

SPEZIFIKATIONEN

Ausschreibung DG EAC/35/2006

Berufe in der Erwachsenenbildung in Europa

Auftraggeber: Europäische Kommission

1. HINTERGRUND

Im Jahr 2000 legte der Europäische Rat auf seiner Tagung in Lissabon das Ziel fest, die EU *zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen*. Die allgemeine Bildung und die berufliche Aus- und Weiterbildung sind wichtige Faktoren für die Erreichung dieses Ziels. Allgemeine und berufliche Bildung spielen eine zentrale Rolle für das Potenzial jedes Landes, herausragende Leistungen und Innovationen hervorzubringen und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Entsprechend kommt ihnen eine Schlüsselfunktion in der 2005 überarbeiteten Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung zu. Der Europäische Rat forderte auf seiner Tagung in Barcelona im Jahr 2002, die europäischen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung *bis 2010 zu einer weltweiten Qualitätsreferenz zu machen*. Hierzu wurde ein gemeinsames Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ festgelegt, das unter anderem vorsieht, in den Mitgliedstaaten kohärente und umfassende Strategien für lebenslanges Lernen zu entwickeln.

Die Qualität der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung ist in hohem Maße abhängig von der Qualität der Lehrkräfte, weshalb auch die Qualität und die Relevanz ihrer Erstausbildung und berufsbegleitenden Weiterbildung, ihre Motivation und die Attraktivität des Berufs im Allgemeinen eine wichtige Rolle spielt.

In den vergangenen Jahren hat sich die Arbeit auf europäischer Ebene vor allem auf Lehrkräfte in der allgemeinen Bildung und beruflichen Erstausbildung konzentriert. Vor allem Auszubildern/Weiterzubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt, insbesondere seitdem das Kommuniqué von Maastricht das Bedürfnis betont hat, ihren Beruf attraktiver zu machen.

Die Rolle und das Gewicht von **Personen, die in der nichtberuflichen Erwachsenenbildung (Lehrkräfte und anderer Personen) tätig sind**, ist weitaus weniger bekannt. Die berufliche Entwicklung von Lehrkräften und Auszubildenden/Weiterzubildenden und im Allgemeinen von in der Erwachsenenbildung tätigen Personen ist ein Schlüsselfaktor, um die Qualität der bereitgestellten Leistungen in der Erwachsenenbildung zu gewährleisten. Aktuelle Entwicklungen, wie die enormen Veränderungen bei den Lern- und Unterrichtsmethoden, neue Lernangebote und Lernumgebungen, die Forderung nach der Kombination von formalem, nichtformalem und informellem Lernen, nach der Entwicklung von Anleitungen und Orientierungshilfen für erwachsene Lerner, der Förderung von Lernangeboten usw. setzen eine erhebliche Veränderung und Erweiterung der Rollen und Aktivitäten der in der Erwachsenenbildung tätigen Personen voraus. In der Erwachsenenbildung tätige Personen müssen akzeptieren lernen, dass sich ihre Rolle verändert und dass neue Kompetenzen gefragt sind.

Die Aktualisierung der Fähigkeiten und Kompetenzen von in der Erwachsenenbildung tätigen Personen ist für die Verbesserung der Bedingungen, unter denen Erwachsene erfolgreich lernen, von höchster Bedeutung. In der Mitteilung der Kommission, "Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung: Ein elementarer Beitrag zum Wohlstand und zum sozialen Zusammenhalt in Europa" (Entwurf des gemeinsamen

Berichts des Rates und der Kommission 2006 über die Umsetzung des Arbeitsprogramms “Allgemeine und berufliche Bildung 2010”), die im November 2005¹, veröffentlicht wurde, wird bedauerlicherweise festgestellt, dass “die berufliche Entwicklung von Lehrkräften in der Berufsbildung sowie von Ausbildern (...) in den meisten Ländern weiter eine ungelöste Fragestellung” ist. Dies kann leicht auf alle Bereiche der Erwachsenenbildung einschließlich der allgemeinen Erwachsenenbildung ausgedehnt werden. Im Allgemeinen haben sich Regierungen nur in geringfügig mit der Definition von Inhalten und Prozessen für die Erstausbildung und die berufliche Weiterbildung von in der Erwachsenenbildung tätigen Personen beschäftigt.

