
Leistungsbeschreibung – Ausschreibung Nr. VT/2008/003

Bestandsaufnahme über das Vorgehen der Gewerkschaften zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung der Vielfalt

1. BEZEICHNUNG DES AUFTRAGS

Bestandsaufnahme über das Vorgehen der Gewerkschaften zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung der Vielfalt (VC/2008/295)

2. EINFÜHRUNG IN DAS RAHMENPROGRAMM PROGRESS

2.1 ALLGEMEINER KONTEXT

Das strategische Gesamtziel der sozialpolitischen Agenda (2005–2010) lautet: mehr und bessere Arbeitsplätze sowie Chancengleichheit für alle. Die sozialpolitische Agenda wird durch die Kombination verschiedener Gemeinschaftsinstrumente umgesetzt; dazu gehören die Gesetzgebung, die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode in verschiedenen Politikfeldern und finanzielle Anreize, etwa der Europäische Sozialfonds.

Der Beschluss Nr. 1672/2006 über ein „Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS“ wurde am 24. Oktober 2006 vom Europäischen Parlament und vom Rat angenommen.¹

2.2 ZIELE UND INHALT

Durch PROGRESS soll die Gemeinschaft bei der Wahrnehmung ihrer wesentlichen Aufgaben und Befugnisse, die ihr aufgrund des EG-Vertrags in den Bereichen Beschäftigung und Soziales zukommen, unterstützt werden. Mit PROGRESS wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung der Mitgliedstaaten in ihrem Engagement und ihren Bemühungen um mehr und bessere Arbeitsplätze und größeren Zusammenhalt in der Gesellschaft auszubauen. Zu diesem Zweck trägt das Programm PROGRESS dazu bei,

- Analysen und Empfehlungen in den Politikbereichen des Programms PROGRESS bereitzustellen;
- die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts und der Strategien der Gemeinschaft in den Politikbereichen des Programms PROGRESS zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten;
- den Austausch von Strategien, das wechselseitige Lernen und die gegenseitige Unterstützung zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ziele und Prioritäten der Union zu fördern und

¹ ABl. L 315 vom 15.11.2006.

- die Auffassungen der beteiligten Akteure und der Gesellschaft insgesamt zu kanalisieren.

Im Einzelnen unterstützt PROGRESS:

- (1) die Durchführung der europäischen Beschäftigungsstrategie (Teil 1);
- (2) die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode im Bereich Sozialschutz und soziale Integration (Teil 2);
- (3) die Verbesserung der Arbeitsumwelt und der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Teil 3);
- (4) die wirksame Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und dessen Berücksichtigung in allen EU-Politikbereichen (Teil 4);
- (5) die wirksame Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter, wobei das Gender Mainstreaming in allen Gemeinschaftsstrategien gefördert wird (Teil 5).

2.3 PROGRESS-AKTIONSBEREICH DISKRIMINIERUNGSBEKÄMPFUNG

Artikel 7 Buchstabe a bezweckt die Verbesserung des Verständnisses der Lage in Bezug auf Diskriminierungen, insbesondere durch Analysen und Studien und ggf. die Entwicklung von Statistiken und Indikatoren sowie die Bewertung der Wirksamkeit und der Auswirkungen der bestehenden Rechtsvorschriften, Strategien und Verfahren, während Artikel 9 die Finanzierung analytischer Aktivitäten vorsieht, und zwar durch die Durchführung von Studien, Analysen und Untersuchungen sowie die Verbreitung der Ergebnisse. Diese Maßnahmen können gegebenenfalls in einem grenzüberschreitenden Rahmen durchgeführt werden.

Die vorliegende Ausschreibung wird im Rahmen der Durchführung des Jahresarbeitsplans 2008 veröffentlicht, der abrufbar ist unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/annwork_de.htm.

3. HINTERGRUND

3.1 DISKRIMINIERUNGSBEKÄMPFUNG AUF EUROPÄISCHER EBENE

Gemäß Artikel 6 Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union achtet die Union die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Menschenrechtskonvention gewährleistet sind.

Das Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz und auf Schutz vor Diskriminierung ist ein Grundrecht, das für das ordnungsgemäße Funktionieren jeder demokratischen Gesellschaft unabdingbar ist. Die Wahrung dieses Grundrechts trägt zur Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts bei und damit auch zur Erreichung des Ziels der Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts und eines hohen Beschäftigungsniveaus. Im Juni 1997 einigten sich die Staats- und Regierungschefs in Amsterdam darauf, die Handlungsfähigkeit der Europäischen Union in diesem Bereich zu stärken. Dies geschah durch Einfügung von Artikel 13 in den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft. Durch Artikel 13 werden der Gemeinschaft spezifische Befugnisse übertragen, die es ihr erlauben, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen

des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

Auf der Grundlage der von der Kommission im November 1999 unterbreiteten Vorschläge verabschiedete der Rat am 29. Juni 2000 und am 27. November 2000 drei Schlüsselinstrumente zur Verhütung und Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung:

1. Richtlinie 2000/43/EG (zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse), die Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in verschiedenen Bereichen wie Beschäftigung, Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und Sozialschutz untersagt;
2. Richtlinie 2000/78/EG (zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf), die Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung untersagt;
3. das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (Beschluss des Rates 2000/750/EG)².

Beide Richtlinien enthalten folgenden wortgleichen Artikel³ zur Rolle des sozialen Dialogs:

1. *Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, mit dem Ziel, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Lösungen voranzubringen.*
2. *Soweit vereinbar mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren, fordern die Mitgliedstaaten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Eingriff in deren Autonomie auf, auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen, die die in Artikel 13 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen müssen den in dieser Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen sowie den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen entsprechen.*

Der strategische Ansatz, der in einer Kombination verschiedener Instrumente – Rechtsvorschriften, untermauert durch ein politisches Programm – besteht, stützt sich im Wesentlichen auf die Erfahrungen der Gemeinschaft bei der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen. Der Ansatz ist auf die Verwirklichung der im Folgenden genannten drei strategischen Ziele gerichtet:

- ✓ ***Gewährleistung einer einheitlichen Anwendung des Gemeinschaftsrechts*** – Zweck des Rechtsrahmens, den die EU im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung geschaffen hat, ist es, „eine Reihe gemeinsamer Grundsätze hinsichtlich der Gleichbehandlung“ aufzustellen und dabei Aspekte abzudecken wie die Definition des Begriffs „Diskriminierung“ – unter Einschluss mittelbarer Diskriminierung –, die sich auf „den Schutz vor Belästigungen, die Möglichkeit positiver Maßnahmen, geeignete Rechtsbehelfe und Durchsetzungsmaßnahmen erstrecken. Diese Grundsätze würden in allen Mitgliedstaaten gelten, so dass der Einzelne Gewissheit darüber hätte, in

² Inzwischen ersetzt durch den PROGRESS-Aktionsbereich Diskriminierungsbekämpfung.

³ Vgl. Artikel 11 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 13 der Richtlinie 2000/78/EG.

welchem Umfang er in allen Mitgliedstaaten Anspruch auf Schutz vor Diskriminierung hat.“⁴

- ✓ ***Förderung wirksamer Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichstellung*** – Rechtsvorschriften, die Diskriminierungen untersagen, sind zwar eine unabdingbare Voraussetzung, doch reichen sie allein nicht aus für die Verwirklichung des Ziels, eine diskriminierungsfreie Gesellschaft zu schaffen. Tief verwurzelte unterschiedlichste Benachteiligungen, mit denen sich Menschen häufig aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe konfrontiert sehen, hindern die Betroffenen daran, in vollem Umfang und auf allen Ebenen an der Gesellschaft teilzuhaben und ihren Beitrag zu leisten. Die Unterschiede in Art und Umfang des Phänomens der Diskriminierung machen es erforderlich, stärkeres Gewicht auf eine positivere Sicht der Gleichstellung zu legen. Für die Regierungen bringt dies neue Verpflichtungen mit sich: Sie müssen Faktoren sozioökonomischer Benachteiligung und systemischer Diskriminierung aufspüren, die Probleme in Angriff nehmen und positive Maßnahmen in Form von Rechtsvorschriften und Programmen im öffentlichen wie auch im privaten Sektor auf den Weg bringen.
- ✓ ***Veränderung von Einstellungen und Verhaltensweisen im Sinne einer Entwicklung hin zu einer in stärkerem Maße gleichstellungsfördernden Gesellschaft*** – Ziel von Gesetzen ist es stets, das Verhalten derjenigen, die den Gesetzen unterliegen, zu beeinflussen, um ein angestrebtes Ergebnis zu erreichen. Die Gesetze fungieren in diesem Kontext als Katalysator oder Impulsgeber, der einen Prozess sozialer Veränderungen in Gang setzt. In dem Bereich, mit dem wir es hier zu tun haben, geht es darum, innerhalb der Gemeinschaft auf die Anerkennung und Akzeptanz des Grundsatzes hinzuwirken, dass alle Mitglieder der Gemeinschaft – unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen – dasselbe Recht auf faire Behandlung genießen. Der Ansatz zielt somit ab auf eine Veränderung des Bewusstseins der Gemeinschaft (Anerkennung) sowie auf eine Veränderung der Einstellungen (Akzeptanz). Anerkennung bedeutet, dass einem bekannt bzw. bewusst ist, dass alle Menschen ein Recht auf Nichtdiskriminierung – unabhängig von irgendwelchen persönlichen Merkmalen – haben. Akzeptanz geht jedoch darüber hinaus. Akzeptanz bedeutet, dass in der Gemeinschaft Einvernehmen darüber besteht, dass die entsprechenden Rechte den betreffenden Personen auch zustehen und dass man Letztere als rechtmäßige und ebenbürtige Mitglieder der Gemeinschaft betrachtet.

Die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten haben bereits ernsthafte Anstrengungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichstellung unternommen. Nichtsdestoweniger bleibt die Bekämpfung von Diskriminierungen weiterhin eine große Herausforderung für die EU, wenn eine tatsächliche Gleichstellung in der Praxis erreicht werden soll. Trotz guter Fortschritte sind in der EU weiterhin Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu beobachten.

Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) bot die Gelegenheit, die gemeinsame Vision eines Europas zu erneuern, in dem alle Menschen ohne Diskriminierung leben können, und erneut zu betonen, dass die Verwirklichung umfassender

⁴ Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über bestimmte Maßnahmen der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (KOM(1999) 564 endg.).

Chancengleichheit für das Wachstum, den Zusammenhalt, den Wohlstand und das Gemeinwohl Europas und seiner Bürger von entscheidender Bedeutung ist.

Die Entschließung des Rates zu den Folgemaßnahmen zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007)⁵ fordert die Zivilgesellschaft und die Sozialpartner zur aktiven Teilnahme an der Entwicklung und Förderung von Strategien und Maßnahmen zur Diskriminierungsbekämpfung und zur Förderung der Gleichbehandlung, Vielfalt und Chancengleichheit in öffentlichen und privaten Organisationen sowie in Unternehmen auf.

