnen/Trainerinnen und Ausbildnern/Trainern bei Fort- und Weiterbildung (Gendersensibilität, Genderkompetenz)</li> </ol>
<p><b>C. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b></p>

1. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit
2. Angebot zu Telearbeit
3. Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in Führungspositionen
4. Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung
5. Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen: Anpassung der Arbeitszeit, Angebot betrieblicher oder externer Tagesbetreuung
6. Wiedereinstiegsplanung, inkl. Rückkehrrecht von Teilzeit zu Vollzeit,
7. Förderung von Vätern und Väter-Teilzeit
8. Elternorientierte Personalpolitik, insb. bezüglich innerbetrieblichem Zeitmanagement

#### **D. Strukturelle Maßnahmen**

1. Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung, insb. für Führungskräfte, Mitarbeiterin/Mitarbeitern in der Lehrlingsausbildung und der Personalabteilung
2. Einsetzen von Frauenbeauftragten oder eines Frauenbeirats/-ausschusses
3. klare Regeln für den Umgang mit sexueller Belästigung
4. Einsatz geschlechtssymmetrischer oder geschlechtsneutraler Sprache sowohl in der betriebsinternen Kommunikation als auch nach außen
5. Mentorinnen-/Mentorenprogramme, ev. potenzielle weibliche Führungskräfte als explizite Zielgruppe
6. Einkommens-Check – Maßnahmen zum Schließen der Einkommensschere,
7. Erstellen und regelmäßige Aktualisierung eines Frauenförderplans

## Anhang 2 – 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 bei Vorliegen gleicher Qualifikationen</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 bei Vorliegen gleicher Qualifikationen</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 Bildungseinrichtungen (Schulen und Studiengängen, aber u.U. auch mit Kindergärten)</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/Mitarbeiter 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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebot an die entsprechenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter</li> </ul>
C4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prüfen des Bedarfs für 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/Experten</li> <li>- Gespräche zu Karenz- und Wiedereinstiegsplanung vor Beginn von Mutterschutz/Karenz</li> <li>- Kontakt zu Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern während der Karenz aufrechterhalten (z.B.: Newsletter, „Elternfrühstück“, regelmäßige Information über wichtige betriebliche Neuerungen)</li> <li>- Einladung von Weiterbildungen</li> <li>- Einrichtungen eines/einer Karenzbeauftragten</li> <li>- Rückkehrrecht von Teilzeit zu Vollzeit, Angebot von Vollzeitstellen zuerst an die im Betrieb beschäftigten Teilzeitmitarbeiterinnen/Teilzeitmitarbeiter, 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/Mitarbeiter 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 verfügt; 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</li> </ul>