



## 1. Bezeichnung des Auftrags

Studie – Innovative Maßnahmen, die KMU und öffentliche Arbeitsverwaltungen (ÖAV) mit empfehlenswerten Verfahren von Unternehmen im Bereich der Arbeitskräftemobilität vertraut machen sollen

Vertrag Nr. VC/2006/0498

## 2. Hintergrund

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gehört zu den Grundprinzipien der Europäischen Union (Artikel 39 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft). Sie geht einher mit der Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts, eines hohen Beschäftigungsniveaus und einer nachhaltigen Entwicklung. Sie ist wesentlich für die Schaffung eines Raums ohne Binnengrenzen sowie für die Festigung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts und einer aktiven Bürgerschaft.

Die integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008), insbesondere Leitlinie 20, geben den Mitgliedstaaten Folgendes vor: „Den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden durch folgende Maßnahmen: die Arbeitsmarkteinrichtungen, insbesondere die Arbeitsverwaltungen, modernisieren und stärken, auch im Hinblick auf eine verbesserte Transparenz der Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf nationaler und europäischer Ebene; Abbau von Hindernissen für eine europaweite Mobilität von Arbeitnehmern im Rahmen der Verträge; Qualifikationsanforderungen sowie Defizite und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt besser antizipieren.“ Des Weiteren halten die Leitlinien fest: „Einen entscheidenden Beitrag kann die Arbeitskräftemobilität leisten, die ohne Einschränkungen im Rahmen der Verträge gewährleistet sein sollte.“ Ebenso heißt es darin: „Auch geografische Mobilität wird unerlässlich sein, will man berufliche Möglichkeiten umfassender, d. h. in der gesamten EU, nutzen.“

Im Jahr 2002 veröffentlichte die Kommission ihren Aktionsplan für Qualifikation und Mobilität<sup>1</sup>, der den Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer fördern, die Bedeutung der Mobilität auf dem Arbeitsmarkt für die Beschäftigungsstrategie herausstellen und die europäischen Arbeitsmärkte öffnen sollte, so dass sie für alle zugänglich sind.

Eine größere Mobilität der Arbeitskräfte, sowohl zwischen Arbeitsplätzen (berufliche Mobilität) als auch innerhalb und zwischen Ländern (geografische Mobilität) wird dazu beitragen, alle diese Ziele zu erreichen, indem sie die europäische Wirtschaft, Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Lage versetzt, sich wechselnden Gegebenheiten reibungsloser und effizienter anzupassen und den Wandel in einer wettbewerbsorientierten globalen Wirtschaft voranzutreiben.

---

<sup>1</sup> KOM(2002)72.

Die Länder der Europäischen Union geraten – wie auch andere Volkswirtschaften in der Welt – zunehmend unter Druck: sie müssen auf die Herausforderungen der Globalisierung reagieren und sich dem wachsenden internen Wettbewerb um den Zugang zu den Märkten stellen. Der Mobilität der Arbeitskräfte – und zwar sowohl der geografischen als auch der beruflichen Mobilität – kommt große Bedeutung zu: sie bietet Menschen die Chance, ihren Wunsch nach besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen zu realisieren, und sie kommt den Forderungen der Unternehmen nach einer raschen Anpassung an sich ständig wandelnde neue Qualifikationsanforderungen entgegen.

In der Praxis sind die Mobilitätsraten der Arbeitskräfte in Europa jedoch nach wie vor niedrig. Hier kommen gleich mehrere Faktoren zum Tragen, wie die fortbestehenden rechtlichen, administrativen und soziokulturellen Hindernisse, das fehlende Wissen über Informations- und Unterstützungsinstrumente und das Unvermögen zahlreicher Akteure, insbesondere von Behörden und Unternehmen, die Arbeitskräfte von den Vorteilen einer Arbeitserfahrung in einem anderen Land und/oder einer anderen Arbeitsumgebung zu überzeugen.

Der Bericht der Hochrangigen Sachverständigengruppe für die Umsetzung der Lissabon-Strategie<sup>2</sup> vom November 2004 gelangte zu folgender Feststellung: „Derzeit wird ... in Europa bei weitem nicht genug getan, um die Menschen mit den Instrumenten auszustatten, die sie für die Anpassung an einen im Wandel befindlichen Arbeitsmarkt benötigen: Dies gilt für Arbeitsplätze sowohl mit hohen als auch mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und auch für den Verarbeitungs- und den Dienstleistungssektor.“ Die Entwicklung eines einheitlichen europäischen Arbeitsmarktes bleibt somit ganz klar ein Ziel.

