



NRW-Initiative „Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst“

Handlungssicherheit durch Gewaltschutztrainings



Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

die vielen Menschen, die – wie Sie – im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, haben ihren Beruf oft bewusst und aus Überzeugung ergriffen: Sie wollen für die Bürgerinnen und Bürger unseres Landes da sein. Ob als Erzieherin oder Lehrer, Polizistin oder Feuerwehrmann, Sachbearbeiterin im Amt oder Busfahrer. Ihre Arbeit macht Sinn und sorgt dafür, dass wir in Nordrhein-Westfalen gut leben.

Leider werden viele von Ihnen aber auch die Kehrseite kennen: Bedrohungen, Beleidigungen, körperliche Angriffe. Mir will nicht in den Kopf, wieso es zu Übergriffen auf diejenigen Menschen kommen muss, die für das Gemeinwohl arbeiten. Jedenfalls werde ich das nie akzeptieren! Denn: Wer Beschäftigte im öffentlichen Dienst angreift, greift unsere ganze Art zu leben an!

Wir wollen den Schutz und die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter erhöhen – egal ob in Bildungseinrichtungen, Behörden, im öffentlichen Nahverkehr oder im Einsatz. Dafür braucht es Handlungssicherheit – und die erwirbt man am besten ganz praktisch. Diese Handreichung lädt Sie ein, hilfreiche Gewaltschutztrainings umzusetzen. Sie bietet aktuellste Erfahrungen, konzeptionelle Überlegungen, beispielhafte Fortbildungsplanungen und Musterausschreibungen. Jetzt liegt es an Ihnen!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herbert Reul'.

Herbert Reul MdL

Minister des Innern

des Landes Nordrhein-Westfalen

Inhaltsverzeichnis

Teil A: Grundlagen	4
1. Einführung	4
2. Zielgruppen	5
3. Voraussetzungen.....	6
4. Rahmenbedingungen von Vergabeverfahren	7
Teil B: Konzeption	9
1. Ziele und Inhalte von Gewaltschutztrainings.....	9
2. Aspekte der Kompetenzvermittlung	10
3. Fortbildungskonzeption: Gewaltschutztraining für Beschäftigte	12
4. Fortbildungskonzeption: Qualifizierung von Trainerinnen und Trainern	14
Teil C: Öffentliche Ausschreibung von Fortbildungen	17
1. Musterformat für eine öffentliche Ausschreibung einer Fortbildungskonzeption „Qualifizierung von Gewaltschutztrainerinnen und Gewaltschutztrainern“	17
2. Musterformat für eine öffentliche Ausschreibung einer Fortbildungskonzeption „Gewaltschutztraining für Beschäftigte“	40

Teil A: Grundlagen

1. Einführung

Im öffentlichen Dienst leisten eine Vielzahl an Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern täglich wichtige Arbeit für unser gesellschaftliches Leben. Beschäftigte arbeiten in Service- oder Sozialämtern, als Operativ- und Einsatzkräfte, medizinisches Personal, Lehrkräfte oder in anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung. Ihr Einsatz und ihr Engagement verdienen nicht nur Anerkennung, sondern auch den Schutz vor Gefahren und Belastungen, die mit ihren verantwortungsvollen Aufgaben einhergehen. Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der eigenen Organisation ist der Arbeitgeber verantwortlich.

Gewaltschutz ist komplex und umfasst verschiedene Facetten. Es gibt eine Vielzahl an Handlungsmöglichkeiten, um Gewalt vorzubeugen, mit Vorfällen umzugehen oder den Betroffenen im Nachgang Unterstützung zu bieten. Neben baulich-technischen oder strukturellen Voraussetzungen innerhalb der Organisation spielen auch persönliche Einstellungen, Kommunikation oder Verhaltensweisen der Beschäftigten eine wichtige Rolle.

Gut vorbereitete Beschäftigte sind handlungssicher, motiviert, resilient und in der Lage, konfliktfreier mit den Bürgerinnen und Bürgern umzugehen. Dazu zählt, dass diese über mögliche Gefährdungen informiert und entsprechend ihrer Quali-

fikation und persönlichen Voraussetzungen wie Konstitution und Alter unterwiesen sind. Folglich muss gewährleistet sein, dass Beschäftigte in der Lage sind, professionell und handlungssicher mit Gefährdungen umzugehen. Durch Fortbildungen können sie qualifiziert werden, Gefahrensituationen entgegenzuwirken oder diese rasch und zielgerichtet zu bewältigen.



