
Leistungsbeschreibung – Ausschreibung Nr. VT/2008/037

Studie über nicht legislative Initiativen zur Förderung von Unternehmensstrategien für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

1. Bezeichnung des Auftrags

Studienvertrag – „Studie über nicht legislative Initiativen zur Förderung von Unternehmensstrategien für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“

2. Einleitung: Das Programm PROGRESS

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

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

- Analyse und Strategieberatung in PROGRESS-Politikfeldern;
- Überwachung der Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und -Strategien in PROGRESS-Politikfeldern und Berichterstattung hierüber;
- Förderung des Strategietransfers, des Lernens von einander und der gegenseitigen Unterstützung auf der Ebene der Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit den Zielen und Prioritäten der EU sowie
- Weitergabe der Ansichten von Akteuren und breiter Öffentlichkeit.

Im Einzelnen unterstützt PROGRESS:

- (1) die Durchführung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (Teil 1);
- (2) die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode im Bereich Sozialschutz und soziale Eingliederung (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 Anwendung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter und dessen Berücksichtigung in allen EU-Politikbereichen (Teil 5).

Diese Ausschreibung wird im Rahmen der Durchführung des Jahresarbeitsplans 2008 veröffentlicht, der unter folgender Adresse konsultiert werden kann:

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

3. Hintergrund

Die Situation von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundprinzip der Europäischen Union und eine unabdingbare Voraussetzung für das Erreichen der EU-Ziele in Bezug auf Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt. Die Frauenbeschäftigung ist in den letzten Jahren stark gestiegen und ausschlaggebend für das Beschäftigungswachstum in Europa. Dennoch bleibt die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ungünstiger als die der Männer. Die Ungleichheiten bei den Formen der Arbeitsorganisation und die Segregation des Arbeitsmarktes gehen nicht zurück, was sich in einem massiven anhaltenden Lohngefälle ausdrückt.

Wie aus dem Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2008¹ hervorgeht, liegt die Beschäftigungsquote von Frauen (57,2 % in der EU-25 im Jahr 2006), wenngleich ein Anstieg zu verzeichnen ist, nach wie vor unter der Beschäftigungsquote von Männern (71,6 %).

Der Arbeitsmarkt ist nach wie vor stark abgeschottet. Der Anstieg der Frauenbeschäftigungsquote vollzieht sich in erster Linie in Sektoren und Berufen, in denen bereits mehrheitlich Frauen arbeiten, wie zum Beispiel in der öffentlichen Verwaltung, im Bildungs- und Gesundheitswesen sowie im Sozialbereich. *Frauen machen z. B. nahezu 80 % der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und über 70 % der Beschäftigten im Bildungsbereich aus, während sie im Einzelhandel auf einen Anteil von über 60 % kommen².* Außerdem ist die Hälfte der Arbeitnehmerinnen in Berufen mit geringer Wertschätzung und schlechterer Bezahlung tätig. *2005 war bei den Frauen EU-weit (EU-25) die Kategorie „Verkäufer und Vorführer in Geschäften“ mit 8 % der erwerbstätigen Frauen am wichtigsten, bei den Männern lag sie nur an zehnter Stelle (mit weniger als 3 % der erwerbstätigen Männer). Ähnlich sieht es bei den nachfolgenden Kategorien aus: Haushaltshilfen und Pflegeberufe machten etwa 7-8 % der erwerbstätigen Frauen, aber nur 1 % oder weniger der erwerbstätigen Männer aus. Weitere 4 % der Frauen waren in Dienstleistungsberufen im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättengewerbe beschäftigt, so dass über 25 % der erwerbstätigen Frauen in nur vier Berufskategorien mit einem relativ niedrigen Qualifikationsniveau tätig waren². Auf diese vier Kategorien entfielen nur 6 % der erwerbstätigen Männer. So lässt die Entwicklung der Indizes der geschlechtsspezifischen Segregation nach Sektoren und Berufen³ keinerlei Anzeichen für einen deutlichen Rückgang erkennen.*

¹ KOM(2008) 10.

² EUROSTAT, Statistik kurz gefasst „Wie stark sind Männer und Frauen in verschiedenen Wirtschaftszweigen vertreten?“ 2007

³ Die Geschlechtersegregation nach Sektoren wird auf der Basis des durchschnittlichen nationalen Beschäftigungsanteils von Frauen und Männern für jeden einzelnen Sektor ermittelt; die Differenzen werden addiert, und die sich ergebende Summe der geschlechterspezifischen Diskrepanzen wird als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung ausgedrückt (NACE-Systematik). Die Geschlechtersegregation nach Berufen wird ähnlich ermittelt, und zwar werden die Differenzen des durchschnittlichen nationalen Beschäftigungsanteils von Frauen und Männern addiert und auf jeden einzelnen Beruf angewandt (ISCO-Systematik).

Des Weiteren besteht bei der Besetzung von Entscheidungspositionen nach wie vor ein Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern. 2006 lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen lediglich bei 32,6 %. Frauen sind zwar immer besser qualifiziert (fast 60 % aller neuer Hochschulabsolventen in der EU sind Frauen), haben aber nach wie vor große Schwierigkeiten, Entscheidungspositionen im politischen und wirtschaftlichen Bereich und insbesondere Führungspositionen zu erlangen⁴.

Die Ungleichbehandlung der Geschlechter setzt sich in gleicher Weise auf dem Gebiet der Teilzeitbeschäftigung fort: 2007 waren 31,4 % der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt, jedoch nur 7,8 % der erwerbstätigen Männer. Wenngleich die Wahl dieser Beschäftigungsart als Ausdruck persönlicher Präferenzen gesehen werden kann, so zeigt doch der deutliche Unterschied zwischen den Geschlechtern, dass die Zeitnutzung bei Frauen und Männern verschieden ist. Er zeigt auch, dass die Betreuung der Familienmitglieder überwiegend von Frauen übernommen wird, und dass es für sie schwieriger ist, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

Die Segregation des Arbeitsmarkts, die mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, anhaltende Stereotypen bei der Wahl der Bildungsgänge sowie auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen sind Faktoren, die zu dem anhaltenden Lohngefälle zwischen Frauen und Männern beitragen. In der Europäischen Union verdienen Frauen pro Arbeitsstunde durchschnittlich 15 % weniger als Männer.

Der gemeinschaftliche Aktionsrahmen

Auf Gemeinschaftsebene sind zahlreiche politische Maßnahmen ergriffen worden, um gegen dieses Ungleichgewicht anzugehen. Zum einen wurde ein umfangreicher Bestand an Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Gewährleistung der Gleichbehandlung erarbeitet. Ferner wurden nicht legislative Maßnahmen ergriffen, die zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beitragen.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist seit 1997 ein wichtiges Element der Europäischen Beschäftigungsstrategie und seit 2005 der „Erneuten Strategie für Wachstum und Beschäftigung“ und der integrierten Leitlinien für den Zeitraum 2005-08 sowie der neuen, von der Kommission vorgeschlagenen Leitlinien für 2008-10⁵.

Im Rahmen des fünften Aktionsprogramms⁶ betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2006)⁷ hat die Europäische Kommission zahlreiche Projekte finanziert, die sich mit verschiedenen Problembereichen befassen (Lohngefälle,⁸ Vereinbarkeit, Stereotypen⁹...).

Der Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern¹⁰, der den Arbeitsrahmen der Kommission festlegt, führt die Schwerpunkte für EU-Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung auf: Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, Vereinbarkeit von Beruf und Privat- und Familienleben, ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen sowie Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt und Beseitigung von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt sind vier Schwerpunktbereiche für Maßnahmen, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

Die Datenbank der Gemeinschaft zur Mitwirkung von Männern und Frauen an Entscheidungsprozessen¹¹ beinhaltet einschlägige und aktuelle statistische Daten und trägt zur

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_de.htm.

⁵ Leitlinie 18 zielt auf die Förderung eines lebenszyklusbasierten Ansatzes in der Beschäftigungspolitik durch Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt. Ferner sollte eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben angestrebt werden, insbesondere durch die Bereitstellung zugänglicher und erschwinglicher Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen.

⁶ Entscheidung 2001/51/EG.

⁷ KOM(2000) 335 endgültig.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7606199_de.pdf

⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/index_de.cfm

¹⁰ KOM(2006) 92.

¹¹ http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_de.htm

Sensibilisierung für die ungleiche Stellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen bei. Derzeit wird eine Aktion zur Sensibilisierung der Unternehmen für die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen durchgeführt.

In ihrer Mitteilung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle¹² unterstreicht und ermutigt die Kommission die Initiativen der Mitgliedstaaten zur Unterstützung der Bemühungen der Arbeitgeber vor allem durch die Verleihung von Auszeichnungen an Unternehmen, die durch ihren Umgang mit der Gleichberechtigung im Berufsleben und in der Personalverwaltung zur Aufwertung der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

Die europäischen Sozialpartner:

Im März 2005 haben die europäischen Sozialpartner einen Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern angenommen¹³. In den beiden Follow-up-Berichten, die 2006¹⁴ und 2007¹⁵ erstellt wurden, sind zahlreiche Maßnahmen aufgeführt, die auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz abzielen.

Ferner ist zu beachten, dass über die Gleichstellung der Geschlechter hinaus das Konzept der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung¹⁶ in den letzten Jahren zu einem Thema der öffentlichen Debatte in den 27 Ländern der Europäischen Union geworden ist. 2005 wurde im Auftrag der Europäischen Kommission eine Studie zum Thema „Geschäftsnutzen von Vielfalt“¹⁷ durchgeführt, und eine neue Studie¹⁸ über den Umgang mit Vielfalt in Unternehmen, darunter auch Chartas der Vielfalt, ist in Vorbereitung.

