
Leistungsbeschreibung – Ausschreibung Nr. VT/2009/005

Unterstützung freiwilliger Initiativen zur EU-weiten Förderung des Diversity Managements am Arbeitsplatz

1. BEZEICHNUNG DES AUFTRAGS

Unterstützung freiwilliger Initiativen zur EU-weiten Förderung des Diversity Managements am Arbeitsplatz

2. PROGRESS - EINFÜHRUNG

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.

Der Beschluss Nr. 1672/2006/EG über ein Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – Progress wurde am 24. Oktober 2006 vom Europäischen Parlament und vom Rat verabschiedet und am 15. November 2006 im Amtsblatt veröffentlicht.

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 des Engagements und der Bemühungen der Mitgliedstaaten um mehr und bessere Arbeitsplätze auszubauen und den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken. 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 Bereichen des Programms PROGRESS zu überwachen und dazu 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; sowie
- 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 und des Gender Mainstreaming in allen Gemeinschaftsstrategien (Teil 5).

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

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=623&langId=de>

3. HINTERGRUND

Die Förderung der Vielfalt in Unternehmen wird zunehmend als strategische Antwort auf eine größere Vielfalt in der Gesellschaft, bei Kunden, Märkten und Arbeitskräftereservoir betrachtet. Während das Antidiskriminierungsrecht die Schubkraft liefert, 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.

Im Jahr 2005 wurde im Auftrag der GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit die Studie „Geschäftsnutzen von Vielfalt – Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz“¹ durchgeführt, die eine Umfrage bei Unternehmen in der ganzen EU einschloss. Von den 800 befragten Unternehmen antworteten ca. 400, dass sie bereits eine Politik oder Strategie zur Förderung der Vielfalt verfolgten. 83 % dieser Firmen sagten, dass sich ihre Initiativen für Vielfalt positiv auf das Unternehmensergebnis ausgewirkt hätten.

Aus der Studie ging eindeutig hervor, dass die Unternehmen bei der Umsetzung von Strategien für die Vielfalt und Gleichstellung am Arbeitsplatz kontinuierlich Fortschritte machen. Die befragten Unternehmen gaben an, sie verfolgten diese Strategien nicht nur aus ethischen und rechtlichen Gründen, sondern aus handfesten wirtschaftlichen Erwägungen.

Den größten Nutzen einer Strategie für Vielfalt sahen die Unternehmen in der Behebung des Arbeitskräftemangels und insbesondere in der Einstellung und Bindung hochqualifizierten Personals. Angesichts des zunehmend akuten Arbeitskräftemangels in der Wirtschaft und der demographischen Entwicklung wird dieser Faktor aller Voraussicht nach immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Darüber hinaus entwickeln Unternehmen Strategien für Vielfalt, um ihr Firmenimage zu verbessern, Kreativität und Innovation zu fördern, die Motivation – und damit Effizienz – ihrer Beschäftigten zu steigern und ihren Kundenstamm zu erweitern.

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=618&langId=de&moreDocuments=yes>.

Die Hälfte der 2005 befragten Unternehmen hatte jedoch noch keine Strategie zur Förderung der Vielfalt eingeführt. Sie zögern mitunter aus folgenden Gründen:

- weil sie nicht wissen, wie sie bei Förderung und Management der Vielfalt vorgehen sollen;
- weil sie nicht wissen, wie sie den potenziellen Nutzen quantifizieren sollen;
- oder weil am Arbeitsplatz diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen vorherrschen.

Als Reaktion auf diese Studie beschloss die Kommission, ihre Aktivitäten in den Bereichen Förderung und Management der Vielfalt („Diversity Management“) in Unternehmen zu verstärken.

Ein wichtiges Aktionsfeld bildeten dabei 2006 die kleinen und mittleren Unternehmen, vor allem, weil ihnen in der Wirtschaft eine so zentrale Rolle zukommt. In Europa gibt es ca. 23 Millionen kleine und mittlere Unternehmen, die etwa 75 Millionen Arbeitsplätze bereitstellen. Die Generaldirektion Beschäftigung, Solizales und Chancengleichheit organisierte eine große Konferenz über den Nutzen der Vielfalt, die zum Ziel hatte, kleine und mittlere Unternehmen zu informieren, sie zu sensibilisieren und ihre Fragen zu dieser Thematik zu beantworten. Für die Konferenz wurde ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen verfasst: „Vielfalt am Arbeitsplatz: acht Schritte für kleine und mittelständische Unternehmen“².

Vom Herbst 2007 bis zum Frühjahr 2008 hat die Kommission insgesamt 28 Seminare in ganz Europa abgehalten, um Unternehmen über Diversity Management und den damit verbundenen Nutzen zu informieren. In jedem Mitgliedstaat und in der Türkei fand jeweils ein Seminar für Unternehmen und Arbeitgeberorganisationen statt. Für diese Schulungsveranstaltungen wurde ein Trainingshandbuch in allen Amtssprachen erarbeitet³. Insgesamt nahmen daran mehr als eintausend Unternehmen und Arbeitgeberorganisationen teil. Die Veranstaltungen waren insbesondere für die Länder in Südeuropa und die „neuen“ Mitgliedstaaten hilfreich, da die Unternehmen dort mit dem Management von Vielfalt viel weniger vertraut sind.

In ihrer Mitteilung „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit: Erneuerteres Engagement“ vom 2. Juli 2008⁴ erkannte die Kommission an, dass Rechtsvorschriften effektiver sind, wenn sie mit fortschrittlichen und innovativen Strategien einhergehen, die Arbeitgeber im Umgang mit einer zunehmend vielseitigeren Arbeitnehmerschaft einsetzen. Sie weist darauf hin, dass der Rat die Mitgliedstaaten und die Kommission ersucht hat, die Vielfalt in der Arbeitnehmerschaft weiter zu fördern und die Entwicklung der einschlägigen Managementinstrumente, einschließlich freiwilliger Chartas, zu unterstützen und zu fördern. Die Kommission sagt zu, dass sie mit der Unterstützung von Unternehmen und Arbeitgeberorganisationen EU-weite freiwillige Initiativen fördern wird.

Im Jahr 2008 wurde im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit die Studie „Vielfalt in Europa: Die Reise geht weiter – Vorteile für

² „Vielfalt am Arbeitsplatz: 8 Schritte für kleine und mittelständische Unternehmen“
<http://www.conference.stopdiscrimination.info/2090.0.html>

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=427&langId=de&moreDocuments=yes>.

⁴ Dok. KOM(2008) 420 endg. vom 2. Juli 2008.

Unternehmen, Perspektiven und bewährte Verfahren“ (Continuing the diversity journey – business practices, perspectives and benefits)⁵ durchgeführt.

Die fünf Hauptziele der Studie waren:

- das Wissen über die Praxis und die Perspektiven des Managements von Vielfalt in Unternehmen in ganz Europa auf den neuesten Stand zu bringen;
- ein besseres Verständnis für den Nutzen zu entwickeln, den kleine und mittlere Unternehmen aus der Vielfalt ziehen können – und für die Hindernisse, mit denen sie konfrontiert sind;
- die Faktoren Vielfalt, Innovation und Produktivität besser zu verstehen und die Verbindung zwischen ihnen herzustellen;
- die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Wirtschaftsakademien und -hochschulen zu fördern;
- den zusätzlichen Nutzen freiwilliger Initiativen von Unternehmen zu prüfen, insbesondere die „Chartas für Vielfalt“, die in Frankreich, Deutschland und der Region Brüssel-Hauptstadt eingeführt wurden.

