

Leistungsbeschreibung – Ausschreibung Nr. VT/2009/028

Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen in der EU und den EFTA-/EWR-Ländern – Bewährte Verfahren und Empfehlungen zur Förderung eines Flexicurity-Konzepts

1. Bezeichnung des Auftrags: Modelle unterstützter Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen in der EU und den EFTA-/EWR-Ländern – Bewährte Verfahren und Empfehlungen zur Förderung eines Flexicurity-Konzepts – VC/2009/0264

2. Hintergrund

2.1 Ziele des Programms PROGRESS

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 EU-Rechtsvorschriften, die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode in verschiedenen Politikfeldern und finanzielle Anreize, etwa der Europäische Sozialfonds.

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.

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 und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Teil 3);

- (4) die wirksame Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und dessen Berücksichtigung in allen Gemeinschaftsstrategien (Teil 4);
- (5) die wirksame Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter, wobei das Gender Mainstreaming in allen Gemeinschaftsstrategien gefördert wird (Teil 5).

Vor diesem Hintergrund verfolgt PROGRESS die nachstehenden allgemeinen Ziele, die in Artikel 2 Absatz 1 des Beschlusses festgelegt sind:

- (1) Verbesserung der Kenntnisse und des Verständnisses der Lage in den Mitgliedstaaten und anderen teilnehmenden Ländern durch Analyse, Bewertung und genaue Beobachtung der Maßnahmen;
- (2) Unterstützung der Entwicklung statistischer Instrumente und Methoden sowie gemeinsamer, gegebenenfalls nach Geschlecht und Altersgruppen aufgliederter Indikatoren in den vom Programm abgedeckten Bereichen;
- (3) gegebenenfalls Unterstützung und Überwachung der Umsetzung des Gemeinschaftsrechts und der strategischen Ziele der Gemeinschaft in den Mitgliedstaaten sowie Bewertung ihrer Wirksamkeit und Auswirkungen;
- (4) Förderung von Netzarbeit und wechselseitigem Lernen sowie Ermittlung und Verbreitung bewährter Verfahren und innovativer Konzepte auf europäischer Ebene;
- (5) Sensibilisierung der Beteiligten und der Öffentlichkeit für die Strategien und Ziele der Gemeinschaft, die im Rahmen jedes der Programmteile verfolgt werden;
- (6) gegebenenfalls Verbesserung der Kapazität der wichtigsten Basisnetzwerke auf europäischer Ebene zur Förderung, Unterstützung und Weiterentwicklung der Strategien und Ziele der Europäischen Union.

Die vorliegende Ausschreibung wird im Rahmen der Durchführung des Jahresarbeitsplans 2009 veröffentlicht, der abrufbar ist unter:

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

2.2 Die europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen

Die vorliegende Ausschreibung ist auch im Rahmen der europäischen Strategie für Menschen mit Behinderungen zu sehen, die sich auf drei Säulen stützt: (1) die Rechtsvorschriften und Maßnahmen der EU zur Bekämpfung von Diskriminierungen, die den Zugang zu individuellen Rechten ermöglichen; (2) die Beseitigung von Barrieren in der Umgebung, die behinderte Menschen davon abhalten, von ihren Fähigkeiten Gebrauch zu machen, und (3) die Einbeziehung von Behinderungsfragen in das breite Spektrum der Gemeinschaftsstrategien, die eine aktive Eingliederung von Menschen mit Behinderungen erleichtern (Mainstreaming).

Zur Schaffung eines dynamischen Rahmens für die europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen stellt die Europäische Kommission eine fortlaufende Serie mehrjähriger Aktionspläne für Menschen mit Behinderungen (Disability Action Plans – DAP) auf, um eine kohärente, langfristige Fortführung der zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen entwickelten Konzepte zu gewährleisten.

Die EU-Strategie für Menschen mit Behinderungen findet in drei Mitteilungen¹ der Kommission ihren Ausdruck:

- Mitteilung der Kommission zur Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen: Ein europäischer Aktionsplan (KOM(2003) 650)
- Mitteilung der Kommission zur Situation behinderter Menschen in der erweiterten Europäischen Union: Europäischer Aktionsplan 2006–2007 (KOM(2005) 604)
- Mitteilung der Kommission zur Situation von Menschen mit Behinderungen in der Europäischen Union: Europäischer Aktionsplan 2008–2009 (KOM(2007) 738)

Die derzeitige dritte Phase des europäischen Aktionsplans für Menschen mit Behinderungen 2008–2009 konzentriert sich auf fünf Schwerpunkte:

1. Förderung der Zugänglichkeit des Arbeitsmarktes (mit einem ausdrücklichen Verweis auf unterstützte Beschäftigung und Flexicurity) ;
2. Verbesserung der Barrierefreiheit von Produkten, Dienstleistungen und Infrastrukturen;
3. Konsolidierung der Analysekapazität der Kommission zur Unterstützung der Barrierefreiheit;
4. Erleichterung der Umsetzung des UN-Übereinkommens;
5. Vervollständigung des Rechtsrahmens der Gemeinschaft zum Schutz vor Diskriminierung.

Die Kommission vertritt die Auffassung, dass Behinderung eine Frage der Menschenrechte und als solche nicht dem Ermessen anheim gestellt ist. Die Strategie für Menschen mit Behinderungen verfolgt daher das Ziel, Diskriminierung zu beseitigen und Menschen mit Behinderungen zu denselben Rechten wie Menschen ohne Behinderungen zu verhelfen, und zwar nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis. Dies erfordert angemessene politische Konzepte, Rechtsvorschriften und Maßnahmen, die auf Chancengleichheit abzielen und gemeinsam mit den behinderten Menschen selbst entwickelt werden müssen.

Nach Ansicht der EU und der EFTA² bzw. des EWR³ ist eine Behinderung im Wesentlichen das Ergebnis der dynamischen Wechselwirkung zwischen einer behinderten Person und ihrer Umwelt. Es gilt folglich sicherzustellen, dass die sozialen Konstrukte, die zu Diskriminierung und Stigmatisierung führen, beseitigt werden. Häufig stellt das Umfeld eine größere Behinderung dar als die Behinderung an sich. Die Strategie der Europäischen Kommission ist integrativ und basiert nicht auf der Notwendigkeit, Menschen mit Behinderungen in Kategorien zu untergliedern; vielmehr orientiert sie sich an den Bedürfnissen des Einzelnen. Dieses sozial orientierte Modell der Behinderung setzt auch voraus, dass man sich allmählich von Programmen, die speziell für Menschen mit Behinderungen konzipiert wurden, weg- und hin zu integrativen Ansätzen bewegt, welche die Behinderungsthematik durchgängig berücksichtigen.

Im Rahmen dieses sehr viel integrativer ausgerichteten Konzepts macht sich die Kommission für das Mainstreaming von Behinderungsfragen in den Programmen und Politikfeldern der Gemeinschaft stark, um Menschen mit Behinderungen zu einer uneingeschränkten Chancengleichheit zu verhelfen.

¹ Diese und andere einschlägige Dokumente sind auf folgender Website zu finden:
http://ec.europa.eu/employment_social/index/7003_de.html

² Europäische Freihandelszone.

³ Europäischer Wirtschaftsraum.