Im Arbeitsprogramm 2006 für das Programm „Maßnahmen zum Anreiz im Bereich der Beschäftigung“ (EIM-Programm) wird herausgestellt, dass die Anstrengungen der Kommission zur Förderung der Arbeitskräftemobilität unterstützt werden müssen; Ziel dabei ist, das Fundament des einheitlichen europäischen Arbeitsmarktes zu stärken. 2006 ist das „Europäische Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer“ – mit dem Untertitel „Hin zu einem europäischen Arbeitsmarkt“. Im Rahmen des Europäischen Jahres sind verschiedene koordinierte Maßnahmen – Veranstaltungen, Studien und Austausch empfehlenswerter Verfahren – geplant. Ziel ist es, die Öffentlichkeit für die Herausforderungen und Chancen zu sensibilisieren, die eine während des gesamten Erwerbslebens praktizierte Mobilität für die Arbeitskräfte mit sich bringt

Vor diesem Hintergrund wird eine Studie über „Innovative Maßnahmen, die KMU und öffentliche Arbeitsverwaltungen (ÖAV) mit empfehlenswerten Verfahren von Unternehmen im Bereich der Arbeitskräftemobilität vertraut machen sollen“ in Auftrag gegeben. Sie soll der Ermittlung, dem Austausch und der Übertragung vorbildlicher Verfahren zwischen den 25 EU-Mitgliedstaaten und den übrigen sieben Teilnehmerländern des Programms „Maßnahmen zum Anreiz im Bereich der Beschäftigung“, d. h. den EFTA/EWR-Ländern Island, Norwegen und Liechtenstein und den Beitrittsländern Bulgarien und Rumänien sowie den Kandidatenländern Kroatien und Türkei, dienen.

### **3. Auftragsgegenstand**

Ziel des Projekts ist es, Möglichkeiten zur Überwindung bestehender Mobilitätshindernisse ausfindig zu machen und hierbei Verfahren der Unternehmen in Verbindung mit der Arbeitskräftemobilität zu nutzen. Im Mittelpunkt stehen dabei empfehlenswerte (oder auch vorbildliche) Verfahren mittelgroßer

---

<sup>2</sup> Die Herausforderung annehmen – Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung – Bericht der Hochrangigen Sachverständigengruppe unter Vorsitz von Wim Kok an den Europäischen Rat, November 2004.

und großer Unternehmen, welche die geografische Mobilität ihrer Beschäftigten ermöglichen und fördern. Diese empfehlenswerten Verfahren können für andere kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) sowie die öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) als Dienstleister für Arbeitskräfte wie auch Unternehmen von großem Nutzen sein. Untersucht werden soll die Praxis der (größeren) Unternehmen; es sollen keine theoretischen Modelle entwickelt werden. Die KMU können aus den empfehlenswerten Verfahren großer Unternehmen lernen, indem sie sich auf wirksame Strategien für die Mobilität der Arbeitskräfte konzentrieren und gute Beispiele mit der größtmöglichen Auswirkung auf diese Mobilität prüfen.

In der EU ist eine geringere geografische Mobilität von Arbeitskräften festzustellen als in einigen anderen OECD-Ländern wie beispielsweise den USA. Dies gilt vor allem für Arbeitskräfte kleiner Unternehmen, die häufiger auf Schwierigkeiten stoßen als Beschäftigte größerer Unternehmen. Sowohl diese Arbeitskräfte als auch die KMU selbst können Nutzen aus der geografischen Mobilität ziehen. Mittelgroße und große europäische Unternehmen und bereits bestehende europäische Unternehmensmobilitätsnetze haben im Bereich der Arbeitskräftemobilität empfehlenswerte Verfahren entwickelt. Die Erfassung von Beispielen solcher Verfahren ist in Anbetracht des bestehenden Informationsmangels sowohl sinnvoll als auch erforderlich. Es ist daher angebracht, ein Projekt zu lancieren, welches das Problem einkreisen und bewältigen, empfehlenswerte Verfahren der Unternehmen erfassen, den Austausch dieser Verfahren ermöglichen und verbesserte arbeitgeberorientierte Leistungen konzipieren soll.