Wenn lebenslanges Lernen in Europa zur Selbstverständlichkeit werden soll, muss diese Zielgruppe sinnvoll unterstützt werden. Um festzustellen, welche Unterstützungsmaßnahmen auf lokaler, regionaler, nationaler, sektoraler und/oder europäischer Ebene sinnvoll sind, müssen eingehendere Erkenntnisse über diese recht vielfältige Zielgruppe gewonnen werden.

¹ KOM(2005) 549 endg./2.

2. ZIELE UND ANGESTREBTE ERGEBNISSE

2.1 Gesamtziel

Das Gesamtziel, zu dem dieser Vertrag beitragen soll, ist die Stärkung der Qualität der Erwachsenenbildung in Europa, insbesondere durch die Verbesserung der beruflichen Entwicklung der in der Erwachsenenbildung tätigen Personen und die Steigerung der Attraktivität ihres Berufes in Europa.

Die Studie ergänzt die Ausschreibung EAC/09/06 “Ausbilder/Weiterbildner in der beruflichen Aus- und Weiterbildung – Schlüsselakteure, um lebenslanges Lernen in Europa zu verwirklichen”². Damit wird von ihr erwartet, dass sie sich auf die **“Lehrkräfte” und die Personen konzentriert, die in dem nicht auf die Berufsbildung ausgerichteten Bereich der Erwachsenenbildung tätig** sind, während sie die zwangsläufig zahlreichen Überlappungen hervorhebt, die zwischen dieser breiten Kategorie und den Ausbildern/Weiterbildnern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung bestehen. Die Auftragnehmer dieser Studie werden aufgefordert, die unter der Ausschreibung EAC/09/06 erarbeiteten Forschungsergebnisse zu berücksichtigen, um ein kohärentes und sich gegenseitig ergänzendes Bild der Situation der in der Erwachsenenbildung in Europa beschäftigten Personen zu liefern. Die Forschungsergebnisse werden von der Kommission bereitgestellt. Die Zusammenarbeit wird von der Kommission gefördert und kann gemeinsame Sitzungen der Lenkungsausschüsse beider Studien und den informellen Austausch von Daten umfassen.

2.2 Spezifisches Ziel

Bei der Untersuchung der beruflichen Entwicklung von in der Erwachsenenbildung tätigen Personen, ist folgenden Entwicklungen Rechnung zu tragen:

- Erwachsene lernen in Lernzusammenhängen, die sich von den traditionellen Kontexten unterscheiden, wobei auch die Art und Weise, wie Erwachsene lernen, anders ist. Methoden und Didaktik sind stärker bedarfsorientiert und sollten in einer gleichberechtigten und ausgeglichenen Beziehung angewendet werden, in der die Lerner für die zu erreichenden Ergebnisse selbst verantwortlich sind. Außerdem fordern immer mehr Erwachsene gut durchdachte, flexible und offene Programme. “Lehrkräfte” müssen akzeptieren lernen, dass sich ihre Rolle verändert (sie sind mehr Tutoren, Mentoren und Leiter als “Lehrer”) und dass sie unterschiedliche Fähigkeiten miteinander kombinieren müssen.
- Neben “Lehrkräften” umfasst der Begriff der in der Erwachsenenbildung tätigen Person immer stärker eine Vielzahl verschiedener Akteure, mit unterschiedlichen Aufgaben, Beschäftigungsstatus und Bildungshintergrund: Bildungsmanager, Kursplaner, Berater und Verwaltungspersonal usw. Ihre Tätigkeiten tragen weitgehend zur Durchführung der Erwachsenenbildung bei.

² http://europa.eu.int/comm/education/programmes/calls/callg_en.html

- Im Gegensatz zu anderen Bildungssektoren hat nur eine Minderheit der in der Erwachsenenbildung beschäftigten Personen ein Vollzeitverhältnis und arbeitet ausschließlich in der Erwachsenenbildung. Viele sind freie Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung und häufig mit unsicheren Arbeitsverhältnissen konfrontiert. Für andere ist die Erwachsenenbildung lediglich ein Teil ihrer Aktivitäten innerhalb einer festgelegten Tätigkeit oder eine Nebentätigkeit neben ihrer regulären Beschäftigung. Insbesondere im Bereich des nichtformalen Lernens arbeiten die Mitarbeiter oft auf freiwilliger Basis.
- Berufsqualifikationen und Beschäftigungsprofile für Beschäftigte in der Erwachsenenbildung scheinen in den meisten Mitgliedstaaten nur sehr schwach entwickelt zu sein. Es gibt viele Wege, in der Erwachsenenbildung tätig zu werden. Der Beruf ist innerhalb formeller Karrierestrukturen unterbewertet und daher auch nicht besonders attraktiv.