Maßnahmen auf einzelstaatlicher Ebene zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen

Auf der Grundlage des gemeinschaftlichen Besitzstandes wurden zahlreiche einzelstaatliche Rechtsvorschriften erarbeitet. Dennoch bestehen nach wie vor geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Das zunehmende Bewusstsein für die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen hat die einzelstaatlichen Behörden, die Sozialpartner und anderen Arbeitsmarktakteure dazu veranlasst, Instrumente zu entwickeln, um bewährte Verfahren im sozialen Bereich und insbesondere in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwalten, zu messen, mitzuteilen und zu belohnen.

Zu diesen Instrumenten gehören vor allem Initiativen zur Verleihung von Auszeichnungen, die verschiedene Formen und Bezeichnungen annehmen können (Zertifikat, Audit, Prädikat, Programm...). Beispiele hierfür sind das „label égalité“ in Frankreich, das „certification scheme of family-friendly companies“ in Slowenien oder das „Audit Familie und Beruf“ in Österreich. Diese Instrumente stützen sich auf die Definition einer Strategie und die Durchführung von Maßnahmen. Sie fördern das Engagement von Unternehmen, die sich mehr oder weniger nachhaltig für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen.

Die meisten dieser Instrumente werden von den Behörden der Mitgliedstaaten verwaltet. Bei manchen handelt es sich auch um unabhängige Initiativen. In Deutschland beispielsweise wird das „Total e-quality Prädikat“ vom Verein „Total e-quality Deutschland e.V.“ verliehen, dessen Gründungsmitglieder unterschiedliche Organisationen vertreten, darunter den Deutschen Gewerkschaftsbund, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sowie bestimmte Bundesministerien und Institute.

¹² KOM(2007)424

¹³ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_fr.pdf

¹⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/fram_actions_gender_1streport06_en.pdf

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/fram_actions_gender_2ndreport07_en.pdf

¹⁶ Der Umgang mit Vielfalt im Bereich der Beschäftigung bezeichnet eine Personalverwaltung, die Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, aber auch aus Gründen der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, einer Behinderung, des Alters und/oder der sexuellen Ausrichtung vorbeugt.

¹⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/basicase_de.pdf

¹⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/tenders_de.cfm?id=1265

Diese Auszeichnungen, Prädikate oder Zertifikate können an öffentliche oder privatwirtschaftliche Unternehmen vergeben werden. Sie beruhen auf der freiwilligen Teilnahme der Unternehmen.

Das Evaluierungsverfahren für die Verleihung der Auszeichnungen ist mehr oder weniger komplex: Es kann, wie beispielsweise bei dem „Total e-quality Prädikat“, eine einfache Checkliste beinhalten, die vom Unternehmer ausgefüllt und anschließend von einer unabhängigen Jury geprüft wird. In manchen Fällen müssen sich die Unternehmen einer Prüfung durch die auszeichnende Organisation unterziehen. Dies gilt beispielsweise für das Programm OPTIMA in Spanien: Die Beteiligten legen im gegenseitigen Einverständnis Ziele, einen Aktionsplan und Evaluierungskriterien fest, und die Auszeichnung wird nur dann verliehen, wenn das Unternehmen bei der Evaluierung der Durchführung des Aktionsplans eine positive Bewertung erhält.

Manche dieser Instrumente bestehen bereits seit zehn Jahren, andere wie z.B. das „label égalité diversité“ in Belgien befinden sich noch in der Pilotphase, und manche, wie der „bollino rosa SONO“ in Italien, sind gerade erst angekündigt worden.

Daneben gibt es noch andere Arten von Instrumenten, die nachstehend beschrieben werden. Diese Aufzählung ist bei weitem nicht erschöpfend, aber vermittelt einen Eindruck von der Vielfalt der Ansätze. Zu diesen Instrumenten gehören „Chartas“, die sich nicht ausschließlich an die Unternehmen richten und Absichtserklärungen oder die Verpflichtung zur Anwendung bestimmter Verfahrensweisen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung darstellen.

Darüber hinaus existieren Instrumente wie unter anderem Unternehmensrankings, Warentests und Auszeichnungen, die meist nicht von den einzelstaatlichen Behörden verwaltet werden und deren Hauptziel darin besteht, Informationen bereitzustellen, z.B. für Verbraucher, die sich über Praktiken von Unternehmen, die Erzeugnisse des täglichen Bedarfs auf den Markt bringen, informieren möchten, oder für Arbeitnehmer, die ein Unternehmen mit einer für sie günstigen Unternehmenskultur suchen.

Eine große Zahl von Instrumenten wurde auch im Kontext der sozialen Verantwortung der Unternehmen entwickelt¹⁹. Sie umfassen ein breites Spektrum von Verfahren, von Regelungsgrundsätzen über Verhaltenskodexe bis hin zu komplexeren Screeningmethoden wie sozial verantwortliche Investitionen, aber diese Instrumente sind nicht Gegenstand des vorliegenden Auftrags.

In den Mitgliedstaaten werden immer mehr Instrumente entwickelt, die sich an die Unternehmen richten und auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsplatz abzielen. Diese Instrumente sind sehr vielfältig. Während manche als seriös gelten und sich einen Namen gemacht haben, weil sie schon lange bestehen, sind andere nur wenig bekannt. Was hat die Unternehmen dazu geführt, diese Instrumente anzuwenden? Wie funktionieren sie? Welche Auswirkungen haben sie? Verschafft die Anwendung solcher Instrumente den Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil, zum Beispiel dadurch, dass sie ihren Beschäftigten ermöglicht, ihr produktives Potenzial voll zu entfalten? Inwiefern ermöglicht die Anwendung von Verfahrensweisen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz es den Unternehmen, ein neues Arbeitskräftereservoir zu erschließen und so einen bestehenden Arbeitskräftemangel zu beheben? Inwiefern erhöht sie die Wahrscheinlichkeit, hoch qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und im Unternehmen zu halten? Sind damit andere Vorteile verbunden, etwa hinsichtlich der öffentlichen Anerkennung und des Images und/oder neuer Absatzmärkte? Welches Interesse hat ein Unternehmen daran, unabhängige Initiativen zu ergreifen oder sich zu einer bestimmten Verfahrensweise zu verpflichten, um eine Auszeichnung oder eine andere Form der Anerkennung zu erhalten?

All diese Instrumente und Initiativen müssten gründlich analysiert werden, einerseits um sich ein umfassendes Bild von den bestehenden Instrumenten, von ihrem Ursprung und ihrer

¹⁹ 2004 hat die Kommission ein „ABC of the main instruments of Corporate social responsibility“ herausgegeben: http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/csr_abc.pdf. 2007 hat sie das Kompendium der einzelstaatlichen Strategien im Bereich der sozialen Verantwortung der Unternehmen aktualisiert : http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/csr-matrix/csr_matrix_en.cfm

Funktionsweise machen zu können, und andererseits um ihre Wirksamkeit, ihre Auswirkungen und ihren Mehrwert für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beurteilen zu können. Darüber hinaus ist es wichtig, herauszustellen, welche wirtschaftlichen Argumente, aus der Sicht der Unternehmen, dafür sprechen, derartige Verfahrensweisen anzuwenden.

4. Auftragsgegenstand

Ziele

Zweck dieser Studie ist die Bestandsaufnahme und Analyse von Initiativen zur Verleihung von Auszeichnungen oder anderer Art, die zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beitragen, indem sie beispielhafte Praktiken der Unternehmen in diesem Bereich ermutigen und bekannter machen. Dabei sollen sowohl der Ursprung, die Funktionsweise und die Ergebnisse dieser Initiativen als auch ihre Wirksamkeit und ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz sowie der von ihnen erzielte Mehrwert in diesem Bereich untersucht werden. Die Analyse sollte ferner die wirtschaftlichen und sozialen Argumente und Vorteile herausstellen, die sich für die Unternehmen aus der Anwendung dieser Verfahrensweisen ergeben.

Erwartete Ergebnisse

Die Analyse soll

- einen umfassenden Überblick über die Initiativen liefern, die von einzelstaatlichen Behörden, Sozialpartnern, Unternehmensnetzwerken und anderen relevanten Akteuren durchgeführt werden;
- die Kenntnisse über die Funktionsweise, die Relevanz und den Mehrwert der verschiedenen Initiativen verbessern;
- einen Vergleich der verschiedenen Arten von Initiativen im Hinblick auf ihre wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen und insbesondere ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter ermöglichen; dabei sind die verschiedenen Rahmenbedingungen dieser Initiativen zu berücksichtigen;
- die wirtschaftlichen und sozialen Argumente ermitteln, die Unternehmen dazu veranlassen, an Initiativen zur Verleihung von Auszeichnungen o. ä. teilzunehmen oder unabhängige Verfahrensweisen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern anzuwenden.

Umfang der Studie

Zu erfassende Initiativen:

Initiativen der einzelstaatlichen Behörden, der Sozialpartner, von Unternehmensnetzwerken und anderen relevanten Akteuren zur Förderung und Bekanntmachung beispielhafter Unternehmenspraktiken.