Die Ziele des Projekts sind:

- 1) Untersuchung der Probleme mit geografischer Mobilität, denen sich Arbeitskräfte kleiner Unternehmen gegenübersehen, da in diesen Unternehmen vielleicht weniger Möglichkeiten zur Förderung der internationalen Mobilität bestehen als in größeren Unternehmen;
- 2) Ermittlung und Untersuchung empfehlenswerter Verfahren größerer Unternehmen in Form innovativer Maßnahmen, die die Unternehmen konzipiert haben. Im Rahmen des Projekts sollen empfehlenswerte (vorbildliche) Verfahren verschiedener Kategorien von Unternehmen in verschiedenen Ländern, Wirtschaftsbereichen und Industriezweigen erfasst werden. Besonders berücksichtigt werden sollen Bereiche, in denen geografische Mobilität aufgrund von Größenvorteilen auf rasch wachsenden Märkten stärker verbreitet ist (z. B. IKT, bestimmte Dienstleistungen). Um Überschneidungen mit bereits vorhandenem Material zu vermeiden, soll auf neueren einschlägigen Forschungsarbeiten aufgebaut werden, einschließlich Berichten von Universitäten, Forschungszentren, internationalen Organisationen und sonstigen Einrichtungen;
- 3) Prüfung von sechs Fallstudien in (größeren) Unternehmen, die anhand einer Firmentypologie nach folgenden Kriterien auszuwählen sind: Tätigkeitsbereich, internationale Ausrichtung/Dimension der Tätigkeit, Firmengröße (Zahl der Beschäftigten) und Geschlechterverteilung beim Personal (hoher Männer-/Frauenanteil);
- 4) Förderung des Austauschs empfehlenswerter Verfahren und Erarbeitung eines Überblicks über andere innovative Maßnahmen in Verbindung mit arbeitgeber- und arbeitnehmerorientierten Leistungen zur Intensivierung der Arbeitskräftemobilität; und schließlich
- 5) Erfassung empfehlenswerter (oder auch vorbildlicher) Verfahren als mögliche Grundlage für die Erstellung eines Leitfadens der Kommission für mobile Arbeitskräfte, ausgerichtet auf a) KMU und b) ÖAV. Dies dürfte gezieltere Leistungen der Arbeitsverwaltungen in der EU ermöglichen.

Eine Verbreitung der Ergebnisse ist für 2007 vorgesehen, auch im Rahmen eines wechselseitigen Lernprozesses, vor allem durch die Verbreitung empfehlenswerter Verfahren auf einem oder mehreren Seminaren (bzw. Tagungen).

Die Studie dient der Ermittlung, dem Austausch und der Übertragung vorbildlicher Verfahren zwischen den EU-Mitgliedstaaten und den übrigen Teilnehmerländern des EIM-Programms. Dies ist eine wichtige Vorgabe des Arbeitsprogramms 2006 des EIM-Programms. Die Studie steht in Einklang mit den Forderungen des EP und früheren Entscheidungen des Ausschusses für das EIM-Programm.

#### **4. Teilnahme**

Hinweis:

Die Teilnahme an der Ausschreibung steht natürlichen und juristischen Personen im Geltungsbereich der Verträge sowie natürlichen und juristischen Personen eines Drittlands, das mit den Gemeinschaften ein besonderes Abkommen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens geschlossen hat, unter den Bedingungen dieses Abkommens offen.

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

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 dabei die Bestimmungen dieses Übereinkommens. Angebote von Bietern aus Drittländern, mit denen kein solches Übereinkommen geschlossen wurde, können angenommen, aber auch abgelehnt werden.

