

Haushaltslinie B2-1630 — Innovative Maßnahmen nach Artikel 6 der Verordnung über den Europäischen Sozialfonds

Aufforderung zur Bewerbung Nr. AC/2003/001 im Hinblick auf die Erstellung einer Liste von Experten zur Bewertung von Vorschlägen, die im Rahmen der Aufforderung VP/2003/021 „Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels“ eingereicht werden

(2003/C 242/09)

1. Gegenstand der Aufforderung zur Bewerbung

Im Rahmen der Umsetzung von Artikel 6 der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Juli 1999 betreffend den Europäischen Sozialfonds⁽¹⁾ plant die Kommission, im zweiten Halbjahr 2003 eine Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen mit drei Einreichungsfristen (2004, 2005 und 2006) in die Wege zu leiten. Das übergeordnete Thema dieser Aufforderung lautet: „Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels“.

In diesem Zusammenhang fordert die Kommission dazu auf, Bewerbungen im Hinblick auf die Erstellung einer Liste von Experten einzureichen, die zur Bewertung der im Rahmen der o. g. Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen eingehenden Vorschläge herangezogen werden können.

Die Experten sollen die Kommission bei der Bewertung der Vorschläge unterstützen, und zwar in Bezug auf die Programmziele, die Prioritäten und die Kriterien, die in der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen und im dazugehörigen Leitfaden für Antragsteller festgehalten sind.

Hinweis: Bei dieser Aufforderung zur Bewerbung handelt es sich um ein eigenständiges Verfahren, das unabhängig von der Aufforderung zur Interessenbekundung der GD Beschäftigung und Soziales AMI/INT/2003 (veröffentlicht im Amtsblatt 2003/S 132-02604 vom 12.7.2003) durchgeführt wird. Interessierte Experten müssen ihre Bewerbung gezielt für diese Aufforderung einreichen.

2. Zielvorgaben der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2003/021

Das allgemeine Ziel von Artikel 6 besteht darin, innovative Maßnahmen zu unterstützen, die darauf abzielen, neue Ansätze zu fördern und Beispiele vorbildlicher Praktiken aufzuzeigen, die anschließend zu einer verbesserten Durchführung der vom ESF unterstützten Vorhaben und Aktionen führen können.

Artikel 6 unterstützt vor allem innovative Maßnahmen, die durch neue inhaltliche und/oder organisatorische Ansätze auf dem Gebiet der Beschäftigung, einschließlich der Bereiche berufliche Bildung und Anpassung an den industriellen Wandel,

zur Entwicklung der künftigen Politik und zur Ausarbeitung weiterer Programme beitragen. Zu diesen Maßnahmen zählen Pilotprojekte, Studien, Erfahrungsaustausch und Informationstätigkeit.

Vor diesem Hintergrund wird das Thema „Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels“ als das richtige Thema zum richtigen Zeitpunkt für Maßnahmen nach Artikel 6 im Zeitraum 2004–2006 erachtet. Im Rahmen dieses Themenbereichs kann Artikel 6 zur Entwicklung und Erprobung innovativer Maßnahmen zur Antizipation und Bewältigung des Wandels beitragen.

Im Rahmen des übergeordneten Themas „Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels“ wird der Schwerpunkt bei den innovativen Maßnahmen auf zwei spezifischere Unterthemen gelegt:

1. **Bewältigung des demographischen Wandels** mit dem Ziel, innovative Initiativen zur Förderung des aktiven Alters und zur Steigerung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zu unterstützen, sowie
2. **Management der Umstrukturierung** mit dem Ziel, innovative Lösungen bei der Umstrukturierung durch Verbesserung der Anpassungs- und Antizipationsfähigkeit von Arbeitnehmern, Unternehmen und Behörden zu unterstützen.

