

Gleichstellungsfördernde Maßnahmen bei der Ausschreibung von Liefer- und Dienstleistungsaufträgen

Herbsttagung der
Landesschuldirektorinnen
und -direktoren

Gols, 10/10/2014

Überblick

- Teil I: Allgemeines zur Gleichstellung und Frauenförderung
- Teil II: Politische und rechtliche Grundlagen der Gleichstellung in der Auftragsvergabe
- Teil III: Rundschreiben des BMBF

Strategien zur Erreichung der Gleichstellung

Frauenförderung	Gender Mainstreaming	Gender Budgeting
Gezielte Maßnahmen für Frauen um Gleichstellung zu erreichen	Berücksichtigung der Auswirkungen auf Frauen und Männer bei allen Planungen/Entscheidungen	Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltswesen
Wahrnehmung durch spezielle organisatorische Einheiten	Umsetzung durch <u>alle</u> AkteurInnen der Verwaltung	Umsetzung insb. durch die am Haushaltsgeschehen beteiligten AkteurInnen
Gleichbehandlungsgesetze (Bund, Privatwirtschaft), Frauenförderpläne	Regierungsbeschlüsse, Bundesverfassung	Regierungsbeschlüsse, Bundesverfassung, Bundeshaushaltsgesetz

Zahlen und Fakten

■ Arbeitsmarkt

- ArbeiterInnen verdienen 68 % und weibliche Angestellte nur 66 % des jeweils mittleren Männereinkommens.
- Betriebliche Weiterbildung: Teilnahmequoten Frauen 36,3%, Männer: 40,3%
- Frauenanteil in Geschäftsführungen und Aufsichtsräten: 5,6% bzw. 13,9%

Gleichstellung in der Auftragsvergabe - Grundlagen

■ **Regierungsprogramm 2008 - 2013**

- Ausschöpfung sämtlicher Spielräume zur Frauenförderung im Rahmen des österreichischen Vergaberechts

■ **GM - Ministerratsbeschluss vom 06.09.2011**

- Beschaffungswesen:
 - Wichtiges Steuerungsinstrument zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
 - Integration sozialer Aspekte (Gleichstellung)

■ **Rundschreiben des BKA vom 15.03.2012**

- Verpflichtung zu betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen

Gleichstellungsförderung im Vergaberecht

- §19 Abs. 6 BVergG 2006
 - *“Im Vergabeverfahren **kann auf die Beschäftigung von Frauen, von Personen im Ausbildungsverhältnis, von Langzeitarbeitslosen, von Menschen mit Behinderung und älteren Arbeitnehmern sowie auf Maßnahmen zur Umsetzung sonstiger sozialpolitischer Belange Bedacht genommen werden.**“*
 - *„Dies kann insbesondere durch die Berücksichtigung derartiger Aspekte bei der Beschreibung der Leistung, bei der Festlegung der technischen Spezifikation, durch die Festlegung konkreter Zuschlagskriterien oder durch die **Festlegung von Bedingungen im Leistungsvertrag** erfolgen.“*

Gleichstellungsförderung im Vergaberecht - Ausführungsbedingungen

- § 99 Abs. 1 Z 13 BVergG
- Vertragsbestimmungen:
 - Festlegung von sozialen Bedingungen im Leistungsvertrag
 - ...“zB **frauen-**, **behinderten-**, **sozial und beschäftigungspolitische Belange**“
 - Erfüllung im Rahmen der Leistungserbringung

Rundschreiben des BMBF (in Vorbereitung)

■ Anwendungsbereich

- Direktvergaben (Auftragswert von derzeit € 100.000,- exkl. MWST)
- Liefer- und Dienstleistungsaufträge
- Leistungsfrist: 6 Monate oder länger

■ Unternehmen

- > 20 Beschäftigte
- > € 1 Mio. Jahresumsatz
- ➔ Verpflichtung zu gleichstellungsfördernden Maßnahmen

Geltungsbereich BMBF

Geplant:

- Zentraleitung.
- Landesschulräte/SSR Wien,
- BIFIE,
- Pädagogische Hochschulen im Rahmen ihrer Teilrechtsfähigkeit nach § 3 Hochschulgesetz 2005
- teilrechtsfähige Einrichtungen an Schulen nach § 128c SchOG