Der Geschäftsnutzen von Vielfalt

Das Konzept des „Geschäftsnutzens von Vielfalt“ hat sich entwickelt, weil Unternehmen die Förderung der Vielfalt zunehmend als strategische Antwort auf vielfältigere Gesellschaften, Kunden, Märkte und Arbeitskräftereservoirs betrachten. Während das Antidiskriminierungsrecht als Schubkraft dient, um Unternehmen zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt zu bewegen, geht es beim „Geschäftsnutzen von Vielfalt“ vor allem darum, wie Unternehmen dafür gewonnen werden können, Vielfalt anzunehmen und damit umzugehen.

Ein Argument für den „Geschäftsnutzen von Vielfalt“ ist, dass Unternehmen aus Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt echten wirtschaftlichen Nutzen ziehen können. Die Herausforderung besteht darin, mögliche Vorteile einer aktiven Politik zur Förderung der Vielfalt zu erkennen und zu messen und die entsprechenden Informationen europaweit zu verbreiten.

Im Jahr 2005 wurde im Auftrag der Europäischen Kommission die Studie *„Geschäftsnutzen von Vielfalt – Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz“*⁶ durchgeführt. Ihr Ziel bestand darin, Maßnahmen von Unternehmen zur Förderung der Vielfalt zu unterstützen. Befragt wurden 3000 Firmen, von Spitzenunternehmen bis hin zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Es ging um ihre Haltungen und Strategien zur Verwirklichung von Vielfalt am Arbeitsplatz.

Aus den rund 800 Antworten auf die Umfrage zeichnete sich deutlich ab, dass die Unternehmen bei der Umsetzung von Strategien für die Vielfalt und Gleichstellung am Arbeitsplatz stetig voranschreiten. Die befragten Unternehmen gaben an, dass sie dies nicht nur aus ethischen und rechtlichen Gründen, sondern auch aus handfesten wirtschaftlichen Erwägungen heraus tun.

Die Europäische Kommission möchte weitere Untersuchungen zum Geschäftsnutzen von Vielfalt in KMU durchführen und herausfinden, welchen Beitrag Mittlerorganisationen, die mit oder für KMU arbeiten, zur Förderung des Managements von Vielfalt in KMU leisten können. Außerdem möchte die Kommission den Geschäftsnutzen von Vielfalt durch eine Reihe von Maßnahmen – wie etwa repräsentative Umfragen bei Unternehmen zu Initiativen wie einer erweiterten Zusammenarbeit mit Wirtschaftsakademien oder den Chartas der Vielfalt – voranbringen. Zu diesem Zweck wurde 2007 ein neues Projekt⁷ mit dem Titel *„Aktivitäten zur Förderung und Entwicklung des Geschäftsnutzens von Vielfalt“* in Auftrag gegeben.

⁵ Entschließung des Rates 2007/C 308/01.

⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_de.pdf.

⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/tenders_de.cfm?id=1265.

3.2 GEWERKSCHAFTEN, IHR KAMPF GEGEN DISKRIMINIERUNG UND IHR VORGEHEN ZUR FÖRDERUNG DER VIELFALT

In der Zivilgesellschaft kommt den Sozialpartnern eine besondere Rolle und besonderer Einfluss zu, die sich aus der Art der behandelten Themen und der von ihnen vertretenen Interessen hinsichtlich der Arbeitswelt ergeben. Wie oben beschrieben, ist die Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung untersagt.

Als anerkannte Vertreter der Arbeitnehmerschaft können Gewerkschaften Diskriminierungen auf vielfache Art bekämpfen, etwa durch

- Verhandlungen mit Arbeitgebern auf allen Ebenen (EU, national, sektoral, betrieblich), um sicherzustellen, dass jedwede Diskriminierung am Arbeitsplatz beseitigt und die Chancengleichheit gefördert wird;
- ihre Rolle als Sprachrohr von Arbeitnehmern, die am Arbeitsplatz diskriminiert werden, um deren Bedürfnisse zu thematisieren und durchzusetzen;
- die Unterstützung von Diskriminierungsopfern, indem sie eine Einigung mit dem Arbeitgeber herbeiführen (alternatives Streitbeilegungsverfahren);
- die Unterstützung von Diskriminierungsopfern beim Zugang zu Gerichten;
- die Förderung der Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz und in der gesamten Branche;
- den Aufbau von Mechanismen zur Einflussnahme auf die Entscheidungsfindung in Unternehmen und Regierung;
- die Berücksichtigung der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung in Politik, Tarifverfahren und der Arbeitswelt;
- die Kooperation mit Arbeitgebern, Organisationen und Behörden zur Bekämpfung der Diskriminierung und Förderung der Vielfalt;
- die Beobachtung, Erfassung und Anzeige von Diskriminierungsfällen am Arbeitsplatz;
- die Gewährleistung, dass das Thema Gleichbehandlung einen Spitzenplatz auf der politischen Agenda einnimmt, sowie das Anstoßen von Kampagnen und Aktionen zur Beseitigung von Stereotypen und Vorurteilen und zur Förderung der Gleichbehandlung.

In den letzten Jahren haben verschiedene Akteure eine Reihe von Initiativen zur Diskriminierungsbekämpfung sowie zur Förderung der Vielfalt auf den Weg gebracht: die Gewerkschaften selbst auf europäischer, nationaler, sektoraler oder betrieblicher Ebene – und zwar sowohl Arbeitergewerkschaften (z. B. der EGB und seine Industrieverbände) wie auch die Vertretungen von Fach- und Führungskräften (z. B. CEC – European Managers oder Eurocadres) –, durch die Vergabe von Forschungsaufträgen, die Organisation von Konferenzen, die Mobilisierung ihrer Mitglieder oder die Entwicklung von Instrumenten wie etwa Toolkits für den Bereich der Vielfalt; die Kommissionsdienststellen durch die Förderung des sozialen Dialogs oder den Einsatz existierender Finanzierungsprogramme, um beispielsweise neue Schulungsprogramme einzurichten, die unter anderem auch auf die

Gewerkschaften abzielten (z. B. EQUAL⁸ oder das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen⁹ mit der Informationskampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“¹⁰).

Im Rahmen des 2007 veranstalteten Europäischen Jahrs der Chancengleichheit für alle¹¹ berieten sich mehrere der dreißig teilnehmenden Staaten mit den Gewerkschaften in ihrem Land über die Gestaltung der nationalen Strategien für das Jahr. Die Gewerkschaften wurden nicht nur als Partner gesehen, die in die Kampagnen zur Sensibilisierung der Bevölkerung im Hinblick auf das Recht auf ein diskriminierungsfreies Leben einbezogen wurden, einige der Gewerkschaften schlüpften außerdem in die Rolle von Aktionsträgern (etwa NSZZ Solidarność in Polen), etwa im Rahmen von Aktionen zur Sensibilisierung in Schulen (von Lehrern und Schülern) hinsichtlich der Bedeutung von Diskriminierung und der Existenz von Stereotypen. Lehrer- sowie Hochschullehrergewerkschaften waren häufig direkt involviert, entweder als Akteure oder als angesprochene Öffentlichkeit, die besser über die Antidiskriminierungsgesetze bzw. Fragen der Vielfalt zu unterrichten war (in Irland, Rumänien, Frankreich usw.).

In der Eurobarometer-Umfrage¹² über die Meinungen der Europäer zum Thema Diskriminierung, die im Sommer 2006 im Auftrag der Kommission in den 25 Mitgliedstaaten und den beiden Beitrittsländern¹³ durchgeführt und im Januar 2007 veröffentlicht wurde, nannten 42 % der Europäer Schulen und Hochschulen – noch vor Eltern und den Medien – als wichtigste Akteure bei der Bekämpfung von Diskriminierungen. Allgemeiner formuliert: Berufsgruppen, die öffentliche Leistungen im Dienste der Gesellschaft erbringen, wird eine höhere Verantwortung bei der Aufrechterhaltung oder Bekämpfung von Stereotypen und Vorurteilen zugemessen. Viele Gewerkschaften haben damit begonnen, sich mit dieser Verantwortung auseinanderzusetzen (etwa Gewerkschaften für Lehrer und Hochschullehrer, für Medienfachleute, Post- und Telekommunikationsagenturen usw.).

In derselben Umfrage hielten allerdings nur 8 % der Europäer die Gewerkschaften für zentrale Akteure im Kampf gegen Diskriminierungen.

All diese interessanten, aber auch sehr disparaten Bemühungen zum Aufgreifen real existierender Probleme sollten stärker sichtbar gemacht werden, vor allem in der Öffentlichkeit. Deshalb ist es unbedingt notwendig, die Arbeit fortzusetzen und sich dabei auf die vorgenannten Initiativen zu stützen, die unabhängig von der Art der Diskriminierung, gegen die sie sich richten, soweit möglich miteinander verknüpft werden sollten. Ferner muss EU-weit eine nachhaltige Wirkung erzielt und eine verlässliche und sichtbare Basis für die Weitergabe von bewährten Verfahren geschaffen werden.

4. AUFTRAGSGEGENSTAND

Der Auftragnehmer hat der Kommission eine strukturierte Bestandsaufnahme zu den wichtigsten und/oder innovativsten Initiativen der Gewerkschaften zu liefern, die erstens die Diskriminierung am Arbeitsplatz bekämpfen, basierend auf fünf¹⁴ der sechs in Artikel 13 des

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_de.cfm.

⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/proga_en.htm.

¹⁰ <http://www.stop-discrimination.info/>.

¹¹ <http://equality2007.europa.eu>.

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq//index.cfm?page_id=342.

¹³ Bulgarien und Rumänien, die am 1. Januar 2007 beigetreten sind.

¹⁴ D. h. Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung.

EG-Vertrags genannten Gründe, und/oder die zweitens die Vielfalt am Arbeitsplatz in den 27 EU-Mitgliedstaaten sowie in den EFTA-/EWR-Ländern (Island, Liechtenstein, Norwegen), Kroatien, der Türkei, Serbien und der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien fördern.

Auf diese Resultate gestützt, nimmt der Auftragnehmer eine Klassifizierung der Initiativen vor, bewertet ihre Ergebnisse und Auswirkungen, ermittelt etwaige Unzulänglichkeiten (mit besonderem Augenmerk auf den neuen Mitgliedstaaten) und erarbeitet Vorschläge zum weiteren Vorgehen, vor allem dazu, wie vorbildliche Verfahren stärker sichtbar gemacht und genutzt werden können und wie die Kommission den Bekanntheitsgrad der gewerkschaftlichen Aktivitäten in diesem Bereich erhöhen kann.