Die Ergebnisse der Studie sind in einem Bericht zusammengefasst, der für eine Konferenz zur Präsentation der Ergebnisse im Dezember 2008 in Brüssel erstellt wurde:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=de&eventId=125&moreDocuments=yes&tableName=events>

3.1. Die besondere Rolle der Chartas der Vielfalt

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der 2008 durchgeführten Studie über die Vorteile freiwilliger Initiativen der Unternehmen, insbesondere bereits bestehender Chartas der Vielfalt, beschrieben:

- Chartas für Vielfalt gehören zu den jüngsten Maßnahmen einer Reihe freiwilliger Initiativen für Vielfalt, die die Unternehmen dazu bringen sollen, das Management von Vielfalt ernstzunehmen und Maßnahmen zugunsten der Vielfalt zu entwickeln und umzusetzen.
- Im Gegensatz zu vielen anderen Initiativen gelten Chartas für Vielfalt sowohl als wertvoller Ausgangspunkt für Unternehmen, die eine Strategie für Vielfalt in Angriff nehmen wollen, wie auch als Rahmen für diejenigen, die bestehende Maßnahmen weiterentwickeln möchten.
- Aufgrund ihrer „Doppelrolle“ besteht jedoch bei den Firmen, die die Charta unterzeichnet haben, wenig Konsens darüber, wie das Engagement überwacht und honoriert werden soll. Während Unternehmen, die aktiv nach einer Auszeichnung für ihre Bemühungen um Vielfalt streben, einen Vorteil darin sehen, diese mithilfe der Charta zu gewinnen, ist dies bei Unternehmen, für die Vielfalt ein neuer Aspekt ist, nicht der Fall. Es gilt also wohl zu unterscheiden zwischen einer Charta für Vielfalt, die allen Unternehmen offensteht, und Maßnahmen, die sicherstellen, dass daraus auch ein echtes Handeln für die Vielfalt resultiert.
- Obwohl die Meinungen über den Wert einer Charta der Vielfalt auf EU-Ebene stark auseinandergehen – wobei viele Unternehmen sich nicht sicher sind, wo sie stehen –,

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=de&eventId=125&furtherEvents=yes>.

scheint die Präferenz dem verstärkte Einsatz von Chartas auf nationaler Ebene (und innerhalb der Länder eventuell auch auf regionaler Ebene) zu gelten. Die große Mehrheit der Firmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen ist regional oder sogar nur lokal tätig. Initiativen für Vielfalt sind somit wertvoller, wenn sie für diese Ebenen relevante Fragen und Bedürfnisse behandeln.

- Auf EU-Ebene ist es notwendig: a) den Erfahrungsaustausch zwischen Charta-Organisationen aktiv zu fördern; b) die Einführung von Chartas in anderen Ländern zu unterstützen und c) die Schaffung eines Prämierungssystems und/oder einer europaweiten „Label“-Initiative in Betracht zu ziehen. Für europaweit tätige Unternehmen könnte auch die Schaffung einer Charta auf EU-Ebene von Vorteil sein.

Der neben der oben erwähnten Publikation erarbeitete Bericht „Die Rolle der Chartas der Vielfalt“⁶ befasst sich ausführlich mit der Umsetzung der Chartas der Vielfalt in Frankreich, Deutschland und der Region Brüssel-Hauptstadt. Seit der Fertigstellung dieses Berichts hat es auch in anderen Ländern wichtige Fortschritte gegeben, insbesondere in Spanien, wo am 17. März 2009 die nationale Charta der Vielfalt offiziell auf den Weg gebracht wurde. Andere Länder werden diesen Beispielen folgen.

Im Rahmen der Arbeit, die 2008 für die Europäische Kommission durchgeführt wurde, hatten die für die Umsetzung oder Förderung nationaler oder regionaler Chartas der Vielfalt zuständigen Organisationen und Personen erstmals Gelegenheit, zusammenzukommen, ihre Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen. Auf Wunsch der in diesem Bereich tätigen Organisationen und Personen plant die Europäische Kommission nun, diesen Austausch und das gegenseitige Lernen weiter zu unterstützen.

3.2. Überwachung der Vielfalt am Arbeitsplatz, Bewertung der Ergebnisse und Überprüfung

Eines der wichtigsten Ergebnisse der oben erwähnten Studie „Geschäftsnutzen von Vielfalt“, die 2005 durchgeführt wurde war, dass eine systematische Überwachung und Bewertung der Entwicklung und des Nutzens der Vielfalt in den Unternehmen fehlt.

Bei Unternehmen fanden sich einige Beispiele für eine umfassende Überwachung. Diese Unternehmen legten meist besonderen Wert auf eine interne und externe Überprüfung sowie auf wirksame Überwachungssysteme zur Vertiefung ihrer Kenntnisse der demografischen Zusammensetzung der Märkte und der lokalen Gesellschaft. Viele andere Unternehmen legten ebenfalls in gewissem Umfang Ziele fest und führten Überwachungsaktivitäten durch; dabei betonten sie deren Wert als Argumentationshilfe für Maßnahmen, da sie wichtige Informationen über die Belegschaft und die Kunden liefern. Diese Aktivitäten zeigten auch das Engagement der Unternehmen für eine wirksame Umsetzung der Strategie für Vielfalt.

Obwohl bereits eine Reihe von Modellen und Leitlinien für die Festlegung von Indikatoren und für die Erfassung der „Vielfaltsleistung“ bestehen, muss die breitere Anwendung derartiger Instrumente in den Unternehmen, die Maßnahmen in Sachen Vielfalt eingeführt haben, noch gefördert werden. Zu den gemeinsamen Leistungsindikatoren gehören: die stärkere Repräsentation von Frauen, Menschen mit Behinderungen und ethnischen Minderheiten insbesondere in Führungspositionen (in manchen Fällen mit jeweils

6

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=de&eventsId=125&moreDocuments=yes&tableName=events>.

spezifischen Zielen), die Bindung hochqualifizierter Manager, darunter insbesondere Frauen und ethnische Minderheiten, und die Verbesserung der Wahrnehmung von Vielfaltsaspekten durch die Arbeitnehmer, die bei Umfragen über die Einstellung der Arbeitnehmer als prozentualer Zufriedenheitswert gemessen wird.

2007 veröffentlichte die Europäische Kommission ein Europäisches Handbuch zu Gleichstellungsdaten⁷. Dem Handbuch zufolge sollte die Überwachung der Vielfalt am Arbeitsplatz idealerweise alle Aspekte im Zusammenhang mit der Beschäftigung abdecken, einschließlich Beförderung, Entgelt und anderer Arbeits- und Entlassungsbedingungen. Es wird betont, dass die Erhebung von Informationen über die Repräsentation von verschiedenen Gleichbehandlungsgruppen innerhalb der Arbeitskräfte nützlich sein kann, vor allem, wenn die Überwachung auf kontinuierlicher Basis oder in regelmäßigen Abständen vorgenommen wird, da die Entwicklung von Verlaufsdaten Trendeinschätzungen ermöglicht. Noch wertvoller werden die internen Daten einer Organisation allerdings, wenn sie mit externen Benchmarkdaten verglichen werden können.

Neben den offiziellen statistischen Daten, die eine wichtige Quelle für solche Benchmarkdaten sind, können – insbesondere wenn keine offiziellen statistischen Daten vorliegen – von ähnlichen Organisationen gesammelte Daten einen nützlichen Vergleichspunkt bieten, vor allem in Fällen, in denen eine Gruppe von Organisationen oder Firmen sich darauf geeinigt hat, ihre Daten zusammenzuführen, um so zu einem gemeinsamen Referenzwert zu gelangen, an dem alle Beteiligten ihre Leistung messen können.

