

Koppelung der Auftragsvergabe der Landeshauptstadt Linz an die Umsetzung innerbetrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen

Die Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt ist nach wie vor groß und die Formen der Diskriminierung sind vielfältig. Die Koppelung der Auftragsvergabe an die Umsetzung innerbetrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen ist ein vergaberechtlich zulässiges Instrument, um Unternehmen, welche Aufträge von der Stadt Linz erhalten, direkt in die Verantwortung für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu nehmen.¹ Außerdem soll dadurch mehr Bewusstsein für die Vorteile aktiver Frauenförderung in den einzelnen Unternehmen geschaffen werden.

Unternehmen, mit mehr als 20 Beschäftigten müssen sich bei Bau-, Liefer- und Dienstleistungsaufträgen mit einem Auftragswert über € 25.000,-- exkl. USt. und einer Jahresbilanzsumme von mehr als € 1 Mio. in den letzten drei Kalenderjahren sowie einer Laufzeit des Auftrags von mindestens sechs Monaten verpflichten, in ihrem Betrieb zumindest für die Auftragsdauer gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu setzen. Die Anzahl der auszuwählenden und umzusetzenden Maßnahmen ist nach der Anzahl der Beschäftigten gestaffelt. **Sind in einzelnen Bereichen bereits entsprechende Maßnahmen gesetzt worden, so werden diese anerkannt und als ausreichend erachtet.**

Bei kleinen Unternehmen entfällt die gegenständliche Verpflichtung, wenn in den letzten drei Kalenderjahren dauerhaft 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (20 Beschäftigte nach Köpfen) oder weniger beschäftigt wurden und/oder in dieser Zeit die Jahresbilanzsumme jeweils € 1 Mio. nicht überstiegen hat.

Wir ersuchen Sie, die Verpflichtungserklärung bzw. die Erklärung, dass Ihr Unternehmen von der Abgabe einer Verpflichtungserklärung und der Auswahl sozialer Ausführungsbedingungen befreit ist, rechtsgültig zu unterfertigen und dem Angebot/der Preisauskunft beizulegen.

Sollten Sie zur Koppelung der Auftragsvergabe an die Umsetzung innerbetrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Vergabestelle.

BieterInnenangaben

sind vom Bieter/von der Bieterin vollständig auszufüllen:

Unternehmensname und Adresse des Bieters/der Bieterin:	
Ausschreibungsgegenstand:	
Ansprechpartner/Ansprechpartnerin:	
Telefon:	
E-Mail:	

¹ Vgl. § 19 Abs. 6 Bundesvergabegesetz (BVergG 2006)

Verpflichtungserklärung

Gleichstellungsförderung als soziale Ausführungsbedingung im Rahmen einer Auftragsvergabe der Landeshauptstadt Linz

- (Von der Bieterin/vom Bieter anzukreuzen, falls zutreffend) Wir erklären, dass in unserem Betrieb in den letzten drei Kalenderjahren dauerhaft 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder weniger beschäftigt waren und/oder in dieser Zeit die Jahresbilanzsumme jeweils € 1 Mio. nicht überstiegen hat. **Wir sind daher von der Abgabe einer Verpflichtungserklärung und der Auswahl sozialer Ausführungsbedingungen befreit.**
- (Von der Bieterin/vom Bieter anzukreuzen, falls zutreffend) In unserem Betrieb waren in den letzten drei Kalenderjahren dauerhaft mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt **und** in dieser Zeit hat die Jahresbilanzsumme jeweils € 1 Mio. überstiegen.

Die Bieterin/der Bieter verpflichtet sich aufgrund der Anzahl von Beschäftigten entsprechend der nachstehenden Aufstellung, zur Auswahl und Umsetzung aus angeschlossenen Maßnahmenkatalog:

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

Folgende Maßnahmen werden zur Umsetzung ausgewählt bzw. wurden bereits umgesetzt:

Die Bieterin/der Bieter wird diese Maßnahme(n) **bei Auftragserteilung** bis zur Hälfte der Leistungsfrist umsetzen und der Landeshauptstadt Linz zH der Vergabestelle unaufgefordert einen schriftlichen Nachweis über die Umsetzung der Maßnahme(n) vorlegen. Dieser Nachweis ist von der Frauenbeauftragten im Unternehmen oder von dem für die Frauenförderung zuständigen Mitglied des Betriebsrates gegenzuzeichnen. Besteht kein Betriebsrat, behält sich die Landeshauptstadt Linz vor, in anderer geeigneter Weise die Einhaltung der Verpflichtung zu überprüfen. Unterbleibt dieser Nachweis, so wird die Landeshauptstadt Linz die Auftragnehmerin/den Auftragnehmer auffordern, diesen innerhalb einer Frist von vier Wochen nachzubringen.