2.3 Beschäftigung von Personen mit Behinderungen, unterstützte Beschäftigung und der Flexicurity-Rahmen der EU

Angesichts einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung infolge des demografischen Wandels ist es heute wichtiger denn je zu gewährleisten, dass alle Bevölkerungsgruppen ihr gesamtes Erwerbsleben hindurch eine echte Chance erhalten, einen Beitrag zur Leistung der Gesellschaft zu leisten. Eine dieser Gruppen sind Menschen mit Behinderungen, wie dies insbesondere in der Schlussfolgerung Nr. 34 der Frühjahrstagung des Rates vom März 2006 zu lesen ist. Die größten Herausforderungen für die Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit der Behinderungspolitik sind geringe Erwerbsquoten, eine hochgradige Abhängigkeit von Leistungen, hohe und wachsende öffentliche Ausgaben für Leistungen im Krankheitsfall und/oder bei Erwerbsunfähigkeit sowie ein wachsendes Armutrisiko bei Menschen mit Behinderungen. Derzeit sind nur 50 % der Menschen mit Behinderungen erwerbstätig gegenüber 68 % der Menschen ohne Behinderungen. Die Quote der Nichterwerbstätigen bei Menschen mit Behinderungen ist doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Behinderungen. Lediglich 15,9 % der erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen erhalten eine gewisse Unterstützung, um arbeiten zu können. Gleichzeitig sind 43,7 % der Befragten der Auffassung, dass sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen könnten, wenn sie entsprechend unterstützt würden.⁴

Der Zugang zur Beschäftigung ist ein Recht aller Menschen. Dies kommt im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Personen mit Behinderungen⁵ und in der Charta der Grundrechte klar zum Ausdruck. In Artikel 15 der Charta „Berufsfreiheit und Recht zu arbeiten“ heißt es in Absatz 1: „Jeder Mensch hat das Recht, zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben“, und Absatz 3 besagt: „Die Staatsangehörigen dritter Länder, die im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten arbeiten dürfen, haben Anspruch auf Arbeitsbedingungen, die denen der Unionsbürgerinnen und Unionsbürger entsprechen“. In der Praxis allerdings sind Personen mit Behinderungen weit davon entfernt, diese Rechte wahrnehmen zu können. Der diesbezügliche politisch-strategische Rahmen für Europa besteht aus mehreren Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, die im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie festgelegt wurden und die Forderung aufstellen, mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen und zu halten und das Angebot an Arbeitskräften zu erhöhen.⁶

Um die Erwerbsquote für Menschen mit Behinderungen zu steigern, bedarf es nach dem EU-Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen 2008-2009 eines umfassenden Konzepts, bei dem flexible Beschäftigungsmodelle, unterstützte Beschäftigung, aktive Eingliederung und positive Maßnahmen zur Ergänzung der geltenden europäischen Rechtsvorschriften für Nichtdiskriminierung miteinander kombiniert werden.

Die Gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz, die vom Europäischen Rat auf seiner Tagung im Dezember 2007 angenommen wurden, bilden den gemeinsamen Rahmen für die Umsetzung integrierter Flexicurity-Strategien in den Mitgliedstaaten. Im Einklang mit ihrer Mitteilung „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“⁷ wird die Kommission die

⁴ Arbeitskräfteerhebung 2002.

⁵ Insbesondere Artikel 27.

⁶ ABl. L 198 vom 26.7.2008.

⁷ KOM(2007) 359.

Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen im Rahmen des Flexicurity-Konzepts untersuchen.

Der Flexicurity-Ansatz zielt darauf ab, die Lissabon-Strategie entschlossener umzusetzen, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, die Arbeitsmärkte zu modernisieren und solide Arbeitsverhältnisse zu fördern, und zwar dadurch, dass neue Formen der Flexibilität und Sicherheit mit dem Zweck angeboten werden, die Anpassungsfähigkeit, die Beschäftigung und den sozialen Zusammenhalt zu erhöhen. Durch die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit an den Wandel und die Erleichterung von Übergängen zwischen Beschäftigungsverhältnissen zielt das Flexicurity-Konzept weniger auf den Schutz einzelner Arbeitsplätze, sondern vielmehr auf den Schutz der Beschäftigung und der langfristigen Beschäftigungsfähigkeit ab.

Flexicurity bedeutet die bewusste Kombination (1) flexibler und zuverlässiger vertraglicher Vereinbarungen (aus der Sicht der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der „Insider“ und der „Outsider“) durch moderne Arbeitsgesetze, Tarifverträge und Formen der Arbeitsorganisation; (2) umfassender Strategien für lebenslanges Lernen, um die Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit insbesondere der am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer auf Dauer zu gewährleisten; (3) wirksamer aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen, die den Menschen dabei helfen, sich auf den raschen Wandel einzustellen, die Phasen der Arbeitslosigkeit reduzieren und den Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis erleichtern; (4) moderner Systeme der sozialen Sicherheit, die eine angemessene Einkommenssicherung bieten, die Beschäftigung fördern und die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt erleichtern. Dazu gehört eine umfassende Abdeckung durch Sozialschutzleistungen (Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Renten und Gesundheitsfürsorge), die den Menschen dazu verhelfen, einen Beruf mit privaten und familiären Aufgaben zu verbinden, wie zum Beispiel Kinderbetreuung. Während das Flexicurity-Konzept ausdrücklich die Gleichstellung der Geschlechter fördern soll, muss das Bindeglied zur Gewährleistung der Gleichberechtigung für Personen mit Behinderungen noch klarer herausgearbeitet werden.

3. Auftragsgegenstand

Der Auftrag erstreckt sich auf die Erstellung eines Studienberichts, eines Kompendiums bewährter Verfahren im Bereich von Modellen der unterstützten Beschäftigung, die auch integrierte Flexicurity-Maßnahmen in der Europäischen Union, der EFTA und im EWR umfassen, sowie eines Verzeichnisses von Stellen, die Unterstützungsleistungen anbieten. Außerdem sieht der Auftrag die Organisation einer Expertentagung in Brüssel vor. Ziel dieser Ausschreibung ist es, einen Beitrag zur Verbesserung der Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen zu leisten.

Hierzu umfasst die Studie auch eine Vergleichsanalyse von Modellen der unterstützten Beschäftigung und integrierter Flexicurity-Strategien, die persönliche Unterstützung und Anpassungen am Arbeitsplatz umfassen, welche den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen in einer regulären Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis Rechnung tragen. Die Studie soll die Relevanz und die Möglichkeiten verschiedener Formen von unterstützter Beschäftigung aufzeigen, indem die bestehenden Praktiken in den Mitgliedstaaten und in den EFTA-/EWR-Ländern kartografisch dargestellt und bewertet, Empfehlungen für eine bessere politisch-strategische Konzeption abgegeben, erfolgreiche Anwendungen aufgezeigt und der Zugang zu Unterstützungsleistungen erleichtert werden, um politische Entscheidungsträger, Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen zu unterstützen. Die Modelle der unterstützten Beschäftigung sind vor dem allgemeinen

Hintergrund einer höheren Flexibilität der Arbeitsmärkte zusammen mit der in der Mitteilung zur Flexicurity beschriebenen Sicherheit zu analysieren.

Die Definition, Gestaltung, Verbreitung und Nutzung von Modellen unterstützter Beschäftigung in den Mitgliedstaaten unterscheiden sich erheblich voneinander. Es gilt jedoch allgemein als anerkannt, dass die Nutzung solcher Modelle bzw. ähnlicher Regelungen noch nicht ihr volles Potenzial erreicht hat. Es besteht Bedarf, bewährte Verfahren aufzuzeigen, die zu Ergebnissen geführt haben, was die Quantität und die Qualität der wachsenden Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem regulären Arbeitsmarkt anbetrifft. Diese Untersuchung sollte aber auch zu politischen Empfehlungen für eine stärkere Nutzung und eine Steigerung der Effizienz der unterstützten Beschäftigung führen.

Unter dem Begriff „Unterstützte Beschäftigung“ ist im allgemeinen Sinne die Gewährung von Hilfen für Menschen mit Behinderungen zu verstehen, die auf dauerhafte und bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts abstellen. Unterstützte Beschäftigung ist darauf ausgerichtet, den ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern oder Übergänge von einer geschützten zu einer regulären Beschäftigung zu erleichtern. Sie kann auch Teil einer Rehabilitationsmaßnahme sein. Sie erstreckt sich auf alle Arten von Maßnahmen einschließlich individueller Assistenz und Anpassungen am Arbeitsplatz, die den Bedürfnissen behinderter Menschen in einer regulären bezahlten Beschäftigung Rechnung tragen.