Im Rahmen des ersten Schwerpunktbereichs der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen werden vorrangig konkrete Initiativen berücksichtigt, die sich mit einem oder mehreren der nachstehenden Themen befassen:

- Antizipation von Alterungs- und Beschäftigungstrends in einem spezifischen (etwa sektoralen oder geografischen) Kontext mit dem Ziel, Zeitpunkt und Umfang möglicher Engpässe aufzuzeigen und geeignete Strategien zu entwickeln, um ältere Arbeitskräfte länger im Erwerbsleben zu halten und/oder in das Arbeitsleben wieder einzugliedern;
- Entwicklung von Strategien für das Altersmanagement und Investitionen in Humanressourcen mit dem Ziel, die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität von älteren Arbeitskräften und der Arbeitsplätze zu verbessern;

⁽¹⁾ ABl. L 213 vom 13.8.1999 und KOM(2000) 894 vom 12.1.2001.

- Entwicklung und Erprobung alternativer Arbeitsregelungen auf Unternehmensebene mit dem Ziel, die Arbeitsqualität für ältere Arbeitskräfte zu verbessern und deren Fähigkeiten und Erfahrungen optimal zu nutzen;
- Konzipierung und Erprobung neuer Möglichkeiten für die Fortbildung älterer Arbeitskräfte mit dem Ziel, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen aufrechtzuerhalten und zu fördern, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen;
- Sensibilisierung für das Potenzial älterer Arbeitskräfte und Veränderung von Einstellung und Verhalten sowohl der Arbeitgeber als auch der älteren Arbeitnehmer;
- Entwicklung alternativer Strategien zur Umkehr der Frühverrentungs- und Vorruhestandspraxis als Lösung für Unternehmensumstrukturierungen: die Benachteiligung älterer Arbeitskräfte bei Anpassungen der Beschäftigtenzahlen soll unterbunden werden.

Im Rahmen des zweiten Schwerpunktbereichs der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen werden vorrangig konkrete Initiativen berücksichtigt, die sich mit einem oder mehreren der nachstehenden Themen befassen:

- Entwicklung von Mechanismen und Systemen zur Antizipation auf territorialer Ebene, die die regionalen und lokalen Behörden bei der Bewältigung von Krisen und Umstrukturierungsprozessen unterstützen können;
- Entwicklung von Antizipationsmechanismen und -systemen für ein besseres Management von Umstrukturierungen in einem spezifischen Kontext (z. B. auf Unternehmens- oder Branchenebene), einschließlich Prognosemethoden und -systemen, Benchmarking und Indikatoren, Verfahren zur Anhörung der Stakeholder usw.;
- Entwicklung integrierter Ansätze zur Bewältigung der Folgen von Umstrukturierungsprozessen, die gezielt dazu beitragen können, die negativen Auswirkungen zu verringern oder abzuschwächen, z. B. Angebot von Fortbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen, Maßnahmen zur Aktualisierung der Kompetenzen, Orientierungs- und Outplacement-Dienste, Maßnahmen zur Unterstützung und Erneuerung von Unternehmen usw.;
- Entwicklung und Erprobung spezifischer Systeme und Instrumente zur Unterstützung der Umstrukturierungsprozesse in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU);
- Kapazitätsaufbau für die betroffenen Stakeholder — Führungskräfte, Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Sozialpartner, Gebietskörperschaften und sonstige maßgebliche Akteure — mit dem Ziel, ihre Fähigkeit und Bereitschaft zu erhöhen, konstruktiv am Umstrukturierungsprozess mitzuwirken.

Die Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen, der Leitfaden für Antragsteller sowie weitere sachdienliche Informationen können ab Ende Oktober 2003 unter folgenden Internetadressen abgerufen werden:

- Website ESF Artikel 6:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/article_6-de.htm

- Website für die Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen:

http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/vp_2003_021/library

3. Förderkriterien

Vorbehaltlich der Beachtung von Artikel 93 und 94 der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1605/2002 des Rates vom 25. Juni 2002 über die Haushaltsordnung für den Gesamthaushaltsplan der Europäischen Gemeinschaften ⁽¹⁾ kann jede natürliche oder juristische Person mit der Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union eine Bewerbung als potenzieller unabhängiger Experte einreichen.