4. AUFTRAGSGEGENSTAND

Gegenstand dieses Auftrags ist die Unterstützung freiwilliger Initiativen zur EU-weiten Förderung des Diversity Managements am Arbeitsplatz. Den Schwerpunkt sollen freiwillige Initiativen für Vielfalt bilden, die von Unternehmen und mit Unternehmen zusammenarbeitenden Organisationen zur Förderung und Bewahrung der Vielfalt am Arbeitsplatz durchgeführt werden. Gegenstand dieses Auftrags sind Initiativen, die sich vorrangig auf folgende Aspekte der Vielfalt beziehen: Rasse und ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Ausrichtung. Dazu gehören auch Initiativen, die mehrere Aspekte der Vielfalt betreffen. Bei allen Aktivitäten sind geschlechterbezogene Aspekte zu berücksichtigen⁸.

Die wichtigsten Ziele dieses Auftrags sind insbesondere:

- a) Aufbau und Pflege einer Plattform für den Austausch auf EU-Ebene zwischen Organisationen und Personen, die für die Förderung und Umsetzung nationaler und regionaler Chartas für Vielfalt zuständig sind;
- b) Entwicklung und Umsetzung eines europäischen Prämierungs- und/oder Indexsystems für Vielfalt am Arbeitsplatz;

⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/fundamental_rights/pdf/ke7606381_de.pdf

⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=418>.

c) Erarbeitung von Benchmarkdaten für Vielfalt, für und mit Unternehmen.

Der Auftrag deckt alle 27 Mitgliedstaaten sowie die EFTA-/EWR-Länder ab, die am Programm PROGRESS teilnehmen.

5. TEILNAHME AM VERFAHREN

Bitte beachten Sie Folgendes:

- (1) Die Teilnahme an der Ausschreibung steht natürlichen und juristischen Personen im Geltungsbereich der Verträge sowie natürlichen und juristischen Personen eines Drittlandes, das mit den Gemeinschaften ein besonderes Abkommen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens geschlossen hat, unter 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 in Anhang II Teil A der Richtlinie 2004/18/EG nicht unter dieses Übereinkommen fallen.

6. VOM AUFTRAGNEHMER ZU ERBRINGENDE LEISTUNGEN

Der Auftragnehmer nimmt seine Aufgaben in enger Abstimmung mit den Kommissionsdienststellen (EMPL/G/4) wahr. Während der Vertragserfüllung nimmt der Auftragnehmer an mindestens vier Sitzungen mit den Kommissionsdienststellen und einer von der Kommission eingerichteten Lenkungsgruppe teil, um über Fortschritte zu berichten und die nächsten Schritte festzulegen.

Synergien, die sich im Rahmen der folgenden drei Aufgaben ergeben, sind vom Auftragnehmer aktiv zu nutzen.

Aufgabenbeschreibung

Aufgabe 1: Aufbau und Pflege einer Plattform für den Austausch auf EU-Ebene zwischen Organisationen, die nationale und regionale Chartas für Vielfalt fördern und umsetzen

Der Auftragnehmer schafft und betreut eine Plattform für den Austausch auf EU-Ebene (Austausch auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt) zwischen öffentlichen und privaten Organisationen, die Chartas für Vielfalt auf nationaler und regionaler Ebene fördern und umsetzen.

Die Plattform steht Organisationen, die bestehende nationale und regionale Chartas der Vielfalt fördern und umsetzen, sowie Organisationen offen, die nationale oder regionale

Chartas der Vielfalt ausarbeiten und während der Vertragslaufzeit einführen wollen. An der Plattform können von jeder nationalen oder regionalen Charta bis zu zwei Vertreter teilnehmen.

Anhand der Erfahrungen aus dem Jahr 2008 geht die Kommission davon aus, dass Vertreter der Chartas der Vielfalt in Deutschland, Frankreich, Spanien und der Region Brüssel-Hauptstadt an einer Beteiligung interessiert sind. Der Auftragnehmer berücksichtigt im Finanzplan die mögliche Einbeziehung von Vertretern neuer Chartas der Vielfalt, die eventuell während der Vertragslaufzeit geschaffen werden.

Der Austausch auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt bietet die Möglichkeit, Informationen und Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen. Darüber hinaus werden durch die Arbeit, die im Rahmen dieses Austauschs stattfindet, die Teilnehmer sowie Organisationen und Personen unterstützt, die in Ländern, in denen es bisher noch keine Chartas gibt, auf nationaler oder regionaler Ebene Chartas der Vielfalt einführen wollen.

Bei den Ende 2008 durchgeführten ersten Konsultationen der Europäischen Kommission mit einschlägigen Organisationen sowie Schlüsselakteuren wurden folgende Hauptthemen für den Austausch auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt genannt (nicht erschöpfende Aufstellung; eine endgültige Liste wird in Absprache mit den Teilnehmern des Austauschs festgelegt):

- Einführung und Anwendung von Chartas der Vielfalt;
- Finanzierung von Chartas der Vielfalt aus nationalen und regionalen Mitteln;
- bessere Förderung von Vielfalt und Chartas der Vielfalt bei Unternehmen, die noch keine Charta unterzeichnet haben; Gewinnung von Unternehmen für die Unterzeichnung einer Charta;
- Entwicklung von Strategien, mit denen KMU als Unterzeichner gewonnen werden können, und angemessene Unterstützung für diese Unternehmen;
- Entwicklung von Strategien zur Einbindung von Mittlerorganisationen in Informationskampagnen über Chartas der Vielfalt;
- Möglichkeiten zur Gewinnung von Unternehmen, die in einem Land eine Charta unterzeichnet haben, für die Unterzeichnung einer Charta in einem anderen Land;
- Art der Unterstützung, die Unternehmen nach der Unterzeichnung einer Charta erwarten;
- Aufbau von Kapazitäten in regionalen und lokalen Organisationen für die Unterstützung von KMU;
- Überwachung von Verpflichtungen;
- bewährte Verfahren in Unterzeichnerfirmen aller Größenordnungen;
- Erarbeitung eines Leitfadens oder Handbuchs für die Einführung einer nationalen Charta der Vielfalt, das Spielraum für die Anpassung an lokale, soziale, politische und unternehmensbezogene Gepflogenheiten und Gegebenheiten bietet;
- Festlegung von Definitionen für „Vielfalt“ und „Vielfaltsmanagement“ entsprechend dem landesspezifischen Kontext und Förderung einer einheitlichen Auslegung dieser Begriffe;
- Rolle oder Beitrag öffentlicher und privater Organisationen und NRO, die bestimmte Gruppen vertreten.

Während der Vertragslaufzeit kommen die Teilnehmer am Austausch auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt zu bis zu drei Sitzungen zusammen.

Der Auftragnehmer hat folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Der Auftragnehmer sorgt dafür, dass zu Beginn der Vertragslaufzeit von den Teilnehmern des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt ein klares und strukturiertes Arbeitsprogramm festgelegt wird. Im Arbeitsprogramm sind Ziele und konkrete Ergebnisse sowie Termine und Aufgabenverteilung zu beschreiben. Das Arbeitsprogramm ist mit der Kommission abzustimmen.
- Der Auftragnehmer ist für die Organisation der Sitzungen des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt zuständig. Dazu gehören:
 - Identifizierung möglicher Teilnehmer, Kontaktaufnahme und Einladung (1 bis 2 Personen pro Charta);
 - Buchung und Bezahlung der Veranstaltungsräume;
 - Entwurf der Tagesordnung (eintägige Sitzungen);
 - logistische Unterstützung der Teilnehmer;
 - Versendung der einschlägigen Informationen und Dokumente vor der Sitzung;
 - Organisation der Anreise und Unterbringung der Teilnehmer, einschließlich Reisekostenerstattung;
 - Betreuung der Sitzungen;
 - Erstellung der Sitzungsprotokolle (höchstens 10 Seiten in englischer Sprache) innerhalb von zwei Wochen nach jeder Sitzung.

Die Kommission empfiehlt, die Sitzungen des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt in den Ländern/Regionen durchzuführen, die die Teilnehmer vertreten, um gegebenenfalls Besuche bei den jeweiligen Charta-Organisationen zu ermöglichen.