5. TEILNAHME AM VERFAHREN

- (1) Die Teilnahme an der Ausschreibung steht natürlichen und juristischen Personen im Geltungsbereich der Verträge sowie natürlichen und juristischen Personen eines Drittlands, das mit den Gemeinschaften ein besonderes Abkommen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens geschlossen hat, zu den Bedingungen dieses Abkommens offen.
- (2) Falls das im Rahmen der Welthandelsorganisation geschlossene multilaterale Übereinkommen über das öffentliche Beschaffungswesen anwendbar ist, steht die Teilnahme an der Ausschreibung auch Staatsangehörigen von Staaten, die das Übereinkommen ratifiziert haben, unter den Bedingungen dieses Übereinkommens offen. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen gemäß Kategorie 8 von Anhang II-A der Richtlinie 2004/18/EG nicht unter dieses Übereinkommen fallen.
- (3) In der Praxis sind Angebote von Bietern aus Drittländern zulässig, die ein bilaterales oder multilaterales Übereinkommen für den Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens mit den Gemeinschaften geschlossen haben; maßgeblich sind die Bestimmungen dieses Übereinkommens. Angebote von Bietern aus Drittländern, mit denen ein solches Übereinkommen nicht geschlossen wurde, können angenommen, aber auch abgelehnt werden.

6. VOM AUFTRAGNEHMER ZU ERBRINGENDE LEISTUNGEN

Aufgabenbeschreibung

- **AUFGABE 1: Bestandsaufnahme der wichtigsten und/oder innovativsten Initiativen der Gewerkschaften zur Bekämpfung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz und/oder zur Förderung der Vielfalt in der Arbeitswelt**

Der Auftragnehmer ermittelt die wichtigsten und/oder innovativsten Initiativen¹⁵ (d. h. Veranstaltungen, Projekte, Programme usw.), die die Gewerkschaften in den vergangenen fünf Jahren auf EU-Ebene oder in den 27 Mitgliedstaaten und den EFTA-/EWR-Ländern (Island, Liechtenstein, Norwegen), Kroatien, der Türkei, Serbien und der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien unternommen haben und die darauf abzielen,

¹⁵ Es sind mindestens 100 solcher Initiativen vorzustellen.

- a) Diskriminierungen am Arbeitsplatz aus einem oder mehreren der folgenden fünf in Artikel 13 EG-Vertrag genannten Gründe zu bekämpfen: Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung,
- und/oder
- b) die Vielfalt in der Arbeitswelt zu fördern, und zwar sowohl durch ihre Aktivitäten wie auch in ihrer Mitgliedschaft und der Darstellung der Organisation; besonderes Augenmerk ist dabei auf Gewerkschaften für Berufsgruppen zu richten, die öffentliche Leistungen im Dienste der Gesellschaft erbringen (etwa in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Medien, Gesundheit usw.).
- **AUFGABE 2: Klassifizierung der ausgewählten Maßnahmen, Beurteilung ihrer Ergebnisse und Auswirkungen sowie Ermittlung etwaiger Unzulänglichkeiten**

Damit diese Bestandsaufnahme als Grundlage für die weiteren Arbeiten dienen kann, hat der Auftragnehmer die Ergebnisse nach den folgenden Kriterien einzuteilen:¹⁶

- ✓ Art und Betätigungsebene der Gewerkschaften (EU, national, lokal, sektoral, betrieblich)
- ✓ Art/Wesen/Inhalt der Initiative
- ✓ Abdeckung von Artikel 13
- ✓ Herkunft der Finanzmittel
- ✓ beteiligte(s) Land/Länder
- ✓ einzelstaatlich/grenzübergreifend
- ✓ Zusammenarbeit mit anderen Partnern (z. B. für Nichtdiskriminierung eintretende NRO, Gleichstellungseinrichtungen usw.)
- ✓ Zielpublikum
- ✓ Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer
- ✓ Erstellung von Unterlagen
- ✓ bestehende Empfehlungen für weitere Maßnahmen im Rahmen der ausgewählten Initiativen

Im Rahmen dieser Klassifizierung sollte der Auftragnehmer der Kommission alle einschlägigen Informationen über die ausgewählten Initiativen zur Verfügung stellen, darunter auch die Links zu den betreffenden Webseiten.

Ausgehend von der genannten Klassifizierung hat der Auftragnehmer

- 1) das Ergebnis und – soweit möglich – die Auswirkungen der ausgewählten und klassifizierten Initiativen zu bewerten und dabei insbesondere zu untersuchen, ob sich daraus Veränderungen am Arbeitsplatz und/oder bei der Mitgliedschaft oder der Darstellung der Gewerkschaften ergeben haben, und ob bereits ein direkter Zusammenhang zwischen diesen beiden Arten der Veränderung festgestellt werden kann, sowie
- 2) etwaige Unzulänglichkeiten zu ermitteln, die beseitigt werden müssten, wenn man diesen Initiativen ein Höchstmaß an Außenwirkung verleihen, sie geografisch möglichst weit auf die EU-Mitgliedstaaten und die EFTA-/EWR-Länder (Island, Liechtenstein, Norwegen), Kroatien, die Türkei, Serbien und die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien ausdehnen und ihre nationalen/transnationalen Auswirkungen, die

¹⁶ Diese Liste ist nicht abschließend, sondern kann selbstverständlich vom Auftragnehmer aufgrund der im Rahmen von Aufgabe 1 erstellten Bestandsaufnahme ergänzt werden.

Verknüpfung der verschiedenen Diskriminierungsgründe und die Vernetzungsmöglichkeiten optimieren will.¹⁷

- **AUFGABE 3: Vorschläge für weitere Maßnahmen**

Auf der Grundlage der im Rahmen der beiden vorgenannten Aufgabenstellungen geleisteten Arbeit hat der Auftragnehmer der Kommission Empfehlungen für weitere Maßnahmen sowohl auf Ebene der EU als auch der Mitgliedstaaten vorzulegen. Für jede Empfehlung ist anzugeben, welche Hauptakteure einzubinden wären, welchen Inhalt und Umfang die vorgeschlagenen Maßnahmen haben sollten und welches Ergebnis zu erwarten ist. Weitere Maßnahmen kann bedeuten, die wichtigsten bzw. innovativsten in Aufgabe 1 und 2 ermittelten, klassifizierten und beurteilten Veranstaltungen, Projekte und Programme stärker bewusst zu machen oder Wege zur besseren Verbreitung ihrer Resultate wie auch ihrer Übertragung, sofern möglich, auf nicht beteiligte Mitgliedstaaten vorzuschlagen; andererseits kann es sich um neue Maßnahmen handeln, die sich aus der Ermittlung etwaiger Unzulänglichkeiten ergeben, oder aus Empfehlungen zu den ausgewählten Initiativen, zu denen noch kein Follow-up stattgefunden hat.

- **AUFGABE 4: Follow-up-Seminar und Publikationen**

Der Auftragnehmer hat ein ganztägiges Fachseminar in Brüssel oder in Madrid¹⁸ zu organisieren, auf dem der Kommission und anderen interessierten Kreisen, insbesondere Gewerkschaftsvertretern, die Ergebnisse der drei vorgenannten Aufgaben zu präsentieren sowie die vorgelegten Empfehlungen für weitere Maßnahmen zu validieren sind. Die Veranstaltung muss außerhalb der Kommissionsräumlichkeiten, z. B. im Konferenzzentrum eines Hotels in Brüssel oder Madrid, stattfinden. An dem Seminar werden ca. 50 Personen teilnehmen. Der Auftragnehmer ist für die Organisation sowie die Rückerstattung der Reise- und Aufenthaltskosten für die Teilnehmer zuständig.

Der Auftragnehmer hat eine erste Publikation zu verfassen, die auf den Ergebnissen von Aufgabe 1 (Bestandsaufnahme), Aufgabe 2 (Klassifizierung und Bewertung der während der Bestandsaufnahme ausgewählten Initiativen und Ermittlung etwaiger Unzulänglichkeiten) und Aufgabe 3 (Vorschläge für weitere Maßnahmen) beruht. Die Erstellung der Publikation hat in enger Zusammenarbeit mit den Dienststellen der Europäischen Kommission und mit Vertretern der Gewerkschaften zu erfolgen.

Für diese Publikation, in der die Arbeiten zusammenzufassen sind, die im Rahmen von Aufgabe 1, 2 und 3 durchgeführt wurden, gelten folgende Vorgaben:

- Die endgültige Fassung sollte maximal 50 Seiten umfassen.
- Diese 50 Seiten sollten eine höchstens fünf Seiten lange Zusammenfassung enthalten, die als Grundlage für eine Pressemitteilung verwendet werden kann und die wesentlichen Ergebnisse der Studie enthält.
- Der Auftragnehmer legt die Veröffentlichung in englischer, französischer und deutscher Sprache vor.
- Die Texte sind im Format MS Word, Tabellen im Format MS Excel einzureichen.

¹⁷ Auch in diesem Fall ist die Aufzählung der erwarteten Ergebnisse nicht abschließend und sollte auf Anregung des Auftragnehmers ergänzt werden.

¹⁸ Oder in einer anderen spanischen Großstadt, da Spanien im ersten Halbjahr 2010 die EU-Ratspräsidentschaft innehaben wird.

- Der Auftragnehmer hat für die Sicherung der Rechte Sorge zu tragen und der Kommission zehn Fotos zu Illustrationszwecken zur Verfügung zu stellen.

Eine zweite Publikation mit den wichtigsten Ergebnissen der Studie ist für die Allgemeinheit zu erstellen. Sie ist mit 15 Beispielen bewährter Verfahren zu illustrieren, die nach Möglichkeit sämtliche im Verlauf der Studie ermittelten Arten von Initiativen abdecken. Diese sollten sich über ein möglichst großes geografisches Gebiet erstrecken, damit sich ein breites Publikum angesprochen fühlt.

- Die endgültige Fassung sollte maximal 20 Seiten umfassen.
- Der Auftragnehmer legt die Veröffentlichung in englischer, französischer und deutscher Sprache vor.
- Der Auftragnehmer hat für die Sicherung der Rechte Sorge zu tragen und der Kommission zehn Fotos zu Illustrationszwecken zur Verfügung zu stellen.

Layout, Druck und Verteilung beider Publikationen einschließlich der Zusammenfassung der ersten Publikation sind nicht Gegenstand der Ausschreibung. Diese Aufgaben sollen von dem Unternehmen, mit dem die GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit einen Rahmenvertrag für Veröffentlichungen geschlossen hat, und vom Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften übernommen werden.

Die erste Publikation (oder zumindest eine Arbeitsversion) sollte auf dem oben genannten Seminar verteilt werden können, da sie dort als Grundlage der Diskussion dienen soll. Das Feedback der Seminarteilnehmer und die gezogenen Schlussfolgerungen sollen dann in die Endfassung der Publikation einfließen.

- **HORIZONTALE AUFGABEN: Enge Zusammenarbeit mit europäischen Gewerkschaftsvertretern**

Bei der Durchführung der vorstehend genannten Aufgaben ist der Auftragnehmer gehalten, eng mit den europäischen Gewerkschaftsvertretern zusammenzuarbeiten und sich mit diesen zu beraten, vor allem mit Vertretern des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) und seiner Industrieverbände sowie von Eurocadres und CEC. Die Kommission kann die entsprechenden Kontaktadressen zur Verfügung zu stellen. Die Kommission beabsichtigt, einen Lenkungsausschuss zur Beobachtung der Studie einzusetzen, zu dem auch Gewerkschaftsvertreter eingeladen werden.