Vor diesem Hintergrund soll die Studie der Kommission einen tieferen Einblick in den Status der Professionalisierung und der beruflichen Entwicklung der verschiedenen Gruppen von in der Erwachsenenbildung tätigen Personen in Europa geben. Sie wird einen Überblick über aktuelle Trends und Entwicklungen in den Berufsfeldern der Erwachsenenbildung, nicht zuletzt durch die Analyse der Politiken, Praktiken und auf die Erwachsenenbildung anzuwendenden Vorschriften, liefern.

Die Studie wird die zentralen Fragestellungen und Probleme ermitteln sowie die Bereiche, in denen Maßnahmen dringend notwendig sind, um Berufe in der Erwachsenenbildung attraktiver zu machen. Dies soll durch Folgendes geleistet werden:

- Förderung/Verbesserung der beruflichen Entwicklung von in der Erwachsenenbildung tätigen Personen im Hinblick auf ihre Erst- und Weiterbildung;
- Förderung von Wegen, um in der Erwachsenenbildung tätige Personen zu qualifizieren;
- Gewährleistung der angemessenen Bewertung beruflicher Qualifikationen und der Entwicklung von Beschäftigungsprofilen.

Unterschiede bei den Trends in den verschiedenen europäischen Ländern sollten ggf. hervorgehoben und analysiert werden. Außerdem sollte die Studie ggf. Beispiele für bewährte Verfahren ermitteln, Empfehlungen aussprechen und mögliche Vorgehensweisen für Initiativen auf lokaler, regionaler, nationaler, sektoraler und/oder europäischer Ebene skizzieren.

Die Studie wird schließlich sichtbar machen, inwiefern die europäische Zusammenarbeit zur Verbesserung der Professionalisierung von in der Erwachsenenbildung tätigen Personen beigetragen hat / weiterhin beitragen wird.

2.3 Vom Auftragnehmer zu erzielende Ergebnisse

- Qualitativ hochwertige Studie, die einen tieferen Einblick in die Fragestellungen und Herausforderungen ermöglichen wird, vor denen die “Lehrkräfte” und andere Berufe in der Erwachsenenbildung stehen. Die Studie wird die wichtigsten auf diese Zielgruppen bezogenen Herausforderungen ermitteln. Sie soll Beispiele für bewährte Praktiken und wirksame Politiken in Bezug auf die unter Abschnitt „3.1. Projektbeschreibung” aufgeführten Fragen ermitteln und schließlich mehrere Empfehlungen für politische Entscheidungsträger aussprechen und mögliche Vorgehensweisen auf lokaler, regionaler, nationaler, sektoraler und/oder europäischer Ebene skizzieren.
- Entwurf und Druck des Studienberichts und einer Zusammenfassung.

3. UMFANG DER ARBEITEN

3.1 Allgemeines

3.1.1. Projektbeschreibung

Die Studie wird folgende Aspekte analysieren:

1. Wie sehen die Einstellungsverfahren für in der Erwachsenenbildung tätigen Personen aus? Welche Kompetenzen/Fähigkeiten werden erwartet? Sind bestimmte Qualifikationen erforderlich? Gibt es nationale/regionale Standards? Im Fall von “Lehrkräften” für Erwachsene, ist eine fachspezifische Kompetenz ausreichend, oder sind auch pädagogische Qualifikationen erforderlich?
2. Sind die in der Erwachsenenbildung tätigen Personen in Voll- oder Teilzeit bei der jeweiligen Einrichtung beschäftigt? Wie viel Zeit wenden sie anteilig für Berufsbildungsaktivitäten auf? Wie hoch ist der Anteil von Personen, die auf freiwilliger Basis arbeiten?
3. Berufliche Entwicklung: Welche Wege werden am häufigsten beschritten, um in der Erwachsenenbildung zu tätig zu werden? Welches sind die ersten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für in der Erwachsenenbildung tätige Personen? Welche Karrieremöglichkeiten haben sie? Befassen sich in der Erwachsenenbildung tätige Personen mit lebenslangem Lernen? Erfolgt dies auf freiwilliger/persönlicher Basis, oder gibt es bestimmte Rahmenvorgaben/Verpflichtungen? Werden diese Aktivitäten von den Schulungseinrichtungen bewertet/anerkannt? Unterstützen diese aktiv das lebenslange Lernen ihrer Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung? Was wird für die Entwicklung der Mitarbeiterkompetenzen gemacht?
4. Wie messen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen die Qualität des Berufsbildungsangebots? Werden in der Erwachsenenbildung tätige Personen regelmäßig beurteilt? Wie? Werden die Lernenden befragt? Wird das Lernergebnis bewertet?

