Hinweise zur Frauenförderverordnung

Vorschriften	Fragen und Hinweise
§ 1 **Ausschreibungen** (1) Bei allen Aufträgen von Berliner Vergabestellen im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mehr als 25.000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200.000 Euro ist bereits in der Bekanntmachung auf § 13 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes und den Inhalt dieser Rechtsverordnung hinzuweisen.	Die Wertgrenzen verstehen sich **inkl.** Mwst.
(2) Die Bewerberinnen und Bewerber sind in der Bekanntmachung aufzufordern, mit dem Angebot eine Erklärung über die Anzahl der in der Regel im Unternehmen Beschäftigten vorzulegen. Bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als zehn Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten sind zugleich folgende Erklärungen abzugeben: - Erklärung, welche der in § 2 genannten Maßnahmen während des Auftrags durchgeführt oder eingeleitet werden, - Anerkennung der weiteren vertraglichen Verpflichtungen nach § 4, - erforderlichenfalls Erklärung zu rechtlichen Hindernissen gemäß § 5 Absatz 2.	Die Erklärungen zur Frauenförderverordnung (FFV) nach § 1 Abs. 2 der FFV sind <u>in jedem Falle</u> abzugeben. Dafür gibt es ein Formblatt. Betroffen sind alle Unternehmen, die sich um einen öffentlichen Auftrag bewerben, dessen geschätzter Auftragswert die Grenzwerte von 25 000 Euro bzw. 200 000 Euro (bei Bauleistungen) überschreitet. Inhalt und Umfang der Erklärung können differieren: Ggf. beschränkt sich die Erklärung auf die Angabe der Beschäftigtenzahl, sofern das Unternehmen/der Betrieb nicht mehr als 10 Beschäftigte hat.
Die Erklärungen werden auf dem Formblatt abgegeben, dessen Muster dieser Rechtsverordnung als Anlage beigefügt ist. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass das Formblatt bei den Vergabestellen bezogen werden kann.	Welche Mitarbeitende werden für die Beschäftigtenzahl gezählt? Was ist mit freien Mitarbeitenden? Freie Mitarbeitende werden nicht gezählt. Die Beschäftigtenzahl ist bei der Bewerbung um einen öffentlichen Auftrag jedenfalls anzugeben. Sofern diese bei oder unter zehn liegt, entfallen weitere Angaben sowie die Verpflichtung FFV-Maßnahmen zu ergreifen.

§ 2 **Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne des § 13 des Landesgleichstellungsgesetzes sind: 1. Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans, 2. verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen, 3. Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen, 4. Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen, 5. Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil, 6. Einsetzung einer Frauenbeauftragten, 7. Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente, 8. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, 9. Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen, 10. spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen, 11. Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten, 12. Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten, 13. bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder au-	

ßerbetrieblichen Bildungsmaßnahme, 14. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit, 15. Angebot alternierender Telearbeit, 16. Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen, 17. Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit, 18. Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung, 19. Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen, 20. Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze sowie 21. Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen.	
§ 3 **Staffelung der Maßnahmen nach Unternehmensgröße** (1) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6.	Ab 501 Beschäftigten
(2) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 250, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen.	Ab 251 bis 500 Beschäftigte
(3) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20, aber nicht mehr als 250 Beschäftigten haben zwei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen.	Ab 21 Beschäftigte bis 250
(4) Unternehmen mit regelmäßig nicht mehr	