Ausgeschlossen werden Bewerber,

- die sich im Konkursverfahren, in Liquidation oder im gerichtlichen Vergleichsverfahren befinden oder ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt haben oder sich in einer vergleichbaren Lage befinden;
- die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden sind, die ihre berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellen;
- die ihrer Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern oder sonstigen Abgaben nicht nachgekommen sind;
- die unvollständige oder falsche Auskünfte erteilt haben.

4. Auswahlkriterien

- a) Die Bewerber müssen in ihrem Bewerbungsformular und Lebenslauf belegen, dass sie über folgende Kenntnisse verfügen:
- fundierte Kenntnisse der allgemeinen Ziele und des konkreten Inhalts des Europäischen Sozialfonds und der europäischen Beschäftigungsstrategie;
 - gute Kenntnisse der europäischen Politik und der europäischen Rechtsvorschriften im Bereich des sozialen Dialogs;
 - eingehende und direkte Kenntnisse der nationalen Gegebenheiten in Zusammenhang mit den Themen der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen „Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels“ in den Ländern, in denen die ausgewählten Projekte durchgeführt werden.

⁽¹⁾ ABl. L 248 vom 16.9.2002.

b) Erforderlich sind darüber hinaus:

- praktische Erfahrungen mit der Analyse, Vorauswahl und Bewertung von Projekten, insbesondere Projekten im Rahmen einer transnationalen Zusammenarbeit, die den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren sowie die Entwicklung von Innovationen fördern;
- zur Prüfung der finanz- und haushaltstechnischen Aspekte der Vorschläge notwendiges Know-how;
- Arbeitserfahrung in einem europäischen Kontext;
- sehr gute Kenntnisse von mindestens zwei Amtssprachen der EU (einschließlich Englisch oder Französisch);
- ausreichende PC-Erfahrung, um die Vorschläge gegebenenfalls online zu bewerten.

Die Bewerber müssen auf ihrem Bewerbungsformular genaue Angaben zu ihren Fachkompetenzen und Sprachkenntnissen (Lesen und Schreiben) machen. Die ausgewählten Bewerber müssen in der Lage sein, ihre Bewertungen teilweise in Englisch oder Französisch abzufassen.

5. Bewerbungsverfahren

Die Bewerbungen sind entsprechend den nachstehenden Bestimmungen unter Verwendung des Bewerbungsformulars zu übermitteln, das unter folgender Internetadresse abgerufen werden kann:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/calls/2003/ac_2003_001/manex_de.htm

http://europa.eu.int/comm/employment_social/calls/2003/ac_2003_001/manex_en.htm

http://europa.eu.int/comm/employment_social/calls/2003/ac_2003_001/manex_fr.htm

Sämtliche Seiten des Formulars sind nacheinander auszufüllen und per elektronischer Post zu übermitteln. Außerdem ist ein Bewerbungsdossier mit folgenden Unterlagen in Papierform einzureichen:

- Ausdruck der elektronisch übermittelten Bewerbung;
- Lebenslauf;
- Original oder beglaubigte Kopie zum Nachweis der Rechtspersönlichkeit des Bewerbers (Satzung);
- Schriftstück mit Namen und Funktion der Führungskräfte, falls es sich beim Bewerber um eine juristische Person handelt;