Foto: Jochen Tack

An das Präventionsnetzwerk *#sicher imDienst* wird häufig der Wunsch nach mehr Handlungssicherheit für Beschäftigte herangetragen. Berufsgruppenübergreifend beziehen sich die Fragen darauf, welche Inhalte zum Gewaltschutz unter welchen angemessenen Ressourcen und Rahmenbedingungen vermittelt werden sollen. Der Bedarf an Gewaltschutztrainings in den Zielgruppen scheint dabei riesengroß!

Aus diesem Grund konzentrierte sich die Arbeit von *#sicher imDienst* auf die Etablierung von Trainingsstandards zum Gewaltschutz.

Unter Beteiligung von Kooperationspartnern von *#sicher imDienst* wie Polizei Nordrhein-Westfalen, Klinikum Leverkusen, Sicherheitskooperation Ruhr, Städte Köln und Aachen und Unfallkasse NRW sowie der Finanzverwaltung NRW wurden auf Grundlage bestehender Programme zwei gemeinsame Fortbildungskonzeptionen erstellt. Sie geben Empfehlungen zur Struktur sowie fachlich-inhaltlicher und methodisch-didaktischer Umsetzung von Gewaltschutztrainings für Beschäftigte sowie für die Qualifizierung von Trainerinnen und Trainern. Insoweit Organisationen des öffentlichen Dienstes den Beschäftigten Gewaltschutztrainings anbieten wollen und über kein eigenes Trainingspersonal verfügen, wurde die Konzeption um Musterleistungsbeschreibungen ergänzt, die eine rechtssichere öffentliche Ausschreibung entsprechender Dienstleistungen unterstützen.



Foto: Jochen Tack

2. Zielgruppen

So vielfältig die Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes und so verschieden die Zielgruppen von *#sicher imDienst* sind: Gewaltschutztrainings erfordern hier grundsätzlich kein differenziertes Vorgehen ob im Krankenhaus, im Amt oder in der Schule. Vielmehr entscheidend sind eine genaue Analyse der spezifischen, organisationalen Rahmenbedingungen und ein ganzheitlicher Ansatz der Fortbildungsmaßnahme unter Berücksichtigung weiterer Gewaltschutzmaßnahmen.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind mit sehr ähnlichen Herausforderungen beim Umgang mit Gewaltsituationen konfrontiert. Bei Konflikten im dienstlichen Kontext handelt es sich häufig um einen aufschaukelnden Prozess.

Es gibt zwar **Unterschiede** bezüglich folgender Aspekte:

- Arbeitsumfeld und Aufgabenbereiche (z. B. Innen- oder Außendienst),
- Rechtsgrundlagen der jeweiligen Aufgabenbereiche (z. B. Vollzugsdienst),
- Tätigkeitsbezogene Besonderheiten wie Ausstattung, Fachsprache,
- Stellung der Beschäftigten als Mitarbeitende, Führungskräfte oder Leitungsebene
- sowie vielfältige berufsspezifische Unterschiede.

Diese Aspekte führen allerdings nicht zu einer Veränderung genereller Inhalte von Gewaltschutztrainings. Basisthemen wie

Gefahrenwahrnehmung, Stress oder Grundzüge menschlichen Handelns sollten daher allen Berufsgruppen gleichermaßen vermittelt werden.

Unabhängig davon sind entsprechende Fortbildungen grundsätzlich auf die Bedarfe und fachlichen Schwerpunkte der betreffenden Organisationen auszurichten. Hierzu ist die inhaltliche Seminarbeschreibung erforderlichenfalls anzupassen.



Foto: Jochen Tack

Vor diesem Hintergrund sind strukturell unabhängig von den Berufsgruppen lediglich zwei Arten von Fortbildungen zu unterscheiden:

- Trainings für Beschäftigte als so genannte „Endanwender“ sowie
- Qualifizierungen von Trainerinnen und Trainern, die andere Beschäftigte zum Thema Gewaltschutz fortbilden („train the trainer“-Maßnahmen).

Beide Fortbildungsarten können entweder durch die Organisation selbst durchgeführt werden oder als Dienstleistung im

Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung beauftragt werden. So sind externe Gewaltschutztrainings ebenso denkbar wie ausschließlich externe Trainer-Qualifizierungen. Um einen einheitlichen Standard von Gewaltschutztrainings zu ermöglichen, werden in Teil B mögliche Konzeptionen beschrieben, wie diese Fortbildungen umgesetzt werden können, und in Teil C mögliche Leistungsbeschreibungen zur öffentlichen Ausschreibung.