Bei der Konzeption eines Modells der unterstützten Beschäftigung können unterschiedliche Aspekte eine Rolle spielen, etwa (1) Erstinformations- und Identifikationsdienste für Kandidaten; (2) Erstellung von Berufsprofilen einschließlich der Beschreibung der Qualifikationen und der Präferenzen für eine bestimmte Berufstätigkeit; (3) Arbeitsplatzbeschaffung durch Abstimmung des Profils mit einem geeigneten Arbeitsplatz und Vermittlung an einen Arbeitgeber; (4) Anpassungen am Arbeitsplatz mit Beteiligung des Arbeitgebers, (5) Unterstützung während und außerhalb der Arbeitszeit zur Förderung der Eingliederung in die Berufswelt und am Arbeitsplatz.

Wenn man davon ausgeht, dass unterstützte Beschäftigung eine aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme darstellt, dann ist es auch wichtig, die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in die Analyse einzubeziehen.

Wichtig ist außerdem, dass den entsprechenden Aktivitäten auf europäischer Ebene Rechnung getragen wird (z. B. Peer-Reviews, Erfahrungsaustausch mit Experten wie z. B. im Beschäftigungsausschuss), die während der Dauer der Durchführung der Studie zu diesem Thema stattfinden (bzw. zu Maßnahmen, die dazu dienen, Menschen länger im Arbeitsleben zu halten und ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, und zur Prüfung der Frage, welche Möglichkeiten es für die Reformierung der Einkommensersatzleistungen gibt); ferner sollen die Studienergebnisse so aufbereitet werden, dass sie als Beitrag zu derartigen Aktivitäten herangezogen werden können.

4. Teilnahme am Verfahren

Es ist Folgendes zu beachten:

- 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, unter den Bedingungen dieses Abkommens offen.
- In den Fällen, in denen das im Rahmen der Welthandelsorganisation geschlossene multilaterale Übereinkommen über das öffentliche Beschaffungswesen anwendbar ist, steht die Teilnahme am Verfahren auch Staatsangehörigen von Staaten offen, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben; maßgeblich sind dabei die Bedingungen des Übereinkommens. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen nach Anhang II Teil A Kategorie 8 der Richtlinie 2004/18/EG nicht unter dieses Übereinkommen fallen.

5. Vom Auftragnehmer zu erbringende Leistungen

5.1 Aufgabenbeschreibung

Der Auftragnehmer erstellt im Rahmen einer regelmäßigen und engen Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission (GD EMPL, Referat G3 - Eingliederung von Menschen mit Behinderungen) einen Bericht über die Studie, ein Kompendium bewährter Verfahren im Bereich Unterstützte Beschäftigung, die auch integrierte Flexicurity-Maßnahmen in der Europäischen Union und den EFTA-/EWR-Ländern umfassen, sowie ein Verzeichnis der Stellen, die Unterstützungsleistungen anbieten. Der Auftragnehmer erbringt insbesondere folgende Leistungen:

A – Kartografische Darstellung und Analyse der nationalen Modelle der unterstützten Beschäftigung und der integrierten Flexicurity-Maßnahmen

Es soll ein Überblick über die bestehenden Maßnahmen im Bereich unterstützte Beschäftigung oder ähnliche Maßnahmen in den EU-Mitgliedstaaten und den EFTA-/EWR-Ländern erstellt werden, aus dem hervorgeht, welche Maßnahmen zu guten Ergebnissen führen. Daher erhebt und analysiert der Auftragnehmer Informationen in den 27 EU-Mitgliedstaaten und den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Island, Liechtenstein). Ebenso wichtig ist es jedoch, dass er herausarbeitet, in welchen Ländern es keine Modelle der unterstützten Beschäftigung oder ähnliche Regelungen gibt.

Es wird vom Auftragnehmer erwartet, dass er in dem Überblick über die Lage in den Mitgliedstaaten auch beschreibt, welche Konzepte vorhanden sind und wie diese verwendet werden, und dass er ihre Effizienz bewertet. Dies umfasst auch die Beschreibung der Rechtsgrundlage, deren Verankerung in der Sozial-, Gemeinwohl- und Arbeitsmarktpolitik, die Struktur zur Aufrechterhaltung dieser Modelle sowie Konstellation und Zuständigkeitsbereiche der Stellen, die in diesem Bereich zusammenarbeiten (z. B. öffentliche Arbeitsverwaltungen), die finanziellen Obergrenzen, quantitative Angaben zur Inanspruchnahme und zur Arbeitsbelastung und eine allgemeine Folgenabschätzung.

Folgende Fragen sind zu beantworten:

1. Definition und Vergleich mit ähnlichen oder damit verbundenen Dienstleistungen nach Land

- Gibt es ein Modell der „unterstützten Beschäftigung“ oder ein ähnliches Konzept mit einer anderen Bezeichnung?
- Wie lautet die genaue Definition von „unterstützter Beschäftigung“ (oder eines ähnlichen Konzepts) und von „geschützter Beschäftigung“)?
- Welche Art von „Job Coaching“ wird praktiziert?
- Von wem wird das „Job Coaching“ durchgeführt?
- Gibt es Maßnahmen für den Übergang von geschützter zu unterstützter Beschäftigung?
- Wie wird unterstützte Beschäftigung genutzt, wenn es darum geht, den Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt zu erleichtern und Anreize für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den regulären Arbeitsmarkt zu schaffen?
- Für welche anderen benachteiligten Gruppen wird sie angewandt?
- Geht es bei unterstützter Beschäftigung immer um bezahlte Arbeit auf dem regulären Arbeitsmarkt, oder umfasst unterstützte Beschäftigung auch Vermittlungen an betriebliche Ausbildungsplätze, bei denen die Teilnehmer eine Schulungsgebühr erhalten, oder an Arbeitsplätze in einer (halb-)geschützten Umgebung usw.?
- Gilt unterstützte Beschäftigung als aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme, und wird sie im nationalen Reformprogramm als solche bezeichnet und beschrieben?
- Wie wird unterstützte Beschäftigung mit anderen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, wie z. B. Lohnzuschüssen, kombiniert?
- Gibt es ein integriertes Flexicurity-Konzept, das bewusst die vier Komponenten des Flexicurity-Ansatzes miteinander kombiniert?
- Wie lange dauern formale Fördermaßnahmen im Durchschnitt? Gibt es eine Obergrenze für die Inanspruchnahme der Dienste des Arbeitsassistenten („Job Coach“)?
- Gibt es spezielle Anforderungen an die Förderfähigkeit, um die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Leistungen der unterstützten Beschäftigung zu erfüllen, beispielsweise eine bestimmte Art von Beeinträchtigung oder der Grad der Fähigkeitsstörung?
- Besteht für Personen in einem unterstützten Beschäftigungsverhältnis die Möglichkeit, dass die von ihnen erworbenen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse auch extern anerkannt werden?
- Ist der Grad der Erwerbsunfähigkeit beschränkt? Können alle Menschen mit Behinderungen eine unterstützte Beschäftigung und den Zugang zu den damit verbundenen Dienstleistungen in Anspruch nehmen, je nachdem, inwieweit sie Unterstützung benötigen?
- Gibt es Fortbildungsmaßnahmen für Personal, das Unterstützungsleistungen anbietet? Wenn ja, bitte genau angeben, welche.
- Gibt es Flexicurity-Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen, die sich von denjenigen unterscheiden, die der breiten Öffentlichkeit angeboten werden?

2. Finanzierung

- Wie wird unterstützte Beschäftigung finanziert? Welche Finanzierungsquellen gibt es? Wird sie nur aus staatlichen Mitteln finanziert? Welche Stellen leisten einen Beitrag bzw. arbeiten zusammen?