## **5. Vom Auftragnehmer zu erbringende Leistungen**

Für die Studie gelten folgende Vorgaben:

a) Der Auftragnehmer realisiert eine kurze, aber umfassende Analyse und Beschreibung der Hauptprobleme und negativen Anreize, die im Bereich der geografischen Mobilität der Arbeitskräfte, insbesondere der Arbeitskräfte von KMU, bestehen. Er ermittelt die zentralen Herausforderungen und liefert einen genauen und umfassenden Überblick sowie eine Beschreibung der Probleme. Dies erfolgt auf der Grundlage einer Literatursichtung unter dem Gesichtspunkt der gängigsten einschlägigen Probleme.

b) Der Auftragnehmer führt eine Erhebung der vorbildlichen Verfahren nach Unternehmen durch. Dabei werden mittelgroße und große Unternehmen (einschließlich multinationaler Unternehmen) in verschiedenen Ländern erfasst. Im Mittelpunkt der Studie stehen empfehlenswerte und (auch) vorbildliche Verfahren für den Abbau bzw. die Beseitigung der Hauptprobleme/negativen Anreize im Bereich der Arbeitskräftemobilität. Untersucht werden soll die Praxis der (größeren) Unternehmen; es sollen keine theoretischen Modelle entwickelt werden. Der Schwerpunkt liegt auf effektiven Strategien – hauptsächlich personalpolitischen Maßnahmen – zur Förderung der Arbeitskräftemobilität und guten Beispielen mit größtmöglicher Auswirkung auf diese Mobilität. Die Erhebung sollte sich auf die 25 EU-Mitgliedstaaten und die übrigen sieben Teilnehmerländer des Programms „Maßnahmen zum Anreiz im Bereich der Beschäftigung“ (EIM-Programm), d. h. auf die EFTA/EWR-Länder Island, Norwegen und Liechtenstein und die Beitrittsländer Bulgarien und Rumänien sowie die Kandidatenländer Kroatien und Türkei, erstrecken. Sie wird in Unternehmen (einschließlich multinationaler Unternehmen) und möglicherweise anderen Einrichtungen mit Hilfe eines Fragebogens durchgeführt, woran sich Vor-Ort-Besuche bei einer ausgewählten Stichprobe von Unternehmen anschließen sollen. Der Fragebogen ist an mindestens 500 Unternehmen zu senden.

c) Fallstudien: Der Auftragnehmer führt sechs Fallstudien durch, wobei die Fälle anhand einer Firmentypologie nach folgenden Kriterien auszuwählen sind: Tätigkeitsbereich, internationale Ausrichtung/Dimension der Tätigkeit, Firmengröße (Zahl der Beschäftigten) und Geschlechterverteilung beim Personal (hoher Männer-/Frauenanteil). Der Auftragnehmer wählt die sechs Fallstudien aus (Typologie und Namen der Firmen) und schlägt sie der Europäischen Kommission vor; diese hat vor Einleitung der Studien ihre Zustimmung zu geben.

d) Es werden empfehlenswerte Verfahren analysiert und erläutert, weshalb und inwieweit diese zum Abbau bzw. der Beseitigung von Hindernissen im Bereich der Arbeitskräftemobilität – insbesondere für Arbeitskräfte von KMU – beitragen. Dabei wird auf die Wirksamkeit der Verfahren eingegangen, in Abhängigkeit von verschiedenen Variablen, wie z. B. Größe des Unternehmens, spezielle Strategie und Gesamtansatz für die Förderung der Arbeitskräftemobilität, formulierte und im Leistungsvergleich ermittelte Zielvorgaben, flankierende Strategien auf nationaler und/oder regionaler Ebene usw. Die Analyse empfehlenswerter Verfahren soll einem Leitfaden für KMU und öffentliche Arbeitsverwaltungen (ÖAV) zugrunde gelegt werden, den die Kommission zum Thema intensivierte Arbeitskräftemobilität herausgeben will. Das Ziel besteht darin, die Rolle der ÖAV als Dienstleister für KMU zu stärken und so die Mobilität der Arbeitskräfte von KMU in der EU zu erleichtern.

e) Der Auftragnehmer liefert einen Überblick über andere innovative Maßnahmen für den Austausch vorbildlicher Verfahren in Verbindung mit arbeitgeber- und arbeitnehmerorientierten Leistungen, welche die internationale Arbeitskräftemobilität fördern wollen.

f) Der Auftragnehmer nimmt an (mindestens) drei Sitzungen mit Bediensteten der Europäischen Kommission teil, anlässlich derer die Projektfortschritte zu präsentieren und zu erörtern sind.

g) Der Auftragnehmer präsentiert die Ergebnisse der Studie auf einer Sitzung des ÖAV-Netzes des EWR, die voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte von 2007 in Portugal stattfinden wird.