Die Ansichten der europäischen Gewerkschaftsverbände und anderer maßgeblicher Partner sollten gehört und einbezogen werden, vor allem im Hinblick auf die Durchführung der Klassifizierung und Bewertung (Aufgabe 2) und der Erarbeitung von Empfehlungen für weitere Maßnahmen (Aufgabe 3).

7. HINWEISE ZUR DURCHFÜHRUNG DER AUFGABEN

Das Programm PROGRESS zielt auf die Förderung des Gender Mainstreaming in seinen fünf Programmteilen sowie in den in Auftrag gegebenen oder unterstützten Arbeiten ab. Folglich trifft der Auftragnehmer die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- Aspekte der Geschlechtergleichstellung bei der Ausarbeitung des technischen Angebots berücksichtigt werden, indem der Situation und den Bedürfnissen von Frauen einerseits und Männern andererseits besonderes Augenmerk geschenkt wird;
- bei der Erbringung der Leistungen eine geschlechtsbezogene Perspektive einbezogen wird und die Situation der Frauen und die der Männer systematisch geprüft wird;
- bei der Leistungsüberwachung die Daten gegebenenfalls nach Geschlecht aufgeschlüsselt zusammengetragen und erfasst werden;
- bei seinem Team und/oder Personal die Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen berücksichtigt wird.

Beim Erbringen der ausgeschriebenen Leistungen sind auch die Bedürfnisse behinderter Menschen angemessen zu berücksichtigen und zu befriedigen. Dafür ist insbesondere erforderlich, dass der Auftragnehmer bei der Organisation von Ausbildungsmaßnahmen und Konferenzen, der Herausgabe von Veröffentlichungen oder der Einrichtung von speziellen Websites dafür sorgt, dass Menschen mit Behinderungen gleichen Zugang zu den jeweiligen Einrichtungen oder Dienstleistungen haben.

Schließlich legt der öffentliche Auftraggeber dem Auftragnehmer nahe, gleiche Beschäftigungschancen für sein gesamtes Personal bzw. Team zu fördern. Dazu gehört auch, dass der Auftragnehmer sich um einen geeigneten Mix von Beschäftigten bemüht, in dem unterschiedliche ethnische Herkunft und Religion, verschiedene Altersgruppen, unterschiedliche Fähigkeiten und sexuelle Ausrichtungen vertreten sind.

Der Auftragnehmer muss in seinem Tätigkeitsbericht, der dem Antrag auf Restzahlung beizufügen ist, die zur Erfüllung dieser Vertragsbedingungen ergriffenen Maßnahmen und die dabei erzielten Ergebnisse im Detail aufführen.

8. RECHTE

- (1) Mit Ausnahme etwaiger bereits vor Vertragsabschluss bestehender Rechte an geistigem oder gewerblichem Eigentum sind sämtliche Ergebnisse, Produkte und Rechte, einschließlich Urheberrechten und sonstiger Rechte an geistigem und gewerblichem Eigentum, die im Zuge der Vertragserfüllung erworben werden, ausschließliches Eigentum der Europäischen Gemeinschaften, die nach freiem Ermessen über deren Nutzung, Veröffentlichung oder Abtretung entscheiden können – ohne geografische oder sonstige Beschränkungen.
- (2) Verwendet der Auftragnehmer zur Ausführung des Vertrags urheberrechtlich geschütztes Text- oder Bildmaterial Dritter, so ist er allein dafür verantwortlich, die notwendigen Schritte zu unternehmen, um vom Urheberrechtsinhaber oder seinem gesetzlichen Vertreter das uneingeschränkte Recht für die gesamte Dauer des Urheberrechts zu erhalten, das Material ganz oder teilweise in jeder Form der Herausgabe, auf jedem Träger und in jeder Sprache zu verwenden, zu drucken, zu veröffentlichen und zu verkaufen, sowie für die Europäische Kommission das Recht zur anschließenden Vervielfältigung oder Übersetzung dieses Materials.
- (3) Der Auftragnehmer trägt sämtliche Kosten im Zusammenhang mit solchen Rechten und stellt sicher, dass alle anderen etwaigen Bedingungen, die mit diesen Rechten verbunden sind, erfüllt werden. Dazu gehört insbesondere die ordnungsgemäße Kennzeichnung des Quellenmaterials.

9. ERFORDERLICHE FACHLICHE QUALIFIKATIONEN

Siehe Anhang IV des Vertragsentwurfs, Lebensläufe und Einstufung der Experten.

Der Auftragnehmer muss den Nachweis erbringen, dass er Erfahrung mit der Verwaltung groß angelegter Netze auf europäischer Ebene hat und fähig ist, die verwaltungs- und finanztechnischen Aspekte im Zusammenhang mit einem solchen Projekt zu handhaben.

Siehe Punkt 17 – „Auswahlkriterien“.

10. ZEITPLAN UND ZU ERBRINGENDE LEISTUNGEN

Die Laufzeit des Vertrages beträgt ab seinem Inkrafttreten **fünfzehn Monate**.

Näheres hierzu in Artikel 1.2 des Vertragsentwurfs.

Die genauen Termine für den Abschluss der einzelnen in Punkt 6 dargelegten Aufgaben werden auf Vorschlag des Auftragnehmers im Einvernehmen mit der Kommission festgelegt.

10.1 ZU ERBRINGENDE LEISTUNGEN

Im Rahmen der Erfüllung aller in Punkt 6 beschriebenen Aufgaben sind folgende Leistungen zu erbringen:

A. Sechs Wochen nach Wirksamwerden des Vertrags ist der Kommission ein **Informationsvermerk** zur Genehmigung zu unterbreiten. Darin sollten der **aktuelle Erkenntnisstand** in Bezug auf Gewerkschaftsinitiativen im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung am Arbeitsplatz und/oder zur Förderung der Vielfalt in der Arbeitswelt sowie die Methoden beschrieben werden, die der Auftragnehmer zur Erfüllung der Aufgaben 1, 2 und 3 zugrunde legen will.

B. Zwischenbericht

Fünf Monate nach Vertragsunterzeichnung ist der Europäischen Kommission ein Zwischenbericht vorzulegen, in dem die erzielten Fortschritte zusammenzufassen und Angaben zu den noch bis Ende der Laufzeit des Vertrags zu erbringenden Leistungen zu machen sind. Der Bericht sollte nicht mehr als 10 Seiten umfassen.

C. Arbeitsversion der Publikationen

Zehn Monate nach Unterzeichnung des Vertrags sollte im Hinblick auf das zu organisierende Seminar ein erster Entwurf (Arbeitsversion) der ersten Publikation erstellt werden, in der die Methodik kurz zusammengefasst und die im Rahmen von Aufgabe 1 (Bestandsaufnahme), Aufgabe 2 (Klassifizierung und Bewertung der in der Bestandsaufnahme ausgewählten Initiativen und Ermittlung etwaiger Unzulänglichkeiten) und Aufgabe 3 (Empfehlungen für weitere Maßnahmen) getroffenen Feststellungen erläutert werden.

Darüber hinaus ist ein erster Entwurf (Arbeitsversion) der zweiten, für die Allgemeinheit vorgesehenen Publikation zu erstellen, in der die wichtigsten Ergebnisse der Studie zusammengefasst und durch 15 Beispiele bewährter Verfahren illustriert sind.

Außerdem sollte der Auftragnehmer der Kommission alle Angaben zur Vorbereitung des in Aufgabe 4 vorgesehenen Seminars zur Verfügung stellen, darunter insbesondere Angaben zum Veranstaltungsort (außerhalb der Räumlichkeiten der Kommission) und eine vorläufige Liste von 50 Teilnehmern, die seiner Ansicht nach ein geeignetes Forum zur Diskussion der Ergebnisse der im Rahmen der Aufgaben 1, 2 und 3 geleisteten Arbeiten und zur Validierung der Empfehlungen für weitere Maßnahmen bilden.

D. Seminar

Zwölf Monate nach Unterzeichnung des Vertrags sollte der Auftragnehmer in Brüssel oder Madrid¹⁹ ein ganztägiges Seminar veranstalten, auf dem der Kommission und anderen interessierten Kreisen die Ergebnisse der im Rahmen der drei vorgenannten Aufgabenstellungen geleisteten Arbeit sowie die Arbeitsversion der ersten Publikation vorgestellt werden.

E. Endgültige Fassung der Publikationen und Entwurf des abschließenden Tätigkeitsberichts

Dreizehn Monate nach Unterzeichnung des Vertrags sind der Kommission die auf den Diskussionen und Schlussfolgerungen des Seminars beruhenden Entwürfe der Endfassung der Publikationen zur Genehmigung vorzulegen. Die Endfassung der ersten Publikation darf maximal 50 Seiten, einschließlich einer höchstens fünfseitigen Zusammenfassung, umfassen. Die Endfassung der zweiten Publikation sollte nicht länger als 20 Seiten sein.

Der Auftragnehmer hat beide Texte in englischer, französischer und deutscher Sprache vorzulegen. Die Texte sind im Format MS Word, Tabellen im Format MS Excel bei der Europäischen Kommission einzureichen. Der Auftragnehmer stellt der Kommission pro Publikation zehn Fotos zur Illustration des Textes zur Verfügung und sichert ihr die Rechte daran.

Vierzehn Monate nach Unterzeichnung des Vertrages legt der Auftragnehmer der Kommission einen nicht mehr als 20 Seiten langen Entwurf des abschließenden Tätigkeitsberichts vor, in dem der gesamte Prozess der Erstellung der Studie dargestellt wird und der auch ein kurzes Protokoll des nach zwölf Monaten abgehaltenen Seminars enthält.

11. BERICHTERSTATTUNGS- UND INFORMATIONSPFLICHT

1. Grundsätzlich gilt, dass der Auftragnehmer zur Erleichterung der Valorisierung sämtlicher im Rahmen des Programms PROGRESS erzielten Ergebnisse und vorgestellten Produkte durch die Europäische Kommission zu allen Arbeiten, die im Rahmen dieser Ausschreibung vergeben werden, entweder nach spezieller Aufforderung oder in jedem Fall im abschließenden Tätigkeitsbericht, folgende Angaben machen muss:

- Beschreibung der wichtigsten Punkte auf einer Seite. Die Beschreibung sollte prägnant, präzise und leicht verständlich sein. Sie muss in englischer, französischer und deutscher Sprache abgefasst sein. Andere Gemeinschaftssprachen werden zwar nicht verlangt, würden aber begrüßt.
- Eine fünfseitige Zusammenfassung auf Englisch, Französisch und Deutsch, sofern der Abschnitt „Zu erbringende Leistungen“ keine sonstigen genaueren Angaben enthält.