5. Attraktivität des Berufs: Muss die Attraktivität des Berufs in der Erwachsenenbildung gesteigert werden? Welche Verfahren gibt es zur Verbesserung der Attraktivität?

Die Studie soll auf Vorschläge/Empfehlungen für die dringendsten Maßnahmen ergeben, die auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene durchgeführt werden müssen, um die berufliche Entwicklung der in der Erwachsenenbildung tätigen Personen in Europa zu verbessern.

Der Auftragnehmer wird für die Durchführung seiner Analyse die Daten und Hauptergebnisse der Studie EAC/21/06 über Erwachsenenbildungseinrichtungen ausschöpfen³.

3.1.2. Abzudeckender geografischer Bereich

Die Studie wird die 25 EU-Mitgliedstaaten, die EFTA-Staaten, die Mitglieder des Europäischen Wirtschaftsraums sind (Norwegen, Island, Liechtenstein), die beiden beitretenden Staaten (Bulgarien und Rumänien) sowie die beiden beitragswilligen Länder (Türkei und Kroatien) abdecken.

3.2 Spezifische Aktivitäten

Aufgaben des Auftragnehmers:

- Teilnahme an vier eintägigen Sitzungen in Brüssel: eine Auftaktsitzung zu Beginn der Studie, um die Methodik sowie die vorgesehenen Verfahren und Datenquellen genau festzulegen, eine Sitzung zur Erörterung des Anfangsberichts, eine Sitzung zur Erörterung des vorläufigen Zwischenberichts und eine Sitzung zur Erörterung des vorläufigen Abschlussberichts.
- Ermittlung, Sammlung, Überprüfung und Analyse vorhandener Beschreibungen, Analysen und statistischer Daten auf europäischer, internationaler, nationaler, regionaler oder lokaler Ebene.
- Erhebung ergänzender Daten und Zusammentragen von Informationen aus erster Hand über die jüngsten Entwicklungen auf nationaler Ebene. Da das vorgesehene Budget der Studie nicht die Erhebung von Primärdaten in allen Ländern zulässt, werden die Bieter gebeten, repräsentative Ländergruppen vorzuschlagen.
- Ermittlung mehrerer Hauptsachverständiger, die für zusätzliche Informationen hinzugezogen werden, und mit denen die Hauptergebnisse des Forschungsfortschritts erörtert und überprüft werden sollen.
- Forschungsarbeit zur Gewinnung neuer Erkenntnisse und zur Ermittlung beispielhafter Verfahren, die in der Studie berücksichtigt werden sollen.

³ Die von NIACE (National Institute of Adult Continuing Education) im Auftrag der GD EAC ausgeführte Studie ist noch nicht abgeschlossen. Der Abschlussbericht wird voraussichtlich Ende September 2006 zur Verfügung stehen.

- Auswertung der zur Beantwortung der Fragen in Abschnitt 3.1 erhobenen Daten, Aufstellung von Schlussfolgerungen und konkreten Empfehlungen.

Über die Notwendigkeit von Studienbesuchen, Interviews, Befragungen, Fallstudien usw. muss der Auftraggeber in Anbetracht der vorhandenen Ressourcen, des verfügbaren Fachwissens und der Qualität der Daten entscheiden, die aus vorhandenen Quellen und Kontakten bzw. im Rahmen bestehender Netze, Gremien usw. zusammengetragen wurden. Durch diese Besuche entstandene Kosten sind im Haushalt dieses Vertrags vorzusehen.