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 Maßnahme(n) eine Vertragsverletzung darstellt und bei im Auftragnehmerkataster Österreich (ANKÖ) eingetragenen Unternehmern und Unternehmerinnen zur Eintragung des Statushinweises „schwerwiegender Mangel“ führen kann.

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.

Rechtsgültige Unterfertigung und Firmenstempel:

Ort/Datum: _____

Maßnahmenkatalog

A) Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg

1. Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in mittleren und höheren Führungspositionen
2. Erhöhung des Frauenanteils von Ausbildungsplätzen in männerdominierten Berufsfeldern
3. Bevorzugte Berücksichtigung von weiblichen Lehrlingen bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis
4. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. in für Frauen noch untypischen Berufsfeldern
5. Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme

B) Frauenförderung bei Qualifizierung

1. Spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen
2. Bereitstellung von Plätzen für Frauen bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten
3. Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten

C) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer

1. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit
2. Möglichkeit von Teilzeitarbeit in Führungspositionen
3. Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung
4. Wiedereinstiegsplanung
5. Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

D) Strukturelle Maßnahmen

1. Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans
2. Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung
3. Einsetzung einer/eines Frauenbeauftragten und/oder Gleichstellungsbeauftragten
4. Regelungen bzw. Maßnahmen bei Diskriminierung und/oder sexueller Belästigung

Anhang – Darstellung konkreter Umsetzungsvorschläge

In Abstimmung mit dem Linzer Frauenbüro und der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Linz werden Umsetzungsvorschläge präsentiert, die in ihrem Unternehmen zur Gleichstellung von Mann und Frau beitragen können. Selbstverständlich können die im Maßnahmenkatalog angeführten Maßnahmen auch über andere Instrumente effektiv umgesetzt werden.

A) Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg

ad 1)

- Entwicklungsplan mit verbindlichem Ziel, Zeitrahmen und Ausmaß des Ziels (zB mehr Frauen / innerhalb der nächsten 3 Jahre / um 10%)
- Konkrete Vorgaben an die Personalverantwortlichen: Frauen bewusst anzusprechen und zu motivieren; und/oder Supportangebote (zB Mentoring)
- Nachweisliche Qualifizierungsangebote an Frauen
- Angebot Führungsposition in Teilzeit auszuüben
- Nachweisliche Angebote flexibler Arbeitszeit in Führungspositionen (zB in Betriebsvereinbarung)

ad 2)

- Nachhaltige Aktivitäten in Zusammenarbeit mit Schulen oder AMS (zB Aktionstage wie „Girls Day“)
- Entwicklungsplan mit verbindlichem Ziel, Zeitrahmen und Ausmaß des Ziels und konkreten Maßnahmen
- Erhöhung der Gleichstellungskompetenz und des Gleichstellungswissens bei Ausbilderinnen und Ausbildern durch entsprechende Fortbildungen
- Angebot an Ferialjobs, bezahlte Praktikaplätze und Schnuppertage für Frauen

ad 3)

- Entwicklungsplan mit verbindlichem Ziel, Zeitrahmen und Ausmaß des Ziels und konkreten Maßnahmen
- Konkrete Angebote an Frauen, welche nach dem Lehrverhältnis übernommen werden (zB Supportinstrumente wie Coaching, Tandems)
- Karrieregespräche mit Frauen, welche nach dem Lehrverhältnis übernommen wurden
- Erhöhung der Gleichstellungskompetenz und des Gleichstellungswissens bei den Führungskräften und/oder bei den Personalverantwortlichen durch entsprechende Fortbildungen

ad 4)

- Entwicklungsplan mit verbindlichem Ziel, Zeitrahmen und Ausmaß des Ziels und konkreten Maßnahmen

ad 5)

- Entwicklungsplan mit verbindlichem Ziel, Zeitrahmen und Ausmaß des Ziels und konkreten Maßnahmen
- Gezielte jährliche Erhebung des Weiterbildungsbedarfs bei Mitarbeiterinnen
- Gezieltes Ansprechen und Motivation von Frauen für Qualifizierungsmaßnahmen
- Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen, die auch von Personen mit Betreuungspflichten bzw. Teilzeitkräften absolviert werden können

B) Frauenförderung bei Qualifizierung

ad 1)

- Entwicklungsplan mit verbindlichem Ziel, Zeitrahmen und Ausmaß des Ziels und konkreten Maßnahmen
- Fortbildungen unter anderem durch neue Instrumente wie zB Mentoring-Programm
- Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitszeit bzw. mit Kinderbetreuungsangebot
- Bewerbung der Maßnahmen
- Teilnahme an Führungskräftenachwuchs-Programmen entsprechend ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten

ad 2)