- Der Auftragnehmer ist, sofern erforderlich, für die Zahlung von Expertenonoraren an Teilnehmer des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt zuständig.
- Der Auftragnehmer gewährleistet und unterstützt die Kommunikation zwischen den Teilnehmern des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt zwischen den Sitzungen (Web-Seminare, Videokonferenzen, Telekonferenzen, Foren, Chats usw.).
- Der Auftragnehmer verfolgt die Entwicklung im Hinblick auf die Schaffung nationaler oder regionaler Chartas der Vielfalt in Ländern/Regionen, in denen es noch keine Chartas gibt, damit er Organisationen oder Verantwortliche in diesen Ländern/Regionen bei der Einführung unterstützen und beraten kann.
- Der Auftragnehmer gewährleistet und unterstützt die externe Kommunikation mit Organisationen und Personen, die an den Aktivitäten und Ergebnissen des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt interessiert sind. Dabei soll der Auftragnehmer nicht nur als Informations- und Beratungsstelle für Personen und einzelne Organisationen fungieren, sondern auch die Inhalte einschlägiger Informationen erarbeiten, die auf der Website „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ der Europäischen Kommission veröffentlicht werden:

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

Der Auftragnehmer erstellt diese Inhalte in enger Zusammenarbeit mit der Kommission. Sie sollten zum Beispiel Informationen über die Aktivitäten des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt, Leitlinien zur Einführung nationaler oder regionaler Chartas der Vielfalt, Informationen über bereits bestehende Chartas, interessante Entwicklungen in Ländern/Regionen, die eventuell Chartas einführen wollen, Kontaktdaten zu den jeweiligen Ländern/Regionen usw. enthalten. Der Auftragnehmer erstellt diese Informationen in englischer Sprache. Die Kommission ist für die Übersetzung in die Sprachen der Website „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ zuständig. Der Auftragnehmer stellt sicher, dass die Informationen auf der Website regelmäßig aktualisiert werden.

- Der Auftragnehmer organisiert gegen Ende der Vertragslaufzeit eine (eintägige) hochrangige Veranstaltung mit den Teilnehmern des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt, Vertretern der Europäischen Kommission und ausgewählter Organisationen, die bestehende Chartas unterstützen. An dieser Veranstaltung sollen außerdem bis zu drei Unternehmen teilnehmen, die die jeweiligen Chartas der Vielfalt unterzeichnet haben und von den Teilnehmern am Austausch auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt als beispielhaft angesehen werden.

Der Auftragnehmer ist für Folgendes zuständig:

- Auswahl eines geeigneten Veranstaltungsortes (Vier-Sterne-Kategorie oder gleichwertig, zugänglich für behinderte Teilnehmer) in einem EU-Mitgliedstaat;
- Buchung der Sitzungsräume;
- Bereitstellung von Dolmetschleistungen, falls erforderlich;
- Ausarbeitung und Erstellung einer Tagesordnung in englischer Sprache (mit Übersetzung, falls erforderlich);
- Übersetzung der Tagesordnung der Konferenz in Blindenschrift (falls erforderlich);
- Kontaktaufnahme mit möglichen hochrangigen Rednern und Einladung der Redner;
- Versand der Einladungen an die Teilnehmer;
- Buchung von Unterkunft und Flügen für die Teilnehmer (im Angebot ist die Erstattung der Kosten für 30 Teilnehmer vorzusehen);
- Erstellung eines Berichts (in englischer Sprache, höchstens 10 Seiten) über die Veranstaltung und alle Aktivitäten des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt während der Vertragslaufzeit, innerhalb von zwei Wochen nach der Veranstaltung. Der Bericht, dem drei bis fünf Fotos beizufügen sind, ist nach der Genehmigung durch die Kommission in die deutsche und die französische Sprache zu übersetzen.

Zusammenfassung der wichtigsten Leistungen, die im Rahmen von Aufgabe 1 zu erbringen sind:

- Aufbau und Pflege einer Plattform für den Austausch auf EU-Ebene (Austausch auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt) zwischen öffentlichen und privaten Organisationen, die Chartas für Vielfalt auf nationaler und regionaler Ebene fördern und umsetzen;
- Organisation und Durchführung von jährlich bis zu drei eintägigen Sitzungen des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt;
- Festlegung eines Arbeitsprogramms mit den Teilnehmern des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt und Erstellung eines Protokolls für jede Sitzung;
- Gewährleistung und Unterstützung der internen und externen Kommunikation des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt, einschließlich Erarbeitung von Inhalten für die Website;
- Organisation einer jährlichen hochrangigen Veranstaltung des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt;
- Anfertigung eines Berichts über die Veranstaltung und die Aktivitäten im Rahmen des Austauschs auf EU-Ebene über Chartas der Vielfalt.

Aufgabe 2: Schaffung eines europäischen Prämierungs- und/oder Indexsystems für die Vielfalt am Arbeitsplatz

Neben den Chartas der Vielfalt gibt es andere freiwillige Initiativen, mit denen Unternehmen ermuntert werden sollen, Maßnahmen für Vielfalt einzuführen oder bestehende Aktivitäten weiterzuentwickeln. Hierzu gehören Wettbewerbe für „Best-Practice“-Auszeichnungen, die von externen Körperschaften ausgestellt werden, Klassifizierungs- und Benchmarkingsysteme, die den Erfolg bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien für die Vielfalt messen, Indexsysteme und die Zusammenarbeit zwischen Privatfirmen und öffentlichen Auftragnehmern, die geschäftliche Aktivitäten zwischen Organisationen unterstützen, die eine erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen zur Vielfalt nachweisen können. Erfolgreiche Beispiele auf nationaler Ebene sind unter anderem der Stonewall Workplace Equality Index, in dem die besten Arbeitgeber in Großbritannien für lesbische, homosexuelle und bisexuelle Mitarbeiter aufgelistet sind, oder die Auszeichnung MIA⁹, die jedes Jahr vom dänischen Institut für Menschenrechte vergeben wird.

Die Europäische Kommission möchte ein europäisches Prämierungs- oder Indexsystem für die Vielfalt am Arbeitsplatz einführen, um erfolgreiche Beispiele auf nationaler Ebene auszuzeichnen. Der Bieter sollte berücksichtigen, dass es ein besonderes Anliegen der Europäischen Kommission ist, umfassende Maßnahmen für die Vielfalt als bewährte Verfahren zu fördern, also Initiativen für Vielfalt, in denen alle Aspekte der Vielfalt, die Gegenstand dieses Auftrags sind, abgedeckt sind und entsprechende Normen geschaffen werden.

Der Bieter muss in seinem Angebot einen Vorschlag zur Methodik der Organisation und Umsetzung dieses Prämierungs- und/oder Indexsystems vorlegen. Er gibt in der Erläuterung der vorgeschlagenen Methodik klare Empfehlungen in Bezug auf folgende Punkte (der Bieter kann in seinem Vorschlag zusätzliche Aspekte berücksichtigen):

- Welche Vorteile/Nachteile bietet eine europäische Auszeichnung für Vielfalt?
- Welche Vorteile/Nachteile bietet ein europäisches Indexsystem?

⁹ MIA ist die dänische Abkürzung für Vielfalt am Arbeitsplatz.

- Welche Vorteile/Nachteile bietet eine Kombination aus beiden Möglichkeiten?
- Welche Kriterien müssen Unternehmen erfüllen, damit sie sich um die Auszeichnung bewerben oder eine Auszeichnung erhalten können?
- Welche Leitprinzipien sollten für das Prämierungs- und/oder Indexsystem gelten?
- Wie können KMU angesprochen werden?
- Wie können Unternehmen in den neuen Mitgliedstaaten erreicht werden?
- Wie kann ein möglichst hoher Bekanntheitsgrad des Prämierungs- und/oder Indexsystems erreicht werden? Wie können die einschlägige Fachpresse einbezogen werden?
- Wie kann eine möglichst hohe Akzeptanz und Glaubwürdigkeit der Initiative bei den Unternehmen erreicht werden?
- Wie können Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen bewertet werden, die sich um die Auszeichnung und/oder die Aufnahme in den Index bewerben? Sollen dazu ein Erhebungsmodul oder Vor-Ort-Besuche eingesetzt werden?
- Wie kann eine hochrangige Veranstaltung zur Verbreitung der Ergebnisse der Initiative organisiert werden?

