

Verpflichtungserklärung nach § 8 TVgG – NRW zur Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bei Bietergemeinschaften ist dieses Formular für jeden Einzelbieter abzugeben.

Ich erkläre / Wir erklären¹:

- Zutreffendes bitte ankreuzen –

1. Anwendbarkeit von § 8 TVgG – NRW

Im Unternehmen sind in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmer / -innen beschäftigt (ohne Auszubildende)

- ☐ Ja, weiter mit 2.
- ☐ Nein (es sind keine weiteren Angaben erforderlich).

2.

2.1 Unternehmensgröße

Im Unternehmen sind in der Regel beschäftigt:

- ☐ über 500 Beschäftigte
(Es sind mindestens vier der im Katalog unter 2.2 aufgeführten Maßnahmen auszuwählen und im Rahmen dieses öffentlichen Auftrages durchzuführen oder einzuleiten, sofern nicht die unter 2.3 genannten Ausnahmen zutreffen).
- ☐ über 250 bis 500 Beschäftigte
(Es sind mindestens drei der im Katalog unter 2.2 aufgeführten Maßnahmen auszuwählen und im Rahmen dieses öffentlichen Auftrages durchzuführen oder einzuleiten, sofern nicht die unter 2.3 genannten Ausnahmen zutreffen).
- ☐ über 20² bis 250 Beschäftigte
(Es sind mindestens zwei der im Katalog unter 2.2 aufgeführten Maßnahmen auszuwählen und im Rahmen dieses öffentlichen Auftrages durchzuführen oder einzuleiten, sofern nicht die unter 2.3 genannten Ausnahmen zutreffen).

¹ Die bei der Durchführung diesen Auftrages eingesetzten Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften sind nicht verpflichtet, Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach § 8 TVgG – NRW umzusetzen.

² Ohne Auszubildende.

2.2 Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung oder Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In meinem/unserem Unternehmen wird/werden für die bei der Abwicklung diesen öffentlichen Auftrages eingesetzten Mitarbeiter/-innen folgende Maßnahme/-n umgesetzt:

- ☐ Maßnahmen zur Gewinnung von Mädchen und Frauen für ein betriebliches Praktikum, insbesondere in den männerdominierten Berufen,
- ☐ Untersagung und Unterbindung eines Verhaltens verbaler und nicht-verbaler oder physischer Art, welches bezweckt oder bewirkt, dass weibliche Beschäftigte lächerlich gemacht, eingeschüchtert, angefeindet oder in ihrer Würde verletzt werden,³
- ☐ explizite Ermutigung von Frauen sich zu bewerben, wenn im Betrieb Ausbildungs- und Arbeitsplätze in männerdominierten Berufsbereichen zu besetzen sind,
- ☐ Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil,
- ☐ Befragung von Beschäftigten zu ihren Arbeitszeitwünschen, Auswertung einschließlich Einleitung von Umsetzungsschritten betreffend ihrer Tätigkeit,
- ☐ Angebot von Teilzeitarbeit oder flexiblen Arbeitszeitmodellen als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- ☐ Entwicklung und Umsetzung von Modellen vollzeitnaher Teilzeitarbeit für die Beschäftigten,
- ☐ Einrichtung bzw. Ausbau von Telearbeit für die Beschäftigten,
- ☐ Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern für die Beschäftigten,
- ☐ Bereitstellung von Beratungs- und Vermittlungsangeboten, z.B. durch ein Familienservicebüro, insbesondere zur Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungs- und Pflegemöglichkeiten,
- ☐ Angebot betriebseigener Kinderbetreuungsplätze (Betriebskindertagesstätten in alleiniger oder kooperativer Trägerschaft),
- ☐ Angebot betrieblich finanzierter beziehungsweise unterstützter Kinderbetreuungsplätze, insbesondere durch
 - den Erwerb von Belegplätzen in Einrichtungen gemeinnütziger oder privatgewerblicher Träger,
 - Kooperationen mit Tagespflegepersonen oder
 - die Übernahme der einem Einrichtungsträger entstandenen Mehrkosten für die Anpassung der Betriebsform der Einrichtung an die Bedürfnisse von berufstätigen Eltern
- ☐ Angebot betrieblich organisierter beziehungsweise finanzierter Kontingente zur Notfallbetreuung,

3

Diese Verpflichtung wird auch dann erfüllt, wenn das Unternehmen Regelungen trifft, die ein Verhalten nach § 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 RVO TVgG – NRW (hier. Spiegelstrich Nummer 2) für sämtliche Beschäftigte untersagen und unterbinden.