In diesem Kontext wird ein Fortbildungsumfang der Gewaltschutztrainings für Beschäftigte von **mindestens zwei Tagen** angenommen sowie für Trainer-Qualifizierungen von grundsätzlich **mindestens fünf Tagen**. Unter Berücksichtigung von Kompetenzen, Vorerfahrungen und Bedarfen können sich diese Zeitansätze ggf. deutlich verlängern.

3. Voraussetzungen

Die Durchführung von Gewaltschutztrainings sollte nicht isoliert betrachtet werden, sondern immer im Gesamtkontext weiterer Aktivitäten für mehr Schutz und Sicherheit der Beschäftigten. Dazu zählen baulich-technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen. Dabei ist ein ganzheitlicher Ansatz der Fortbildungen ebenso zu berücksichtigen, wie eine nachhaltige Wirkung und Qualitätssicherung.

Grundlage für Gewaltschutztrainings bildet immer eine genaue Umfeld- und Zielgruppenanalyse. Es muss klar definiert sein, welche Bedarfe bestehen,

welche Erwartungen an ein Seminar gestellt werden und welche Voraussetzungen und Vorerfahrungen die Teilnehmenden mitbringen.

Im Folgenden sind Schritte einer entsprechenden Analyse skizziert:

Ausgangslage: Die Organisationseinheit hat Erkenntnisse zu Gewaltvorfällen im dienstlichen Kontext bzw. sieht anlassunabhängig den Bedarf an Gewaltschutzmaßnahmen.

Problemanalyse: Durch Beschluss der Leitung werden mögliche Gefährdungen bewertet oder Gewaltvorfälle in einem festgelegten Ereigniszeitraum analysiert.

Zielformulierung: „Es soll mehr Handlungssicherheit der Beschäftigten im Umgang mit Gewaltvorfällen erreicht werden“. Das Ziel ist klar zu formulieren.

Verantwortlichkeiten: Es wird eine verantwortliche Person und ein Zeitraum für die Maßnahme festgelegt.

Bedarfsanalyse der Beschäftigten; durch eine detaillierte Situationsbeschreibung, Erfassung der Häufigkeit und Intensität von Gewaltvorfällen im jeweiligen Bereich oder möglicher Unterstützungsbedarf.

Gewünschte Kompetenzerweiterung der Beschäftigten: z. B. durch qualitative und quantitative Kennzahlen.

Ausschreibung einer Fortbildung: Die bisher beschriebene Vorgehensweise ist Grundlage für ein Vergabeverfahren.

Evaluation: Nach Abschluss der Maßnahme und einem festgelegten

Zeitraum werden die Beschäftigten befragt, wie sich ihre Situation verändert hat. Diese Befragung ist Grundlage für eine weitere Planung.

Wichtige Vorüberlegung der Organisation sollte auch sein, ob Gewaltschutztrainings gleich als regelmäßige Fortbildungen geplant werden sollen. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die mögliche externe Ausschreibung einer Dienstleistung. Denn je langfristiger sich die Organisation mit externen Angeboten bindet, um so bedeutsamer werden Aspekte des Qualitätsmanagements. Wird das angebotene Training auf Grundlage von Entwicklungen oder im Bedarfsfall zum Beispiel weiterentwickelt bzw. angepasst?



Foto: Jochen Tack

4. Rahmenbedingungen von Vergabeverfahren

Anbieter von Dienstleistungen müssen rechtssicher in einem geordneten Vergabeverfahren ausgewählt werden. Grundsätzlich hat jede Organisationseinheit

bezüglich der Inhalte eines Vergabeverfahrens eine eigenverantwortliche Gestaltungsfreiheit und damit auch die Entscheidungshoheit, welche Leistungen „eingekauft“ und welcher Dienstleister beauftragt werden soll. Im Fortbildungsbereich gibt es verschiedenste Angebote, die relevante Aspekte des Gewaltschutzes berücksichtigen wie Resilienz, Stress, Kommunikation, Deeskalationsstrategien oder Selbstverteidigung, aber nicht alle Angebote decken alles ab.

Wichtige Vorüberlegungen der Organisation vor einer Ausschreibung von Fortbildungen muss daher sein: Was wollen wir fortbilden lassen? Und welche Kriterien stellen wir an entsprechende Angebote?