2. Gemäß den „Allgemeinen Bedingungen“ ist der Auftragnehmer verpflichtet, in sämtlichen Unterlagen und auf allen Informationsträgern, die produziert werden, insbesondere in den erzielten Ergebnissen, einschlägigen Berichten, Broschüren, Pressemitteilungen, auf Videokassetten oder Softwareträgern usw. sowie auf Konferenzen oder Seminaren in folgender Form darauf hinzuweisen, dass die Leistungen im Auftrag/mit Unterstützung der Gemeinschaft erbracht wurden:

¹⁹ Oder in einer anderen spanischen Großstadt, da Spanien im ersten Halbjahr 2010 die EU-Ratspräsidentschaft innehaben wird.

Diese (Veröffentlichung, Konferenz, Ausbildungsmaßnahme) wird im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Solidarität (2007-2013) unterstützt, das von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet wird. Dieses Programm wurde eingerichtet, um die Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales – wie in der sozialpolitischen Agenda ausgeführt – finanziell zu unterstützen und somit zum Erreichen der Vorgaben der Strategie von Lissabon in diesen Bereichen beizutragen.

Das auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in der EU-27, den EFTA-/EWR-Ländern und den Beitritts- und Kandidatenländern, die einen Beitrag zur Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales leisten können.

Mit PROGRESS wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung der Mitgliedstaaten in ihrem Engagement und ihren Bemühungen um mehr und bessere Arbeitsplätze und größeren Zusammenhalt in der Gesellschaft auszubauen. Zu diesem Zweck trägt das Programm PROGRESS dazu bei,

- *Analysen und Empfehlungen in den Politikbereichen des Programms PROGRESS bereitzustellen;*
- *die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts und der Strategien der Gemeinschaft in den Politikbereichen des Programms PROGRESS zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten;*
- *den Austausch von Strategien, das wechselseitige Lernen und die gegenseitige Unterstützung zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ziele und Prioritäten der Union zu fördern und*
- *die Auffassungen der beteiligten Akteure und der Gesellschaft insgesamt zu kanalisieren.*

Weitere Informationen finden Sie unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.html.

Veröffentlichungen müssen auch den folgenden Hinweis enthalten:

„Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission wieder.“

Was Publikationen und Kommunikationspläne im Zusammenhang mit den beschriebenen Leistungen angeht, so bringt der Auftragnehmer auf allen im Rahmen dieses Dienstleistungsvertrags erstellten Veröffentlichungen oder einschlägigen Materialien das Logo der Europäischen Union und ggf. andere für den Bereich Beschäftigung und soziale Solidarität entwickelte Logos sowie den Hinweis an, dass die Europäische Kommission als Auftraggeberin fungiert.

12. BERICHTERSTATTUNGS- UND INFORMATIONSPFLICHT: ZUSÄTZLICHE ANFORDERUNGEN

Die Durchführung des Programms PROGRESS beruht auf dem Prinzip der ergebnisorientierten Verwaltung. Durch die auf Leistungen und Resultate ausgerichtete Durchführung des Programms sollen optimale Ergebnisse für die europäischen Bürger erzielt werden. Vorgeschlagen werden unter anderem:

- die Ermittlung der wichtigsten Ergebnisse für die europäischen Bürgerinnen und Bürger;
- eine auf diese Ergebnisse ausgerichtete Verwaltung, insbesondere durch die Festlegung klarer Ziele, die Durchführung von Plänen im Hinblick auf diese Ergebnisse und das Lernen, was im Prozess „funktioniert“;
- die Nutzung von Kooperationsmöglichkeiten, die dazu beitragen, die Ergebnisse zu erzielen.

Als erster Schritt wurde in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den Organisationen der Zivilgesellschaft ein strategischer Rahmen für die Durchführung des Programms PROGRESS erarbeitet. Dieser strategische Rahmen wird durch einen Rahmen zur Messung der Leistung ergänzt, der das Mandat des Programms PROGRESS und seine spezifischen und langfristigen Ergebnisse festlegt. Eine Übersicht über den Rahmen für die Leistungsmessung ist in Anhang II beigefügt. Weitere Informationen zum strategischen Rahmen bietet die PROGRESS-Website.²⁰

Die Kommission wird in diesem Zusammenhang die Auswirkungen von Initiativen, die mit Hilfe oder im Auftrag von PROGRESS eingeleitet wurden, überwachen, und prüfen, wie diese Initiativen zu den im strategischen Rahmen festgelegten Ergebnissen von PROGRESS beitragen. Der Auftragnehmer wird daher zur loyalen, engen Zusammenarbeit mit der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen aufgefordert, um ihre voraussichtlichen Beiträge und die Kriterien zur Leistungsmessung festzulegen, auf deren Grundlage ihre Beiträge bewertet werden. Der Auftragnehmer wird gebeten, seine eigene Leistung regelmäßig zu erfassen und der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen darüber zu berichten. Außerdem hat er der Kommission und/oder den benannten Personen sämtliche Unterlagen und Informationen bereitzustellen, die eine korrekte Messung der Leistung des Programms PROGRESS ermöglichen, und ihr/ihnen die Zugangsrechte zu gewähren.

13. ZAHLUNGSBEDINGUNGEN UND STANDARDVERTRAG

Bei der Erstellung des Angebots hat der Bieter die Bestimmungen des Standardvertrags zu berücksichtigen, der auch die „Allgemeinen Bestimmungen für die Vergabe von Dienstleistungen“ umfasst.

In Artikel 1.4 sind die Zahlungsmodalitäten festgelegt.

Die Zahlungen erfolgen während der Vertragslaufzeit in Tranchen nach Maßgabe der erzielten Fortschritte, der vorgelegten Berichte und der erbrachten Leistungen sowie der Qualität der durchgeführten Arbeiten.

Für diesen Vertrag gelten folgende Modalitäten:

- Der Auftragnehmer kann frühestens sechs Wochen nach Unterzeichnung des Vertrags bei der Kommission formell eine erste Zwischenzahlung beantragen. Dem Antrag sind der Informationsvermerk sowie die entsprechende Rechnung über die tatsächlichen Kosten beizufügen. Voraussetzung für die Zwischenzahlung ist die Billigung des Informationsvermerks durch die Kommission.

Der Gesamtbetrag der ersten Zwischenzahlung darf 20 % des in Punkt 14 genannten Gesamtbetrags nicht übersteigen.

²⁰

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.html.

- Der Auftragnehmer kann frühestens fünf Monate nach Unterzeichnung des Vertrags bei der Kommission formell eine zweite Zwischenzahlung in Höhe von maximal 40 % des in Punkt 14 genannten Gesamtbetrags beantragen. Dem Antrag sind der Zwischenbericht gemäß Punkt 10.1.B sowie die entsprechende Rechnung über die tatsächlichen Kosten beizufügen. Voraussetzung für die Zwischenzahlung ist die Billigung des Zwischenberichts durch die Kommission.
- Der Auftragnehmer kann frühestens zehn Monate nach Unterzeichnung des Vertrags bei der Kommission formell eine dritte Zwischenzahlung in Höhe von maximal 20 % des in Punkt 14 genannten Gesamtbetrags beantragen. Dem Antrag sind der erste Entwurf (Arbeitsversion) der Publikation gemäß Punkt 10.1.C sowie die entsprechende Rechnung über die tatsächlichen Kosten beizufügen.

Der Gesamtbetrag der drei Zwischenzahlungen darf 80 % des in Punkt 14 genannten Gesamtbetrags nicht übersteigen.

Bei jedem Zahlungsantrag steht der Kommission ab dem Tag seines Eingangs eine Frist von 60 Tagen zu, um den Zwischenbericht oder andere in Punkt 10.1 genannte Leistungen zu billigen oder abzulehnen. Dem Auftragnehmer steht eine Frist von 30 Tagen zu, um weitere Informationen nachzureichen oder die Leistung erneut zu erbringen.

Binnen 30 Tagen, nachdem die Kommission die Leistungen gebilligt hat, erfolgt eine Zwischenzahlung in Höhe der betreffenden Rechnungen.

- Vierzehn Monate nach Unterzeichnung des Vertrags kann die Kommission nach Genehmigung der vereinbarten endgültigen Publikationen, des Tätigkeitsberichts und der Schlussrechnung auf schriftlichen Antrag, der zusammen mit der endgültigen Fassung der Publikationen und des Tätigkeitsberichts, einer Endabrechnung über die Ausführung des Finanzplans und der Schlussrechnung einzureichen ist, eine Schlusszahlung leisten.

Die Kommission verfügt über eine Frist von 60 Tagen ab Erhalt der Publikationen und/oder des Tätigkeitsberichts, um diese zu genehmigen oder abzulehnen. Der Auftragnehmer verfügt über eine Frist von 30 Tagen, um zusätzliche Informationen oder neue Publikationen und/oder einen neuen Tätigkeitsbericht vorzulegen.

Binnen 30 Tagen nach Genehmigung der endgültigen Fassung der Publikationen und des Tätigkeitsberichts durch die Kommission erfolgt die Zahlung des Restbetrags des unter Punkt 14 genannten Gesamtbetrags.

Wie unter Punkt 7 „Hinweise zur Durchführung der Aufgaben“ bereits erwähnt, hat der Auftragnehmer in seinem abschließenden Tätigkeitsbericht zu erläutern, wie er die dargelegten Bedingungen für die Chancengleichheit erfüllt hat.

14. PREIS

Für diese Ausschreibung stehen **maximal 400 000 EUR** (*vierhunderttausend Euro*) zur Verfügung. Die Bieter werden darauf hingewiesen, dass Angebote, deren Preis diesen Betrag übersteigt, unberücksichtigt bleiben.

Gemäß Artikel 3 und 4 des Protokolls über die Vorrechte und Befreiungen der Europäischen Gemeinschaften sind diese von allen Zöllen, Steuern und sonstigen Abgaben einschließlich Mehrwertsteuer befreit; diese Abgaben dürfen also nicht in die Preisberechnung eingehen. Die Mehrwertsteuer ist getrennt auszuweisen.

Der Preis ist in Euro (€) – ohne Mehrwertsteuer – anzugeben (maßgebend sind die im Amtsblatt der Europäischen Union, Reihe C, am Tag der Bekanntmachung der Ausschreibung veröffentlichten Umrechnungskurse); für die Preisaufstellung ist das Muster in Anhang III des beigefügten Standardvertrags zu verwenden. Das Preisangebot umfasst:

Honorare und direkte Kosten

- Honorare, ausgedrückt in Personentagen, multipliziert mit dem Einheitspreis pro Arbeitstag und Experte; der Einheitspreis sollte die Honorare der Experten sowie die Verwaltungsaufwendungen abdecken.