- Die Beihilfefalle: Ist es für Menschen mit Behinderungen tatsächlich von Vorteil, aus einer Leistung „auszusteigen“ und eine Stelle auf dem regulären Arbeitsmarkt anzunehmen?
- Wie flexibel ist der Einstieg in das Beihilfesystem bzw. der Ausstieg aus diesem, wenn ein Arbeitsplatz aufgegeben wird?
- Lohnt es sich überhaupt zu arbeiten? Wie hoch ist der Unterschied (netto) zwischen Arbeitslosigkeit unter Inanspruchnahme von Beihilfen und einer Beschäftigung ohne Beihilfen?
- Welche finanziellen Anreize gibt es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

3. Überwachung

- Wie wird unterstützte Beschäftigung überwacht? Wer überwacht? Gibt es Zielvorgaben? Gibt es Informationen zum Arbeitsanfall?
- Liegen Statistiken zu der Frage vor, inwieweit sie überhaupt in Anspruch genommen wird, sowie zu ihrer Erfolgsquote, und wenn ja, wo?
- Bezahlte contra unbezahlte Arbeit: liegen Daten darüber vor, wie viele der Arbeitsplätze, die gefunden wurden, „echte“ bezahlte Arbeitsplätze sind? Bei wie vielen handelt es sich im Grunde eher um eine Vermittlung an betriebliche Ausbildungsplätze, bei denen die Teilnehmer eine Schulungsgebühr erhalten? Liegen Daten zu Maßnahmen vor, die darauf abzielen, Menschen länger im Arbeitsleben zu halten?
- Gilt dies als erfolgreiche und wirksame Methode? Aus welchen Gründen?
- Welche Arten von Stellen werden normalerweise von den Vermittlungsstellen für unterstützte Beschäftigung anvisiert?
- Werden Menschen, die im Rahmen einer unterstützten Beschäftigung tätig sind, bei einem Arbeitsplatzwechsel unterstützt?
- Gibt es Organisationen, die im Rahmen der unterstützten Beschäftigung eine individuelle Karriereplanung anbieten?
- Welche Daten werden zu Flexicurity-Maßnahmen und zu deren längerfristigen Ergebnissen für Menschen mit Behinderungen und deren Arbeitgeber erhoben?
- Werden die Folgen von Aktivierungsmaßnahmen für die Beschäftigung bewertet?

4. Die Rolle der (öffentlichen) Arbeitsverwaltungen (ÖAV)

- Wie wird unterstützte Beschäftigung in das Dienstleistungsangebot der öffentlichen Arbeitsverwaltungen integriert?
- Sind die Mitarbeiter von öffentlichen Arbeitsverwaltungen darin geschult, Dienstleistungen im Zusammenhang mit unterstützter Beschäftigung anzubieten?
- Erbringen private Dienstleistungsanbieter/Arbeitsverwaltungen auch Dienstleistungen im Zusammenhang mit unterstützter Beschäftigung?
- Wenn ja, haben sie Leistungsvorgaben, und welcher Art sind diese?
- Gibt es ein Forum für Interessengruppen, das sich vorrangig mit dem Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen befasst, einschließlich aller Akteure (Menschen mit Behinderungen, Anbieter von Sozialdienstleistungen, Kommunalbehörden, Wissenschaftler usw.)?
- Welche Rolle nehmen sie bei der Förderung/Entwicklung integrierter Flexicurity-Modelle ein?

5. Die Rolle anderer Dienste und die wichtigsten Akteure

- Welche anderen Dienste sind in Ihrem Land in den Prozess der unterstützten Beschäftigung eingebunden, und wie arbeiten diese untereinander zusammen (Sozialdienst, Stellen für Sozialwohnungen, Transport usw.)?
- Welche Rolle spielen spezifische Dienstleistungserbringer wie Rehabilitationsdienste?
- Welche Rolle spielen die Sozialpartner im Allgemeinen und die Gewerkschaften im Besonderen?
- Welche Rolle kommt Nichtregierungsorganisationen zu, die Menschen mit Behinderungen vertreten?
- Welche Rolle spielen Genossenschaften, und wie sind sie organisiert?

6. Erfüllung der Anforderungen der Arbeitgeber

- Wie gut, effizient und schnell können Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt miteinander in Einklang gebracht werden?
- Wie ist es um die Zufriedenheit der Arbeitgeber bestellt?
- Gibt es Daten zur Intensität/Frequenz der Kontakte mit den Arbeitgebern?
- Liegen Daten zu der Art der Unternehmen (öffentlich/privat, Größe usw.) vor, mit denen am häufigsten und erfolgreichsten zusammengearbeitet wird?
- Gibt es „Erfolgsmethoden“ oder geeignete Schulungsmaßnahmen, um die Anforderungen der Arbeitgeber zu erfüllen?
- Gibt es für Arbeitgeber Informationen zum Kosten-Nutzen-Verhältnis?

7. Erfüllung der Anforderungen der Arbeitnehmer

- Wie hoch ist das Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmern in einem unterstützten Beschäftigungsverhältnis?
- Wie hoch ist die Quote derjenigen, die eine unterstützte Beschäftigung aufgeben?
- Gibt es Informationen zur Zufriedenheit der Arbeitnehmer in einem unterstützten Beschäftigungsverhältnis mit ihrem Arbeitsplatz?
- Wie ist es um ihre Einkommenssicherheit bestellt?
- Welche Erfahrungswerte liegen im Zusammenhang mit der physikalischen und funktionellen Arbeitsplatzumgebung vor – entspricht Letztere den spezifischen Bedürfnissen der Arbeitnehmer?

8. Allgemeine Fragen

- Welches sind die wichtigsten Vorteile einer unterstützten Beschäftigung?
- Welches sind die größten Fallstricke?
- Wie lassen sich ihre Inanspruchnahme und Effizienz optimieren?
- Inwieweit könnte unterstützte Beschäftigung auch anderen benachteiligten Gruppen zugute kommen?
- Welche Auswirkungen hat die Wirtschaftskrise auf die für Unterstützungsmodelle freigegebenen Mittel (in einer Zeit, in der Unterstützung wahrscheinlich dringender gebraucht wird als jemals zuvor)?
- Welche Erfahrungen wurden ganz allgemein mit unterstützter Beschäftigung aus Sicht einer Person gemacht, die sie in Anspruch genommen hat?
- Sind die Fachkräfte im Bereich der unterstützten Beschäftigung und das Hilfspersonal geschult (geschult als: „Job Coach“ (Arbeitsassistent), „Job Finder“ (Person, die bei der Stellensuche behilflich ist), oder als „Job Carver“ (Person, die neue Berufsfelder kreiert und Arbeitsplatzprofile an die Möglichkeiten von Menschen mit Beeinträchtigungen durch Arbeitsplatzadaptierung anpasst), allgemein)?

- Besteht eine Zusammenarbeit mit Schulen (für Schüler mit besonderen Lernbedürfnissen) und Bildungseinrichtungen, deren Schwergewicht auf dem Übergang von der Schule in das Erwachsenenleben liegt, um eine gesellschaftliche Spaltung zu verhindern?
- Welches sind die Wechselwirkungen zwischen unterstützter Beschäftigung und Flexicurity?

Unterstützte Beschäftigung muss darüber hinaus aber auch in einen Zusammenhang mit europäischen Zielen und Strategien gestellt werden (Eingliederung in die Gesellschaft, Beschäftigungsstrategie, Einhaltung anderer EU-Rechtsvorschriften wie z. B. Richtlinie 2000/78/EG zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen und das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen usw.).