Der Bieter wird aufgefordert, in seinem Angebot dazu Stellung zu nehmen, ob die im Rahmen der Aufgabe 1 durchzuführende Veranstaltung mit der unter Aufgabe 2 vorgesehenen Veranstaltung kombiniert werden kann. Die abschließende Entscheidung darüber wird von der Europäischen Kommission zu Beginn der Vertragslaufzeit getroffen.

Der Auftragnehmer ist für alle praktischen Aspekte im Zusammenhang mit dem europäischen Prämierungs- und/oder Indexsystem verantwortlich. Dazu zählen:

- Ausarbeitung eines Konzepts für die Initiative;
- Informationskampagnen zu dieser Initiative;
- Gewinnung von Unternehmen für eine Beteiligung an der Initiative;
- Auswahl/Bewertung von Unternehmen;
- Organisation einer hochrangigen Veranstaltung zur Verbreitung der Ergebnisse der Initiative (wie zum Beispiel einer Preisverleihung oder ähnlichen Veranstaltung), einschließlich aller logistischen Aspekte.

Bei der Ausführung dieser Aufgabe arbeitet der Auftragnehmer eng mit der Europäischen Kommission zusammen.

An der hochrangigen Veranstaltung sollten bis zu zehn ausgewählte Unternehmen teilnehmen. Die Veranstaltung sollte nicht länger als einen halben Tag dauern.

Der Auftragnehmer ist für alle Aspekte der Veranstaltung zuständig, wie:

- Auswahl eines geeigneten Veranstaltungsortes und Buchung der Sitzungsräume;
- Organisation des Dolmetschens, falls erforderlich;
- Kontaktaufnahme mit möglichen Rednern und Einladung der Redner;
- Versand der Einladungen an die Teilnehmer;
- Buchung von Unterkunft und Flügen für die Teilnehmer (Kosten für bis zu 10 Teilnehmer sind vom Auftragnehmer zu erstatten);

- Erstellung aller einschlägigen Unterlagen einschließlich Presseinformationen. Insbesondere nimmt der Auftragnehmer Kontakt zur einschlägigen Fachpresse auf, um eine möglichst große Verbreitung von Informationen über die Veranstaltung und deren Ziele zu erreichen;
- Anfertigung eines Berichts (in englischer Sprache, höchstens 10 Seiten) über die Veranstaltung und die Aktivitäten innerhalb von drei Wochen nach der Veranstaltung. Dem Bericht sind drei bis fünf Fotos beizufügen. Nach der Genehmigung durch die Kommission ist der Bericht in die deutsche und die französische Sprache zu übersetzen.

Zusammenfassung der wichtigsten Leistungen, die im Rahmen von Aufgabe 2 zu erbringen sind:

- Gestaltung der Initiative zur Einführung einer Auszeichnung/eines Indexes für Vielfalt;
- Durchführung von Informationskampagnen zur Initiative;
- Gewinnung von Unternehmen, die sich an der Initiative beteiligen wollen;
- Auswahl/Bewertung von Unternehmen;
- Organisation einer hochrangigen Veranstaltung zur Verbreitung der Ergebnisse der Initiative, einschließlich aller logistischen Aspekte;
- Anfertigung eines Berichts über die Veranstaltung und die Aktivitäten im Rahmen der Aufgabe 2.

Aufgabe 3: Entwicklung von Benchmarkdaten für Vielfalt, für und mit Unternehmen

Die Messung der Vielfalt am Arbeitsplatz anhand von Daten ist ein nützliches Instrument für Unternehmen, die wirksame Maßnahmen für die Vielfalt am Arbeitsplatz durchführen und messbare Fortschritte erreichen wollen.

Von ähnlichen Organisationen gesammelte Daten können einen nützlichen Vergleichspunkt bieten, vor allem in Fällen, in denen eine Gruppe von Organisationen oder Firmen sich darauf geeinigt hat, ihre Daten zusammenzuführen und so zu einem gemeinsamen Referenzwert zu gelangen, an dem jeder Beteiligte seine Leistung messen kann. Ein solcher Referenzwert kann für Unternehmen auch ein sachlicher Ausgangspunkt für die Bewertung ihrer eigenen Ausgangssituation in Sachen Vielfalt und/oder die Ermittlung potenzieller Bereiche für die Durchführung von Maßnahmen sein.

Der Auftragnehmer entwickelt Benchmarkdaten für Vielfalt, in Zusammenarbeit mit und für Unternehmen. Nach den Informationen, die der Europäischen Kommission von Unternehmen übermittelt wurden, sollten solche Benchmarkdaten idealerweise sowohl quantitative als auch qualitative Informationen enthalten, die für die beteiligten Unternehmen relevant sind.

Zu den quantitativen Informationen zählen unter anderem:

- Unternehmensdaten, wie Größe, Sektor, Umsatz usw.;
- Beschäftigungskategorien (Vertrieb, Produktion, IT, Forschung usw.);
- Beschäftigungsebenen und Zahl der Beschäftigten auf den jeweiligen Ebenen (beispielsweise Anzahl der Führungskräfte, leitenden Mitarbeiter usw.);

- Größe der Beschäftigtengruppen (Nationalität, ethnische Herkunft, Alter, Religion, sexuelle Ausrichtung, Behinderung usw.), aufgeschlüsselt nach Geschlecht;
- Größe der Beschäftigtengruppen nach Beschäftigungsebenen und Beschäftigungskategorien.

Qualitative Informationen können beispielsweise folgende Angaben sein:

- Maßnahmen, Leitlinien und Verfahren zur Förderung der Vielfalt;
- Ergebnisse früherer Initiativen für Vielfalt;
- Strukturen für das Management und die Überwachung von Vielfalt.

Die daraus resultierenden Benchmarkdaten für Vielfalt können zum Beispiel herangezogen werden für:

- Daten über die Vielfalt mit Angaben zur Repräsentation von Beschäftigtengruppen nach Land, Wirtschaftszweig, Beschäftigungskategorien und Beschäftigungsebenen;
- Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse nach Land, Wirtschaftszweig, Beschäftigungskategorien und Beschäftigungsebenen;
- Benchmarkberichte von Unternehmen – vertrauliche Vergleiche der Unternehmen (Repräsentation von Beschäftigtengruppen nach Land, Wirtschaftszweig, Beschäftigungskategorien und Beschäftigungsebenen).

Im ersten Jahr der Vertragslaufzeit führt der Auftragnehmer die Vorarbeiten für die Entwicklung von Benchmarkdaten über die Vielfalt für Unternehmen durch, die es den Firmen ermöglichen, Daten zur Vielfalt in Bezug auf die Zusammensetzung der Belegschaft objektiv zu bewerten und zu vergleichen. Der Auftragnehmer führt diese Vorarbeiten in enger Zusammenarbeit mit einer Gruppe von Unternehmen aus, die zu einer Beteiligung bereit sind. Die Gruppe von Unternehmen ist vom Auftragnehmer zu Beginn der Vertragslaufzeit vorrangig, jedoch nicht ausschließlich, auf der Grundlage seiner eigenen Kontakte zu Unternehmen und Organisationen, die mit Unternehmen zusammenarbeiten bzw. für diese tätig sind, zusammenzustellen. Bei der Vorbereitung berücksichtigt der Auftragnehmer alle technischen und praktischen Erwägungen, die mit der Entwicklung eines solchen Benchmarkingsystems verbunden sind, sowie alle maßgeblichen Datenschutzaspekte. In der Vorbereitungsphase ist darüber hinaus zu klären, wie die Finanzierung und die Nachhaltigkeit des Benchmarkingsystems sichergestellt werden können.