Dazu gehören:

- ✓ im Zusammenhang mit den Forschungs- und Analysearbeiten anfallende Reise- und Aufenthaltskosten;
 - ✓ Reise- und Aufenthaltskosten des Auftragnehmers, seiner Mitarbeiter oder der Experten für die Teilnahme an (mindestens vier) Sitzungen mit der Europäischen Kommission in Brüssel;
 - ✓ sämtliche Unterlagen und Kosten im Zusammenhang mit der Erstellung der endgültigen Publikationen.
- Kosten für die Übersetzung der endgültigen Publikationen.
 - Sämtliche Kosten (u. a. für Unterbringungs-, Aufenthalts- und Reisekosten aller Teilnehmer) im Zusammenhang mit der Veranstaltung des ganztägigen Seminars für rund 50 Personen.
 - Sonstige direkte Kosten (bitte genaue Angaben machen).

Erstattungsfähige Kosten

- Es gibt keine erstattungsfähigen Kosten.

Gesamtpreis bis zu 400 000 EUR

15. ZUSAMMENSCHLÜSSE VON WIRTSCHAFTSTEILNEHMERN/ BIETERGEMEINSCHAFTEN

Angebote von Zusammenschlüssen von Dienstleistungsanbietern/Lieferanten sind zulässig, wobei es nicht erforderlich ist, dass derartige Bietergemeinschaften vor der Vergabe des Vertrags über eine bestimmte Rechtsform verfügen. Es kann jedoch erforderlich sein, dass eine Bietergemeinschaft eine bestimmte Rechtsform annimmt, wenn sie den Zuschlag erhält und diese Rechtsform für die ordnungsgemäße Ausführung des Auftrags erforderlich ist.²¹ Zusammenschlüsse von Wirtschaftsteilnehmern müssen jedoch ein federführendes Mitglied ernennen, das Zahlungen an die Mitglieder annimmt und verarbeitet sowie für die Verwaltung

²¹ Diese Einheiten können eine Rechtsform mit oder ohne eigene Rechtspersönlichkeit annehmen, müssen jedoch hinreichenden Schutz der vertraglichen Interessen der Kommission bieten; es kann sich hierbei je nach betroffenem Mitgliedstaat z. B. um eine Bietergemeinschaft oder einen zeitweiligen Zusammenschluss handeln.

Wenn die Bieter keine Organisation mit Rechtspersönlichkeit gegründet haben, muss der Vertrag entweder von allen Mitgliedern der Bietergemeinschaft oder von einem der Mitglieder unterzeichnet werden, das von den anderen Mitgliedern dazu ordnungsgemäß ermächtigt wurde (in diesem Fall ist dem Angebot eine entsprechende Ermächtigungsurkunde oder eine angemessene Genehmigung beizufügen).

der Dienstleistungen und für die Koordinierung zuständig ist. Die unter Punkt 16 und 17 aufgeführten geforderten Unterlagen müssen von jedem Mitglied der Bietergemeinschaft vorgelegt werden.

Jedes Mitglied der Bietergemeinschaft haftet gesamtschuldnerisch gegenüber der Kommission.

16. AUSSCHLUSSKRITERIEN UND NACHWEISE

1) Die Bieter müssen eine ordnungsgemäß unterzeichnete und mit Datum versehene ehrenwörtliche Erklärung vorlegen, in der sie angeben, dass sie sich nicht in einer der Situationen nach Artikel 93 oder Artikel 94 Buchstabe a der Haushaltsordnung befinden.

Diese Artikel lauten:

Artikel 93

Von der Teilnahme an einer Ausschreibung ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter,

- a) die sich im Konkursverfahren, in Liquidation oder im gerichtlichen Vergleichsverfahren befinden oder ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt haben oder sich aufgrund eines in den einzelstaatlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorgesehenen gleichartigen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befinden;*
- b) die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden sind, welche ihre berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellen;*
- c) die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine schwere Verfehlung begangen haben, die vom Auftraggeber nachweislich festgestellt wurde;*
- d) die ihrer Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern oder sonstigen Abgaben nach den Rechtsvorschriften des Landes ihrer Niederlassung, des Landes des öffentlichen Auftraggebers oder des Landes der Auftragserfüllung nicht nachgekommen sind;*
- e) die rechtskräftig wegen Betrugs, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaft gerichteten Handlung verurteilt worden sind;*
- f) die gegenwärtig von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion nach Artikel 96 Absatz 1²² betroffen sind.*

(...)

Artikel 94

Von der Auftragsvergabe ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter, die im Zeitpunkt des Vergabeverfahrens

- a) sich in einem Interessenkonflikt befinden;*

²² „Artikel 96 Absatz 1: „Der öffentliche Auftraggeber kann gegen folgende Personen verwaltungsrechtliche oder finanzielle Sanktionen verhängen:

- a) Bewerber oder Bieter, auf die ein Ausschlussgrund gemäß Artikel 94 Buchstabe b zutrifft;
- b) Auftragnehmer, bei denen im Zusammenhang mit einem aus dem Gemeinschaftshaushalt finanzierten Vertrag eine schwere Vertragsverletzung wegen Nichterfüllung ihrer Verpflichtungen festgestellt worden ist.

(...)“

b) *im Zuge der Mitteilung der vom öffentlichen Auftraggeber für die Teilnahme an der Ausschreibung verlangten Auskünfte falsche Erklärungen abgegeben haben oder die verlangten Auskünfte nicht erteilt haben.*

2) *Der Bieter, der den Zuschlag erhalten soll, belegt binnen einer vom öffentlichen Auftraggeber festgesetzten Frist und vor der Unterzeichnung des Vertrags seine Erklärung gemäß Absatz 1 durch die Nachweise gemäß Artikel 134 der Durchführungsbestimmungen.*

Artikel 134 der Durchführungsbestimmungen – Nachweise

(1) Der öffentliche Auftraggeber akzeptiert als ausreichenden Nachweis dafür, dass keiner der in Artikel 93 Absatz 1 Buchstaben a, b oder e der Haushaltsordnung genannten Fälle auf den Bewerber oder den Bieter zutrifft, einen Strafregisterauszug neueren Datums oder in Ermangelung eines solchen eine gleichwertige Bescheinigung einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes, aus der hervorgeht, dass diese Anforderungen erfüllt sind.

(2) Der öffentliche Auftraggeber akzeptiert als ausreichenden Nachweis dafür, dass der in Artikel 93 Absatz 1 Buchstabe d der Haushaltsordnung genannte Fall auf den Bewerber oder Bieter nicht zutrifft, eine von der zuständigen Behörde des betreffenden Staates kürzlich ausgestellte Bescheinigung.

Wird eine solche Urkunde/Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt, so kann sie durch eine eidesstattliche oder eine feierliche Erklärung ersetzt werden, die der betreffende Auftragnehmer vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation des Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.

(3) Je nach dem Recht des Landes, in dem der Bieter oder Bewerber niedergelassen ist, betreffen die in den Absätzen 1 und 2 genannten Urkunden juristische und/oder natürliche Personen, einschließlich, wenn der öffentliche Auftraggeber es für erforderlich hält, der Unternehmensleiter oder der Personen, die in Bezug auf den Bewerber oder Bieter über eine Vertretungs-, Entscheidungs- oder Kontrollbefugnis verfügen.

Nähere Angaben zu den von Antragstellern, Bewerbern oder Bietern einzureichenden Nachweisen, die von der Europäischen Kommission akzeptiert werden, sind Anhang I zu entnehmen, der als Checkliste dienen kann.

3) *Der öffentliche Auftraggeber kann einen Bewerber oder Bieter von der Verpflichtung zur Vorlage der in Artikel 134 der Durchführungsbestimmungen genannten Nachweise entbinden, wenn ein solcher Nachweis bereits zu Zwecken eines anderen Vergabeverfahrens der GD EMPL vorgelegt wurde, die Ausstellung des Nachweises nicht länger als ein Jahr zurückliegt und der Nachweis nach wie vor gültig ist.*

In diesem Fall versichert der Bewerber oder Bieter in einer ehrenwörtlichen Erklärung, dass er im Rahmen eines früheren Vergabeverfahrens bereits solche Nachweise erbracht hat und seine Situation sich nicht verändert hat.

17. AUSWAHLKRITERIEN

Die Bieter werden auf der Grundlage ihrer finanziellen und wirtschaftlichen sowie ihrer fachlichen und technischen Leistungsfähigkeit ausgewählt.

(1) Die für die Ausführung der in der Leistungsbeschreibung genannten Aufgaben erforderliche **wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit** ist wie folgt zu belegen:

- a) Nachweis, dass der Bieter (bzw. alle Partner der Bietergemeinschaft aus Dienstleistungsanbietern/Lieferanten) im letzten Geschäftsjahr einen Umsatz erzielt hat, der mindestens 75 % des im Angebot genannten Preises entspricht.
- b) Bilanzen oder Bilanzauszüge für die letzten beiden Geschäftsjahre, für die ein Jahresabschluss durchgeführt wurde, wenn deren Veröffentlichung nach dem Gesellschaftsrecht des Landes, in dem der Bieter ansässig ist, vorgeschrieben ist; bei Angeboten von Bietergemeinschaften aus Dienstleistungsanbietern/Lieferanten muss jedes Mitglied diese Unterlagen vorlegen.
- c) Erklärung über den Umsatz des Unternehmens mit Dienstleistungen der Art, wie sie Gegenstand der Ausschreibung sind, in den letzten zwei Geschäftsjahren; bei Angeboten von Bietergemeinschaften aus Dienstleistungsanbietern/Lieferanten muss jedes Mitglied diese Erklärung vorlegen.
- d) Bankerklärung über die finanzielle Leistungsfähigkeit des Bieters; bei Angeboten von Bietergemeinschaften aus Dienstleistungsanbietern/Lieferanten muss jedes Mitglied diese Erklärung vorlegen.

(2) **Fachliche und technische Leistungsfähigkeit**

- a) Die **fachliche und technische Leistungsfähigkeit** des Bieters in dem Bereich, in dem die zu vergebenden Arbeiten angesiedelt sind, wird anhand der nachstehenden Kriterien bewertet:

Anforderungen an den **Koordinator** des Auftrags:

- ✓ Mindestens fünfjährige Erfahrung mit Forschungsarbeiten im Bereich Gewerkschaften und Tarifbeziehungen sowie nachgewiesene Fähigkeit zur Ausführung der Koordinations- und Verwaltungsarbeiten, die im Zusammenhang mit der Organisation und Koordinierung von Aufträgen und Studien auf europäischer Ebene anfallen. Diesen Aspekt wird die Kommission unter anderem anhand einer vom Bieter vorzulegenden Aufstellung seiner bisherigen einschlägigen Tätigkeiten prüfen.
- ✓ Nachgewiesene Fähigkeit, die zur Ausführung sämtlicher Aufgaben erforderliche Organisationsstruktur zu schaffen, insbesondere die Fähigkeit, die zur Abdeckung aller Länder und aller in Punkt 4 genannten Diskriminierungsgründe erforderlichen Fach- und Sprachkompetenzen zu mobilisieren. Die Kommission bewertet dieses Kriterium u. a. anhand einer Aufstellung potenzieller oder tatsächlicher Kooperationsexperten/Partnerorganisationen/Korrespondenten in den am Projekt beteiligten Ländern sowie anhand eines Organigramms der zu errichtenden Struktur.

