Eignungskriterien

zum Offenen Verfahren zur Erbringung der folgenden Leistung:

"Evaluation des Bund-Länder-Programms „FH-Personal““

1 Ausschlussgründe, Eignungskriterien und Beleg der Eignung

Zur Abfrage etwaiger Ausschlussgründe sowie zum Beleg der Eignung wird von den Bietern die Vorlage folgender Erklärungen und Dokumente erwartet.

1.1 Ausschlussgründe, §§ 123, 124 GWB i. V. m. § 42 VgV sowie § 19 Abs. 1 MiLoG

1. Eigenerklärung zum Nichtvorliegen von Ausschlussgründen gemäß §§ 123, 124 GWB i. V. m. § 42 VgV sowie § 19 Abs. 1 MiLoG (Angabe im Bieterbogen Ziffer V) und ggfs. Eigenerklärung zum Nachweis der Zuverlässigkeit trotz Vorliegens von Ausschlussgründen – Selbstreinigung nach § 125 GWB.

1.2 Angaben zur technischen und beruflichen Leistungsfähigkeit, § 46 VgV

2. Erklärung zu möglichen Interessenkonflikten gemäß § 46 Abs. 2 VgV (Angabe im Bieterbogen Ziffer VI.1).
3. Vorlage geeigneter Referenzen über früher ausgeführte Aufträge innerhalb der letzten drei Jahre (maßgeblich für die Berechnung ist der Tag, an dem die Angebotsfrist endet) mit Angabe des Kunden, des Auftragsgegenstandes, des Auftragswerts und des Zeitraums der Leistungserbringung (Angaben im Bieterbogen Ziffer VI.2). Geeignet sind Referenzen, die folgende Gesichtspunkte nachweisen:
 - Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit öffentlichen Auftraggebern
 - Erfahrungen in der Planung und Durchführung von Evaluationen von Förderprogrammen, die hinsichtlich der Komplexität mit den in der Leistungsbeschreibung geforderten Aufgaben vergleichbar sind (vgl. Abschnitt III, LB.1-6 der Leistungsbeschreibung), sowie entsprechende Erfahrungen im Projektmanagement
 - Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Hochschulentwicklung und Hochschulpolitik, insbesondere im Bereich Organisation und Human Resources
 - Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung der in der Leistungsbeschreibung dargelegten Verfahren oder entsprechender leistungsäquivalenter Methoden, sowie der methodischen Gewinnung fachlich fundierter Handlungsempfehlungen

- Erfahrung in der Durchführung und Auswertung quantitativer und qualitativer Erhebungen unter Verwendung unterschiedlicher wissenschaftlich fundierter Methoden

Eine Referenz kann mehrere Erfahrungsbereiche abdecken. Es sind jedoch insgesamt mindestens 3 verschiedene Referenzen zu benennen.

4. Angaben zu den Qualifikationen und den fachbezogenen Erfahrungen der zum Einsatz gelangenden verantwortlichen bzw. leitenden Mitarbeiter/innen (Angaben im Bieterbogen Ziffer VI.3 / Qualifikationsprofil).
5. Angabe der technischen Fachkräfte oder der technischen Stellen, die im Zusammenhang mit der Leistungserbringung eingesetzt werden sollen, unabhängig davon, ob sie dem Unternehmen angehören oder nicht (Angaben im Bieterbogen Ziffer VI.4 / Qualifikationsprofil).

Zu 4: Verantwortliche bzw. leitende Mitarbeiter/innen

Ausführliche Darstellung der Qualifikationen und fachbezogenen Erfahrungen der für die Leistungserbringung vorgesehenen verantwortlichen bzw. leitenden Mitarbeiter/innen des Bieters. Für die vorgesehenen verantwortlichen bzw. leitenden Mitarbeiter/innen müssen folgende Qualifikationen anhand der Qualifikationsprofile jeder bzw. jedes einzelnen der einzusetzenden Mitarbeiter/innen nachgewiesen werden, wobei für jede der im Folgenden genannten Qualifikationen Referenzen vorzulegen sind:

- mindestens dreijährige Erfahrung in der Leitung von interdisziplinären öffentlichen Dienstleistungsaufträgen bzw. Forschungs- oder Beratungsprojekten (für mindestens eine verantwortliche Mitarbeiterin bzw. einen verantwortlichen Mitarbeiter mindestens eine Referenz)
- Erfahrungen in der Konzeption, Durchführung und Leitung von längerfristig angelegten Forschungs- oder Beratungsprojekten mit mind. drei Jahren Laufzeit (für mindestens eine verantwortliche Mitarbeiterin bzw. einen verantwortlichen Mitarbeiter mindestens eine Referenz)
- mindestens dreijährige Erfahrung in der Führung von Evaluationsteams (für mindestens eine verantwortliche Mitarbeiterin bzw. einen verantwortlichen Mitarbeiter mindestens eine Referenz)
- Kenntnisse der deutschen Hochschullandschaft, des deutschen Wissenschafts-systems, der Hochschulpolitik und ihrer Institutionen aus mehrjährigen Arbeits-bezügen (für mindestens eine verantwortliche Mitarbeiterin bzw. einen verantwortlichen Mitarbeiter mindestens eine Referenz)
- Kenntnisse der Strukturen und Funktionsweisen der Forschungsförderung des Bundes und der Länder aus mehrjährigen Arbeitsbezügen (für mindestens eine verantwortliche Mitarbeiterin bzw. einen verantwortlichen Mitarbeiter mindestens eine Referenz)

Eine Referenz kann mehrere Erfahrungsbereiche abdecken.

Zu 5: Sonstige Mitarbeiter/innen

Ausführliche Darstellung der Qualifikationen der technischen/wissenschaftlichen Fachkräfte oder der technischen/wissenschaftlichen Stellen, die im Zusammenhang mit der Leistungserbringung eingesetzt werden sollen. Für die Erbringung des Auftrags müssen mindestens Mitarbeiter mit den folgenden Qualifikationen verfügbar sein und die Qualifikation muss anhand der Qualifikationsprofile jeder bzw. jedes einzelnen der einzusetzenden Mitarbeiter/innen nachgewiesen werden:

- Kenntnisse der deutschen Hochschullandschaft, des deutschen Wissenschafts-systems, der Hochschulpolitik und ihrer Institutionen
- Kenntnisse der Strukturen und Funktionsweise der Forschungsförderung des Bundes und der Länder
- methodische Kompetenzen und einschlägige Erfahrungen im Bereich der Planung und Durchführung von Evaluationen von Förderprogrammen
- Ausgeprägte Kompetenz für quantitative und qualitative Erhebungs- und Analysemethoden (insb. Leitfadengestützte qualitative und fragebogengestützte quantitative Erhebungen)
- Kompetenzen in der Datenverarbeitung / Fachkompetenz IT
- Analysekompetenz zu komplexen Fragestellungen und Verschränkung verschiedener methodischer Ansätze (Triangulation)