

| | |
|----------------------|-----------------------|
| Vergabenummer | Maßnahmenummer |
| Baumaßnahme | |
| Leistung/CPV | |

Ergänzung zum Angebot

Einhaltung der Frauenförderung (§ 13 BerlAVG in Verbindung mit § 15 BerlAVG)

(bei einem geschätzten Auftragswert \geq 200.000 Euro)

Der Auftragnehmer verpflichtet sich,

- das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.
- sicherzustellen, dass zur Vertragserfüllung eingeschaltete Nach- bzw. Unterauftragnehmer sich abhängig von der Unternehmensgröße gemäß § 3 Frauenförderverordnung (FFV) zur Durchführung von Maßnahmen gemäß § 2 FFV und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 FFV bereit erklärt. Eine Verletzung dieser Verpflichtung durch den/die Nachunternehmer/-in bzw. Unterauftragnehmer/in wird der oder dem Auftragnehmer zugerechnet.
- abhängig von der Unternehmensgröße gemäß § 3 Frauenförderverordnung (FFV) eine oder mehrere der in § 2 FFV aufgeführten Maßnahmen der Frauenförderung und/oder der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchzuführen.

Hinweis:

Die Ergänzungen zum Angebot über die Kontrolle dieser Verpflichtungen und Sanktionsmöglichkeiten im Falle eines Verstoßes ergeben sich aus dem Formular [V 255 F](#) Kontrollen und Sanktionen nach dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz.

Erklärung gem. § 1 Abs. 2 der Frauenförderverordnung

Hiermit erkläre(n) ich/wir Folgendes:
 - Zutreffendes bitte ankreuzen -

A Anwendbarkeit von § 13 Abs. 1 LGG

Im Unternehmen sind i.d.R. mehr als 10 Arbeitnehmer/-innen) beschäftigt (ausschließlich der zu Ihrer Berufsbildung Beschäftigten)

- Ja
- Nein (keine weiteren Angaben erforderlich)

B Falls ja, bitte folgende weitere Angaben:

I. Beschäftigungszahl¹

Im Unternehmen sind in der Regel beschäftigt:

| | |
|---|--------------------------|
| <p>- über 500 Beschäftigte (-> gemäß § 3 Absatz 1 FFV sind drei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummer 1 bis 6)</p> | <input type="checkbox"/> |
| <p>- über 250 bis 500 Beschäftigte (-> gemäß § 3 Absatz 2 FFV sind drei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)</p> | <input type="checkbox"/> |
| <p>- über 20 bis 250 Beschäftigte (-> gemäß § 3 Absatz 3 FFV sind zwei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)</p> | <input type="checkbox"/> |
| <p>- über 10 bis 20 Beschäftigte (-> gemäß § 3 Absatz 4 FFV ist eine der in § 2 Nummer 1 bis 20 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)</p> | <input type="checkbox"/> |

¹ Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl ist § 23 Abs. 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

II.

Maßnahmen zur Frauenförderung und/oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In meinem/unserem Unternehmen wird/werden während der Durchführung des Auftrags folgende Maßnahme(n) gemäß § 2 FFV durchgeführt oder eingeleitet:

| | | |
|-----|---|--------------------------|
| 1. | Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans | <input type="checkbox"/> |
| 2. | verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen | <input type="checkbox"/> |
| 3. | Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen | <input type="checkbox"/> |
| 4. | Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen | <input type="checkbox"/> |
| 5. | Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil | <input type="checkbox"/> |
| 6. | Einsetzung einer Frauenbeauftragten | <input type="checkbox"/> |
| 7. | Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente | <input type="checkbox"/> |
| 8. | Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind | <input type="checkbox"/> |
| 9. | Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen | <input type="checkbox"/> |
| 10. | spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen | <input type="checkbox"/> |
| 11. | Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten | <input type="checkbox"/> |
| 12. | Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten | <input type="checkbox"/> |
| 13. | bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme | <input type="checkbox"/> |
| 14. | Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> |
| 15. | Angebot alternierender Telearbeit | <input type="checkbox"/> |
| 16. | Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitzeitarbeit, auch in Führungspositionen | <input type="checkbox"/> |
| 17. | Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit | <input type="checkbox"/> |
| 18. | Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung | <input type="checkbox"/> |
| 19. | Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen | <input type="checkbox"/> |
| 20. | Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze | <input type="checkbox"/> |
| 21. | Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen | <input type="checkbox"/> |

III. Weitere vertragliche Verpflichtungen

Ich/Wir erkläre(n) mich/uns darüber hinaus mit folgenden Verpflichtungen gem. § 4 FFV einverstanden:

1. Der oder die Auftragnehmer hat das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.
2. Sofern sich der oder die Auftragnehmer zur Vertragserfüllung eines Nach- bzw. Unterauftragnehmers oder einer Nach- bzw. Unterauftragnehmerin bedient, hat er sicherzustellen, dass die Nach- bzw. Unterauftragnehmer/-innen sich nach Maßgabe von § 3 FFV zur Durchführung von Maßnahmen gem. § 2 FFV und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 FFV bereit erklären. Eine schuldhaft Verletzung dieser Verpflichtung durch die Nach- bzw. Unterauftragnehmer/-innen wird den Auftragnehmern zugerechnet.
3. Auf Verlangen der Vergabestelle hat der oder die Auftragnehmer die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen nach der Frauenförderverordnung in geeigneter Form nachzuweisen.

IV. Rechtliche Hindernisse (Erforderlichenfalls anzugeben)

An der Durchführung folgender Maßnahmen unter II. bzw. an der Übernahme folgender Verpflichtungen nach III. bin ich/sind wir gem. § 5 Abs. 2 FFV aus rechtlichen Gründen gehindert:

Begründung:

(auf Verlangen nachzuweisen)

(Datum, Unterschrift, Stempel)

Hinweis:

Bei Teilnahme an schriftlichen Vergabeverfahren ist die Erklärung an dieser Stelle zu unterschreiben.