B - Eingehende Analyse

Neben der allgemeinen Analyse der unterstützten Beschäftigung ist auch eine eingehende Analyse von mindestens fünf Ländern durchzuführen (deren Auswahl mit der Kommission auf der Grundlage eines Vorschlags des Bieters zu vereinbaren ist, um eine möglichst hohe Repräsentativität zu gewährleisten). Diese Analyse befasst sich ausführlicher als die unter Punkt A genannte Analyse mit der Wechselbeziehung zwischen Modellen der unterstützten Beschäftigung und dem Flexicurity-Konzept. Dabei ist auf einschlägige Untersuchungen und Schlüsseldokumente zu verweisen, insbesondere die Mitteilung der Europäischen Kommission über die gemeinsamen Flexicurity-Grundsätze.⁸ Dabei sind folgende Fragen zu prüfen:

- (a) Wie lassen sich der integrierte Ansatz und das integrative Flexicurity-Konzept am besten zugunsten von Menschen mit Behinderungen anwenden?
- (b) Wo kann die Anwendung der gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz positiv zur Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen beitragen?
- (c) Wo und wie haben die nationalen Strategien den Flexicurity-Grundsätzen bei der Anpassung beschäftigungspolitischer Maßnahmen an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in den letzten Jahren Rechnung getragen, und welche Flexicurity-Komponenten werden im Rahmen von Strategien für unterstützte Beschäftigung umgesetzt?
- (d) Wie können solche Maßnahmen genutzt werden, um den Verpflichtungen der Vertragsstaaten gemäß Artikel 27 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen nachzukommen?

C - Kompendium bewährter Verfahren

Vom Auftragnehmer wird erwartet, dass er bei der kartografischen Darstellung und Analyse Kriterien für die Ermittlung bewährter Verfahren im Bereich der unterstützten Beschäftigung entwickelt und mindestens Folgendes erläutert:

- Fünf nationale Strategien, wobei auch auf die zugrunde liegende Finanzierung und den Teil der Verantwortung der beteiligten Dienste und anderer wichtiger Organisationen einzugehen ist, die im Rahmen der Flexicurity analysiert wurden und die sich mit den Bedürfnissen von

⁸ KOM(2007) 359.

Menschen mit Behinderungen befassen bzw. diesen Bedürfnissen in ihrem Dienstleistungsangebot ebenfalls Rechnung tragen;

- neun positive Erfahrungen von Arbeitgebern mit Modellen der unterstützten Beschäftigung;
- neun positive Erfahrungen von Arbeitnehmern.

Die angeführten Beispiele sollten eine große Bandbreite von Fällen abdecken, wie z. B. verschiedene Arten von Beeinträchtigungen, unterschiedliche Unternehmensgrößen, unterschiedliche geografische Regionen und neue oder alte Mitgliedstaaten und EU- und EFTA-/EWR-Länder.

Außerdem sollten die zusammengetragenen Beispiele in Form eines Textes präsentiert werden, der auch als eigenständiges Dokument verwendet werden kann, einschließlich eines Vorwortes, das für die Verbreitung im großen Maßstab geeignet ist, möglicherweise zusammen mit dem nachstehend genannten Verzeichnis der Stellen, die Unterstützungsleistungen anbieten.

D – Verzeichnis der Stellen, die Unterstützungsleistungen anbieten (Adressbuch)

Im Laufe der Studie soll der Auftragnehmer Daten über die entsprechenden Dienste in den europäischen Ländern erheben und auflisten, die Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen anbieten; dies sollte die 27 EU-Mitgliedstaaten und die Länder des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Island und Liechtenstein) umfassen. Die dabei erhobenen Daten sollen mindestens folgende Informationen enthalten: Name, Anschrift, Website, E-Mail-Adresse und Telefonnummer des Dienstes.

Die erhobenen Daten sind außerdem in Form eines separaten Dokuments vorzulegen, das auch einem breiten Publikum vorgelegt und von ihm genutzt werden kann (Anforderungen an die Sprache, an das Layout, Anleitungen für Nutzer, Inhalt, Index usw.).

E- Empfehlungen zur Politik

Die Analyse der unterstützten Beschäftigung soll zu Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur Politik führen, unter besonderer Berücksichtigung folgender Fragen:

- (a) Wie können Modelle der unterstützten Beschäftigung erfolgreich eingeführt bzw. ihre Effizienz gesteigert und ihre Verwendung verbessert werden?
- (b) Welche Rolle kann die EU-Ebene spielen, damit unterstützte Beschäftigung in den Mitgliedstaaten und den EFTA-/EWR-Ländern in höherem Maße in Anspruch genommen werden kann (z. B. Rechtsvorschriften, Finanzierung aus Mitteln der Strukturfonds, Prioritäten für die neue Strategie für Menschen mit Behinderungen usw.)?
- (c) Wie können integrierte Flexicurity-Maßnahmen oder spezifische Maßnahmen zu einer erfolgreichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt beitragen?
- (d) Wie kann die Europäische Gemeinschaft den entsprechenden Verpflichtungen aus der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, insbesondere nach Artikel 27, nachkommen, und wie kann sie den Mitgliedstaaten und den EFTA-/EWR-Ländern dabei helfen, ihre Verpflichtungen zu erfüllen?

Diese Empfehlungen sind getrennt von dem Kapitel mit den Schlussfolgerungen des Berichts über die Studie vorzulegen.

F- Organisation einer Expertentagung

Der Entwurf des Abschlussberichts ist auf einer Expertentagung von maximal eintägiger Dauer vorzustellen und zu erörtern, die in den Räumlichkeiten der Kommission in Brüssel stattfindet. Daran nehmen sieben bis fünfzehn Experten sowie Vertreter der Kommission teil. Die Ergebnisse der Aussprachen auf dieser Sitzung sollen in den Abschlussbericht einfließen. Die Tagung sollte zwischen dem Ende des Monats 11 und dem Ende der Vertragslaufzeit anberaumt werden, damit genügend Zeit bleibt, um die Sitzungsergebnisse bei der Erstellung des Abschlussberichts zu berücksichtigen.

5.2 Hinweise zur Durchführung der Aufgaben

Das Programm PROGRESS zielt auf die Förderung des Gender Mainstreaming in allen fünf Programmteilen sowie bei den in Auftrag gegebenen oder unterstützten Aktivitäten ab. Folglich trifft der Auftragnehmer die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in dem vorgeschlagenen Team bzw. unter den Mitarbeitern ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen gewährleistet ist. Auch wird er gegebenenfalls besonderes Augenmerk auf die Geschlechterdimension der Leistungen legen, die er gemäß Aufgabenbeschreibung erbringen soll.

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 barrierefreien Zugang zu den jeweiligen Einrichtungen oder Dienstleistungen haben.

Schließlich legt der öffentliche Auftraggeber dem Auftragnehmer nahe, gleiche Beschäftigungschancen für sein gesamtes Personal und sein Team zu fördern. Dazu gehört auch, dass der Auftragnehmer sich um einen geeigneten Mix von Beschäftigten bemüht, in dem Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft und Religion, verschiedener Altersgruppen und mit unterschiedlichen Fähigkeiten vertreten sind.

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

Nach Abschluss der Arbeiten stellt der Auftragnehmer alle wichtigen Informationen, Ergebnisse und Produkte in einem für eine Präsentation geeigneten Format als Nachricht in die Website der GD ein⁹. Der Auftragnehmer hat Folgendes zu liefern: kurze Zusammenfassung der Ergebnisse auf Englisch, Französisch und Deutsch, einschlägige Unterlagen (pdf-Format mit einer Inhaltsübersicht und internen Hyperlinks), einschlägige Links, Bilder und/oder grafische Elemente.

⁹ <http://ec.europa.eu/social>

6. Erforderliche fachliche Qualifikationen

Siehe Anhang IV des Vertragsentwurfs, Lebensläufe von Experten

Während der Vertragslaufzeit ist für jede Ablösung eines Experten die vorherige Zustimmung der Kommission einzuholen.