In einem zweiten Schritt sollen die Initiativen untersucht werden, die von Unternehmen selbst ergriffen werden und nicht im Rahmen anerkannter (und von mehreren Akteuren angewandten) Verfahren durchgeführt werden; dies soll sicherstellen, dass die Studie einen umfassenden Überblick liefert und einen Vergleich der Auswirkungen ermöglicht. Diese von den Unternehmen ergriffenen Initiativen sollten auf einer globalen, mittel- bis langfristigen Vorgehensweise in mehreren Bereichen (Einstellung, Weiterbildung, Kommunikation, sozialer Dialog,

Unternehmenskultur, Vereinbarkeitspolitik...) beruhen und nicht nur vereinzelte Maßnahmen betreffen, um sie mit den vorstehend genannten Initiativen vergleichen zu können.

Die Initiativen können alle Arten von privatwirtschaftlichen Unternehmen (KMU, multinationale Unternehmen) und/oder öffentliche Unternehmen betreffen.

Die Initiativen können unterschiedliche Themen betreffen, sofern ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter messbar sind.

Initiativen, bei denen die Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen einer umfassenderen Thematik (Vielfalt, Familie usw.) behandelt wird, sind ebenfalls zu analysieren, unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen, unter denen sie durchgeführt werden. In diesem Fall hat der/die Auftragnehmer/in zu untersuchen, wie der Kontext die Auswirkungen der Initiativen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern beeinflusst.

Im Mittelpunkt dieser Studie stehen jedoch diejenigen Initiativen, deren Hauptziel in der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter liegt. Instrumente und Initiativen, bei denen sich die Förderung der Geschlechtergleichstellung in einen Kontext einfügt, der zu weit gefasst ist, um ihre Auswirkungen in diesem Bereich zu messen, sowie Initiativen und Instrumente, die bereits in der Studie „Geschäftsnutzen von Vielfalt“ (2005²⁰) oder in der laufenden Studie²¹ zu Chartas der Vielfalt untersucht wurden bzw. werden, sind nicht Gegenstand dieses Auftrags.

Zu beachten ist auch, dass individuelle Auszeichnungen oder andere Formen der Belohnung für persönliche Leistungen nicht berücksichtigt werden, da es bei dieser Studie um Praktiken der Unternehmen und nicht um die Leistungen einzelner Personen geht.

Die Studie umfasst Initiativen in den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union und in den EWR-/EFTA-Staaten (Norwegen, Island und Lichtenstein).

5. Teilnahme am Vergabeverfahren

Bitte beachten Sie Folgendes:

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.

Sofern das im Rahmen der Welthandelsorganisation geschlossene multilaterale Abkommen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens Anwendung findet, steht die Teilnahme an der Ausschreibung auch den Staatsangehörigen der Länder offen, die dieses Abkommen ratifiziert haben; maßgeblich sind dabei die Bedingungen dieses Abkommens. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die in Anhang II Teil A der Richtlinie 2004/18/EG unter Kategorie 8 angeführten Dienstleistungen im Bereich Forschung und Entwicklung nicht Gegenstand dieses Abkommens sind.

In der Praxis sind Angebote von Bietern aus Drittländern zulässig, die ein bilaterales oder multilaterales Übereinkommen für den Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens mit den Gemeinschaften geschlossen haben; maßgeblich sind die Bestimmungen dieses Übereinkommens. Angebote von Bietern aus Drittländern, mit denen kein solches Übereinkommen geschlossen wurde, können angenommen, aber auch abgelehnt werden.

²⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/basicase_de.pdf

²¹ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/tenders_de.cfm?id=1265

6. Vom Auftragnehmer/der Auftragnehmerin zu erbringende Leistungen

Aufgabenbeschreibung

Aufgabe 1 : Umfassende und detaillierte Bestandsaufnahme für jedes Land

Der/die Auftragnehmer/in nimmt eine umfassende Bestandsaufnahme der bisherigen und laufenden Initiativen gemäß Nummer 4 in jedem der unter Nummer 4 genannten Länder vor. Dabei handelt es sich um Initiativen auf nationaler oder regionaler Ebene (insbesondere bei Bundesstaaten).

Der/die Auftragnehmer/in hat für jede Initiative die folgenden Aspekte genau zu beschreiben:

- Kontext: In welcher Situation und aus welchen Motiven wurde die Initiative ergriffen?
- Akteure: Wer hat die Initiative ergriffen, wer ist für ihre Durchführung verantwortlich, wer ist daran beteiligt und wer kontrolliert?
- Zielstrukturen: An wen richtet sich die Initiative: Unternehmen (Größe, Sektor), öffentliche / privatwirtschaftliche Unternehmen...?
- Ziele der Initiative und Interventionsbereiche (Einstellung, Weiterbildung, Kommunikation, sozialer Dialog, Unternehmenskultur, Schlichtung, Einkaufsverhalten...)
- Funktionsweise: Wie funktioniert die Initiative, welche Teilnahmebedingungen, Verfahren und Kriterien, welche Leistungen sind zu erbringen? Wird die Durchführung der Initiative kontrolliert, und welche Vorteile bietet sie für die Teilnehmer?
- Ergebnisse: Wie viele Unternehmen und/oder Organisationen und wie viele Arbeitnehmer nehmen an der Initiative teil bzw. haben an ihr teilgenommen?

Der/die Auftragnehmer/in muss sich dabei auf sämtliche bereits bestehenden Analysen stützen, ohne sich auf diese zu beschränken, und der Kommission ein diesbezügliches Literaturverzeichnis übermitteln.

Aufgabe 2 : Detaillierte Bestandsaufnahme der von einzelnen Unternehmen ergriffenen Initiativen, die nicht im Rahmen eines anerkannten Verfahrens durchgeführt werden

In Ergänzung zu Aufgabe 1 nimmt der/die Auftragnehmer/in eine Bestandsaufnahme der individuellen Initiativen von Unternehmen vor.

Der/die Auftragnehmer/in hat für jede Initiative die folgenden Aspekte genau zu beschreiben:

- Kontext: In welcher Situation und aus welchen Motiven wurde die Initiative ergriffen?
- Akteure: Wer hat die Initiative ergriffen, wer ist für ihre Durchführung verantwortlich, wer ist daran beteiligt und wer kontrolliert?
- Ziele der Initiative und Interventionsbereiche (Einstellung, Weiterbildung, Kommunikation, sozialer Dialog, Unternehmenskultur, Schlichtung, Einkaufsverhalten...).
- Funktionsweise: Wie funktioniert die Initiative, welche Maßnahmen, Aktionen/Verfahren werden durchgeführt?
- Ergebnisse: Wie viele Unternehmen und/oder Organisationen und wie viele Arbeitnehmer nehmen an der Initiative teil bzw. haben an ihr teilgenommen?

Der/die Auftragnehmer/in kann sich dabei auf Unternehmensrankings stützen, um einen Überblick über die größten europäischen Unternehmen zu gewinnen. Er/sie stützt sich ferner auf bereits bestehende Analysen und Studien, ohne sich auf diese zu beschränken. Hier sei auf die Arbeiten im Rahmen des europäischen Bündnisses für die soziale Verantwortung der Unternehmen²² hingewiesen, die eine interessante Grundlage darstellen.

Aufgabe 3: Ausführliche Analyse der Durchführung ausgewählter Initiativen auf Unternehmensebene

Der/die Auftragnehmer/in schlägt eine Auswahl relevanter Initiativen auf nationaler und regionaler Ebene (wie unter Aufgabe 1 beschrieben) vor. Diese Auswahl muss repräsentativ für die verschiedenen Arten von Initiativen und den politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Kontext sein und einen Vergleich zwischen möglichst vielen Ländern erlauben. Der/die Auftragnehmer/in hat bei dieser Auswahl auch individuelle Initiativen der Unternehmen (wie unter Aufgabe 2 angegeben) einzubeziehen. Diese Liste ist von der Kommission zu genehmigen. Anschließend nimmt er/sie eine ausführliche Analyse jeder ausgewählten Initiative vor. Dabei kann er/sie verschiedene Methoden anwenden und beispielsweise für besonders relevante Initiativen Mitglieder der Unternehmensleitung und möglichst auch Mitarbeiter der betroffenen Unternehmen befragen und Gespräche mit den verschiedenen Beteiligten der Initiative führen (für die Verwaltung oder Kontrolle zuständige Stellen, Sozialpartner usw.). Die für diese Analyse entwickelten Instrumente (Fragebogen, Liste von Indikatoren usw.) sind der Kommission zur Genehmigung zu unterbreiten.

Diese Analyse muss für jede Initiative Folgendes herausstellen:

- die verschiedenen Phasen bei der Durchführung der Initiative, die festgestellten Hindernisse, ggf. die Gründe für das Scheitern der Initiative, die Schlüsselfaktoren für ihren Erfolg, die wichtigsten Herausforderungen, die bewältigt wurden oder noch zu bewältigen sind;
- die Vorteile aus der Sicht der Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
- die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen für die Unternehmen;
- die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz.

Der/die Bieter/in hat im Angebot anzugeben, anhand welcher Kriterien er/sie die besonders relevanten Initiativen für diese ausführliche Analyse auszuwählen gedenkt. Er/sie hat soweit möglich anzugeben, welche Länder und Initiativen im Rahmen dieser ausführlichen Analyse untersucht werden. Er/sie hat soweit möglich anzugeben, nach welcher Methode die verlangte Analyse, insbesondere die Folgenabschätzung, erstellt werden soll.