Entscheidet sich eine Bedarfsstelle für die Beauftragung eines externen Dienstleisters, sollte sie frühzeitig den Kontakt zur zuständigen behördeninternen Organisationseinheit aufnehmen, z.B. der zentralen Vergabestelle, um das Verfahren abzustimmen, durchzuführen und bis zum Vertragsabschluss begleiten zu lassen.

Als Grundlage dafür sind in diesem Zusammenhang in Teil C zwei Musterformate für eine mögliche Ausschreibung von Fortbildungsdienstleistungen dargestellt:

- Trainings für Beschäftigte als „Endanwender“, vgl. Teil C 1

- Qualifizierungen von Trainerinnen und Trainern, die andere Beschäftigte zum Thema Gewaltschutz fortbilden („train the trainer“-Maßnahmen), vgl. Teil C 2

Entsprechende Erfahrungen von Kooperationspartnern des Gewaltschutznetzwerks *#sicher imDienst* im Rahmen von Vergabeverfahren und Stellenbesetzungen sind hier berücksichtigt.

In Aufbau und Struktur entsprechen beide Musterleistungsbeschreibungen den Ausschreibungsvorgaben des Ministeriums des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen.

Neben der Beschreibung der Ausgangslage und Bedarfsbegründung werden zudem die Beschreibung der eigentlichen Leistung, fachliche Qualifikation der Dienstleistenden sowie vertragliche Aspekte und Rahmenbedingungen beschrieben.

Für die Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebots empfiehlt es sich, die Konzepte der Anbieter in einer Präsentation vorstellen zu lassen. Dadurch können qualitativ hochwertige Fortbildungskonzepte besser identifiziert werden. Die im Teil B zur Verfügung gestellten Musterseminarplanungen (vgl. Teil B, Abschnitte 3 und 4) unterstützen dabei die Bewertung.

Teil B: Konzeption

1. Ziele und Inhalte von Gewaltschutztrainings

Gewaltschutztrainings sollen Beschäftigte durch Wissen und Einstellungen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Lage versetzen, auch in schwierigen und gefährlichen Situationen handlungssicher zu sein und zu bleiben und Sicherheitsstörungen erfolgreich zu bewältigen. Einen zentralen Aspekt bilden hierbei das Thema Stress sowie der Umgang mit Belastungen.

Nachfolgende Themen und Lernziele bilden die Grundstruktur entsprechender Trainings:

1	Ampelbewertung/Gefahrenradar (wenn möglich konkret auf Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung): „Ich bin bereit und in der Lage, Gefahrensituationen wahrzunehmen und diese korrekt einzuordnen.“
2	Verbesserung der Mentalstärke (Verhaltensoptimierung, Optimierung der eigenen Wirkung auf potenziell gewalttätige Personen): „Durch meine Körperhaltung und Stimme zeige ich Selbstsicherheit. Ich bin sicher, dass ich die Situation richtig einordne und gute Lösungen habe, diese zu bewältigen.“
3	Training deeskalierender Kommunikation: „Mir sind entsprechende Kommunikationsmodelle bekannt, und ich wende diese an.“
4	Training am konkreten Arbeitsplatz der Teilnehmenden: „Ich wende mein Erlerntes auch in meiner Arbeitsumgebung an.“
5	Rechtsfragen: „Ich kenne die rechtlichen Rahmenbedingungen und wende sie sicher an.“
6	Selbst- und Fremdschutz: „Ich bin in der Lage, mich selbst und andere zu schützen und Übergriffe angemessen zu stoppen.“
7	Hilfe leisten und organisieren: „Ich kenne die internen und externen Strukturen, um an Hilfe zu gelangen und sie zu leisten.“
8	Stresskontrolle: „Ich kenne mich und meine innere Struktur. Ich beherrsche Bewältigungsstrategien und wende sie in der konkreten Situation auf mich an.“

Die Entscheidung über den Umfang einzelner Inhalte kann auf Grundlage der Zielgruppen- und Umfeldanalyse getroffen werden, auch hinsichtlich möglicher weiterer Themen wie

- Resilienz
- Selbstreflexion
- Umgang mit Menschen in psychischen Ausnahmesituationen
- Gestaltung eines sicheren Arbeitsplatzes in Verbindung mit einer Gefährdungsbeurteilung
- Aspekte der Nachsorge (z.B. Unfallanzeige, Dokumentation, Strafanzeige, abgestimmte Meldewege, psychologische Betreuung, Rechtsschutz).