- ☐ Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von Kindern der Mitarbeiter, da Angebote nach den vorgenannten Maßnahmen (§ 9 Nummern 11 bis 13 RVO TVgG – NRW) nicht möglich oder nicht zielführend sind,
- ☐ Angebot von Ferienprogrammen zur Überbrückung der Betreuungslücke für Kinder berufstätiger Eltern in Kindergarten- bzw. Schulferien,
- ☐ Unterstützung von Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen durch individuelle Betreuung und Hilfeleistung oder Abschluss einer Vereinbarung einer Familienpflegeteilzeit,
- ☐ Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit,
- ☐ Bereitstellung von innerbetrieblichen Paten und Patinnen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger,
- ☐ Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente,
- ☐ Analyse der Entwicklung der Leistungsvergütung in den letzten 5 Jahren nach Geschlecht sowie
- ☐ Angebot spezieller Personalentwicklungsprogramme oder Bildungsmaßnahmen für Frauen, die diese auf die Übernahme von höherwertigen und leitenden Positionen vorbereiten.

2.3 Ausnahmen (ggf. anzugeben)

- ☐ Ich/wir werden keine Verpflichtungserklärung nach § 8 TVgG – NRW zur Umsetzung weiterer im Maßnahmenkatalog zu 2.2 genannten Maßnahmen abgeben, da mein/unser Unternehmen in den letzten 12 Monaten bereits durch Zuschlag zur Umsetzung von Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familien im Rahmen des TVgG – NRW verpflichtet worden ist. Auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers werde/-n ich/wir die Durchführung oder Einleitung der Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor Zuschlagserteilung nachweisen.
- ☐ Ich/wir haben bereits alle der im Maßnahmenkatalog zu 2.2 genannten Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familien durchgeführt oder eingeleitet. Auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers werde/-n ich/wir die Durchführung der umgesetzten Maßnahmen der Frauenförderung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachweisen.
- ☐ Ich/wir sind aus nachfolgend aufgeführten objektiv belegbaren Gründen nicht in der Lage, bei den im Rahmen der Durchführung dieses öffentlichen Auftrags eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Maßnahmen der Frauen- und Familienförderung durchzuführen.

Angabe der Gründe (ggf. gesonderte Anlage verwenden):

- ☐ Für mich/uns ist die Durchführung oder Einleitung von Maßnahmen der Frauen- oder Familienförderung im Hinblick auf das Volumen des öffentlichen Auftrags und/oder der Anzahl der konkret mit dem öffentlichen Auftrag eingesetzten Mitarbeiter im Verhältnis zum Gesamtumsatz des Betriebes und/oder der gesamten Belegschaft des Betriebes unverhältnismäßig und unzumutbar.

Erläuterungen (ggf. gesonderte Anlage verwenden):

3. Weitere vertragliche Verpflichtungen

Ich/Wir erkläre/-n mich/uns darüber hinaus im Fall der konkreten Auftragsdurchführung mit folgenden Verpflichtungen einverstanden:

- Auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers weise/-n ich/wir die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen in geeigneter Form nach und erteilen schriftlich und mündlich Auskunft und Informationen.
- Ich/Wir werde/-n die durchgeführten bzw. eingeleiteten Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Zwecke der Überprüfbarkeit⁴ dokumentieren und im Betrieb bekanntgeben.
- Für jeden schuldhaften Verstoß der Auftragnehmerin bzw. des Auftragnehmers gegen die Verpflichtungen aus dieser Verpflichtungserklärung gilt eine Vertragsstrafe als vereinbart, deren Höhe ein Prozent, bei mehreren Verstößen bis zu fünf Prozent des Auftragswertes beträgt.

Ich bin mir/Wir sind uns bewusst,

dass Falschangaben im Rahmen dieser Erklärung oder Verstöße gegen darin übernommene Verpflichtungen den Auftraggeber zu einer außerordentlichen Kündigung oder zur Auflösung des Dienstleistungsverhältnisses berechtigen.

(Ort, Datum, Unterschrift, Firmenstempel)