Staffelung nach Unternehmensgröße

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

Maßnahmen

4 Bereiche:

- A. Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg
- B. Frauenförderung bei Qualifizierung
- C. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- D. Strukturelle Maßnahmen

Einstellung und Aufstieg – mögliche Maßnahmen

- **Ausgewogene Auswahlprozesse**, an denen Assessorinnen und Assessoren teilnehmen, damit Frauen und Männer gleiche Chancen im Bewerbungsprozess bekommen
- Gezielte **Erhöhung des Frauenanteils in mittleren und höheren Führungspositionen** – Berücksichtigung bei betriebsinternen Nachbesetzungen und extern ausgeschriebenen Posten
- **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

Qualifizierung – mögliche Maßnahmen

- Spezielle **Bildungsmaßnahmen für Frauen**, die zu qualifizierten Positionen befähigen
- **Plätze** für Frauen in außerbetrieblichen, vom Betrieb finanzierten Bildungsmaßnahmen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten
- **Zugänglichkeit** zu allen Bildungsmaßnahmen unabhängig vom Beschäftigungsausmaß
- Ausgewogener Einsatz von AusbilderInnen bzw. TrainerInnen bei Fort- und Weiterbildung (**Genderkompetenz**)

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – mögliche Maßnahmen

- Angebot **flexibler**, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der **Arbeitszeit**
- Angebot zu **Telearbeit**
- Möglichkeit zur **Teilzeitarbeit in Führungspositionen**
- Förderung von **Väterkarenz** und Väter-Teilzeit

Strukturelle Maßnahmen - Möglichkeiten

- **Weiterbildungsmaßnahmen** zum Thema Gleichstellung, insb. für Führungskräfte, MitarbeiterInnen in der Lehrlingsausbildung und der Personalabteilung
- Einsetzen von **Frauenbeauftragten** oder eines Frauenbeirats/-ausschuss
- **Mentorinnen-/ Mentorenprogramme**
- Erstellung und regelmäßige Aktualisierung eines **Frauenförderplanes**

Beispiel Maßnahmenauswahl

Verpflichtungserklärung

Gleichstellungsförderung als soziale Bedingung für die Auftragsausführung für Direktvergaben des Bundeskanzleramtes

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 Maßnahmen
ab 101 Beschäftigte	mindestens drei Maßnahmen, davon mindestens eine Maßnahme aus den Bereichen A bis C

zu folgenden, aus angeschlossenen Maßnahmenkatalog ausgewählten Maßnahmen¹:

A1 + A4
B4
C1

Die Bieterin/der Bieter wird diese Maßnahme(n) bis zur Hälfte der Leistungsfrist umsetzen und dem Bundeskanzleramt 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 zu genehmigen. Besitzt kein Betriebsrat, behält sich das Bundeskanzleramt vor, in anderer geeigneter Weise die Einhaltung der Verpflichtung zu überprüfen. Unterbleibt dieser Nachweis, so wird das Bundeskanzleramt die Auftragnehmerin/den Auftragnehmer auffordern, diesen innerhalb einer Frist von vier Wochen nachzubringen.

¹ 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.

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 § 11 des Gleichbehandlungsgesetz normierten Vorgaben zur Erstellung der Einkommensberichte sowie die gesetzlichen Erfordernisse im Zusammenhang mit Stelleninseraten einzuhalten.

Bieterin/Bieter:	Datum und rechtsgültige Unterschrift:

Maßnahmenkatalog

A. Einstellung und Aufstieg	
1.	Ausgewogene Auswahlprozesse, an denen Assessorinnen und Assessoren teilnehmen, damit Frauen und Männer gleiche Chancen im Bewerbungsprozess bekommen
2.	Gezielte Erhöhung des Frauenanteils in mittleren und höheren Führungspositionen – Berücksichtigung bei betriebsinternen Nachbesetzungen und extern ausgeschriebenen Posten, bevorzugte Aufnahme von Frauen
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
4.	Berücksichtigung von weiblichen Lehrlingen (bzw. Personen in einem Ausbildungsverhältnis) bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil
5.	Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insb. in Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. in für Frauen noch untypischen Berufen
6.	Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg; gezielte Aufforderung an Frauen im Unternehmen, sich zu bewerben
B. Qualifizierung	
1.	Spezielle Bildungsmaßnahmen für Frauen, die zu qualifizierenden Positionen befähigen
2.	Reservieren von Plätzen für Frauen bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten
3.	Reservieren von Plätzen für Frauen in überbetrieblichen, vom Betrieb finanzierten Bildungsmaßnahmen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten
4.	Zugänglichkeit zu allen Bildungsmaßnahmen unabhängig vom Beschäftigungsstatus
5.	ausgewogener Einsatz von Ausbilderinnen/Trainerinnen und Ausbildern/Trainern bei Fort- und Weiterbildung (Gender Sensibilität, Genderkompetenz)
C. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	
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 (Sozialzentrum)
6.	Wiederzeitsplanung, inkl. Rückkehrrecht von Teilzeit zu Vollzeit
7.	Förderung von Vorkarenz und Vater-Teilzeit
8.	Elternbetriebe Personalpolitik, insb. bezüglich innerbetrieblichem Zeitmanagement
D. Strukturelle Maßnahmen	
1.	Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung, insb. für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen in der Lehrlingsausbildung und der Personalabteilung
2.	Einsetzen von Frauenbeauftragten oder eines Frauenbeirats/-ausschuss
3.	Klare Regeln für den Umgang mit sexueller Belästigung
4.	Einsatz geschlechtssymmetrischer oder geschlechtsneutraler Sprache in der betriebsinternen Kommunikation, aber auch nach außen
5.	Mentoren-/Mentoringprogramme, ev. explizit für potenzielle weibliche Führungskräfte
6.	Einkommens-Check – Maßnahmen zum Schließen der Einkommensschere
7.	Erstellen und regelmäßige Aktualisierung eines Frauenförderplans

Nachweis

- **Schriftlicher Nachweis** über Umsetzung der Maßnahme(n)
- Umsetzung bis zur **Hälfte der Leistungsfrist**
- **Gegenzeichnung:**
 - Frauen(Gleichstellungs)beauftragte im Unternehmen oder
 - Betriebsrat

Folgen der Nichtumsetzung

- Keine Umsetzung bis zur Hälfte der Leistungsfrist
 - Aufforderung zur Nachweiserbringung

- **Pönale**
 - Vertragsverletzung
 - 1 Promille der Auftragssumme pro Tag
 - maximal € 10.000,00

Vertragliche Nebenpflichten

- **Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten**
 - § 11 a Gleichbehandlungsgesetz
 - Novelle Bundesgesetzblatt I Nr. 7/2011

- **Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung**
 - § 9 Gleichbehandlungsgesetz
 - § 10 Strafbestimmung
 - Novelle Bundesgesetzblatt I Nr. 7/2011

Weitere Informationen

- Frauenförderpläne - Ein Instrument moderner Personal- und Organisationsentwicklung
 - https://www.bmbf.gv.at/frauen/ewam/frauenfoerderplan_broschuere_25943.pdf?4dz8a1
- Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung „Frau + Mann gleich fördern = gewinnen!“
 - www.frauen.wien.at
- Gender Mainstreaming
 - <http://www.imag-gendermainstreaming.at>

GENDER MAINSTREAMING-NEWSLETTER

Im März 2011 wurde die erste Ausgabe des Gender Mainstreaming-Newsletters veröffentlicht. Der GM-Newsletter erscheint vierteljährlich und berichtet über aktuelle Informationen zum Thema Gender Mainstreaming. Der Newsletter steht auch auf der Website [Bundesministerium für Bildung und Frauen](http://www.bmbf.gv.at) zur Verfügung.

» [aktuelle Ausgabe](#)

Der GM-Newsletter kann [hier](#) abonniert werden.

Danke

- für Ihr Interesse und Ihre Aufmerksamkeit!

Dr.ⁱⁿ Vera Jauk,
BMBF, Abteilung IV/1
Minoritenplatz 5
1014 Wien
Tel.: +43 1 53120/2410
vera.jauk@bmbf.gv.at