2. Aspekte der Kompetenzvermittlung

Die zu vermittelnde Handlungskompetenz gliedert sich in Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz. Den einzelnen Kompetenzbereichen sind verschiedene Schlüsselqualifikationen zugeordnet. An erster Stelle der Kompetenzbereiche steht die Persönlichkeitskompetenz. Sie bildet die Voraussetzung zur Entwicklung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz.

Die Tiefe der jeweiligen Themen ist abhängig von dem erkannten Fortbildungsbedarf der Organisation und den Vorerkenntnissen der Teilnehmenden. Hierbei kann es zu unterschiedlichen

Schwerpunktsetzungen in beiden Seminartypen kommen. Die Angabe des zeitlichen Umfangs in den nachfolgenden Fortbildungskonzeptionen sollte daher als grober Richtwert verstanden werden. Bei wenig vorhandenen Vorkenntnissen sollten die Zeitangaben proportional erhöht werden.

Je nach Bedarfsanalyse und Vorkenntnissen müssen einzelne Themenblöcke in einem gesonderten Training ergänzt und vertieft werden.

Der Schwerpunkt der Fortbildungen für Trainerinnen und Trainer liegt auf der methodisch-didaktischen Vermittlung von Lerninhalten. Organisationsinternes Personal soll darin befähigt werden, anderen Beschäftigten ihrer Organisation schützende und deeskalierende Maßnahmen im Umgang mit aggressiven Personen zu vermitteln und sie darin zu trainieren.



Foto: Jochen Tack

Grundvoraussetzung für diese Fortbildung ist, dass die zu qualifizierenden Trainerinnen und Trainer über Grundzüge

der Didaktik für die Erwachsenenbildung verfügen. Dazu sollten sie bereits über Vorerfahrungen oder Qualifizierungen im Bereich verhaltensorientierter Fortbildung verfügen.

Sofern Trainerinnen oder Trainer keine Vorerfahrungen haben, empfiehlt es sich, im Sinne einer Grundqualifizierung erst das Gewaltschutztraining für Beschäftigte zu absolvieren. Erst daran anschließend sollte dann die Qualifizierung zu Trainierinnen und Trainern erfolgen. Das erste eigenständige Training sollte zudem durch eine erfahrene Lehrperson begleitet werden.



Foto: Jochen Tack

Die zu qualifizierenden Personen benötigen allgemeine Kompetenzen, die für die spätere Durchführung von Gewaltschutztrainings erfolgskritisch sind:

- Methodenkompetenz (Didaktik)
- Fachkompetenz (Inhalte)
- Sozialkompetenz (Umgang mit den Teilnehmenden)
- Persönliche Kompetenz (Eigenschaften der Gewaltschutztrainer und Gewaltschutztrainerinnen)

Darüber hinaus sollten besondere Kenntnisse und Fähigkeiten in folgenden Bereichen vermittelt werden:

- Gewaltprävention unter Berücksichtigung individueller Bedarfe
- Aspekte des Selbstschutzes
- Interkulturelle Kompetenz
- Motivation der Teilnehmenden
- Gruppendynamik und Teamentwicklung
- Führung und Organisationskultur im öffentlichen Dienst
- Kenntnisse bei Rechtsfragen zum Thema.

3. Fortbildungskonzeption: Gewaltschutztraining für Beschäftigte

Die nachfolgende Seminarplanung dient als Beispiel für die Gestaltung eines zweitägigen Gewaltschutztrainings für Beschäftigte und kann auch für die Bewertung von Angeboten externer Dienstleister verwendet werden. Insbesondere die Schwerpunktsetzung und Zeitplanung der Module kann unter Berücksichtigung der vorherigen Bedarfsanalyse angepasst oder in einem separaten Training tiefergehend vermittelt werden.