Aufgabe 4: Ausführliche Bestandsaufnahme der Initiativen auf europäischer und internationaler Ebene

Auf europäischer und internationaler Ebene sind ebenfalls Instrumente und Initiativen entwickelt worden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Unternehmen zu fördern. Im Hinblick auf eine möglichst vollständige Übersicht nimmt der/die Auftragnehmer/in eine Bestandsaufnahme der Initiativen vor, die auf europäischer Ebene von den Sozialpartnern oder anderen relevanten Akteuren ergriffen wurden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Außerdem nimmt er/sie eine Bestandsaufnahme der Initiativen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung vor, die auf internationaler Ebene von Organisationen wie der OECD oder der ILO ergriffen wurden. Obgleich diese eine andere Tragweite haben als die vorstehend genannten Initiativen, sollte ihre Bestandsaufnahme soweit möglich die unter Aufgabe 1 beschriebenen Kriterien erfüllen.

²² http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0136de01.pdf

Aufgabe 5: Zusammenfassender Bericht, Veröffentlichung und Verbreitung der Ergebnisse

Der/die Auftragnehmer/in erstellt einen zusammenfassenden Bericht, in dem er/sie eine vergleichende Analyse der verschiedenen Initiativen und ihrer Ergebnisse vornimmt.

Dieser Bericht beschreibt die im Rahmen von Aufgabe 1 bis 4 unternommenen Arbeiten. Er beinhaltet insbesondere eine Typologie der Initiativen, für jedes Land ein Informationsblatt sowie eine Präsentation der Fallstudien.

Der Bericht enthält außerdem eine vergleichende Analyse. Diese Analyse sollte die Unterschiede zwischen den untersuchten Initiativen sowie ihre Gemeinsamkeiten herausstellen. Ferner beinhaltet die Analyse einen Vergleich der anerkannten Initiativen auf nationaler und regionaler Ebene mit den individuellen Initiativen der Unternehmen im Hinblick auf ihre Wirksamkeit und Relevanz. Der/die Auftragnehmer/in zieht daraus Schlussfolgerungen über die Relevanz und den Mehrwert solcher Initiativen einerseits im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und andererseits im Hinblick auf die europäischen Ziele im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Ein Teil der Analyse befasst sich ausdrücklich mit den wirtschaftlichen Argumenten, die für solche Initiativen sprechen, und den Vorteilen, die sich für die Unternehmen aus ihrer Durchführung ergeben. Der/die Auftragnehmer/in hat außerdem zu untersuchen, inwiefern diese Initiativen sich auf ein anderes Land oder alle europäischen Länder übertragen lassen. Er/sie kann auch Empfehlungen für den Austausch bewährter Verfahren in Bezug auf diese Initiativen formulieren.

Der Bericht wird veröffentlicht. Er muss klar und verständlich abgefasst sein und folgende Bedingungen erfüllen:

- Der Bericht wird in englischer Sprache erstellt.
- Die Texte sind im Format MS Word, Tabellen im Format MS Excel bei der Europäischen Kommission einzureichen.
- Der/die Auftragnehmer/in sollte für die Sicherung der Rechte Sorge tragen und der Kommission 5 Fotos zu Illustrationszwecken zur Verfügung stellen.
- Layout, Druck und Verbreitung des Berichts sind nicht Gegenstand der vorliegenden Ausschreibung; diese Aufgaben werden von dem Unternehmen übernommen, mit dem die GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit einen Rahmenvertrag für Veröffentlichungen geschlossen hat, sowie vom Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Bei der Konferenz, die der/die Auftragnehmer/in im Rahmen von Aufgabe 6 zu organisieren hat, muss ein Entwurf der Veröffentlichung zur Verteilung an die Teilnehmer zur Verfügung stehen. Folglich ist der Bericht vor dieser Konferenz von der Kommission zu genehmigen.

Der/die Auftragnehmer/in erstellt ferner eine Zusammenfassung von ungefähr 15 Seiten in englischer, deutscher und französischer Sprache.

Die Kommission kann den/die Auftragnehmer/in auffordern, Materialien zu bestimmten Teilen des Berichts zu erstellen, die für die breite Öffentlichkeit bestimmt sind (Text für eine Broschüre in englischer, deutscher und französischer Sprache).

Aufgabe 6: Organisation einer Konferenz zur Verbreitung der Ergebnisse

Der/die Auftragnehmer/in organisiert, in enger Zusammenarbeit mit der Kommission, eine eintägige Konferenz zur Verbreitung der Ergebnisse unter den interessierten Kreisen. Ziel dieser Konferenz ist es, durch die Präsentation praktischer Fälle zu verdeutlichen, welche verschiedenen Instrumente es gibt und welche Ergebnisse damit erzielt wurden. Diese Konferenz wird in Brüssel abgehalten.

Der/die Auftragnehmer/in ist für die gesamte Organisation dieser Veranstaltung zuständig und hat in diesem Rahmen folgende Aufgaben:

- Ermittlung und Buchung eines geeigneten Veranstaltungsortes in Brüssel;
- Organisation der Konferenz (Programm, Moderation usw.) mit mindestens 100 Teilnehmern (dabei ist auch für eine Verdolmetschung Englisch / Französisch / Deutsch zu sorgen);
- Ermittlung und Einladung potenzieller Redner, Moderatoren und Teilnehmer;
- Übernahme der ggf. bei den Rednern, Moderatoren und Teilnehmern angefallenen Kosten;
- Erstellung und Übersetzung des Programms und Konferenzberichts (in englischer, deutscher und französischer Sprache).

Die Konferenz wird nach Genehmigung des unter Aufgabe 5 genannten zusammenfassenden Berichts durch die Kommission organisiert, aber rechtzeitig vor Abschluss des Vertrags, um sicherzustellen, dass die Kosten für die Übersetzung des Konferenzberichts noch während der Vertragslaufzeit anfallen. Die Reise- und Unterbringungskosten der Redner, Moderatoren und Teilnehmer sowie alle durch die Organisation entstehenden Kosten sind im Finanzplan des im Rahmen dieser Ausschreibung eingereichten Angebots anzugeben.

Leitfaden und Hinweise zur Durchführung der Aufgaben und zur Methodik

Bei der Ausführung dieses Auftrags arbeitet der/die Auftragnehmer/in eng mit der Kommission zusammen.

Der/die Auftragnehmer/in benennt eine Person, die für die Koordinierung zuständig ist und als Ansprechpartner/in für die Kommission fungiert.

Die Auftragsausführung wird von einem Lenkungsausschuss überwacht, der aus Vertretern des Auftragnehmers/der Auftragnehmerin, Vertretern der einschlägigen Kommissionsdienststellen und einer oder mehreren anderen zuständigen, von der Kommission benannten Personen besteht. Der/die Auftragnehmer/in nimmt während der Vertragslaufzeit jährlich an mindestens vier/fünf Sitzungen des Lenkungsausschusses in Brüssel teil. Darüber hinaus können bilaterale Sitzungen des Auftragnehmers/der Auftragnehmerin und der Kommission angesetzt werden. Der/die Auftragnehmer/in muss ferner auf Aufforderung die Ergebnisse der Studie bei Sitzungen oder Arbeitsgruppen, die auf Initiative der Kommission organisiert werden (höchstens drei), präsentieren. Für diese Teilnahme sind somit im Angebot entsprechende Haushaltsmittel zu veranschlagen.

Auf Ersuchen der Kommission muss der/die Auftragnehmer/in bestimmte Gruppen und Stellen der Kommission konsultieren, die im Bereich Gleichstellung der Geschlechter tätig sind.

Der/die Auftragnehmer/in hat außerdem die Sozialpartner auf europäischer Ebene zu konsultieren.

Der/die Auftragnehmer/in hat zu gewährleisten, dass die Aufträge von Unterauftragnehmern, sofern deren Dienstleistungen in Anspruch genommen werden, zufriedenstellend ausgeführt werden. Der/die Auftragnehmer/in behält die Verantwortung für die von einem Unterauftragnehmer geleistete Arbeit sowie für die Einhaltung der mit der Kommission vereinbarten Fristen. Gemäß Artikel II.13 des Vertragsentwurfs ist die Vergabe von Unteraufträgen nur mit Zustimmung der Kommission möglich. Im Angebot vorgeschlagene Unterauftragnehmer gelten bei Zuschlag automatisch als von der Kommission genehmigt.

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/die Auftragnehmer/in die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass:

- bei der Ausarbeitung des fachlichen Angebots gegebenenfalls Fragen der Geschlechtergleichstellung einschließlich der Situation und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt werden;
- bei der Ausführung der geforderten Aufgaben die Geschlechterdimension systematisch berücksichtigt wird;
- im Rahmen der Leistungsmessung gegebenenfalls nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten erhoben und zusammengestellt werden;
- das von ihm vorgeschlagene Team und/oder Personal auf allen Ebenen eine ausgewogene Verteilung zwischen Frauen und Männern aufweist.

Beim Erbringen der ausgeschriebenen Leistungen sind auch die Bedürfnisse behinderter Menschen angemessen zu berücksichtigen und zu befriedigen. Dafür ist insbesondere erforderlich, dass der/die Auftragnehmer/in bei der Organisation von Schulungsmaßnahmen und Konferenzen, der Herausgabe von Veröffentlichungen oder der Einrichtung von speziellen Websites dafür sorgt, dass Menschen mit Behinderungen den 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 Mitarbeiter unterschiedlicher ethnischer Herkunft und Religion, verschiedener Altersgruppen und unterschiedlicher Fähigkeiten vertreten sind.

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

7. Erforderliche fachliche Qualifikation

Der/die Auftragnehmer/in muss über gründliche Kenntnisse auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern verfügen.

Er/sie muss sich mit Arbeitsbeziehungen auskennen und einschlägige Erfahrungen in Unternehmen erworben haben.

Er/sie muss in der Lage sein, sich auf die in den einzelnen Ländern vorhandenen Kompetenzen und Erfahrungen zu stützen, um für alle unter Nummer 4 genannten Länder umfassende und ausführliche Informationen zu erheben.