Die Studie erstreckt sich auf sämtliche EU-Mitgliedstaaten, die EWR-Länder Island, Norwegen und Liechtenstein und die beiden Beitrittsländer Bulgarien und Rumänien, die am EIM-Programm teilnehmen, sowie die beiden Kandidatenländer Kroatien und Türkei. Falls bei einer Sichtung der Literatur in den USA und Kanada vorbildliche Verfahren mit herausragender Qualität und exemplarischer Wirkung ermittelt werden, kann auf diese Verfahren verwiesen werden.

### **Hinweise zur Durchführung der Aufgaben**

Zur anzuwendenden Methodik können die künftigen Auftragnehmer Vorschläge unterbreiten; sie sollte jedoch eine Sichtung der einschlägigen Literatur und eine Erhebung in einigen Unternehmen (einschließlich multinationaler Unternehmen) und möglicherweise anderen Einrichtungen mit Hilfe eines Fragebogens umfassen, woran sich Vor-Ort-Besuche bei einer ausgewählten Stichprobe von Unternehmen anschließen sollen. Der Fragebogen ist der Kommission zur vorherigen Genehmigung vorzulegen.

### **6. Erforderliche fachliche Qualifikationen**

Siehe Anhang IV des Vertragsentwurfs, Lebensläufe der Experten.

### **7. Zeitplan und Berichterstattung**

Siehe Artikel I.2 des Vertrags.

**Zusätzliche Anforderungen** (spezifische Fristen für einzelne Aufgaben):

Die Vertragslaufzeit beträgt insgesamt 12 Monate, gerechnet ab dem Tag der Vertragsunterzeichnung.

Ein Zwischenbericht mit einem Überblick über den Arbeitsfortschritt und die ersten Ergebnisse ist nach Einleitung des Studienprojekts innerhalb von sechs Monaten vorzulegen. Darin sind die bisher erzielten Fortschritte unter Berücksichtigung der Punkte a), b) c) und d) der oben stehenden Ziffer 4 zu erläutern.

Der Entwurf eines Abschlussberichts (max. 100 Seiten) in englischer Sprache ist zusammen mit einer Zusammenfassung in französischer und deutscher Sprache (max. 10 Seiten) innerhalb von zehn Monaten vorzulegen. Dieser Entwurf sollte unter Berücksichtigung der Punkte a) bis e) der oben stehenden Ziffer 4 umfassen: 1) Kurzdarstellungen empfehlenswerter Verfahren, die zu Verbreitungszwecken auf der Website veröffentlicht werden können, und 2) die Schlussfolgerungen der Studie, die klar abzufassen und knapp zu halten sind. Die Schlussfolgerungen sind Teil der ins Französische und Deutsche zu übersetzenden Zusammenfassung. Der Abschlussbericht wird am Ende der Vertragslaufzeit vorgelegt.

### **8. Zahlungen und Mustervertrag**

Bei der Erstellung des Angebots hat der Bieter die Bestimmungen des Mustervertrags zu berücksichtigen, der auch die „Verdingungsordnung – Allgemeine Bestimmungen für die Vergabe von Dienstleistungen“ umfasst.

**Artikel I.4.** des Vertrags:

Zahlungen aufgrund des Vertrags erfolgen nach Maßgabe von Artikel II.4. Die Zahlungen erfolgen nur, wenn der Auftragnehmer zum Zeitpunkt der Vorlage der Rechnung sämtliche vertraglichen Verpflichtungen erfüllt hat. Zahlungsaufforderungen können nicht vorgelegt werden, wenn die Zahlungen für vorangegangene Zeiträume wegen eines Fehlers oder einer Unterlassung seitens des Auftragnehmers nicht geleistet wurden.

#### I.4.1. Vorauszahlung

Entfällt.

#### I.4.2. Zwischenzahlungen

Anträge des Auftragnehmers auf Zwischenzahlung sind zulässig, wenn ihnen Folgendes beiliegt:

- ein gemäß den Anweisungen in Anhang I des Vertrags erstellter Zwischenbericht über die technische Durchführung,
- die entsprechenden Rechnungen. Dies gilt vorbehaltlich der Genehmigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht eine Frist von 45 Tagen zu, um den Bericht zu genehmigen oder abzulehnen; dem Auftragnehmer steht eine Frist von 30 Tagen zu, um zusätzliche Informationen oder einen neuen Bericht einzureichen.