als 20 Beschäftigten haben eine der in § 2 Nummern 1 bis 20 genannten Maßnahmen auszuwählen.	
(5) Die Feststellung der Zahl der Beschäftigten richtet sich nach § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes.	§ 23 Abs. 1 S. 4 KSchG (1) Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.
§ 4 **Weitere vertragliche Verpflichtungen** Aufträge mit einem Auftragswert von voraussichtlich mehr als 25.000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200.000 Euro sind an Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten im Sinne des § 1 Absatz 2 nur unter folgenden weiteren Vertragsbedingungen zu vergeben: 1. Die Auftragnehmenden haben das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. 2. Sofern sich die Auftragnehmenden zur Vertragserfüllung anderer bedienen, haben sie sicherzustellen, dass die Unterauftragnehmenden sich nach Maßgabe des § 3 zur Durchführung von Maßnahmen gemäß § 2 und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 bereit erklären. Eine schuldhafte Verletzung dieser Verpflichtung durch die Unterauftragnehmenden wird den Auftragnehmenden zugerechnet. 3. Auf Verlangen der Vergabestelle haben die Auftragnehmenden die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen nach dieser Rechtsverordnung in geeigneter Form nachzuweisen.	

§ 5 **Prüfung der Angebote** (1) Angebote, die keine vollständige Erklärung nach § 1 Absatz 2 enthalten, werden nicht geprüft.	§ 5 der FFV regelt, dass Angebote, die auch nach Nachfristsetzung (vgl. § 16 Abs.2 VOL/A) keine oder keine vollständige Erklärung nach § 1 Absatz 2 (der FFV) enthalten nicht geprüft werden. Dies bedeutet, dass ein derartiges Angebot als quasi nicht existent behandelt wird und somit vom weiteren Verfahren auszunehmen ist. Bezüglich der Nachforderung von Erklärungen und Nachweisen wird auf § 16 Abs. 2 VOL/A, bzw. §19 Abs. 2 VOL/A EG sowie § 16 Abs. 1 Nr. 3 VOB/A, bzw. § 19 VOB/A verwiesen.
(2) Soweit ein Bieter oder eine Bieterin an der Durchführung der nach § 3 erforderlichen Anzahl der in § 2 genannten Maßnahmen oder an der Übernahme einer Verpflichtung nach § 4 aus rechtlichen Gründen gehindert ist, ist dies in der Erklärung nach § 1 Absatz 2 anzugeben und erforderlichenfalls nachzuweisen.	Bestehen bzgl. der tatsächlichen Durchführung der Maßnahmen und/oder der anderen genannten Verpflichtungen rechtliche Hindernisse sind diese im Vordruck der Erklärung zur FFV unter IV. anzugeben, also ebenfalls zu erklären. Diese Möglichkeit der Befreiung ist insb. mit Blick auf Auftragnehmende aus anderen EU-Staaten aufgenommen worden, in denen eine Umsetzung bestimmter Vorgaben/Maßnahmen der FFV aus rechtlichen Gründen – d.h. entgegenstehenden nationalen rechtlichen Vorgaben - nicht möglich sein könnte. Damit soll eine Diskriminierung gegenüber anderen Bietenden vermieden werden. Eine Legaldefinition liegt nicht vor, da diese rechtlichen Gründe nicht umfassend dargestellt werden können. Sofern Zweifel bzgl. einzelner Maßnahmen bestehen, sollte und kann meistens eine andere Maßnahme gewählt werden, da 21 zur Auswahl stehen.
§ 6 **Nachweise** (1) Jede Vergabestelle verlangt im Rahmen einer Stichprobe in Höhe von mindestens fünf Prozent ihrer jährlichen Auftragsvergaben, die unter die Frauenförderverordnung fallen, von den Unternehmen einen Nachweis im Sinne des § 4 Nummer 3 über die Einhaltung der nach dieser Rechtsverordnung übernommenen Verpflichtungen.	Die FFV legt fest, dass Maßnahmen in geeigneter Form nachzuweisen sind (Verweis auf § 4 Nr. 3). Für "normale" Nachweise gilt, dass es geeignet ist, wenn sie schriftlich erfolgen und einen Beleg für die Maßnahme enthalten. Ein Faltblatt zur FFV gibt nähere Informationen zu den Nachweisen.