3.3 Projektmanagement

3.3.1 Zuständige Stelle

Die Generaldirektion für Bildung und Kultur - Referat A3 "Berufs- und Erwachsenenbildung" wird für das Vertragsmanagement zuständig sein.

3.3.2 Managementstruktur

Die Kommission wird den Vertrag verwalten und alle Berichte zur Studie formell genehmigen (oder abweisen). Die Durchführung der Studie wird von einer Lenkungsgruppe begleitet, die sich aus Bediensteten der Kommission sowie von der Kommission ausgewählten Experten zusammensetzt. Die Gruppe verfolgt die Arbeiten im Rahmen der Studie, gibt Orientierungshilfe bei der Durchführung und nimmt zu den Ergebnissen Stellung. Außerdem wird sie an den unter Punkt 4.4 erwähnten Sitzungen teilnehmen. Die durch die Lenkungsgruppe anfallenden Kosten müssen nicht im Angebot berücksichtigt werden.

3.3.3 Vom öffentlichen Auftraggeber und/oder anderen Parteien bereitzustellende Einrichtungen

Der öffentliche Auftraggeber wird keine Einrichtungen bereitstellen.

4. LOGISTIK UND ZEITPLAN

4.1 Ort

Der überwiegende Teil der Projektarbeit wird aus Schreibtischarbeit bestehen und in den Räumlichkeiten des Auftragnehmers bzw. in den Räumlichkeiten der Mitglieder des Zusammenschlusses ausgeführt. Der Auftragnehmer wird entscheiden ob kurze Studienbesuche zur Informationssammlung, zum Testen von Theorien und Ergebnissen erforderlich sind.

4.2 Beginn und Durchführungszeitraum

Das Datum des indikativ geplanten Beginns liegt zwischen dem 01.09.2006 und dem 30.9.2006. Der Ausführungszeitraum beträgt 12 Monate. Der tatsächliche Arbeitsbeginn erfolgt nach der Unterzeichnung des Vertrags durch beide Parteien.

4.3 Zeitplan

Arbeitsschritt	Zeitraumen (nach Beginn der Laufzeit)
Auftaktsitzung	7 Tage
Vorlage des Anfangsberichts	Ende des 1. Monats
2. Sitzung (Vorlage und Erörterung des Anfangsberichts)	+7 Tage
Vorlage des Zwischenberichts (vorläufige Fassung)	Ende des 5. Monats
3. Sitzung – Vorlage und Erörterung des Zwischenberichts (Entwurf)	+15 Tage
Vorlage des Abschlussberichts (vorläufige Fassung)	Ende des 10. Monats
4. Sitzung – Vorlage und Erörterung des Abschlussberichts (Entwurf)	+15 Tage
Vorlage des Abschlussberichts (endgültige Fassung)	Ende des 11. Monats
Ende	Ende des 12. Monats

Der Zeitplan für die Berichterstattung wird unter Punkt 6 dargelegt.

Bei der Auftaktsitzung werden die Kommission und der Auftragnehmer in enger Zusammenarbeit einen Zeitplan für die Durchführung der unter Abschnitt 3.2. aufgeführten Aktivitäten erstellen.

4.4 Sitzungen

Der Auftragnehmer hat während der Durchführung der Studie an vier Sitzungen mit den Dienststellen der Kommission in Brüssel teilzunehmen: Auftaktsitzung zu Beginn der Studie, Sitzung zur Vorlage des Anfangsberichts, Sitzung zur Vorlage des Zwischenberichts, Sitzung zur Erörterung des vorläufigen Abschlussberichts.

4.5 Budget

Für diese Studie stehen höchstens 200 000 EUR zur Verfügung.

5. ANFORDERUNGEN

5.1 Personal

5.1.1. Allgemeine Anforderungen

Nach Einschätzung des Auftraggebers sind etwa 200 Personentage erforderlich, um die Aufgaben in zufrieden stellender Weise auszuführen. Der Auftragnehmer stellt ein geeignetes Team für die Koordination und die Umsetzung der Studie zusammen. Der Projektleiter muss sicherstellen, dass die Studie pünktlich geliefert wird, so dass sie für den beabsichtigten Zweck genutzt werden kann. Weiterhin muss er sicherstellen, dass die in Abschnitt 4.3. genannten Fristen eingehalten werden. Der Bieter kann jede beliebige Ressourcenverteilung vorschlagen, mit der sich seiner Meinung nach die gewünschten Ergebnisse am besten erzielen lassen