Er/sie muss fähig sein, eine klare, bündige und didaktisch aufgebaute Studie zu verfassen.

Er/sie muss seine Fähigkeit nachweisen, die administrativen und finanziellen Aspekte eines solchen Auftrags abzuwickeln.

Siehe auch Nummer 13.2 „Technische und fachliche Leistungsfähigkeit“ und Anhang IV des Vertragsentwurfs.

8. Zeitplan und Berichte

Siehe Artikel I.2 des Vertragsentwurfs.

Der Vertrag ist auf 20 Monate ab seinem Inkrafttreten befristet. Voraussichtlicher Beginn der Vertragslaufzeit: Dezember 2008.

Zusätzliche Anforderungen:

Jede Phase der Studie (das heißt jede der unter Nummer 6 beschriebenen Aufgaben) muss von der Kommission genehmigt werden. Das Angebot enthält einen detaillierten Arbeitsplan, der die Genehmigung der verschiedenen Phasen durch die Kommission und ein zweckmäßiges System zur Berichterstattung umfassen muss, damit der/die Auftragnehmer/in selbst und die Kommission stets umfassend über den Arbeitsfortschritt informiert sind. Der/die Auftragnehmer/in muss insbesondere folgende Leistungen erbringen:

8.1 - Organisation einer Sitzung mit den zuständigen Kommissionsdienststellen in Brüssel nach der Vertragsunterzeichnung zur Aufnahme der Arbeiten.

8.2 – Vorlage eines Anfangsberichts 1 Monat nach Vertragsunterzeichnung mit einer Beschreibung der Methodik, die während des gesamten Verlaufs der Studie angewandt wird.

8.3 - Vorlage eines ersten Zwischenberichts 4 Monate nach Vertragsunterzeichnung. Dieser Bericht enthält insbesondere eine Präsentation der Bestandsaufnahme gemäß Nummer 6 Aufgabe 1 und 2 sowie eine Liste der Initiativen, die für eine ausführliche Analyse gemäß Nummer 6 Aufgabe 3 vorgeschlagen werden.

8.4 - Vorlage eines zweiten Zwischenberichts spätestens 10 Monate nach Vertragsunterzeichnung mit einer Präsentation der durchgeführten Fallstudien (gemäß Nummer 6 Aufgabe 3). Im Fall eines Antrags auf Zwischenzahlung ist ein technischer Bericht beizufügen, der die Fortschritte bei der Ausführung der vorgesehenen Aufgaben aufzeigt.

8.5 - Vorlage des abschließenden zusammenfassenden Berichts gemäß Aufgabe 5: 15 Monate nach Vertragsunterzeichnung.

8.6 – Vorlage des Konferenzberichts in englischer, deutscher und französischer Sprache bis zum Ende der im Vertrag vorgesehenen Ausführungsfrist.

8.7. - Vorlage eines abschließenden Berichts über die technische Durchführung innerhalb von 3 Monaten nach der im Vertrag vorgesehenen Ausführungsfrist (die Zahlung des Restbetrags gemäß Nummer 9 ist an diesen Bericht geknüpft). Dieser Bericht enthält die Elemente des technischen Zwischenberichts – sofern ein solcher erstellt wurde – und eine Gesamtbilanz der durchgeführten Arbeiten. Insbesondere hat der/die Auftragnehmer/in gemäß dem Abschnitt „Leitfaden und Hinweise zur Durchführung der Aufgaben und zur Methodik“ in diesem abschließenden Bericht über die technische Durchführung detaillierte Angaben zu den erzielten Ergebnissen im Hinblick auf die Einhaltung der Vertragsbestimmungen zur Chancengleichheit zu machen.

Sämtliche Berichte sind der Europäischen Kommission in englischer Sprache vorzulegen.

Information und Publizität

1. Um der Europäischen Kommission die Beobachtung und Auswertung aller im Rahmen des Programms PROGRESS erzielten Ergebnisse und entwickelten Produkte zu erleichtern, ist der/die Auftragnehmer/in – auf spezielle Aufforderung oder jedenfalls mit dem Abschlussbericht –

gehalten, für jede der in dieser Ausschreibung beschriebenen Aufgaben folgende Unterlagen vorzulegen:

- für die unter Nummer 6 genannten Aufgaben 1 bis 4: eine Beschreibung der wichtigsten Punkte auf einer Seite. Die Beschreibung sollte prägnant, präzise und leicht verständlich sein. Sie muss in englischer, französischer und deutscher Sprache abgefasst sein. Andere Gemeinschaftssprachen werden zwar nicht verlangt, würden aber begrüßt;
- eine fünf- bis sechsseitige Zusammenfassung des Studienberichts in englischer, französischer und deutscher Sprache, sofern im Abschnitt „zu erledigende Aufgaben“ nicht konkret etwas anderes vorgesehen ist.

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

Diese (Veröffentlichung, Konferenz, Studie) wird im Rahmen des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Solidarität (2007-2013) finanziert. Dieses Programm wird von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet.

Dieses Programm wurde zu dem Zweck geschaffen, einen finanziellen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales – wie in der sozialpolitischen Agenda ausgeführt – und somit zum Erreichen der einschlägigen Vorgaben der Lissabon-Strategie in diesen Bereichen zu leisten.

Dieses auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in den 27 Mitgliedstaaten, der EFTA, dem EWR 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. Daher dient PROGRESS folgenden Zwecken:

- *Analyse und Strategieberatung in PROGRESS-Politikfeldern;*
- *Überwachung der Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und -Strategien in PROGRESS-Politikfeldern und Berichterstattung hierüber;*
- *Förderung des Strategietransfers, des Lernens voneinander und der gegenseitigen Unterstützung auf der Ebene der Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit den Zielen und Prioritäten der EU sowie*
- *Weitergabe der Ansichten von Akteuren und breiter Öffentlichkeit.*

Weitere Informationen sind zu finden unter:

http://ec.europa.eu/employment_soziale/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 diesen Leistungen angeht, so bringt der/die Auftragnehmer/in 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.

Berichte:

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. Dies umfasst Folgendes:

- Ermittlung der wichtigsten Ergebnisse für die europäischen Bürger;
- Anstreben dieser Ergebnisse einschließlich der Festlegung klar formulierter Resultate, Durchführung von Plänen auf der Grundlage dieser Ergebnisse und Ermittlung erfolgreicher Vorgehensweisen;
- Nutzung aller Gelegenheiten der Zusammenarbeit, die zur Erreichung der Ergebnisse beitragen.

Zunächst wurde in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und mit Einrichtungen der Zivilgesellschaft ein strategischer Rahmen für die Durchführung von PROGRESS entwickelt. Der strategische Rahmen schafft die Voraussetzungen zur Durchführung von PROGRESS und wird durch die Leistungsmessung ergänzt, wodurch der Auftrag von PROGRESS sowie seine langfristigen und spezifischen Ergebnisse definiert werden. Ein Überblick über den Rahmen für die PROGRESS-Leistungsmessung ist im Anhang beigefügt. Weitere Informationen zum strategischen Rahmen bietet die PROGRESS-Website.

Die Kommission wird in diesem Zusammenhang die Auswirkungen von Initiativen, die mit Hilfe oder im Auftrag von PROGRESS eingeleitet wurden, überwachen, und prüfen, wie diese Initiativen zu den im strategischen Rahmen festgelegten Ergebnissen von PROGRESS beitragen. Der/die Auftragnehmer/in wird daher aufgefordert, eng mit der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen zusammenzuarbeiten, um die erwarteten Beiträge und alle Kriterien zur Leistungsmessung festzulegen, auf deren Grundlage die Beiträge bewertet werden. Der Auftragnehmer hat die Aufgabe, Daten zu erheben und der Kommission und/oder den benannten Personen über die erbrachten Leistungen Bericht zu erstatten. Außerdem stellt der/die Auftragnehmer/in der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen alle Unterlagen oder Informationen, die eine erfolgreiche Leistungsmessung von PROGRESS erlauben, zur Verfügung und gewährt ihnen die in Zugangsrechte.

9. Zahlungen und Mustervertrag

Bei der Erstellung des Angebots sind die Bestimmungen des Mustervertrags einschließlich der „Allgemeinen Bedingungen für Dienstleistungsverträge“ zu berücksichtigen.

Die Zahlungen werden nach folgenden Modalitäten geleistet:

Siehe Artikel I.4 des Vertragsentwurfs.

Die Zahlungen aufgrund des Vertrags erfolgen nach Maßgabe von Artikel II.4 des Vertragsentwurfs. Die Zahlungen erfolgen nur, wenn der/die Auftragnehmer/in zum Zeitpunkt der Rechnungsübermittlung alle vertraglichen Verpflichtungen erfüllt hat. Zahlungsaufforderungen

sind nicht zulässig, wenn für frühere Zeiträume fällige Zahlungen wegen Nicht- oder Schlechterfüllung ausgeblieben sind.

Vorschuss

Nach Unterzeichnung des Vertrags durch die letzte Vertragspartei erhält der/die Auftragnehmer/in innerhalb von 30 Tagen nach Eingang des Antrags auf Vorschusszahlung, dem die entsprechende Rechnung beiliegen muss, eine Vorauszahlung in Höhe von 20 % des unter Artikel I.3.1 des Vertragsentwurfs genannten Gesamtbetrags.

Zwischenzahlung

Dem Antrag des Auftragnehmers/der Auftragnehmerin auf Zwischenzahlung sind folgende Unterlagen beizufügen:

- ein technischer Zwischenbericht gemäß den Anweisungen der Anlage 1 zum Vertragsentwurf;
- die zugehörigen Rechnungen;

dies gilt vorbehaltlich der Genehmigung des Berichts durch die Kommission.