- Entwicklungsplan mit verbindlichem Ziel, Zeitrahmen und Ausmaß des Ziels und konkreten Maßnahmen
- Teilnahme an Bildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit (auch für Teilzeitbeschäftigte)
- Reservierung von Plätzen für Frauen bei betrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen (zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten)
- Bereitstellung von Kinderbetreuung während der Fortbildungszeiten

ad 3)

- Entwicklungsplan mit verbindlichem Ziel, Zeitrahmen und Ausmaß des Ziels und konkreten Maßnahmen
- Teilnahme an Bildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit (auch für Teilzeitbeschäftigte)
- Bereitstellung von Kinderbetreuung während der Fortbildungszeiten

C) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

ad 1)

- Bedarfserhebung im Betrieb und Ableitung entsprechender Maßnahmen
- Gleitzeit mit Kernzeit, wobei Besprechungen nur in der Kernzeit stattfinden
- In Ausnahmefällen kann zu Hause gearbeitet werden (zB Zwickeltage, kurzfristiger Ausfall von Betreuungsmöglichkeiten)
- Möglichkeit zu freiwilligem Wechsel von Voll- auf Teilzeit
- Telearbeit
- „Papamonat“
- Entwicklungsplan mit verbindlichem Ziel, Zeitrahmen und Ausmaß des Ziels und konkreten Maßnahmen zur Hebung des Anteils von männlichen Mitarbeitern in Väterkarenz oder Elternzeit

ad 2)

- Arbeitsorganisatorische Veränderungen einleiten (zB Umverteilung der Aufgaben, regelmäßige Besprechungen)
- Aktives Angebot an MitarbeiterInnen, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben

ad 3)

- Bedarfserhebung
- Angebot eines Betriebskindergartens bzw. einer Betriebskinderkrippe
- Organisationsunterstützung für Betreuungsplätze/ Betreuungspersonen wie zB Tagesmütter, Kindergärten, private Initiativen etc.
- Ferienbetreuung
- Finanzielle Unterstützung in angemessener Höhe
- Möglichkeit, Kinder im Notfall mit in die Arbeit zu nehmen
- Angebot sonstiger Dienstleistungen (zB Elterncoaching) in der Arbeitszeit

ad 4)

- Gespräche zur Wiedereinstiegsplanung mit MitarbeiterInnen vor Beginn Mutterschutz/ Papamonat bzw. Karenz
- Karrieregespräche vor und während der Elternkarenz und Elternteilzeit
- Möglichkeit eines stundenweisen Wiedereinstiegs während der Elternkarenz und Elternteilzeit
- Möglichkeit der Adaptierung des Stundenausmaßes während der Elternteilzeit und Festlegung dieser Möglichkeiten in einer Betriebsvereinbarung
- Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit
- Konkretes Qualifizierungsangebot mit Angebot einer qualifizierten Stelle
- Kontaktstrategie: Zugang zum EDV-Informationssystem, Aufnahme in den Informationsverteiler, konkrete Ansprechpersonen, vorab vereinbarte Kontakttermine, Einladungen zu Betriebsversammlungen und Feiern, Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen etc.

ad 5)

- Flexible Anpassung der Arbeitszeit
- Angebot betrieblicher oder externer Tagesbetreuung (Sozialzentrum)

D) Strukturelle Maßnahmen

ad 2)

- Verpflichtende Gleichstellungsförderbildungen für Führungskräfte

ad 3)

- Vorschlags- und Zustimmungsrechte bei der Besetzung von Führungspositionen
- Umfassende Mitwirkungsrechte bei der Konzeption und Umsetzung von Gleichstellungsfördermaßnahmen
- Klare Kompetenzen und ausreichende finanzielle Mittel (eigenes Budget)
- Bestellung unter demokratischer Einbeziehung der weiblichen Belegschaft
- Bereitstellung von bezahlter Arbeitszeit für diese Tätigkeiten

ad 4)

- Vereinbarung im Gleichstellungsförderplan oder in Betriebsvereinbarung
- Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte
- Information über gesetzliche Regelungen zu sexueller Belästigung durch Broschüren, Fortbildungen
- Thematisierung tradiertter Denkgewohnheiten und Vorurteile, die eine Abwehr oder Verharmlosung des Themas bewirken; zB in Form von Broschüren, Fortbildungen
- Installation eines klaren Beschwerdesystems, das sowohl formelle als auch informelle Wege eröffnet
- Professionelle Hilfestellung für Opfer bereitstellen
- Überprüfung traditioneller Frauenarbeitsplätze hinsichtlich einer Arbeitsbewertungsdiskriminierung
- Spezielle Weiterbildungsangebote zum Thema mittelbare und unmittelbare Diskriminierung
- Einkommensberichte, wenn Unternehmen gesetzlich dazu nicht verpflichtet ist