- ✓ Sehr gute Kenntnisse der Arbeitssprachen der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere sehr gute Englischkenntnisse, zur Gewährleistung einer problemlosen Kommunikation mit der Kommission.
- ✓ Ausgezeichnete redaktionelle Fähigkeiten in englischer Sprache (Verweis auf veröffentlichte Publikationen).
- ✓ Ausgezeichnete Befähigung zu mündlichen Präsentationen in englischer Sprache (Verweis auf frühere Arbeiten).
- ✓ Ausgezeichnete Befähigung zur Koordinierung und Organisation internationaler/europäischer Seminare (Verweis auf bereits organisierte Seminare oder Veranstaltungen).

Anforderungen an die **Mitglieder des Teams:**

- ✓ Mindestens zwei Teammitglieder sollten über eine mindestens fünfjährige nachgewiesene Erfahrung in der Konzipierung, Durchführung, Analyse und Auswertung von Forschungsarbeiten sowie in der Bewertung der Auswirkungen von Initiativen im Bereich Gewerkschaften und Tarifbeziehungen verfügen.
- ✓ Mindestens ein Teammitglied sollte über eine mindestens fünfjährige nachgewiesene Erfahrung im Bereich Nichtdiskriminierung in der EU verfügen.
- ✓ Mindestens ein Teammitglied sollte über nachgewiesene Erfahrungen auf dem Gebiet der von den Gewerkschaften aufgegriffenen Fragen der Vielfalt verfügen, insbesondere von Gewerkschaften, die Berufsgruppen vertreten, die Dienstleistungen für die Öffentlichkeit erbringen (etwa in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Medien, Gesundheit usw.).
- ✓ Mindestens ein weiteres Teammitglied sollte über nachgewiesene Erfahrung mit geschlechterspezifischen Fragen verfügen, damit sichergestellt ist, dass die Ergebnisse der Studie und insbesondere die Empfehlungen für weitere Maßnahmen dem Gender Mainstreaming (d. h. Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdimension) Rechnung tragen.
- ✓ Mindestens ein Teammitglied sollte über einschlägige Erfahrung im Verfassen von Berichten zu Fragen der Vielfalt für einen paneuropäischen Leserkreis verfügen.

Siehe Anhang IV des Vertragsentwurfs (Lebensläufe der Experten).

b) Erforderliche Nachweise

Die technische und fachliche Fähigkeit des Bieters zur Durchführung der oben beschriebenen Analyse wird anhand folgender Nachweise geprüft und bewertet:

- ✓ Liste mit den Namen des Koordinators und der Teammitglieder und genauen Angaben zu ihren jeweiligen Aufgaben im Rahmen des Projekts;
- ✓ Lebensläufe des Koordinators und der Teammitglieder, zusammen mit einer Liste der wichtigsten einschlägigen Arbeiten und/oder Artikel, die alle beteiligten Experten in den letzten fünf Jahren veröffentlicht haben;
- ✓ Erklärung des Bieters, in der er bestätigt, dass er die erforderliche technische Leistungsfähigkeit besitzt und das Team über die zur Erbringung der Leistungen erforderlichen Kompetenzen verfügt;

- ✓ von nicht dem Unternehmen angehörenden Mitarbeitern unterzeichnete und mit Datum versehene verbindliche Verpflichtungen zur Teilnahme am Projekt.

Bietergemeinschaften aus Dienstleistungsanbietern/Lieferanten müssen

- ✓ eine eindeutige Angabe der Person, die als Auftragnehmer auftritt und somit auch für die Vertragsunterzeichnung verantwortlich ist, sowie
- ✓ eine schriftliche Bestätigung sämtlicher Mitglieder der Bietergemeinschaft vorlegen, dass sie bereit und willens sind, an der Erbringung der Leistungen mitzuwirken, wobei ihre jeweiligen Aufgaben kurz zu beschreiben sind.

Bieter, die nach Auffassung der Europäischen Kommission nicht die oben genannten Anforderungen zur finanziellen und operativen Leistungsfähigkeit erfüllen, werden ohne weitere Bewertung ihres Angebots ausgeschlossen.

18. ZUSCHLAGSKRITERIEN

Den Zuschlag erhält der Bieter, der bei Anlegen der nachstehenden Kriterien und unter Berücksichtigung der zugrunde gelegten Preise je Einheit das wirtschaftlich günstigste Angebot einreicht.

(1) *Qualität des Angebots*

- a) Verständnis der Aufgabenstellung, des Kontexts und der angestrebten Ziele (**20 %**);
- b) inhaltliche Qualität des Angebots (**40 %**), unter Berücksichtigung insbesondere der Präsentation der Gesamtmethodik, die der Ausführung der verschiedenen Aufgaben zugrunde liegen wird, und insbesondere der Ermittlung des relevanten Publikums für die Teilnahme am Seminar im Hinblick auf die Validierung der Ergebnisse der Studie und der betreffenden Empfehlungen;
- c) Organisation der Arbeiten (**40 %**), insbesondere administrative und logistische Abwicklung und Realisierbarkeit des Zeitplans; dieses Kriterium umfasst auch die Klarheit und Kohärenz des Arbeitsprogramms.

(2) *Preis*

Der Auftrag kann nicht an einen Bieter gehen, der bei Anlegen der Zuschlagskriterien ein Ergebnis unter 70 % erreicht.

Die erreichte Gesamtpunktzahl wird durch den Preis dividiert. Das Angebot mit dem höchsten Ergebnis wird ausgewählt.

19. INHALT UND AUFMACHUNG DES ANGEBOTS

19.1 Inhalt des Angebots

Der Bieter muss sämtliche Informationen und Unterlagen beibringen, die die Kommission benötigt, um das Angebot anhand der Ausschlussgründe sowie der Auswahl- und Zuschlagskriterien zu bewerten.

Die Angebote sind in drei Teile zu untergliedern:

- (1) **Erster Teil:** Administrative Informationen

- (a) Datum des Angebots für die Erbringung von Leistungen
 - (b) Name des Bieters, vollständige Anschrift, Telefon- und Telefaxnummern sowie E-Mail-Adresse
 - (c) Ordnungsgemäß ausgefülltes Formular „Rechtsträger“²³
 - (d) Rechtsstatus
 - (e) Hauptgeschäftssitz oder Wohnsitz des Bieters (es ist ein nach einzelstaatlichem Recht geforderter Nachweis zu erbringen)
 - (f) Datum der Gründung oder der Eintragung der Organisation
 - (g) Name und Funktion des gesetzlichen Vertreters des Auftragnehmers (also der Person, die bevollmächtigt ist, im Namen des Auftragnehmers Dritten gegenüber rechtsverbindlich zu handeln)
 - (h) Umsatzsteuer-Identifikationsnummer oder Nachweis über die Befreiung von der Umsatzsteuer
 - (i) Sozialversicherungsnummer
 - (j) Erklärung gemäß dem Abschnitt „Ausschlusskriterien und Nachweise“
 - (k) Angaben zum Aufbau der Organisation des Bieters
- (2) **Zweiter Teil: Technischer Inhalt** des Angebots
- I) Genaue Angaben zur technischen und fachlichen Leistungsfähigkeit gemäß den in Punkt 17 aufgeführten Vorgaben, insbesondere:
- (a) Beschreibung des vorgeschlagenen Teams und Erläuterung von Art und Umfang der Teilnahme einzelner Personen an dem Vorhaben;
 - (b) Beschreibung der einschlägigen Berufserfahrung, insbesondere in dem für diese Ausschreibung relevanten Bereich;
 - (c) Lebensläufe der wichtigsten Teammitglieder sowie der nationalen Experten.
- (3) **Dritter Teil: Finanzielle Angaben**
- (a) Detailliertes Preisangebot, das entsprechend dem Muster in Anlage III des beigefügten Standardvertrags zu erstellen ist;
 - (b) ordnungsgemäß ausgefülltes und von der Bank unterzeichnetes und abgestempeltes Formular „Finanzangaben“²⁴;
 - (c) Nachweis, dass der Umsatz im letzten Geschäftsjahr mindestens 75 % des im Angebot genannten Preises entspricht;
 - (d) Bilanzen oder Bilanzauszüge für die letzten beiden Geschäftsjahre, für die ein Jahresabschluss durchgeführt wurde, wenn deren Veröffentlichung nach dem Gesellschaftsrecht des Landes, in dem der Bieter ansässig ist, vorgeschrieben ist; bei Angeboten von

²³ Siehe http://europa.eu.int/comm/budget/execution/legal_entities_de.htm.

²⁴ Siehe http://ec.europa.eu/budget/execution/fitiers_de.htm.

Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied diese Unterlagen vorlegen;

- (e) Erklärung über den Gesamtumsatz des Unternehmens und seinen Umsatz mit Dienstleistungen der Art, wie sie Gegenstand der Ausschreibung sind, in den letzten zwei Geschäftsjahren; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied eine solche Erklärung vorlegen;
- (f) Bankerklärung als Nachweis für die finanzielle Leistungsfähigkeit des Bieters; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied eine solche Erklärung vorlegen.

19.2 Aufmachung des Angebots

Das Angebot

- 1) muss vom Bevollmächtigten des Bieters unterzeichnet sein;
- 2) ist in dreifacher Ausfertigung (ein Original und zwei Kopien) vorzulegen;
- 3) muss alle vorstehend geforderten Informationen enthalten (vgl. Punkte 16, 17, 18 und 19.1);
- 4) muss klar abgefasst und möglichst knapp gehalten sein;
- 5) ist in einer der Amtssprachen der Europäischen Union abzufassen;
- 6) ist gemäß den Bestimmungen der Aufforderung zur Angebotsabgabe und innerhalb der dort genannten Frist einzureichen (sämtliche Anschriften, Termine und Fristen sind diesem Schreiben zu entnehmen).

20. ZUSÄTZLICHE BESTIMMUNGEN

- 1) Die Durchführung des Ausschreibungsverfahrens verpflichtet die Kommission nicht dazu, einen Zuschlag zu erteilen.
- 2) Nicht berücksichtigte Bieter haben gegenüber der Kommission keine Entschädigungsansprüche. Dies gilt auch dann, wenn die Kommission auf die Auftragsvergabe verzichtet.
- 3) Ausgaben, die im Zusammenhang mit der Erstellung und Einreichung der Angebote anfallen, können nicht erstattet werden.
- 4) Es werden keinerlei Auskünfte zum Stand des Verfahrens zur Bewertung der Angebote erteilt.
- 5) Sämtliche vom Bieter eingereichten Unterlagen gehen in das Eigentum der Europäischen Kommission über.