Die Zwischenzahlung in Höhe der einschlägigen Rechnungen und von bis zu 50 % des Gesamtbetrags gemäß Artikel I.3.1 erfolgt, nachdem die Kommission den Bericht genehmigt hat, binnen 30 Tagen.

#### I.4.3. Zahlung des Restbetrags

Der Antrag des Auftragnehmers auf Zahlung des Restbetrags ist zulässig, wenn ihm Folgendes beiliegt:

- der gemäß den Anweisungen in Anhang I des Vertrags erstellte Abschlussbericht über die technische Durchführung,
- die entsprechenden Rechnungen. Dies gilt vorbehaltlich der Genehmigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht eine Frist von 45 Tagen zu, um den Bericht zu genehmigen oder abzulehnen; dem Auftragnehmer steht eine Frist von 30 Tagen zu, um zusätzliche Informationen oder einen neuen Bericht einzureichen.

Die Zahlung des Restbetrags gemäß Artikel 1.3.1 des Vertrags erfolgt, nachdem die Kommission den Bericht genehmigt hat, binnen 30 Tagen.

#### I.4.1. Erfüllungsgarantie

Entfällt.

## 9. Preis

Der Angebotspreis darf höchstens 250 000 (zweihundertfünfzigtausend) Euro betragen.

Der Preis ist in Euro (€) – ohne Mehrwertsteuer – anzugeben (maßgebend sind die im Amtsblatt der Europäischen Union, Reihe C, am Tag der Bekanntmachung der Ausschreibung veröffentlichten Umrechnungskurse). Für die Preisaufstellung ist das Modell in Anhang III des beigefügten Mustervertrags zu verwenden.

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

Andere Ausgaben als Honorare und direkte Kosten, beispielsweise veranschlagte Reise- und Aufenthaltskosten, sind getrennt anzugeben und werden von der Kommission nach Vorlage der entsprechenden **Originalbelege** – quittierte Rechnungen, Reisedokumente einschließlich Fahrkarten, Bordkarten usw. – erstattet.

#### Teil A: Honorare und direkte Kosten

Honorare, ausgedrückt in Personentagen multipliziert mit dem Einheitspreis pro Arbeitstag und Experten. Der Einheitspreis muss die Honorare und Verwaltungsaufwendungen der Experten abdecken, nicht jedoch die unten genannten erstattungsfähigen Ausgaben; sonstige direkte Kosten (bitte genaue Angaben machen).

#### Teil B: Erstattungsfähige Ausgaben

Siehe Anhang III.2.2. des Vertrags.

Reisekosten (ausgenommen Kosten für innerörtliche Beförderung);  
Aufenthaltskosten des Auftragnehmers und seiner Mitarbeiter (abgegolten werden die Kosten von Experten, die sich im Rahmen einer Dienstreise kurzfristig außerhalb ihres üblichen Arbeitsortes aufhalten);  
Kosten für die Beförderung von Material oder unbegleitetem Reisegepäck, die unmittelbar im Zusammenhang mit der Ausführung der Aufgaben nach Artikel I.1 dieses Vertrags anfallen;  
Rückstellungen.

Gesamtpreis = Teil A + Teil B = höchstens 250 000 Euro

## **10. Zusammensetzung von Partnerschaften oder Zusammenschlüssen**

Ist eine Partnerschaft oder ein Zusammenschluss geplant, so sind Angaben zu der jeweiligen Zusammensetzung zu machen. Dabei gelten die unter Ziffer 12 aufgeführten Kriterien für jedes einzelne Mitglied. Eines der Mitglieder des Zusammenschlusses bzw. der Partnerschaft ist als Hauptauftragnehmer zu benennen, der die Gesamtverantwortung gegenüber der Kommission sowohl für das Angebot als auch – bei Zuschlag – für den Vertrag übernimmt.