- Nachweis der Eintragung im Berufs- oder Handelsregister entsprechend der Gesetzgebung des Mitgliedstaats, in dem der Bewerber seinen Sitz hat;
- Nachweis der finanziellen Leistungsfähigkeit des Bewerbers (Bilanzen und Abschlüsse für die vergangenen zwei Geschäftsjahre);
- Referenzen für bereits durchgeführte Arbeiten in den entsprechenden Fachbereichen;
- Aufstellung von früheren Studien, Dienstleistungsverträgen, Beratungsdiensten und sonstigen erbrachten Leistungen;
- unterzeichnete Erklärung, in welcher der Bewerber bestätigt, dass keiner der unter Punkt 3 festgehaltenen Ausschlussgründe auf ihn zutrifft, sämtliche beigefügten Unterlagen unverfälscht und die Angaben wahrheitsgetreu sind, und in der er sich verpflichtet, die Kommission über Änderungen seiner Situation auf dem Laufenden zu halten, damit seine Bewerbungsunterlagen stets dem letzten Stand der Dinge entsprechen.

Die vollständigen Bewerbungsunterlagen sind eigenhändig bzw. durch einen privaten Kurierdienst gegen Ausstellung einer Empfangsbestätigung bei folgender Stelle einzureichen:

Europäische Kommission
GD Beschäftigung und Soziales
Sekretariat des Referats C/4
J 27 00/115 (Rue Joseph II/Jozef II-straat 27)
B-1049 Brüssel.

Der Umschlag mit der Bewerbung muss folgenden Vermerk tragen: „Aufforderung zur Bewerbung als Bewertungsexperte Nr. AC/2003/001“.

Da die letzten Bewertungen im Rahmen der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen „Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels“ Anfang 2006 durchgeführt werden, müssen die diesbezüglichen Bewerbungen bis spätestens Oktober 2005 eingehen.

Die Kommission beabsichtigt, bereits Ende 2003 mit den Experten Kontakt aufzunehmen, die mit der Bewertung der im Rahmen der Aufforderung VP/2003/021 eingereichten Projekte beauftragt werden. Es wird deshalb mit Nachdruck empfohlen, die Bewerbung unmittelbar einzureichen.

6. Auswahlverfahren

Die Bewerbungen werden anhand der unter Punkt 4 dieser Aufforderung festgehaltenen Kriterien geprüft. Die Kommission wird die Bewerber benachrichtigen, ob sie in die Liste der potenziellen Experten aufgenommen wurden oder nicht. Diese Liste kann für die drei Bewertungsrounden (2004, 2005 und 2006) im Rahmen der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen „Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels“ herangezogen werden.

7. Abwicklung der Bewertungsarbeit

Für jede Bewertungsrunde wird aus der einschlägigen Liste eine über der tatsächlich erforderlichen Anzahl von Bewertern liegende Anzahl von Experten von der Kommission aufgefordert, ein Angebot einzureichen, wobei insbesondere Anzahl und geografische Aufteilung der zu bewertenden Vorschläge berücksichtigt werden. Die endgültige Auswahl erfolgt nach Maßgabe der besonderen Fachkenntnisse in den unter Punkt 2 festgehaltenen Schwerpunktbereichen, des Preises und der Verfügbarkeit im vorgegebenen Zeitraum.

Die Bewertung der Vorschläge, die bezuschusst werden sollen, wird normalerweise im Zeitraum April—Juni durchgeführt und setzt die Teilnahme an mindestens zwei Koordinierungssitzungen, die in Brüssel stattfinden, voraus.

Zwischen den ausgewählten Bewertern und der Kommission wird ein Einzelvertrag abgeschlossen.

8. Interessenkonflikt und Vertraulichkeit

Zur Gewährleistung einer unabhängigen Bewertung der Vorschläge müssen die ausgewählten Sachverständigen eine Erklärung unterzeichnen, in der sie bestätigen, dass kein Interessenkonflikt zwischen den ihnen zugewiesenen Vorschlägen und ihren Funktionen besteht und sie nicht persönlich an von den Vorschlägen betroffenen Projekten beteiligt sind. Es wird ferner erwartet, dass sie im Laufe des gesamten Bewertungsverfahrens das gebotene Pflichtbewusstsein zeigen und die Vertraulichkeit der Informationen und Dokumente wahren, von denen sie bei ihrer Arbeit Kenntnis erhalten.