Der Auftragnehmer legt spätestens neun Monate nach Vertragsunterzeichnung einen vorläufigen Abschlussbericht vor, in dem die Methodik und die Ergebnisse der Vorbereitungsarbeiten zusammengefasst werden. Der vorläufige Abschlussbericht ist in englischer Sprache vorzulegen und sollte, einschließlich Anhängen, höchstens 20 Seiten umfassen. Der Abschlussbericht ist nach Genehmigung durch die Kommission vom Auftragnehmer in die deutsche und die französische Sprache zu übersetzen.

Im Falle der Vertragserneuerung sollte der Auftragnehmer das Benchmarkdatensystem für die Vielfalt umfassend ausarbeiten und als Benchmarkpartner für Verwaltung, Betreuung und Bereitstellung des Systems fungieren. Zum Ablauf eines jeden Vertragsjahres erstellt der Auftragnehmer einen Fortschrittsbericht, der einen Überblick über die erreichten Ziele gibt. Der Fortschrittsbericht ist in englischer Sprache vorzulegen und sollte, einschließlich

Anhängen, höchstens 20 Seiten umfassen. Diese Berichte sind nach der Genehmigung durch die Kommission in die deutsche und die französische Sprache zu übersetzen.

Der Bieter muss in seinem Angebot einen Vorschlag zur Methodik für die Ausführung der vorgesehenen Arbeiten vorlegen. Darüber hinaus erläutert der Bieter das vorgesehene Verfahren für die Zusammenstellung der Gruppe der Unternehmen, mit der er zusammenarbeiten wird.

Bei der Beschreibung seiner Methodik hat der Bieter zu berücksichtigen, dass sämtliche Daten, die von Unternehmen übermittelt werden, nicht weitergegeben werden dürfen und vertraulich zu behandeln sind. Nur aggregierte und anonymisierte Benchmarkdaten dürfen veröffentlicht werden.

Zusammenfassung der wichtigsten Leistungen, die im Rahmen von Aufgabe 3 zu erbringen sind:

- Vorarbeiten für die Entwicklung von Benchmarkdaten über die Vielfalt für Unternehmen im ersten Jahr der Vertragslaufzeit;
- Vorlage eines vorläufigen Abschlussberichts mit einer Zusammenfassung der Methodik und der Ergebnisse spätestens neun Monate nach Beginn der Vertragslaufzeit. Der vorläufige Abschlussbericht ist in englischer Sprache vorzulegen und darf, einschließlich Anhängen, höchstens 20 Seiten, umfassen. Der Abschlussbericht ist nach der Genehmigung durch die Kommission vom Auftragnehmer in die deutsche und die französische Sprache zu übersetzen;
- im Falle der Vertragserneuerung ist das Benchmarkdatensystem für die Vielfalt auf der Grundlage der Vorarbeiten umfassend auszuarbeiten und umzusetzen;
- zum Ablauf eines jeden Vertragsjahres sind Fortschrittsberichte vorzulegen, die einen Überblick über die erreichten Ziele geben. Die Fortschrittsberichte sind in englischer Sprache vorzulegen und dürfen, einschließlich Anhängen, höchstens 20 Seiten umfassen. Die Abschlussberichte sind nach der Genehmigung durch die Kommission vom Auftragnehmer in die deutsche und die französische Sprache zu übersetzen.

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

- Aspekte der Geschlechtergleichstellung, soweit relevant, bei der Ausarbeitung des technischen Angebots berücksichtigt werden, indem auf die Situation und die Bedürfnisse von Frauen und Männern eingegangen wird;
- bei der Vertragserfüllung eine geschlechterbezogene Perspektive berücksichtigt und die Situation von Frauen und Männern systematisch geprüft wird;
- bei der Leistungsüberwachung die Daten gegebenenfalls nach Geschlecht aufgeschlüsselt zusammengetragen und erfasst werden;
- in seinem Team und/oder bei seinem 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 spezieller 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 und sein Team zu fördern. Dazu gehört auch, dass dieser sich um einen geeigneten Mix von Beschäftigten bemüht, in dem Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft und Religion, verschiedener Altersgruppen und mit unterschiedlichen Fähigkeiten 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.

7. ERFORDERLICHE FACHLICHE QUALIFIKATIONEN

Siehe Anhang IV des Vertragsentwurfs.

Zusätzliche Anforderungen:

8. ZEITPLAN UND BERICHTERSTATTUNG

Siehe Artikel 1 Absatz 2 des Vertragsentwurfs.

Die Vertragslaufzeit beträgt 12 Monate. Der Vertrag kann dreimal verlängert werden.

Zusätzliche Verträge für neue Mitgliedstaaten und/oder Beitrittskandidaten können gemäß Artikel 126 Absatz 1 Buchstabe f der Durchführungsbestimmungen im Verhandlungsverfahren ohne vorherige Veröffentlichung einer Bekanntmachung vergeben werden.

Zusätzliche Anforderungen:

Die Fristen für die Ausführung der einzelnen Aufgaben werden zwischen der Kommission und dem Auftragnehmer vereinbart.

9. BERICHTS- UND INFORMATIONSPFLICHT

Gemäß den „Allgemeinen Bedingungen“ ist der Auftragnehmer verpflichtet, in sämtlichen Unterlagen und auf allen Informationsträgern, die produziert werden, insbesondere in Ergebnissen, einschlägigen Berichten, Broschüren, Pressemitteilungen, auf Videokassetten

oder Softwareträgern usw. sowie auf Konferenzen oder Seminaren in folgender Form darauf hinzuweisen, dass die Leistungen mit Unterstützung der Gemeinschaft erbracht wurden:

„Diese (Veröffentlichung, Konferenz, Ausbildungsmaßnahme) wird im Rahmen des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS (2007–2013) finanziert, das von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet wird. Das Programm wurde zu dem Zweck geschaffen, 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 einschlägigen Vorgaben der Lissabon-Strategie in diesen Bereichen beizutragen.

Dieses auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in den 27 Mitgliedstaaten, den EFTA-/EWR-Ländern sowie den Beitritts- und Kandidatenländern, die an der Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales mitwirken können.

Mit PROGRESS wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung des Engagements und der Bemühungen der Mitgliedstaaten um mehr und bessere Arbeitsplätze auszubauen und den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken. 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 Bereichen des Programms PROGRESS zu überwachen und dazu 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; sowie*
- *die Auffassungen der beteiligten Akteure und der Gesellschaft insgesamt zu kanalisieren.*

Weitere Informationen unter:

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

Veröffentlichungen müssen ferner 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 ausgeschriebenen 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.

10. ANFORDERUNGEN BEZÜGLICH DER BERICHTERSTATTUNG

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 Bürgerinnen und Bürger erzielt werden. Vorgeschlagen werden unter anderem:

- die Ermittlung der wichtigsten Ergebnisse für die Bürgerinnen und Bürger in Europa;
- 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 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 Arbeiten und untersucht, wie diese Arbeiten zu den im strategischen Rahmen festgelegten Ergebnissen beitragen. Der Auftragnehmer wird daher zur loyalen, engen Zusammenarbeit mit der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen aufgefordert, um die voraussichtlichen Beiträge und die Kriterien zur Leistungsmessung festzulegen, auf deren Grundlage die Beiträge bewertet werden. Der Auftragnehmer wird gebeten, seine eigene Leistung zu erfassen und der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen darüber zu berichten; die Berichterstattung erfolgt nach dem Muster, das dem Vertrag beigefügt ist. Außerdem hat er der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen sämtliche Unterlagen und Informationen bereitzustellen, die eine korrekte Messung der Leistung des Programms PROGRESS ermöglichen, und ihr/ihnen die Zugangsrechte zu gewähren.