## **11. Ausschlussgründe und Nachweise**

Es gelten folgende Bestimmungen:  
Artikel 93 der Haushaltsordnung

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

- a) die sich im Konkursverfahren, in Liquidation oder einem gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichsverfahren befinden, ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt haben oder gegen die ein diesbezügliches Verfahren läuft oder die sich aufgrund eines in den nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorgesehenen ähnlichen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befinden;
- b) die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden sind, welche ihre berufliche Zuverlässigkeit infrage stellen;
- c) die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine schwere Verfehlung begangen haben, welche vom Auftraggeber nachweislich festgestellt wurde;
- d) die ihrer Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern oder sonstigen Abgaben nach den Rechtsvorschriften des Landes ihrer Niederlassung, des Landes des öffentlichen Auftraggebers oder des Landes der Auftragserfüllung nicht nachgekommen sind;
- e) die rechtskräftig wegen Betrug, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaften gerichteten Handlung verurteilt worden sind;
- f) bei denen im Zusammenhang mit einem anderen Auftrag oder einer Finanzhilfe aus dem Gemeinschaftshaushalt eine schwere Vertragsverletzung wegen Nichterfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen festgestellt wurde.

Bewerber oder Bieter müssen bestätigen, dass die in Absatz 1 genannten Ausschlussgründe nicht auf sie zutreffen.

Artikel 134 der Durchführungsbestimmungen – Nachweise

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.

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 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.

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.

#### Artikel 94 der Haushaltsordnung

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.

Nähere Angaben zu den von der Europäischen Kommission akzeptierten Nachweisen, die von den Antragstellern, Bietern oder Bewerbern vorzulegen sind, sind Anhang I zu entnehmen (dieser Anhang kann als Checkliste verwendet werden).

Angebote, denen die in Anhang I vorgesehenen Unterlagen nicht beigefügt sind, werden vom Verfahren ausgeschlossen.

Eine schriftliche Eigenerklärung des Bieters, in der er bestätigt, dass keiner der in Artikel 93 Absatz 1 Buchstaben a), b), d) und e) genannten Ausschlussgründe (siehe oben) auf ihn zutrifft, wird von der GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit nicht akzeptiert.

## 12. Auswahlkriterien

a) Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit:

Damit die Kommission die für die Ausführung der Arbeiten erforderliche wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit des Bieters beurteilen kann, sind folgende Unterlagen einzureichen:

1. Nachweis, dass der Bieter im letzten Geschäftsjahr einen Umsatz erzielt hat, der mindestens doppelt so hoch ist wie der im Angebot genannte Preis (also 500 000 Euro); bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied diese Unterlagen vorlegen;

2. Bilanzen der letzten drei Geschäftsjahre, falls deren Veröffentlichung nach dem Gesellschaftsrecht des Mitgliedstaats, in dem der Dienstleister ansässig ist, vorgeschrieben ist; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied diese Unterlagen vorlegen;

3. Erklärung über den Gesamtumsatz des Dienstleisters und seinen Umsatz für dem Vertragsgegenstand entsprechende Dienstleistungen in den letzten drei Geschäftsjahren; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied diese Erklärung vorlegen;

4. Bankerklärung über die finanzielle Leistungsfähigkeit des Bieters; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied diese Erklärung vorlegen.

Eine schriftliche Eigenerklärung des Bieters zu seiner wirtschaftlichen und finanziellen Leistungsfähigkeit wird von der GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit nicht akzeptiert.
---

b) Fachliche und technische Leistungsfähigkeit:

Ausbildung und fachliche Befähigung des Dienstleisters werden anhand folgender Unterlagen und Kriterien beurteilt:

- Detaillierte Lebensläufe der für die Erbringung der Leistungen zuständigen Teammitglieder;

- Aufstellung der wichtigsten Leistungen oder Studien, die in den letzten drei Jahren im betreffenden Politikbereich erbracht bzw. durchgeführt wurden;

- solide Erfahrung mit Analysen im betreffenden Bereich, einschließlich der theoretischen und empirischen Aspekte (zu belegen durch die Lebensläufe und zugehörige Dokumentation der vorgeschlagenen Experten);

- fundierte Erfahrung in dem spezifischen Bereich, in dem die Studie angesiedelt ist (zu belegen durch die Lebensläufe der vorgeschlagenen Experten und sonstige einschlägige Unterlagen);

- für die effiziente Durchführung der Aufgaben ausreichende Sprachkenntnisse. Der Bieter bzw. die Bietergemeinschaft sollte mindestens in den drei Arbeitssprachen der Kommission (Englisch, Deutsch, Französisch) über fundierte Sprachkenntnisse verfügen; zudem sind – sofern der Auftragnehmer dies für erforderlich erachtet – Dolmetsch- und Übersetzungsarbeiten einzuplanen;