7. Zeitplan und Berichterstattung

Siehe Artikel I.2. des Vertrags.

7.1 Anforderungen auf dem Gebiet der Publizität und Information

Gemäß den „Allgemeinen Bedingungen“ sind alle Auftragnehmer verpflichtet, in sämtlichen Unterlagen und auf allen Informationsträgern, die produziert werden, insbesondere in den erzielten Ergebnissen, einschlägigen Berichten, Broschüren, Pressemitteilungen, auf Videokassetten, Softwareträgern usw. sowie auf Konferenzen und Seminaren darauf hinzuweisen, dass die Leistungen im Auftrag der Gemeinschaft erbracht wurden. Im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS – ist dabei folgende Formulierung zu verwenden:

„Diese (Veröffentlichung, Konferenz, Ausbildungsmaßnahme usw.) wird im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Solidarität (2007-2013) – PROGRESS – finanziert.

Das Programm wird von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet. Es wurde aufgelegt, 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 den 27 EU-Mitgliedstaaten, den EFTA-/EWR-Ländern sowie den Bewerber- und potenziellen Bewerberländern, 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 des Engagements und der Bemühungen der Mitgliedstaaten zu stärken. Das Programm PROGRESS trägt 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.*

Nähere Angaben siehe:

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

7.2 Zeitplan

Die Arbeiten erstrecken sich über einen Zeitraum von höchstens 14 Monaten. Die Vertragslaufzeit beginnt am Tag der Unterzeichnung des Vertrags durch die letzte Vertragspartei.

7.3 Berichterstattung

Es gelten folgende Anforderungen an die Berichterstattung:

a. Informationsvermerk

Binnen eines Monats nach Vertragsbeginn ist ein Informationsvermerk in englischer Sprache zum Umfang der geplanten Untersuchungen einschließlich der damit verbundenen methodischen und strukturellen Aspekte vorzulegen.

b. Zwischenbericht über die technische Durchführung

Binnen sechs Monaten nach Vertragsbeginn ist ein Zwischenbericht in englischer Sprache mit einer Zusammenfassung von maximal zwei Seiten vorzulegen, der umfassende Angaben über die bis dahin durchgeführten Arbeiten enthält. Dazu zählen Interviews, Analysen und Schlussfolgerungen in englischer Sprache sowie ein Vermerk zur angewandten Methodik (untersuchte Rechtsvorschriften und ausgewertete Literatur, durchgeführte Interviews, verwendete Daten und Datenbanken).

c. Entwurf des Abschlussberichts

Binnen **zwölf Monaten** nach Vertragsbeginn ist ein Entwurf des Abschlussberichts in englischer Sprache mit umfassenden Angaben über die durchgeführten Arbeiten einschließlich der Analysen und Schlussfolgerungen sowie einem Vermerk zur angewandten Methodik (untersuchte Rechtsvorschriften und ausgewertete Literatur, durchgeführte Interviews, verwendete Daten und Datenbanken) unter Berücksichtigung der Anmerkungen der Kommission vorzulegen.

Auf einer Expertentagung, die in den Räumlichkeiten der Kommission in Brüssel (7 bis 15 Experten und Vertreter der Kommission) stattfindet, ist eine vorläufige Fassung des Entwurfs des Abschlussberichts vorzustellen und zu erörtern. Die Ergebnisse der Aussprachen auf dieser Sitzung sollen in den Abschlussbericht einfließen. Die Tagung ist vom erfolgreichen Bieter zu organisieren, und alle damit verbundenen Kosten müssen im Rahmen des Angebots bereits abgedeckt sein (Barrierefreiheit, bei Bedarf persönliche Unterstützung für die Teilnehmer, Dolmetscher, Reise- und Aufenthaltskosten der Teilnehmer).

Die Tagung sollte zwischen dem Ende des Monats 11 und dem Ende der Vertragslaufzeit anberaumt werden, damit genügend Zeit bleibt, um die Sitzungsergebnisse bei der Erstellung des Abschlussberichts zu berücksichtigen.

d. Abschlussbericht

1. Der zur Verfügung gestellte Abschlussbericht sollte umfassende Angaben in englischer Sprache über die durchgeführten Arbeiten sowie einen Vermerk zur

angewandten Methodik (untersuchte Rechtsvorschriften und ausgewertete Literatur, durchgeführte Interviews, verwendete Daten und Datenbanken) enthalten und von einem englischen Muttersprachler Korrektur gelesen werden.

2. Konkret sind folgende Ergebnisse vorzulegen (alles elektronisch (Word- oder pdf-Dateien sowie ein Papierausdruck)):
 - Der klar gegliederte Bericht über die Studie, in dem auf die Aufgaben unter Punkt A, B und E (siehe weiter oben) eingegangen und kurz die Erzeugung von C und D in Form eines Dokuments beschrieben wird, das unmittelbar veröffentlicht werden kann (höchstens 150 Seiten), mit einer zusammenfassenden Darstellung auf Englisch, Französisch und Deutsch sowie jeweils einem separaten Kapitel mit den Schlussfolgerungen und mit den Empfehlungen;
 - das Kompendium bewährter Verfahren mit einem kurzen Vorwort (Umfang: bis zu 60 Seiten);
 - das Verzeichnis der Stellen, die Unterstützungsleistungen anbieten, in den 27 EU-Mitgliedstaaten und den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Island, Liechtenstein) (Adressbuch);
 - ein Kurzbericht über die Expertentagung (Aufgabe F) mit allgemeinen Informationen und den Beiträgen der Teilnehmer (höchstens 20 Seiten).

Der Abschlussbericht ist **spätestens 14 Monate** nach Vertragsunterzeichnung unter Berücksichtigung der Anmerkungen der Kommission zum Entwurf des Abschlussberichts vorzulegen.

8. Anforderungen an die Berichterstattung im Rahmen des Programms PROGRESS

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 klar formulierter Ziele, die Durchführung von Plänen im Hinblick auf diese Ergebnisse und die Ermittlung erfolgreicher Vorgehensweisen;
- die Nutzung von Kooperationsmöglichkeiten, die dazu beitragen, die Ergebnisse zu erzielen.

Zunächst 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 im Anhang beigefügt. Weitere Informationen zum strategischen Rahmen sind auf der Website des Programms PROGRESS zu finden.

In diesem Kontext überwacht die Kommission die Auswirkungen der im Rahmen von PROGRESS unterstützten oder in Auftrag gegebenen Initiativen und untersucht, wie diese Initiativen zu den im strategischen Rahmen festgelegten Ergebnissen beitragen. Der

Auftragnehmer wird daher zur loyalen, engen Zusammenarbeit mit der Kommission und/oder den von ihr ermächtigten Personen aufgefordert, um ihre voraussichtlichen Beiträge und die Kriterien zur Leistungsmessung festzulegen, auf deren Grundlage die Beiträge bewertet werden. Der Auftragnehmer wird gebeten, seine eigene Leistung anhand eines Musters, das im Anhang zum Vertrag beigefügt ist, 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.

9. 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 Dienstleistungsverträgen“ umfasst. Wie in den „Hinweisen zur Durchführung der Aufgaben“ (siehe Punkt 5.2) ausgeführt, hat der Auftragnehmer in seinem abschließenden Tätigkeitsbericht insbesondere zu erläutern, wie er die dargelegten Bestimmungen über die Chancengleichheit erfüllt hat.

Zahlungen werden nach Eingang der entsprechenden Rechnungen wie folgt geleistet:

- Vorauszahlung

Nach der Unterzeichnung des Vertrags durch die letzte Vertragspartei erfolgt binnen 30 Tagen nach Eingang eines Antrags auf Vorauszahlung zusammen mit einer entsprechenden Rechnung bei der Kommission eine Vorauszahlung in Höhe von 20 % des in Artikel I.3.1 des Vertrags genannten Gesamtbetrags.