Eine Zwischenzahlung kann erst beantragt werden, nachdem die Kommission den zweiten Zwischenbericht genehmigt hat, in dem die gemäß Punkt 8.4 (und Punkt 6 Aufgabe 3) erstellten Fallstudien vorgestellt werden.

Der Kommission steht eine Frist von 60 Tagen zu, vom Tag des Eingangs an gerechnet, um den Bericht zu billigen oder abzulehnen. Dem/der Auftragnehmer/in steht eine Frist von 30 Tagen zu, um weitere Unterlagen oder einen neuen Bericht einzureichen.

Binnen 30 Tagen nach der Genehmigung des Berichts durch die Kommission erfolgt eine Zwischenzahlung in Höhe der entsprechenden Rechnungen, und zwar bis zu einem Höchstwert von 60 % des in Artikel I.3.1 des Vertragsentwurfs genannten Werts.

Zahlung des Restbetrags

Anträge auf Zwischenzahlung sind zulässig, wenn ihnen Folgendes beiliegt:

- der Abschlussbericht über die technische Durchführung gemäß den Anweisungen in Anlage 1 zum Vertragsentwurf;
- die zugehörigen Rechnungen;

dies gilt vorbehaltlich der Genehmigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht eine Frist von 60 Tagen zu, vom Tag des Eingangs an gerechnet, um den Bericht zu billigen oder abzulehnen. Dem/der Auftragnehmer/in steht eine Frist von 30 Tagen zu, um weitere Unterlagen oder einen neuen Bericht einzureichen.

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

10. Preis

Für den Auftrag steht ein Höchstbetrag von 400 000 Euro zur Verfügung.

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

Die Preise sind in Euro (€) ohne Mehrwertsteuer anzugeben (maßgebend sind die im Amtsblatt der Europäischen Union, Reihe C, am Tag der Bekanntmachung der Ausschreibung veröffentlichten Umrechnungskurse); für die Preisaufstellung gilt das in Anhang III des beigefügten Standardvertrags vorgegebene Format.

Der Preis ist wie folgt aufzuschlüsseln:

- Honorare, ausgedrückt in Personentagen und Einheitspreis pro Arbeitstag und Experten. Der Einheitspreis soll die Honorare und Verwaltungsaufwendungen der Experten abdecken, nicht jedoch die nachstehend genannten Reise- und Aufenthaltskosten;
- Übersetzungskosten;
- Reisekosten (ausgenommen Kosten für die Beförderung vor Ort);
- Aufenthaltskosten des Auftragnehmers/der Auftragnehmerin und seines/ihrer Personals (Kosten, die entstehen, wenn Experten sich im Rahmen einer Dienstreise kurzfristig außerhalb ihres üblichen Arbeitsortes aufhalten);
- Kosten für die Beförderung von Ausrüstungen oder unbegleitetem Gepäck in Zusammenhang mit der Auftragsausführung;
- Kosten der gesamten Konferenzorganisation;
- sonstige direkte Kosten, die von den Bietern gegebenenfalls im Einzelnen anzugeben sind.

11. Bietergemeinschaften

Auch Angebote von Bietergemeinschaften aus Dienstleistern/Lieferanten sind zulässig, die vor dem Zuschlag für diesen Auftrag keine bestimmte Rechtsform haben müssen; allerdings kann von der ausgewählten Gruppe von Wirtschaftsteilnehmern verlangt werden, dass sie eine bestimmte Rechtsform annimmt, wenn ihr der Zuschlag erteilt worden ist, sofern dies für die ordnungsgemäße Durchführung des Auftrags erforderlich ist²³. Bietergemeinschaften müssen jedoch ein federführendes Mitglied ernennen, das Zahlungen an die Mitglieder annimmt und verarbeitet sowie für die Verwaltung von Dienstleistungen und für die Koordinierung zuständig ist. Die unter den Nummern 12 und 13 genannten Nachweise müssen von jedem Mitglied der Bietergemeinschaft vorgelegt werden.

Jedes Mitglied der Bietergemeinschaft haftet gesamtschuldnerisch gegenüber der Kommission.

²³ 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 eine entsprechende Ermächtigungsurkunde oder eine angemessene Genehmigung beizufügen).

12. Ausschlussgründe und Nachweise

12.1 Die Bieter müssen eine ordnungsgemäß datierte und unterschriebene eidesstattliche Erklärung vorlegen, dass keiner der Sachverhalte gemäß Artikel 93 und 94 Buchstabe a der Haushaltsordnung auf sie zutrifft.

Dort heißt es:

„Artikel 93:

- (1) 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 wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt worden sind, die ihre berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt;
 - 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 oder Steuern nach den Rechtsvorschriften des Landes ihrer Niederlassung, des Landes des öffentlichen Auftraggebers oder des Landes der Auftragserfüllung nicht nachgekommen sind;
 - e) die rechtskräftig wegen Betrugs, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaften gerichteten Handlung verurteilt worden sind;
 - f) die gegenwärtig von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion nach Artikel 96 Absatz 1 betroffen sind²⁴.

Artikel 94:

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

- a) in einem Interessenkonflikt stehen.
- b) im Zuge der Mitteilung der vom öffentlichen Auftraggeber für die Teilnahme am Vergabeverfahren verlangten Auskünfte falsche Erklärungen abgegeben haben oder die verlangten Auskünfte nicht erteilt haben“.

12.2 Der/die erfolgreiche Bieter/in legt in der durch den Auftraggeber festgelegten Frist und vor Unterzeichnung des Vertrags den in Artikel 134 der Durchführungsbestimmungen vorgesehenen Nachweis zur Bestätigung der Erklärung gemäß Nummer 1 vor.

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/die Bewerber/in oder den/die Bieter/in zutrifft, einen Strafregisterauszug neueren Datums oder in

²⁴ „Artikel 96: (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.“

Ermangelung eines solchen eine gleichwertige Bescheinigung einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes, aus der hervorgeht, dass diese Anforderungen erfüllt sind.

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

Wird eine solche Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt, so kann sie durch eine eidesstattliche oder eine feierliche Erklärung ersetzt werden, die der/die betreffende Auftragnehmer/in 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/die Bieter/in oder Bewerber/in 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/die Bewerber/in oder Bieter/in über eine Vertretungs-, Entscheidungs- oder Kontrollbefugnis verfügen.

Zu den von Bewerbern, Bietern oder ausgewählten Bietern vorzulegenden Nachweisen, die von der Europäischen Kommission akzeptiert werden, siehe Anhang I des Lastenheftes (kann als Checkliste dienen).

12.3 Der öffentliche Auftraggeber kann 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/die Bewerber/in oder Bieter/in in einer ehrenwörtlichen Erklärung, dass er/sie im Rahmen eines früheren Vergabeverfahrens bereits einen solchen Nachweis erbracht hat und dass dieser nach wie vor gültig ist.

13. Auswahlkriterien

Die Bieter müssen ihre wirtschaftliche, finanzielle, technische und fachliche Leistungsfähigkeit entsprechend den nachstehenden Kriterien belegen.

13.1 Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit:

Die wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit wird anhand folgender Unterlagen beurteilt:

- Nachweis, dass der/die Bieter/in in den beiden letzten Geschäftsjahren jeweils einen Umsatz erzielt hat, der mindestens 75 % der Höhe des im Angebot genannten Preises entspricht;
- Bilanzen oder Bilanzauszüge und Ergebnisrechnungen der beiden letzten Geschäftsjahre. Kann der/die Bieter/in diese beiden Unterlagen nicht vorlegen, so hat er/sie dem Angebot eine Bescheinigung beizufügen, aus der hervorgeht, dass er/sie rechtlich nicht verpflichtet ist, jährlich seinen/ihren Umsatz und/oder eine Bilanz zu veröffentlichen. Liegen diese Dokumente aus einem stichhaltigen (im Angebot hinreichend dargelegten) Grund nicht

vor, so kann der/die Bieter/in seine/ihre wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit gemäß Artikel 136 Absatz 2 der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 2342/2002 der Kommission vom 23. Dezember 2002 (Durchführungsbestimmungen) nachweisen.

- Bankerklärung über die finanzielle Leistungsfähigkeit des Bieters/der Bieterin.

Bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes Mitglied der Bietergemeinschaft diese Dokumente vorlegen. Das erste Auswahlkriterium, das sich auf den Umsatz bezieht, muss jedoch nur von der Bietergemeinschaft und nicht von jedem einzelnen Partner derselben erfüllt werden.

13.2 Technische und fachliche Leistungsfähigkeit:

Die technische und fachliche Leistungsfähigkeit wird anhand folgender Kriterien beurteilt:

Der/die Auftragnehmer/in hat nachzuweisen, dass er/sie über relevante Arbeitserfahrung im internationalen Kontext verfügt; dazu gehören auch die sprachlichen Fähigkeiten, die für den Zugang zu den Informationen in den einzelnen Ländern notwendig sind (sie werden anhand einer Aufstellung der wichtigsten Leistungen im auftragsrelevanten Bereich während der letzten fünf Jahre geprüft).