11. 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.

Die Zahlungen erfolgen während der Vertragslaufzeit in Tranchen nach Maßgabe des Fortschritts, der vorgelegten Berichte und der Qualität der geleisteten Arbeit:

- Acht Wochen nach Vertragsunterzeichnung kann der Auftragnehmer bei der Kommission formell eine erste Zwischenzahlung beantragen. Dem Antrag sind ein Informationsvermerk, in dem die seit Vertragsunterzeichnung erzielten Fortschritte dargelegt werden, sowie die entsprechenden Rechnungen über die tatsächlichen Kosten beizufügen. Voraussetzung für die Zahlung ist die Genehmigung des

Informationsvermerks durch die Kommission. Der Gesamtbetrag der ersten Zwischenzahlung kann 20 % des in Artikel I Absatz 3 Ziffer 1 genannten Gesamtbetrags nicht übersteigen.

- Frühestens sechs Monate nach Vertragsunterzeichnung kann der Auftragnehmer bei der Kommission formell eine zweite Zwischenzahlung beantragen. Dem Antrag sind ein Zwischenbericht sowie die entsprechenden Rechnungen über die tatsächlichen Kosten beizufügen. Voraussetzung für die Zahlung ist die Genehmigung des Zwischenberichts durch die Kommission.

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

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

Der Gesamtbetrag der Zwischenzahlungen darf 70 % des in Artikel I Absatz 3 Ziffer 1 genannten Gesamtbetrags nicht übersteigen.

- Die Schlusszahlung in Höhe des ausstehenden Restbetrags erfolgt auf schriftlichen Antrag – einzureichen zusammen mit dem Abschlussbericht über die technische Durchführung sowie der Schlussrechnung – nach Abschluss aller oben genannten Aufgaben. Der Kommission steht 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 Zahlung des Restbetrags erfolgt binnen 30 Tagen, nachdem die Kommission den Bericht genehmigt hat.

Wie im Abschnitt „Hinweise zur Durchführung der Aufgaben“ ausgeführt, soll der Auftragnehmer in seinem abschließenden Tätigkeitsbericht insbesondere erläutern, inwieweit die beschriebenen Bestimmungen zur Chancengleichheit eingehalten worden sind.

12. PREIS

Nach 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 daher nicht im Angebotspreis enthalten sein. Die Mehrwertsteuer ist gesondert auszuweisen.

Für den Auftrag steht ein **Höchstbetrag** von **400 000 EUR** pro Jahr zur Verfügung. Die Bieter werden darauf hingewiesen, dass Angebote, die über diesem Betrag liegen, nicht berücksichtigt werden.

Der Preis ist in Euro (EUR) – 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.

Honorare und direkte Kosten:

- Honorare, ausgedrückt in Personentagen multipliziert mit dem Einheitspreis pro Arbeitstag und Experten, aufgeschlüsselt nach Aufgabenbereichen. Der Einheitspreis muss die Honorare der Experten und Verwaltungsaufwendungen abdecken;
- sonstige direkte Kosten im Zusammenhang mit den durchzuführenden Sitzungen und Veranstaltungen, aufgeschlüsselt nach Aufgabenbereichen;
- Reise- und Aufenthaltskosten des Auftragnehmers, seiner Mitarbeiter oder der Experten für die Teilnahme an (mindestens vier) Sitzungen mit Vertretern der Europäischen Kommission in Brüssel.

13. ZUSAMMENSCHLÜSSE VON WIRTSCHAFTSTEILNEHMERN/ BIETERGEMEINSCHAFTEN

Bietergemeinschaften aus Dienstleistungsanbietern/Lieferanten können Angebote einreichen, ohne eine bestimmte Rechtsform annehmen zu 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 ist¹⁰. Bietergemeinschaften müssen jedoch ein federführendes Mitglied benennen, das Zahlungen an die Mitglieder annimmt und bearbeitet sowie für die Verwaltung der Dienstleistungen und für die Koordinierung zuständig ist. Die unter Ziffern 14 und 15 aufgeführten geforderten Unterlagen müssen von jedem Mitglied der Bietergemeinschaft vorgelegt werden.

Jedes Mitglied der Bietergemeinschaft haftet gesamtschuldnerisch gegenüber der Kommission.

14. AUSSCHLUSSKRITERIEN UND NACHWEISE

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 oder in Artikel 94 Buchstabe a der Haushaltsordnung aufgeführten Situationen befindet.

Diese Artikel lauten folgendermaßen:

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*

¹⁰ Sie können eine Rechtsform mit oder ohne eigene Rechtspersönlichkeit annehmen, die jedoch hinreichenden Schutz der Vertragsinteressen der Europäischen Kommission bieten muss (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 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).

- den einzelstaatlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorgesehenen gleichartigen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befinden;*
- b) die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden sind, die ihre berufliche Zuverlässigkeit infrage 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 Auftrags Erfüllung nicht nachgekommen sind;*
 - e) die rechtskräftig wegen Betrugs, 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 sind¹¹.*

(...)

Artikel 94:

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

- 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 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.

¹¹ 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.
- (...)“.

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 Bewerbern, Bieterern oder ausgewählten Bieterern 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.

15. AUSWAHLKRITERIEN

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

Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit:

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

- Nachweis, dass der Bieter (oder alle Mitglieder der Bietergemeinschaft zusammen) im letzten Geschäftsjahr einen Umsatz erzielt hat (haben), der mindestens **75 %** des im Angebot genannten Preises entspricht;
- Bilanzen und Gewinn- und Verlustrechnungen der letzten **zwei** Geschäftsjahre, falls die Veröffentlichung der Bilanzen nach dem Gesellschaftsrecht des Mitgliedstaats, in dem der Dienstleistungserbringer ansässig ist, vorgeschrieben ist; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied diesen Nachweis vorlegen;
- Bankerklärung über die finanzielle Leistungsfähigkeit des Bieters; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied diesen Nachweis vorlegen.

Fachliche und technische Leistungsfähigkeit

Die fachliche und technische Leistungsfähigkeit des Bieters wird anhand eines Organisationsplans bewertet, in dem die jeweiligen Aufgaben der vom Bieter vorgeschlagenen Personen beschrieben werden.

Anforderungen an den **Koordinator/Projektleiter**:

- Nachgewiesene Fähigkeit zur Ausführung sämtlicher mit der Organisation und Durchführung von Projekten und Verträgen auf europäischer Ebene verbundenen Koordinierungs- und Verwaltungstätigkeiten. Diesen Aspekt wird die Kommission unter anderem anhand einer vom Bieter vorzulegenden Aufstellung seiner bisherigen einschlägigen Tätigkeiten prüfen.
- Mindestens fünfjährige Erfahrung in leitender Tätigkeit im Management von Vielfalt in der Privatwirtschaft.
- Die Fähigkeit, das für die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Organisationen, die mit Unternehmen in der EU, der EFTA und dem EWR zusammenarbeiten, notwendige Fachwissen verfügbar zu machen. Diesen Aspekt wird die Kommission unter anderem anhand einer ausführlichen Beschreibung der bisherigen Zusammenarbeit mit Unternehmen und Organisationen, die mit Unternehmen zusammenarbeiten, prüfen.
- Sehr gute Kenntnisse der Arbeitssprachen der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere sehr gute Englischkenntnisse, zur Gewährleistung einer problemlosen Kommunikation mit der Kommission.
- Einschlägige Erfahrung in der Koordinierung und Organisation europäischer und internationaler Veranstaltungen, wie Workshops und Konferenzen. Diesen Aspekt wird die Kommission unter anderem anhand einer Aufstellung über einschlägige Workshops, Konferenzen und andere Veranstaltungen prüfen, die vom benannten Koordinator/Projektleiter organisiert oder koordiniert wurden.