*

* *

Anhang I

Ausschlussgründe (Art. 93 Abs. 1 HO)	Von Antragstellern, Bewerbern oder Bietern vorzulegende Nachweise (Art. 134 Absatz 2 DV)	
1. Ausschluss von der Teilnahme an einer Ausschreibung (Art. 93 Abs. 1 HO): <i>„Von der Teilnahme an einer Ausschreibung ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter,</i>		
1.1. (Buchstabe a) <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>die sich im Konkursverfahren oder in Liquidation</i> ▪ <i>oder in einem gerichtlichen oder</i> ▪ <i>außergerichtlichen Vergleichsverfahren befinden oder ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt haben</i> ▪ <i>oder sich aufgrund eines in den einzelstaatlichen Rechts -und Verwaltungsvorschriften vorgesehenen gleichartigen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befinden²⁵</i> 	Strafregisterauszug neueren Datums oder aktuelle gleichwertige Bescheinigung einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes oder Wird eine solche Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt, so kann sie durch eine eidesstattliche oder eine feierliche Erklärung ersetzt werden, die der betreffende Auftragnehmer vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation des Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.	
1.2. (Buchstabe b) <i>die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden sind, welche ihre berufliche Zuverlässigkeit infrage stellen²⁶;</i>	Siehe vorstehend, Nachweise gemäß Artikel 93 Absatz 1 Buchstabe a)	

²⁵ Siehe auch Art. 134 Abs. 3 der Durchführungsbestimmungen: Je nach dem Recht des Landes, in dem der Bieter oder Bewerber niedergelassen ist, betreffen die in den Absätzen 1 und 2 genannten Urkunden juristische und/oder natürliche Personen, einschließlich, wenn der öffentliche Auftraggeber es für erforderlich hält, der Unternehmensleiter oder der Personen, die in Bezug auf den Bewerber oder Bieter über eine Vertretungs-, Entscheidungs- oder Kontrollbefugnis verfügen.

²⁶ Siehe Fußnote 1.

Ausschlussgründe (Art. 93 Abs. 1 HO)	Von Antragstellern, Bewerbern oder Bietern vorzulegende Nachweise (Art. 134 Absatz 2 DV)	
1.3. (Buchstabe c) <i>die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten eine schwere Verfehlung begangen haben, die vom Auftraggeber nachweislich festgestellt wurde;</i>	Erklärung des Bewerbers oder Bieters, dass er sich nicht in einer der genannten Situationen befindet.	
1.4. (Buchstabe d) <i>die ihrer Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern oder sonstigen Abgaben nach den Rechtsvorschriften des Landes ihrer Niederlassung, des Landes des öffentlichen Auftraggebers oder des Landes der Auftragserfüllung nicht nachgekommen sind²⁷;</i>	Eine von der zuständigen Behörde des betreffenden Staates kürzlich ausgestellte Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass der genannte Fall nicht auf den Bewerber oder Bieter zutrifft, oder Wird eine solche Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt, so kann sie durch eine eidesstattliche oder eine feierliche Erklärung ersetzt werden, die der betreffende Auftragnehmer vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation des Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.	
1.5. (Buchstabe e) <i>die rechtskräftig wegen Betrugs, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaften gerichteten Handlung verurteilt worden sind²⁸;</i>	Siehe vorstehend, Nachweise gemäß Artikel 93 Absatz 1 Buchstabe a)	
1.6. (Buchstabe f) <i>bei denen im Zusammenhang mit einem anderen Auftrag oder einer Finanzhilfe aus dem Gemeinschaftshaushalt eine schwere Vertragsverletzung wegen Nichterfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen festgestellt worden ist.“</i>	Erklärung des Bewerbers oder Bieters, dass er sich nicht in einer der genannten Situationen befindet.	

²⁷ siehe Fußnote 1.

²⁸ Siehe Fußnote 1.

Ausschlussgründe (Art. 94 Absatz 2 HO)	Von Antragstellern, Bewerbern oder Bietern vorzulegende Nachweise (Art. 134 Absatz 2 DV)	
2. Ausschluss von einer Auftragsvergabe oder einem Finanzhilfeverfahren, Artikel 94 HO: <i>„Von der Auftragsvergabe ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter, die im Zeitpunkt des Vergabeverfahrens</i>		
2.1. (Buchstabe a) <i>sich in einem Interessenkonflikt befinden,</i>	Erklärung des Bewerbers oder Bieters, aus der hervorgeht, dass er sich nicht in einem Interessenkonflikt befindet; zusammen mit dem Antrag, Angebot oder Vorschlag einzureichen.	–
2.2. (Buchstabe b) <i>im Zuge der Mitteilung der vom öffentlichen Auftraggeber für die Teilnahme an der Ausschreibung verlangten Auskünfte falsche Erklärungen abgegeben haben oder die verlangten Auskünfte nicht erteilt haben²⁹.“</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Keine spezifischen Unterlagen vom Bewerber oder Bieter vorzulegen. – Es liegt in der Verantwortung des anweisungsbefugten Beamten, vertreten durch den Bewertungsausschuss, zu prüfen, ob die vorgelegten Informationen vollständig sind³⁰, und ggf. falsche Angaben festzustellen. 	–

²⁹ Vgl. Artikel 146 Absatz 3 der Durchführungsbestimmungen: „Der Bewertungsausschuss kann jedoch den betreffenden Bewerber oder Bieter auffordern, binnen einer von ihm festgesetzten Frist die Unterlagen, die die Ausschluss- und Auswahlkriterien betreffen, durch weitere Unterlagen zu ergänzen oder zu präzisieren.“ und Artikel 178 Absatz 2 der Durchführungsbestimmungen: „Der Bewertungsausschuss kann einen Antragsteller auffordern, binnen einer von ihm festgesetzten Frist die Nachweise seiner finanziellen und operativen Leistungsfähigkeit zu ergänzen oder zu erläutern.“

³⁰ siehe Fußnote 1.

ANHANG II - ÜBERSICHT ÜBER DEN RAHMEN FÜR DIE LEISTUNGSMESSUNG DES PROGRAMMS PROGRESS

Im Hinblick auf das übergeordnete Ziel des Programms PROGRESS leistet das Programm einen Beitrag zur Stärkung der Unterstützung der EU für die Mitgliedstaaten bei ihren Anstrengungen zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen sowie zum Aufbau einer solidarischeren Gesellschaft. PROGRESS soll zu Folgendem beitragen: (i) eine **wirksame rechtliche Regelung** in Bezug auf die soziale Agenda in der EU, (ii) ein **gemeinsames Verständnis** der Ziele der sozialen Agenda in der gesamten EU und (iii) **solide Partnerschaften**, die sich für die Ziele der sozialen Agenda einsetzen. Auf operationeller Ebene zielt die Unterstützung im Rahmen des Programms PROGRESS darauf ab, (i) Analysen und Empfehlungen bereitzustellen, (ii) die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts und der Strategien der Gemeinschaft zu überwachen und dazu Bericht zu erstatten, (iii) den Austausch von Strategien, das wechselseitige Lernen und die gegenseitige Unterstützung zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern, und (iv) die Auffassungen der beteiligten Akteure und der Gesellschaft insgesamt an die Entscheidungsträger weiterzuleiten.

Wirksame rechtliche Regelung

Ergebnis:
Einhaltung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft in den Bereichen des Programms PROGRESS in den Mitgliedstaaten

Leistungsindikatoren

1. Umsetzung des Gemeinschaftsrechts in den Politikbereichen des Programms PROGRESS.
2. Wirksamkeit der Anwendung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft in den Bereichen des Programms PROGRESS auf einzelstaatlicher Ebene.
3. Rechtsvorschriften und Strategien der Gemeinschaft, die auf einer gründlichen Analyse der Situation beruhen und die Bedingungen, Bedürfnisse und Erwartungen der Mitgliedstaaten in den Bereichen des Programms PROGRESS berücksichtigen.
4. Berücksichtigung der aus dem Programm PROGRESS hervorgehenden Politikempfehlungen bei der Ausarbeitung und Durchführung der Rechtsvorschriften und Strategien der Gemeinschaft.
5. Einbeziehung bereichsübergreifender Fragen in die politischen Kapitel des Programms PROGRESS.
6. Gemeinsame Interventionslogik in den Rechtsvorschriften und Strategien der Gemeinschaft in Bezug auf Fragen des Programms PROGRESS.
7. Systematische Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Programm PROGRESS.

Gemeinsames Verständnis

Ergebnis:
Gemeinsames Verständnis und Übernahme der Ziele der Politikbereiche des Programms PROGRESS durch Entscheidungsträger/Politiker und beteiligte Akteure in den Mitgliedstaaten und durch die Kommission

Leistungsindikatoren

1. Auffassungen der Entscheidungsträger, der Schlüsselakteure und der Öffentlichkeit in Bezug auf die Gemeinschaftsziele in den Politikbereichen des Programms PROGRESS.
2. Niederschlag der Gemeinschaftsziele in den Prioritäten oder im politischen Diskurs auf einzelstaatlicher Ebene.
3. Achtung der Grundsätze der guten Governance (insbesondere der Mindestnormen für die Konsultation) in der politischen Debatte.
4. Berücksichtigung der Ergebnisse der politischen Debatten bei der Ausarbeitung der Rechtsvorschriften und Strategien der Gemeinschaft.
5. Geschärftes Bewusstsein bei Entscheidungsträgern und Politikern, Sozialpartnern, NRO und Netzwerken bezüglich ihrer Rechte/Pflichten in den Politikbereichen des Programms PROGRESS.
6. Geschärftes Bewusstsein bei Entscheidungsträgern und Politikern, Sozialpartnern, NRO und Netzwerken bezüglich der Strategien und Ziele der Gemeinschaft in den Politikbereichen des Programms PROGRESS.

Solide Partnerschaften

Ergebnis:
Wirksame Partnerschaften mit den beteiligten Akteuren auf einzelstaatlicher und europawweiter Ebene, um die Ergebnisse in den Politikbereichen des Programms PROGRESS zu unterstützen

Leistungsindikatoren

1. Konsens/Einigung zwischen Entscheidungsträgern, Politikern und beteiligten Akteuren über die Ziele und Strategien der Gemeinschaft.
2. Ermittlung und Einbeziehung von Schlüsselakteuren, die in der Lage sind, auf nationaler und gemeinschaftlicher Ebene Einfluss auszuüben oder Änderungen herbeizuführen, durch die EU.
3. Wirksamkeit der Partnerschaften hinsichtlich der Ergebnisse in den Politikbereichen des Programms PROGRESS.
4. Anzahl der Personen, die in die von PROGRESS unterstützten Netzwerke direkt oder indirekt einbezogen sind.
5. Verbesserung der Fähigkeit zur Sensibilisierung der von PROGRESS unterstützten Netzwerke.
6. Zufriedenheit der nationalen und gemeinschaftlichen Behörden über den Beitrag der Netzwerke.
7. Anwendung eines bereichsübergreifenden Ansatzes durch die von PROGRESS unterstützten Netzwerke.