(2) Maßnahmen nach § 2 dieser Rechtsverordnung können durch eine anerkannte und geeignete Auszeichnung oder Zertifizierung zur Frauenförderung oder zu familienbewusster Personalpolitik nachgewiesen werden. Die Vergabestellen legen im Zweifelsfall im Einvernehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung fest, welche Auszeichnungen und Zertifizierungen als Nachweis im Sinne dieser Rechtsverordnung anerkannt und geeignet sind. Entsprechendes gilt für Instrumente nach § 2 Nummer 7 sowie Maßnahmen und Initiativen nach § 2 Nummer 9 dieser Rechtsverordnung.	Zertifizierungen oder Prädikate nach § 6 Abs. 2 sind nur eine <u>Möglichkeit</u>, kein zwingender Nachweis. Es muss also keine Zertifizierung angestrebt werden, um Maßnahmen nach der FFV zu belegen. Wenn eine aktuelle Zertifizierung, wie das audit berufundfamilie vorhanden ist, kann sie aber für den Nachweis genutzt werden.
(3) Maßnahmen nach § 2 Nummer 12 dieser Rechtsverordnung können durch entsprechende Angebote überbetrieblicher Ausbildungsstätten, die von den auftragnehmenden Unternehmen finanziert werden, nachgewiesen werden, sofern Frauen der auftragnehmenden Unternehmen berücksichtigt werden. Dies gilt auch für Maßnahmen nach § 2 Nummer 13.	
§ 7 **Sanktionen** Kommen die Unternehmen ihrer Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nach oder verletzen sie die vertraglichen Verpflichtungen nach § 4 dieser Rechtsverordnung, sollen sie bis zur Dauer von drei Jahren von der Auftragsvergabe auch als Nachunternehmende ausgeschlossen werden. Gleiches gilt bei Falschangaben im Rahmen der Erklärung nach § 1 Absatz 2. Im Übrigen gelten die Sanktionen nach § 6 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.	
§ 8 **Datenerhebung** (1) Jede Vergabestelle erhebt regelmäßig folgende Angaben: 1. Anzahl aller ausgeschriebenen Aufträge,	Was bedeutet „ausgeschriebene Aufträge“ i.S. d. § 8? Fallen darunter auch freihändige Vergaben, für die gem. § 1 Abs. 3 LGG

2. Anzahl der ausgeschriebenen Aufträge, bei denen die Frauenförderverordnung Anwendung findet, 3. Ergebnis der Prüfung der vorgelegten Nachweise nach § 6, 4. Ergebnis der Kontrolle nach § 5 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes in der jeweils geltenden Fassung in Bezug auf die Verpflichtungen nach dieser Rechtsverordnung, 5. Angaben über ausgesprochene Sanktionen nach § 7.	auch die FFV gilt? Die Dokumentationspflicht soll vom Grundsatz her alle Vergaben erfassen, für die die FFV gilt. Begrifflich sind „ausgeschriebene Aufträge“ jedoch keine freihändigen Vergaben und eine Auslegung in diesem Sinne ist daher nicht möglich.. Daher soll die Dokumentationspflicht nur für Vergabeverfahren mit Ausschreibung gelten. Das ist mit Blick auf weniger Verwaltungsaufwand für die Vergabestellen vertretbar.
(2) Alle Daten nach Absatz 1 werden im Abstand von zwei Jahren an die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung übermittelt. Die Übermittlung der Daten erfolgt zusammen mit den Daten gemäß § 19 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes beginnend mit dem Jahr 2012 nach dem Stichtag 30. Juni. Die Daten werden auf den von der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung vorgegebenen Erhebungsunterlagen mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung erfasst und übermittelt. Die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung erstellt aus den Daten eine Analyse und berichtet darüber in dem Bericht über die Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes nach § 19 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes.	Bzgl. der Datenerhebung für den LGG-Bericht ist auch die GleiBV zu beachten. Es gibt einen Erhebungsbogen der SenArbIntFrau, der zu verwenden ist.
§ 9 **Inkrafttreten** Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.	