5.1.2. Hauptsachverständige

Alle Sachverständigen, die bei der Ausführung des Auftrags eine entscheidende Rolle spielen, werden als Hauptsachverständige bezeichnet. Die Hauptsachverständigen für diesen Auftrag müssen den unten angegebenen Profilen entsprechen. Dabei beziehen sich alle diese Profile nicht unbedingt auf Einzelpersonen. So kann ein Sachverständiger beispielsweise über ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen verfügen, um im Rahmen des Projekts mehrere Funktionen wahrzunehmen. Gleichmaßen kann eine Funktion auch auf zwei oder mehr Sachverständige aufgeteilt werden, wenn der Bieter der Auffassung ist, dass dies die wirksamste Lösung zur Erreichung der angestrebten Ziele ist. Das vom Bieter vorgeschlagene Team sollte über alle folgenden Kenntnisse und Erfahrungen verfügen:

Hauptsachverständiger 1: Projektleiter

Qualifikationen und Fähigkeiten

Der Projektleiter sollte über die Fähigkeit verfügen, ein passendes Team zusammenzustellen und für die Ausführung der Aufgaben zu koordinieren, die Arbeit des Teams zu leiten und zu organisieren. Hierfür werden Führungsstärke, Weitblick und Organisationstalent benötigt. Außerdem muss der Projektleiter über umfassende Kenntnisse der in der Erwachsenenbildung in Europa verfolgten Politiken und Praktiken verfügen.

Berufserfahrung

Erfahrung auf dem Gebiet europäischer Politiken und Strategien und sowie Forschungs- Oder praktische Erfahrung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, insbesondere Erwachsenenbildung. Solide Erfahrung in der Erwachsenenbildung auf der Grundlage einer maßgeblichen mehrjährigen Berufserfahrung in diesem Bereich sowie die Fähigkeit zur Strukturierung und Erstellung vergleichender Studien. Erfahrung in laufenden Projekten sowie die Arbeit in einem internationalen Kontext wären ein deutlicher Vorteil.

Hauptsachverständiger 2: Fachleute

Qualifikationen und Fähigkeiten

Die Sachverständigen müssen über einen solides Hintergrundwissen und Forschungs- oder praktische Erfahrung in Praktiken und Methoden der Erwachsenenbildung sowie der Berufs- und Weiterbildung in Europa verfügen. Das Sachverständigenteam muss aus sprachlicher Sicht so zusammengesetzt sein, dass alle verschiedenen geografischen Bereiche abgedeckt und Daten und Material aus den 32, in Abschnitt 3.1.2 aufgeführten Ländern verarbeitet werden können. Weiterhin ist eine gute Kenntnis der Politiken der Europäischen Union im Bereich der allgemeinen Bildung und Berufsbildung erforderlich.

Berufserfahrung

Ein vorzugsweise mehrjähriger Arbeitshintergrund im Bereich der Erwachsenenbildung, ist erforderlich.

5.2 Vom Auftragnehmer bereitzustellende Infrastruktur

Der Auftragnehmer trägt dafür Sorge, dass die Sachverständigen ausreichend unterstützt und ausgestattet werden, dies betrifft vor allem Verwaltungs-, Sekretariats-, Übersetzungs- und Dolmetschdienste, damit die Sachverständigen sich auf ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren können.

Wenn der Auftragnehmer außer seinen Mitarbeitern und der üblichen Büroausstattung weitere Hilfsmittel benötigen sollte, ist dies in dem Angebot anzugeben.

6. BERICHTE

6.1 Art der Berichterstattung

Die Berichte sind auf Englisch abzufassen. Jeder Bericht ist in elektronischer Form und auf Papier in vierfacher Ausführung vorzulegen. Die Kommission wird innerhalb von je fünfzehn Tagen zum Anfangsbericht und zum Zwischenbericht und innerhalb von 20 Tagen zum Abschlussbericht Stellung nehmen. Legt die Kommission in dieser Frist keine Anmerkungen vor, gilt der Bericht als angenommen.