- 2 Zwischenzahlungen

Der Antrag des Auftragnehmers auf eine **erste Zwischenzahlung** ist zulässig, sofern die folgenden Unterlagen beigefügt sind:

- ein Zwischenbericht über die technische Durchführung, der entsprechend den Anweisungen in Anhang I des Vertragsentwurfs zu erstellen ist;
- die entsprechenden Rechnungen.

Dies gilt vorbehaltlich der Genehmigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht nach Erhalt eine Frist von 60 Tagen zu, um den Bericht zu billigen oder abzulehnen. Dem Auftragnehmer steht eine Frist von 30 Tagen zu, um weitere Unterlagen oder einen neuen Bericht einzureichen.

Die erste Zwischenzahlung in Höhe der entsprechenden Rechnungen, jedoch maximal in Höhe von 30 % des in Artikel I.3.1 des Vertrags genannten Gesamtbetrags erfolgt binnen 30 Tagen nach Genehmigung des Berichts durch die Kommission.

Der Antrag des Auftragnehmers auf eine **zweite Zwischenzahlung** ist zulässig, sofern die folgenden Unterlagen beigefügt sind:

- Entwurf eines Abschlussberichts gemäß den Anweisungen in Anhang I des Vertragsentwurfs,
 - die entsprechenden Rechnungen.
- Dies gilt vorbehaltlich der Genehmigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht nach Erhalt eine Frist von 60 Tagen zu, um den Bericht zu billigen oder abzulehnen. Dem Auftragnehmer steht eine Frist von 30 Tagen zu, um weitere Unterlagen oder einen neuen Bericht einzureichen.

Die zweite Zwischenzahlung in Höhe der entsprechenden Rechnungen, jedoch maximal in Höhe von 30 % des Gesamtbetrags gemäß Artikel I.3.1 des Vertragsentwurfs erfolgt binnen 30 Tagen nach Genehmigung des Berichts durch die Kommission.

- Zahlung des Restbetrags

Der Antrag auf Zahlung des Restbetrags ist zulässig, sofern die folgenden Unterlagen beigefügt sind:

- der Abschlussbericht über die technische Durchführung gemäß den Anweisungen in Anhang I des Vertrags,
- die entsprechenden Rechnungen;

Dies gilt vorbehaltlich der Genehmigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht nach Erhalt eine Frist von 60 Tagen zu, um den Bericht zu billigen oder abzulehnen. Dem Auftragnehmer steht eine Frist von 30 Tagen zu, um weitere Unterlagen oder einen neuen Bericht einzureichen.

Binnen 30 Tagen nach Billigung des Berichts durch die Kommission erfolgt die Zahlung des Restbetrags des in Artikel I.3.1 des Vertrags genannten Gesamtbetrags.

10. Preis

Gemäß Artikel 3 und 4 des Protokolls über die Vorrechte und Befreiungen der Europäischen Gemeinschaften sind diese von sämtlichen Steuern und Abgaben einschließlich der Mehrwertsteuer befreit sind; diese dürfen daher nicht in die Preisberechnung einfließen.

Der Preis ist in Euro (€) und ohne Mehrwertsteuer¹⁰ 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. Die Mehrwertsteuer ist gesondert auszuweisen.

Anzugeben sind unveränderliche Festpreise. Preisänderungen sind während der gesamten Vertragslaufzeit nicht zulässig.

Für den Auftrag stehen maximal **350 000 EUR** (einschließlich Rückstellungen für unvorhergesehene Ausgaben) zur Verfügung. Die Bieter werden darauf hingewiesen, dass Angebote, deren Preis diesen Betrag übersteigt, unberücksichtigt bleiben.

¹⁰ Jedoch unter Einschluss aller sonstigen Steuern und/oder Abgaben, die der Auftragnehmer entsprechend den Steuerbestimmungen des maßgeblichen Landes zu entrichten hat.

Honorare und direkte Kosten

- Honorare, ausgedrückt in Personentagen, multipliziert mit dem Einheitspreis pro Arbeitstag und vorgeschlagenen Experten. Der Einheitspreis sollte die Honorare der Experten sowie die Verwaltungsaufwendungen abdecken.
- Sonstige direkte Kosten (bitte genaue Angaben machen).
 - Etwaige Übersetzungskosten
 - Reisekosten (ausgenommen Kosten für innerörtliche Beförderung)
 - Aufenthaltskosten des Auftragnehmers und seiner Mitarbeiter oder anderer an der Auftragsdurchführung beteiligter Personen (es werden die Kosten der Experten abgegolten, die sich im Rahmen von kurzen Dienstreisen außerhalb ihres üblichen Arbeitsortes aufhalten)
 - Kosten für die Beförderung von Material oder unbegleitetem Reisegepäck, die unmittelbar im Zusammenhang mit der Ausführung der Aufgaben nach Artikel I.1 des Vertragsentwurfs anfallen.

Gesamtpreis (höchstens 350 000 EUR)**11. Zusammenschlüsse von Wirtschaftsteilnehmern/Bietergemeinschaften**

Bietergemeinschaften aus Dienstleistungsanbietern/Lieferanten können Angebote einreichen, ohne dass sie eine bestimmte Rechtsform annehmen müssen, bevor ihnen der Zuschlag für den Auftrag erteilt wird; nach Erhalt des Zuschlags kann aber von einer Bietergemeinschaft verlangt werden, dass sie eine bestimmte Rechtsform annimmt, sofern dies für die ordnungsgemäße Ausführung des Auftrags erforderlich ist¹¹. Zusammenschlüsse von Wirtschaftsteilnehmern müssen jedoch ein federführendes Mitglied ernennen, das Zahlungen an die Mitglieder annimmt und bearbeitet sowie für die Verwaltung der Dienstleistungen und für die Koordinierung zuständig ist. Die unter den Ziffern 12 und 13 aufgeführten geforderten Unterlagen müssen von jedem Mitglied der Bietergemeinschaft vorgelegt werden.

Jedes Mitglied der Bietergemeinschaft haftet gesamtschuldnerisch gegenüber der Kommission.

12. Ausschlusskriterien und Nachweise

¹¹ Es kann sich dabei um Organisationen mit oder ohne Rechtspersönlichkeit handeln; in jedem Fall müssen sie aber sicherstellen, dass die vertraglichen Interessen der Kommission hinreichend gewahrt sind (dies kann je nach betroffenem Mitgliedstaat beispielsweise ein Konsortium oder ein zeitweiliger Zusammenschluss sein).

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

1) Der Bieter gibt eine ordnungsgemäß unterzeichnete und mit Datum versehene ehrenwörtliche Erklärung ab, in der er versichert, dass er sich nicht in einer der in Artikel 93 und 94 Buchstabe a der Haushaltsordnung beschriebenen Situationen befindet.

Diese Artikel lauten wie folgt:

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 infrage stellen;
 - c) die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine schwere Verfehlung begangen haben, welche 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 Auftrags Erfüllung nicht nachgekommen sind;
 - e) die rechtskräftig wegen Betrug, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaften gerichteten Handlung verurteilt worden sind;
 - f) die gegenwärtig von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion nach Artikel 96 Absatz 1 betroffen sind¹².

(...)“

Artikel 94:

„Von der Auftragsvergabe ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter, die im Zeitpunkt des Vergabeverfahrens für diesen Auftrag

- a) sich in einem Interessenkonflikt befinden;
- 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 Durchführungsverordnung – Nachweise

¹² 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.
- (...)“.

§3. 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 Bieter, der den Auftrag erhalten soll, zutrifft, einen Strafregisterauszug neueren Datums oder ersatzweise eine von einer Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes ausgestellte gleichwertige Bescheinigung neueren Datums, aus der hervorgeht, dass diese Anforderungen erfüllt sind. 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.