Das Team muss folgende Mindestanforderungen erfüllen:

- Mindestens zwei Mitglieder des Teams sollten jeweils über eine mindestens dreijährige nachgewiesene Erfahrung im Management von Vielfalt in Unternehmen in insgesamt mindestens acht EU-Mitgliedstaaten verfügen. Erfahrungen im Management von Vielfalt, die sich auf geschlechterspezifische Aspekte beschränken, reichen zur Erfüllung dieser Anforderung nicht aus.
- Mindestens eines dieser zwei Teammitglieder sollte nachweislich über Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Unternehmen bei freiwilligen Initiativen, zum Beispiel Auszeichnungen, Indexen oder Chartas für Vielfalt verfügen.
- Mindestens ein weiteres Mitglied des Teams sollte über einschlägige Erfahrung in der Zusammenarbeit mit KMU und Mittlerorganisationen im Management von Vielfalt verfügen.
- Mindestens ein weiteres Mitglied des Teams sollte über einschlägige Erfahrung in der Messung der Vielfalt am Arbeitsplatz anhand von Daten verfügen.
- Ein Mitglied des Teams sollte über einschlägige Erfahrung im Verfassen von Berichten zu Fragen der Vielfalt für einen paneuropäischen Leserkreis verfügen.

- Ein weiteres Mitglied des Teams sollte über einschlägige Erfahrung in der Koordinierung und Organisation europäischer oder internationaler Workshops, Konferenzen oder anderer Veranstaltungen verfügen.

Diese Aspekte wird die Kommission unter anderem anhand einer Aufstellung der bisherigen Tätigkeiten der einzelnen Teammitglieder prüfen, die zusammen mit deren Lebensläufen vorzulegen sind. Vom Bieter sind die Namen der einzelnen Teammitglieder anzugeben, die die oben genannten Anforderungen erfüllen.

Erforderliche Nachweise

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

- Benennung des Koordinators/Projektleiters, der an der Erbringung der Leistungen mitwirkt, sowie dessen Lebenslauf und genaue Angaben darüber, wie dessen Qualifikationen die oben genannten Anforderungen erfüllen;
- Liste der Teammitglieder sowie deren Lebensläufe und genaue Angaben darüber, wie deren Qualifikationen die oben genannten Anforderungen erfüllen;
- 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;
- unterzeichnete und datierte Verpflichtungserklärungen aller nicht zur Bieterorganisation zählenden Personen, die sich im Falle des Zuschlags zur Teilnahme an der Durchführung des Auftrags verpflichten.

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 die oben genannten Anforderungen zur finanziellen, fachlichen und technischen Leistungsfähigkeit nicht erfüllen, werden ohne weitere Bewertung ihres Angebots ausgeschlossen.

16. Zuschlagskriterien

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

Das wirtschaftlich günstigste Angebot:

1 – Qualität des Angebots

1. Verständnis der Aufgabenstellung, des Kontexts und der angestrebten Ziele **(20 %)**;
2. Qualität der Arbeitsmethode sowie Qualität und Entwicklungsstand der Methodik, die für die einzelnen Aufgaben vorgeschlagen wird **(40 %)**;
3. Arbeitsorganisation und insbesondere die Fähigkeit, Kontakte mit sämtlichen relevanten Akteuren aufzubauen und mit diesen zusammenzuarbeiten, Organisation der administrativen und logistischen Abwicklung (einschließlich Organisation der unter den Aufgaben 1 und 2 beschriebenen Veranstaltungen), Realisierbarkeit des vorgeschlagenen Zeitplans, Klarheit und Kohärenz des Arbeitsprogramms und Zusammensetzung des Teams im Hinblick auf die auszuführenden Arbeiten und die Aufgabenverteilung **(40 %)**.

2 – Preis

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

Die für die Qualität des Angebots vergebene Punktzahl wird durch den Preis dividiert; ausgewählt wird das Angebot mit dem höchsten Ergebnis.

17. INHALT UND PRÄSENTATION DES ANGEBOTS

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.

Das Angebot ist in drei Teile zu gliedern:

- (1) **Erster Teil:** Verwaltungstechnische Informationen:
 - (a) Datum des Angebots für die Erbringung von Leistungen;
 - (b) Name des Bieters, vollständige Anschrift, Telefon- und Faxnummern sowie E-Mail-Adresse;
 - (c) ordnungsgemäß ausgefülltes Formular „Rechtsträger“¹²;
 - (d) Rechtsstatus;

¹² Siehe: http://ec.europa.eu/budget/execution/legal_entities_de.htm.

- (e) Hauptgeschäftssitz oder Wohnsitz des Bieters (es ist ein nach einzelstaatlichem Recht geforderter diesbezüglicher Nachweis zu erbringen);
- (f) Datum der Unternehmensgründung oder -eintragung;
- (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 „Ausschlussgründe 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 Ziffer 15 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) ausführliche Lebensläufe der wichtigsten Teammitglieder sowie aller beteiligten Experten.

II) Genaue Angaben zu den einzelnen Zuschlagskriterien gemäß Ziffer 16, insbesondere:

(3) **Dritter Teil: Finanzielle Angaben**

- (a) detailliertes Preisangebot, das entsprechend dem Muster in Anlage III des beigefügten Standardvertrags zu erstellen ist;
- (b) ordnungsgemäß ausgefülltes, von der Bank unterzeichnetes und abgestempeltes Formular „Finanzangaben“¹³;
- (c) Nachweis, dass der Umsatz im letzten Geschäftsjahr mindestens 75 % des im Angebot genannten Preises entspricht;

¹³ Siehe: http://ec.europa.eu/budget/execution/ftiers_de.htm.

- (d) Bilanzen oder Bilanzauszüge und Gewinn- und Verlustrechnungen der letzten zwei Geschäftsjahre, falls deren Veröffentlichung nach dem Gesellschaftsrecht des Mitgliedstaats, in dem der Dienstleistungserbringer ansässig ist, vorgeschrieben ist; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied diesen Nachweis 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 diesen Nachweis vorlegen;
- (f) Bankerklärung über die finanzielle Leistungsfähigkeit des Bieters; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied diesen Nachweis vorlegen.

Präsentation des Angebots

Das Angebot muss:

- 1) vom Bevollmächtigten des Bieters unterzeichnet sein;
- 2) in dreifacher Ausfertigung (1 Original und 2 Kopien) eingereicht werden;
- 3) alle vorstehend geforderten Informationen enthalten (vgl. Ziffern 12, 13, 14, 15, und 16);
- 4) klar abgefasst und möglichst knapp gehalten sein;
- 5) in einer Amtssprache der Europäischen Union abgefasst sein;
- 6) gemäß den Bestimmungen der Aufforderung zur Angebotsabgabe und innerhalb der dort genannten Frist eingereicht werden (sämtliche Anschriften, Termine und Fristen sind diesem Schreiben zu entnehmen).

18. Zusätzliche Bestimmungen

- 1) Die Erfüllung der Ausschreibungsbedingungen und das Ausschreibungsverfahren an sich verpflichten die Kommission nicht zur Erteilung des Zuschlags.
- 2) Nicht berücksichtigte Bieter haben gegenüber der Kommission keine Entschädigungsansprüche. Dies gilt auch dann, wenn die Kommission auf die Auftragsvergabe verzichtet.
- 3) Ausgaben, die bei der Erstellung und Einreichung der Angebote anfallen, können nicht erstattet werden.
- 4) Es werden keinerlei Auskünfte zum Stand der Angebotsbewertung erteilt.

- 5) Sämtliche vom Bieter eingereichten Unterlagen gehen in das Eigentum der Kommission über.