6.2 Anfangsbericht

Im Anfangsbericht werden die Methodik sowie die vorgesehenen Verfahren und Datenquellen beschrieben. Mindestlänge des Anfangsberichts: fünf Seiten. Es ist eingehend dazulegen, wie die Studie organisiert werden soll. Ferner muss der Bericht ein ausführliches aktualisiertes Arbeitsprogramm mit Zeitplan umfassen. Er ist der Kommission einen Monat nach Unterzeichnung des Vertrags vorzulegen.

6.3 Zwischenbericht

Der Zwischenbericht ist innerhalb von 5 Monaten nach der Unterzeichnung des Vertrags durch die letzte der beiden Parteien vorzulegen. Der Bericht umfasst mindestens folgende Punkte:

- vollständige Informationen über die bisherigen Fortschritte bei der Erreichung der unter Abschnitt 2.2 und 2.3 angeführten Ergebnisse;
- Aufgetretene Probleme, gefundene oder vorgeschlagene Lösungen sowie Auswirkungen auf die weitere Planung und Ausrichtung der Beratungsarbeit;
- Teilergebnisse der in Abschnitt 3.2. beschriebenen Tätigkeiten;
- Verzeichnis der Quellen und Analyse ihrer Qualität
- detaillierter Zeitplan und Methodik für die Fertigstellung der Arbeiten

Innerhalb von zehn Tagen nach Erhalt von Anmerkungen der Kommission übermittelt der Auftragnehmer den Bericht in seiner endgültigen Fassung, in der die Anmerkungen berücksichtigt wurden – entweder durch die genaue Übernahme der Änderungswünsche oder indem der Auftragnehmer darlegt, warum dies nicht erfolgt ist. Falls die Kommission den Bericht noch immer nicht für ausreichend hält, wird der Auftragnehmer gebeten, den Bericht zu ändern, bis die Kommission mit seiner Qualität einverstanden ist.

6.4 Abschlussbericht

Der Entwurf des Abschlussberichts ist innerhalb von zehn Monaten nach Unterzeichnung des Vertrags durch die letzte der beiden Parteien vorzulegen. Die endgültige Fassung des Abschlussberichts ist elf Monate nach der Vertragsunterzeichnung vorzulegen. Der Bericht soll mindestens achtzig Seiten lang (ohne Anhänge) sein und muss mindesten Folgendes umfassen:

- eine höchstens fünf- bis achtseitige Zusammenfassung, die auch als eigenständiges Dokument verbreitet werden kann. Diese Zusammenfassung ist auch auf Deutsch und Französisch zu erstellen.
- die Studie, wie in Abschnitt 2.2 und 2.3 beschrieben;
- Hauptempfehlungen für Aktionspläne, wie in Abschnitt 2.3. beschrieben.

Im Bericht sollten die verwendete Methodik und die wichtigsten Ergebnisse beschrieben werden, die für die EU-Mitgliedstaaten, die EWR-Länder und die Kandidatenländer von Bedeutung sind. Ferner sollte der Bericht die in der Auftaktsitzung festgelegten Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu politischen und sonstigen Strategien auf nationaler und europäischer Ebene enthalten, die für die Politik und die Praxis in den vorgegebenen Bereichen relevant sind. Außerdem sollten im Abschlussbericht die Ergebnisse anderer ggf. abgehaltener Sitzungen, der Workshops sowie die Kommentare der Kommission und des Lenkungsausschusses berücksichtigt werden.

Zur Veranschaulichung des Berichts können mit Excel erstellte Tabellen und Grafiken verwendet werden. Diese sind auch in Form separater Dateien vorzulegen, um eine Rekonstruktion zu ermöglichen. Die für die Grafiken und Abbildungen im Haupttext verwendeten Daten, werden in der Anlage beigefügt. Ein Verzeichnis der verwendeten Literatur und Quellen ist auch als Anhang beizufügen.

Die Kommission unterrichtet den Auftragnehmer innerhalb von 20 Tagen nach Eingang des Entwurfs des Abschlussberichts darüber, ob der Bericht angenommen wurde, oder übermittelt ihm ihre Anmerkungen. Innerhalb von 10 Tagen nach Erhalt der endgültigen Anmerkungen legt der Auftragnehmer der Kommission den Abschlussbericht in seiner

DG EAC/35/2006 – Spezifikationen

endgültigen Fassung vor, in der entweder die Anmerkungen der Kommission berücksichtigt oder abweichende Standpunkte dargelegt werden.