§4. Je nach dem Recht des Landes, in dem der Bieter oder Bewerber niedergelassen ist, betreffen die in § 3 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, Bietern oder erfolgreichen 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.

13. Auswahlkriterien

13.1 Die für die Durchführung der Studie erforderliche wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit ist wie folgt zu belegen:

- Nachweis, dass der Bieter im letzten Geschäftsjahr einen Umsatz erzielt hat, der mindestens der Höhe des im Angebot genannten Preises entspricht;
- Bilanzen der letzten zwei Geschäftsjahre, falls deren Veröffentlichung nach dem Gesellschaftsrecht des Mitgliedstaates, in dem der Dienstleistungserbringer ansässig ist, vorgeschrieben ist;

- kann der Bieter diese Unterlagen nicht vorlegen, so hat er seinem Angebot eine Bescheinigung beizufügen, aus der hervorgeht, dass er rechtlich nicht verpflichtet ist, jährlich seinen Umsatz und/oder eine Bilanz zu veröffentlichen. In diesem Fall kann der Auftraggeber eine Bankbescheinigung akzeptieren, aus der hervorgeht, dass die finanzielle Lage des Bieters solide ist.

13.2 Die für die Durchführung des Projekts erforderliche technische und fachliche Leistungsfähigkeit ist wie folgt zu belegen:

- Aufstellung der wichtigsten vom Bieter in den letzten drei Jahren ausgeführten Arbeiten in dem Bereich, in dem die zu vergebenden Leistungen angesiedelt sind, zum Nachweis seiner Kompetenz und Erfahrung mit **mikroökonomischen beschreibenden Untersuchungen und/oder Bewertungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Strategien, die sich auch mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen befassen**. Bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes Mitglied der Bietergemeinschaft diese Aufstellung vorlegen. Wurden bereits Arbeiten für die Kommission durchgeführt, sind das Aktenzeichen des Vertrags und die Dienststelle zu nennen, für die die Leistungen erbracht wurden.
- Einschlägige Erfahrung in dem für die Studie relevanten Bereich (insbesondere mit wissenschaftlichen und Forschungstätigkeiten im Bereich Behinderung und Beschäftigung); als Nachweis dienen die Lebensläufe der vorgeschlagenen Sachverständigen und sonstige einschlägige Unterlagen. Es sind detaillierte Angaben zur Ausbildung und beruflichen Qualifikation aller Personen zu machen, die an der Erbringung der ausgeschriebenen Leistungen mitwirken.
- Der Koordinator muss bestätigen, dass sein Team die Fähigkeit besitzt, in allen Sprachen, die für die ordnungsgemäße Durchführung der in Punkt 5 der Leistungsbeschreibung genannten Aufgaben in den jeweiligen Ländern erforderlich sind, zu arbeiten (einschließlich der Sprachen der neuen Mitgliedstaaten); diese Sprachkenntnisse müssen mindestens die drei Arbeitssprachen der Kommission (Englisch, Französisch, Deutsch) umfassen.
- Eine Liste der vorgeschlagenen Koordinatoren (bzw. des vorgeschlagenen Koordinators) und der vorgeschlagenen Experten zusammen mit ihren Lebensläufen und Berufsabschlüssen sowie ihren beruflichen und sprachlichen Fähigkeiten.
- Nachweis der Eintragung in ein Berufs- oder Handelsregister oder eine in den Rechtsvorschriften des Landes, in dem der Bieter ansässig ist, vorgeschriebene Erklärung oder Bescheinigung.
- Bei Angeboten von Bietergemeinschaften: eindeutige Benennung der Person, die die Arbeiten koordiniert und auch für die Unterzeichnung des Vertrags zuständig ist, sowie eine schriftliche Bestätigung aller Mitglieder der Bietergemeinschaft, dass sie bereit sind, an der Durchführung des Auftrags mitzuwirken, zusammen mit einer Kurzbeschreibung ihrer Funktion.

14. Zuschlagskriterien

Den Zuschlag erhält der Bieter, dessen Angebot bei Zugrundelegung der nachstehenden Kriterien und des Gesamtpreises das beste Preis-Leistungs-Verhältnis aufweist:

- Erfassen der Aufgabenstellung, des Kontextes und der angestrebten Ergebnisse: **(40 %)**:

Art der Aufgabenstellung: Der federführende Auftragnehmer erläutert seinen konzeptionellen Ansatz zur Durchführung der Studie unter Bezugnahme auf die in der Leistungsbeschreibung definierte allgemeine Zielsetzung: **(20%)**

Kontext und erwartete Ergebnisse: Der federführende Auftragnehmer gibt eine klare Beschreibung der erforderlichen Analyse, der zu behandelnden Fragen sowie der Art der angestrebten Resultate: **(20%)**

- Qualität und Angemessenheit der für die Durchführung der Studie vorgeschlagenen Methodik; die Beurteilung erfolgt anhand der vom Bieter vorgeschlagenen Arbeitsmethoden und der vorgeschlagenen Strategie: **(60 %)**:

Methodik: Der federführende Auftragnehmer erläutert, wie die Analysen durchgeführt werden: Einzelschritte, dokumentarische Recherchen, Erhebung der erforderlichen Daten: **(30 %)**

Strategie: Der federführende Auftragnehmer erläutert, wie die verschiedenen Teile der Analyse in den konzeptionellen Ansatz integriert werden: **(30 %)**

Angebote, die bei einem Kriterium weniger als 50 % der möglichen Punkte erhalten, werden wegen unzureichender Qualität von der weiteren Bewertung ausgeschlossen.

Der Auftrag kann nicht an einen Bieter gehen, dessen Angebot 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.

15. Inhalt und Präsentation des Angebots

15.1 Inhalt des Angebots

Das Angebot muss Folgendes enthalten:

- datiertes und unterzeichnetes Begleitschreiben;
- Name des Bieters, vollständige Anschrift, Telefon- und Faxnummern sowie E-Mail-Adresse;
- Name und Funktion des gesetzlichen Vertreters des Auftragnehmers (also der Person, die bevollmächtigt ist, im Namen des Auftragnehmers Dritten gegenüber rechtsverbindlich zu handeln);
- sämtliche Informationen und Unterlagen, die die Kommission benötigt, um das Angebot anhand der Auswahl- und Zuschlagskriterien (siehe Ziffern 13 und 14) unter Berücksichtigung der Ausschlusskriterien (siehe Ziffer 12) zu bewerten;
- ausführliche Angaben zum Arbeitsprogramm (siehe Ziffern 5 und 14);
- das ordnungsgemäß ausgefüllte Formular „Rechtsträger“;
- vollständige Satzung, die außerdem als Nachweis dient, dass der Bieter an dem Verfahren teilzunehmen berechtigt ist: der Bieter muss angeben, in welchem Staat er seinen Geschäftssitz hat, und die hierfür gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften des betreffenden Landes erforderlichen Nachweise vorlegen;
- Umsatzsteuer-Identifikationsnummer oder Nachweis über die Befreiung von der Umsatzsteuer;
- das von der Bank ordnungsgemäß ausgefüllte und unterzeichnete Formblatt „Finanzangaben“;
- vollständiges Preisangebot gemäß Ziffer 10;

- Unterlagen zum Nachweis der wirtschaftlichen und finanziellen Leistungsfähigkeit gemäß Ziffer 13.

15.2 Präsentation des Angebots

- Das Angebot ist in dreifacher Ausfertigung (Original und zwei Kopien) einzureichen.
- Es muss alle von der Kommission geforderten Angaben (siehe Punkt 9, 10, 11 und 12) enthalten.
- Es muss klar abgefasst und möglichst knapp gehalten sein.
- Es muss vom gesetzlichen Vertreter des Bieters unterzeichnet sein.
- Es ist gemäß den besonderen Bestimmungen der Ausschreibung und innerhalb der festgelegten Frist einzureichen.