Für die Person, die für die Koordinierung der Aufgaben zuständig sein wird, gilt Folgendes:

- Sie muss eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung in der Durchführung von Koordinierungs- und Verwaltungsarbeiten haben, die mit der Organisation und Leitung einer Studie dieser Größenordnung verbunden sind. Diesen Aspekt wird die Kommission insbesondere anhand einer Aufstellung der bisherigen einschlägigen Tätigkeiten im Lebenslauf prüfen.
- Sie muss über eine gründliche Kenntnis der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verfügen. Diesen Aspekt wird die Kommission insbesondere anhand einer Aufstellung der bisherigen einschlägigen Tätigkeiten im Lebenslauf prüfen.
- Sie muss über einschlägige Erfahrung im Bereich der Arbeitsbeziehungen und in der Unternehmenswelt verfügen. Diesen Aspekt wird die Kommission insbesondere anhand einer Aufstellung der bisherigen einschlägigen Tätigkeiten im Lebenslauf prüfen.
- Sie muss seine Fähigkeit nachweisen, die zur Ausführung sämtlicher Aufgaben im Rahmen dieses Auftrags erforderliche Organisationsstruktur zu schaffen, und insbesondere die Fähigkeit, die zur Abdeckung aller Länder erforderliche Fachkompetenz zu mobilisieren. Diesen Aspekt wird die Kommission insbesondere anhand einer Aufstellung der Partnerorganisationen in den von diesem Auftrag abgedeckten Ländern, auf die sich der/die Auftragnehmer(in) stützen kann, sowie anhand eines Organigramms für die geplante Struktur prüfen.
- Sie muss über gute redaktionelle Fähigkeiten in englischer, französischer und/oder deutscher Sprache verfügen (dies wird anhand der bisherigen Veröffentlichungen geprüft).
- Sie muss über eine gute Befähigung zu Präsentationen in englischer, französischer und/oder deutscher Sprache verfügen (dies wird anhand seiner bisherigen Präsentationen geprüft).

Anforderungen an die Teammitglieder:

- Das vorgeschlagene Team muss Mitglieder umfassen, die über eine relevante Erfahrung im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen des Privatsektors und/oder des öffentlichen Sektors verfügen.

- Mindestens ein Teammitglied muss über eine relevante Erfahrung im Verfassen von Berichten zu geschlechtsspezifischen Fragen verfügen, die für ein gesamteuropäisches Publikum bestimmt sind.
- Das vorgeschlagene Team muss Mitglieder umfassen, die mit Evaluierungstechniken vertraut sind.
- Das vorgeschlagene Team muss Mitglieder umfassen, die über eine relevante Erfahrung in der Koordinierung und Organisation von europäischen Konferenzen verfügen.

Nachweise: Die technische und fachliche Fähigkeit der Bieter zur Erbringung der oben beschriebenen Leistungen wird anhand folgender Unterlagen beurteilt und geprüft:

- Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen der für die Erbringung der Dienstleistungen verantwortlichen Personen, einschließlich einschlägiger Veröffentlichungen und/oder Studien und/oder anderer Arten von Arbeiten, die in den auftragsrelevanten Bereichen ausgeführt wurden.
- Dem Angebot sind Lebensläufe beizufügen, **aus denen die verlangten Kompetenzen klar hervorgehen.**

14. Zuschlagskriterien

Den Zuschlag erhält das wirtschaftlich günstigste Angebot auf der Grundlage folgender Kriterien:

14.1 Qualität:

A. Ansatz: 30 %

- Verständnis der Aufgabenstellung, des Kontextes und der angestrebten Ergebnisse

B. Methodik: 40 %

- Qualität der vorgeschlagenen Methodik, damit eine möglichst umfassende Erhebung von Informationen gewährleistet werden kann.
- Relevanz der Kriterien, anhand derer die Initiativen für die gründliche Analyse ausgewählt werden.
- Qualität der vorgeschlagenen Methodik, damit eine möglichst gründliche Analyse der ausgewählten Initiativen einschließlich der Beurteilung ihrer Auswirkungen gewährleistet werden kann.

C. Organisation der Arbeiten: 30 %

- Vom Bieter/von der Bieterin vorgeschlagene Organisation der Arbeiten, insbesondere zur Abwicklung der administrativen und logistischen Aspekte (einschließlich der Organisation der Konferenz). Relevanz der Aufgabenverteilung.
- Vorgeschlagene Methode der Koordinierung zwecks Sicherstellung der Durchführung, Überwachung, Qualität, Homogenität und Kohärenz der Arbeiten sowie der Kontakte mit den beteiligten Experten und den betroffenen Akteuren, um die vorgeschriebenen Fristen und den geografischen Erfassungsbereich der Studie einzuhalten.

- Klarheit und Durchführbarkeit des vorgeschlagenen Zeitplans und Arbeitsprogramms.

Der Auftrag kann **nicht** an Bieter gehen, die bei Anlegen der Zuschlagskriterien ein Ergebnis unter 70 % erreichen.

14.2 Preis:

Die erreichte Gesamtpunktzahl wird durch den Preis dividiert. Ausgewählt wird das Angebot mit dem höchsten Ergebnis.

Die Kommission kann vor Unterzeichnung eines Vertrags die Ausschreibung oder das Zuschlagsverfahren beenden. Den Bietern stehen in diesem Fall keine finanziellen Ausgleichsansprüche zu.

15. Inhalt und Aufmachung des Angebots

15.1 Inhalt des Angebots:

Das Angebot muss enthalten:

sämtliche Informationen und Unterlagen, die die Kommission benötigt, um das Angebot anhand der Auswahl- und Zuschlagskriterien (siehe Nummer 13 und 14) zu bewerten.

Das Angebot ist in drei Teile zu gliedern:

a) Teil 1 enthält alle verwaltungstechnischen Informationen, darunter

- Datum des Angebots;
- Name des Bieters/der Bieterin, vollständige Anschrift, Telefon- und Faxnummern sowie E-Mail-Adresse;
- Name und Funktion des gesetzlichen Vertreters/der gesetzlichen Vertreterin des Bieters/der Bieterin (also der Person, die bevollmächtigt ist, im Namen des Bieters/der Bieterin Dritten gegenüber rechtsverbindlich zu handeln);
- ein ordnungsgemäß ausgefülltes Formblatt „Rechtsträger“;
- Nachweis des Marktzugangs: Die Bieter müssen angeben, in welchem Staat sie ihren Geschäftssitz bzw. Wohnsitz haben, und die hierfür gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften des betreffenden Landes erforderlichen Nachweise vorlegen;
- Rechtsstatus;
- Datum der Unternehmensgründung oder -eintragung;
- Umsatzsteuer-Identifikationsnummer oder Nachweis über die Befreiung von der Umsatzsteuer;
- Sozialversicherungsnummer;

b) Teil 2 enthält den technischen Inhalt, darunter

- ausführliche Beschreibung der geplanten Vorgehensweise und der vorgesehenen Methodik;

- Beschreibung von Organisation und Management der auszuführenden Arbeiten;
- Arbeitsprogramm, voraussichtlicher Zeitplan und ausführliche Beschreibung der zu erbringenden Leistungen;
- Beschreibung der einschlägigen Berufserfahrung, insbesondere in den für das Lastenheft relevanten Bereichen;
- ausführlicher Lebenslauf und Qualifikationsniveau der wichtigsten am Projekt beteiligten Teammitglieder (siehe Anhang IV „Lebensläufe und Qualifikation der Experten“ des beigefügten Vertragsentwurfs).

Die vollständigen Anforderungen sind unter den Nummern 13 und 14 aufgeführt.

c) Teil 3 enthält die finanziellen Angaben zum Angebot, darunter

- vollständige Angaben zum Preisangebot, das wie unter Nummer 10 beschrieben und im Format des Musters in Anhang III des Vertragsentwurfs vorzulegen ist;
- ordnungsgemäß ausgefülltes und von der Bank unterzeichnetes und abgestempeltes Formular „Finanzangaben“²⁵;
- Bilanzen und Gewinn- und Verlustrechnungen der beiden letzten Geschäftsjahre;
- Gesamtumsatz der beiden letzten Geschäftsjahre.

15.2 Aufmachung des Angebots

- Das Angebot ist in dreifacher Ausfertigung (ein Original, zwei Kopien) einzureichen.
- Das Angebot muss sämtliche von der Kommission geforderten Angaben enthalten.
- Das Angebot muss präzise und knapp abgefasst sein.
- Es muss vom gesetzlichen Vertreter unterzeichnet sein.
- Das Angebot ist gemäß den Bestimmungen der Aufforderung zur Angebotsabgabe und auf jeden Fall innerhalb der darin genannten Frist einzureichen.

²⁵ Das Formular kann im Internet unter folgender Adresse heruntergeladen werden: http://europa.eu.int/comm/budget/execution/ftiers_de.htm.

Anhang I zur Leistungsbeschreibung der offenen Ausschreibung Nr. VT/2008/037

Studie über nicht legislative Initiativen zur Förderung von Unternehmensstrategien für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Ausschlussgründe (Art. 93 Abs. 1 HO)	Nachweise, die von dem Bewerber, Bieter bzw. dem Bieter, der den Zuschlag erhalten soll, vorzulegen sind	
	Auftragsvergabe (Art. 93 Abs. 2 HO; Art. 134 DB)	
1. Ausschluss von der Teilnahme an einer Ausschreibung (Art. 1 Abs. 1 HO) <i>Von der Teilnahme an einer Ausschreibung ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter,</i>		
1.1. (Buchstabe a) <i>die sich im Konkursverfahren,</i> <i>in Liquidation oder im gerichtlichen Vergleichsverfahren befinden</i> <i>oder ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt haben</i> <i>oder sich aufgrund eines in den einzelstaatlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorgesehenen gleichartigen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befinden²⁶;</i>	Strafregisterauszug neueren Datums oder gleichwertige Bescheinigung neueren Datums einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes oder wenn eine solche Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt wird: eidesstattliche oder eine feierliche Erklärung, die der/die betreffende Auftragnehmer/in vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation des Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.	
1.2. (Buchstabe b) <i>die wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt worden sind, die ihre berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt²⁷;</i>	Siehe Nachweise für Art. 93 Abs. 1 Buchstabe a HO	

²⁶ Siehe auch Artikel 134 Absatz 3 der DB: 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.