- Liste der Koordinatoren und Experten, die zur Durchführung der Studie herangezogen werden sollen, einschließlich ihrer Lebensläufe sowie Angaben zu ihrer Qualifikation und ihrer Fachkompetenz;

- Erklärung des Koordinators, in der er bescheinigt, dass das Team über die zur Durchführung der Studie erforderlichen Qualifikationen, einschließlich Fachkompetenz und Sprachkenntnisse, verfügt;

bei Angeboten von Bietergemeinschaften: Angabe des Koordinators der Arbeiten, der auch für die Vertragsunterzeichnung verantwortlich ist, und schriftliche Bestätigung sämtlicher Mitglieder der Bietergemeinschaft, dass sie bereit und willens sind, an den Arbeiten mitzuwirken, sowie Beschreibung ihrer jeweiligen Aufgaben.

### 13. Zuschlagskriterien

Den Zuschlag erhält der Bieter, der das bei Anlegen folgender Kriterien wirtschaftlich günstigste Angebot einreicht:

a) Qualität des Vorschlags	insgesamt 30 %
- Erfassen des Wesens der Studie, des Kontexts und der angestrebten Ergebnisse	15 %
- Bezugsrahmen, abgedeckte Bereiche	15 %
b) Vorgeschlagener methodischer Ansatz	insgesamt 35%
- Methoden zur Verarbeitung und Auswertung der quantitativen und qualitativen Informationen	10 %
- Aktivitäten zur Ergänzung der verfügbaren Informationsquellen (Erhebungen, Umfragen, Interviews usw.)	10 %
- Methoden zur Gewährleistung des Feedbacks in Bezug auf Ergebnisse und Empfehlungen der Studie	10 %
- Beiträge zur Tagung der Leiter der ÖAV, auf der die Ergebnisse der Studie erörtert werden sollen	5 %
c) Klarheit und Kohärenz des Arbeitsplans	insgesamt 35 %
- Organisation der Arbeiten, Fachkompetenz der Mitarbeiter	20 %
- Übersichtlichkeit des Arbeitsplans	15 %

Der Auftrag kann nicht an einen Bieter gehen, dessen Angebot bei Anlegen der Zuschlagskriterien ein Ergebnis unter 70 % erreicht. Die erreichte Gesamtpunktzahl wird durch den Preis dividiert. Das Angebot mit dem höchsten Ergebnis wird ausgewählt.

## 14. Inhalt und Einreichung des Angebots

### Inhalt des Angebots

Das Angebot muss folgende Angaben und Unterlagen enthalten:  
sämtliche Informationen und Unterlagen, die die Kommission benötigt, um das Angebot auf der Grundlage der Auswahl- und Zuschlagskriterien (siehe Ziffern 12 und 13) zu bewerten;  
das ordnungsgemäß ausgefüllte und von der Bank unterzeichnete Formular „Finanzangaben“;  
das ordnungsgemäß ausgefüllte Formular „Rechtsträger“;  
das Preisangebot;  
detaillierte Lebensläufe der vorgeschlagenen Experten;  
Name und Funktion des gesetzlichen Vertreters des Bieters (also der Person, die bevollmächtigt ist, im Namen des Bieters Dritten gegenüber rechtsverbindlich zu handeln);  
Nachweis, dass der Bieter berechtigt ist, an der Ausschreibung teilzunehmen: der Bieter hat anzugeben, in welchem Staat sich sein eingetragener Sitz oder seine Niederlassung befindet; es ist ein entsprechender Nachweis gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften beizubringen.

### Einreichung des Angebots

Das Angebot ist in dreifacher Ausfertigung (ein Original und zwei Kopien) einzureichen.  
Es muss alle von der Kommission geforderten Informationen (siehe Ziffern 9, 10, 11 und 12) enthalten.  
Es muss klar abgefasst und möglichst knapp gehalten sein.  
Es muss vom gesetzlichen Vertreter des Bieters unterzeichnet sein. **Nicht unterzeichnete Angebote werden nicht berücksichtigt.**  
Das Angebot ist gemäß den Bestimmungen der Aufforderung zur Angebotsabgabe und innerhalb der dort genannten Frist einzureichen.