²⁷ Siehe Fußnote 18.

<p>1.3. (Buchstabe c) <i>die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine schwere Verfehlung begangen haben, welche vom Auftraggeber nachweislich festgestellt wurde;</i></p>	<p>Erklärung der Bewerber oder Bieter, dass keiner der genannten Fälle auf sie zutrifft</p>		
<p>1.4. (Buchstabe d) <i>die ihrer Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Steuern nach den Rechtsvorschriften des Landes ihrer Niederlassung, des Landes des öffentlichen Auftraggebers oder des Landes der Auftragserfüllung nicht nachgekommen sind²⁸;</i></p>	<p>Von der zuständigen Behörde des betreffenden Staates kürzlich ausgestellte Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass dies auf den Bewerber/die Bewerberin oder den Bieter/die Bieterin nicht zutrifft oder wenn eine solche Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt wird: eidesstattliche oder eine feierliche Erklärung, die der/die betreffende Auftragnehmer/in vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation des Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.</p>		
<p>1.5. (Buchstabe e) <i>die rechtskräftig wegen Betrugs, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaften gerichteten Handlung verurteilt worden sind²⁹;</i></p>	<p>Siehe Nachweise für Art. 93 Abs. 1 Buchstabe a HO</p>		
<p>1.6. (Buchstabe f) <i>bei denen im Zusammenhang mit einem anderen Auftrag oder einer Finanzhilfe aus dem Gemeinschaftshaushalt eine schwere Vertragsverletzung wegen Nichterfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen festgestellt worden ist.</i></p>	<p>Erklärung der Bewerber oder Bieter, dass keiner der genannten Fälle auf sie zutrifft.</p>		

²⁸ Siehe Fußnote 18.

²⁹ Siehe Fußnote 18.

Ausschlussgründe (Art. 94 HO)	Von Antragstellern, Bewerbern oder Bieter vorzulegende Nachweise	
	Auftragsvergabe	Zuschuss
2. Ausschluss von der Teilnahme an einem Vergabe- oder Gewährungsverfahren (Art. 94 HO): Von der Auftragsvergabe ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter, die im Zeitpunkt des Vergabeverfahrens		
2.1. (Buchstabe a) <i>in einem Interessenkonflikt stehen.</i>	Erklärung der Antragsteller, Bewerber oder Bieter, dass sie sich nicht in einem Interessenkonflikt befinden	
2.2. (Buchstabe b) <i>im Zuge der Mitteilung der vom öffentlichen Auftraggeber für die Teilnahme an der Ausschreibung verlangten Auskünfte falsche Erklärungen abgegeben haben oder die verlangten Auskünfte nicht erteilt haben.</i> ³⁰	Von den Bewerbern oder Bieter sind keine spezifischen Nachweise vorzulegen. Es obliegt dem – durch den Bewertungsausschuss vertretenen – anweisungsbefugten Beamten, zu prüfen, ob sämtliche verlangten Auskünfte erteilt wurden ³¹ und ob falsche Erklärungen abgegeben wurden.	

³⁰ Siehe Artikel 146 Absatz 2 der DB zur HO: „Der Bewertungsausschuss kann jedoch den betreffenden Bewerber oder Bieter auffordern, binnen einer von ihm festgesetzten Frist die Unterlagen, die die Ausschluss- und Auswahlkriterien betreffen, durch weitere Unterlagen zu ergänzen oder zu präzisieren.“ und Artikel 178 Absatz 2 der Durchführungsbestimmungen: „Der Bewertungsausschuss kann einen Antragsteller auffordern, binnen einer von ihm festgesetzten Frist die Nachweise seiner finanziellen und operativen Leistungsfähigkeit zu ergänzen oder zu erläutern.“

³¹ Siehe Fußnote 18.

ÜBERBLICK ÜBER DEN RAHMEN FÜR DIE PROGRESS-LEISTUNGSMESSUNG

PROGRESS-Endergebnis

Die Mitgliedstaaten tragen durch die einschlägige Anwendung von Rechtsvorschriften, Strategien und Verfahren zur Erreichung der Ziele der sozialpolitischen Agenda bei.

PROGRESS verfolgt sein Programmziel durch den Ausbau der Maßnahmen, mit denen die EU die Bemühungen der Mitgliedstaaten um mehr und bessere Arbeitsplätze und einen stärkeren Zusammenhalt in der Gesellschaft unterstützt. PROGRESS strebt einen Beitrag zur Erreichung folgender Ziele an: (i) **wirksames Rechtssystem** in der EU im Zusammenhang mit der sozialpolitischen Agenda, (ii) **gemeinsames Verständnis** der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ziele der sozialpolitischen Agenda und (iii) **starke Partnerschaften**, die auf die Erreichung der Ziele der sozialpolitischen Agenda hinarbeiten.

In der Praxis bewirkt die Unterstützung von PROGRESS Folgendes: (i) erleichterte Analyse und Strategieberatung; (ii) Überwachung der Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und -Strategien und entsprechende Berichterstattung; (iii) Strategietransfer, Lernen von einander und gegenseitige Unterstützung auf der Ebene der Mitgliedstaaten sowie (iv) Weiterleitung der Ansichten von Akteuren und breiter Öffentlichkeit an die Entscheidungsträger.

Rechtssystem

Ergebnis:

Einhaltung der die PROGRESS-Bereiche betreffenden EU-Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten.

Leistungsindikatoren

1. Quote der Umsetzung des EU-Rechts in die PROGRESS-Politikfelder betreffenden Bereichen.
2. Wirksamkeit der Anwendung des EU-Rechts auf den Sachgebieten des Programms PROGRESS in den Mitgliedstaaten .
3. Die EU-Maßnahmen und Rechtsvorschriften basieren auf einer gründlichen Situationsanalyse, die den Bedingungen, Erfordernissen und Erwartungen in den Mitgliedstaaten auf den Sachgebieten des Programms PROGRESS Rechnung trägt.
4. Ausmaß, in dem die auf PROGRESS beruhende Strategieberatung die Entwicklung und Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und Strategien beeinflusst.
5. Die bereichsübergreifenden Fragen werden in den thematischen Abschnitten von PROGRESS behandelt.
6. Die Maßnahmen und Rechtsvorschriften der EU schaffen eine gemeinsame Interventionslogik in Bezug auf die PROGRESS-Themen.
7. Gender Mainstreaming wird in PROGRESS systematisch gefördert.

Gemeinsames Verständnis

Ergebnis:

Gemeinsames Verständnis der auf den Sachgebieten von PROGRESS verfolgten Ziele sowie Identifikation mit diesen bei Politikgestaltern/Entscheidungsträgern und den einschlägigen Akteuren in den Mitgliedstaaten einerseits und der Kommission andererseits

Leistungsindikatoren

1. Haltungen von Entscheidungsträgern, Hauptakteuren und breiter Öffentlichkeit zu den EU-Zielen in den PROGRESS-Politikfeldern.
2. Ausmaß, in dem die nationalen Strategiedebatten oder Prioritäten die EU-Ziele widerspiegeln.
3. Ausmaß, in dem die Grundsätze vorbildlichen Handelns (einschließlich Mindeststandards für Konsultationen) in der politischen Debatte berücksichtigt werden.
4. Ausmaß, in dem die Ergebnisse politischer Debatten die Entwicklung des EU-Rechts und der einschlägigen Strategien beeinflussen.
5. Stärkere Bewusstwerdung der Politikgestalter und Entscheidungsträger, Sozialpartner, NRO und einschlägigen Netze hinsichtlich ihrer Rechte/Pflichten im Zusammenhang mit den PROGRESS-Politikfeldern.
6. Stärkere Bewusstwerdung der Politikgestalter und Entscheidungsträger, Sozialpartner, NRO und einschlägigen Netze hinsichtlich der EU-Ziele und -Strategien im Zusammenhang mit den PROGRESS-Politikfeldern.

Starke Partnerschaften

Ergebnis:

Wirksame Partnerschaften zwischen nationalen und europaweit tätigen Akteuren zur Unterstützung der Ergebnisse im Zusammenhang mit den PROGRESS-Politikfeldern

Leistungsindikatoren

1. Bestehen von Übereinstimmung/Konsens zwischen Politikgestaltern und Entscheidungsträgern, und den übrigen Akteuren über die EU-Ziele und -Strategien.
2. Durch die EU vorgenommene Ermittlung und Einbeziehung der Hauptakteure, die EU-weit oder auf einzelstaatlicher Ebene Einfluss nehmen oder Veränderungen bewirken können.
3. Wirksamkeit der Partnerschaften im Zusammenhang mit den Ergebnissen in den PROGRESS-Politikfeldern.
4. Anzahl der Personen, die von den durch PROGRESS unterstützten Netzen gefördert oder erreicht wurden.
5. Ausmaß, in dem sich die Fähigkeiten zur Interessenvertretung der von PROGRESS unterstützten Netze verbessert haben.
6. Zufriedenheit der EU-Dienststellen und einzelstaatlichen Behörden mit dem Beitrag der Netze.
7. Ausmaß, in dem die von PROGRESS unterstützten Netze einen bereichsübergreifenden Ansatz vertreten.