Seminarphase	Ziele	Themen/Inhalte	Methode	Zeitplanung	Bemerkungen
Einstieg	Die Teilnehmenden sind in der Lage, den Hintergrund des Themas zu abstrahieren.	Hintergrundwissen	Vortrag, Lehrgespräch, Vorstellung eigener erlebter Situationen	45	Die Teilnehmenden sollten möglichst ein eigenes Beispiel erarbeiten.
Modul 1	Die Teilnehmenden sind für rechtliche Aspekte im Kontext von Deeskalation und Gewalt sensibilisiert.	Rechtliche Grundlagen (z. B. Hausrecht, Hausverbot, Notwehr, Nothilfe, Einsatz von Waffen, Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz)	Vortrag, Lehrgespräch	30	Abgestimmt auf die jeweilige Organisation. Ergänzung durch Handout oder weiterführende Literaturhinweise.
Modul 2	Die Teilnehmenden antizipieren die Folgen von Gewalt.	Folgen von Gewalt	Vortrag, Diskussion	30	Die Intensität und Tiefe der Erarbeitung richtet sich nach Vorkenntnissen der Teilnehmenden.
	Die Teilnehmenden können Gewalt identifizieren. Die sich daraus ergebenden Folgerungen und Inhalte können sie handlungssicher verknüpfen und Schlüsse daraus ziehen.	Erkennen von Gewalt, „Gefahrenradar“		45	
	Die Teilnehmenden kennen die Ursachen von Gewalt, können diese identifizieren und auf eigene konkrete Sachverhalte abstrahieren. Die sich daraus ergebenden Folgerungen und Inhalte können sie handlungssicher umsetzen.	Ursachen von Gewalt		30	
	Die Teilnehmenden identifizieren die komplexen Grundlagen menschlichen Handelns und können diese handlungssicher auf sich anwenden.	Grundlagen menschlichen Handelns		45	
Modul 3	Technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen des Gewaltschutzes	TOP-Maßnahmen	Vortrag, Lehrgespräch	30	

Seminarphase	Ziele	Themen/Inhalte	Methode	Zeitplanung	Bemerkungen
Modul 4	Die Teilnehmenden kennen Grundlagen und Schwerpunkte der Kommunikation im Kontext mit Gewaltschutz und können diese auf ihre Sachverhalte transferieren.	Grundlagen der Kommunikation	Vortrag, Lehrgespräch	30	Anwendung an eigenen Beispielen der Teilnehmenden.
	Die Teilnehmenden beherrschen die Grundlagen und Maßnahmen der Kommunikation in schwierigen Situationen, wie z. B. psychische Ausnahmesituationen, und können diese handlungssicher anwenden.	Kommunikation in schwierigen Situationen	Erarbeitung durch Teilnehmende	60	
Modul 5	Die Teilnehmenden kennen die Grundlagen, Schwerpunkte, Ursachen und Folgen von Stress und deren Bewältigungsstrategien und können diese anwenden.	Stresstheorie	Methodenauswahl durch Dozenten /-in	30	Anwendung an eigenen Beispielen der Teilnehmenden.
	Die Teilnehmenden erkennen eigene Lösungsstrategien im Umgang mit Stress und können diese handlungssicher mit eigenen Situationen verknüpfen.	Umgang mit Stress	Methodenauswahl durch Dozenten /-in	45	
	Die Teilnehmenden beherrschen Deeskalationsstrategien und können diese handlungssicher anwenden.	Deeskalationsstrategien	Rollenspiele	90	
	Die Teilnehmenden sind in der Lage, sich selbst und andere zu schützen und dabei angemessene Schutztechniken anzuwenden.	Anwendung von Schutztechniken	Methodenauswahl durch Dozenten /-in	120	
Modul 6	Die Teilnehmenden erfassen die Notwendigkeit der Nachsorge, identifizieren für die eigenen Situationen die unterstützenden Hilfsangebote und können Lösungswege handlungssicher umsetzen.	Nachsorge	Darstellen der eigenen Organisation. Erarbeitung und Vorstellung durch Teilnehmende.	60	Zum Abschluss erfolgt das Erarbeiten von Lösungsmöglichkeiten und wird mit dem Thema Nachsorge ergänzt.
	Die Teilnehmenden verfügen über die Bereitschaft und die Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren und ihr Handeln anzupassen.	Reflexion	Methodenauswahl durch Dozenten /-in	45	
Abschluss					

4. Fortbildungskonzeption: Qualifizierung von Trainerinnen und Trainern

Die nachfolgende Seminarplanung dient als Beispiel für die Gestaltung einer fünftägigen Qualifizierung für Gewaltschutztrainerinnen und Gewaltschutztrainern und kann auch für die Bewertung von Angeboten externer Dienstleister verwendet werden. Insbesondere die Schwerpunktsetzung und Zeitplanung der Module kann unter Berücksichtigung der vorherigen Bedarfsanalyse angepasst oder in einem separaten Training tiefergehend vermittelt werden.

Seminarphase	Ziele	Themen/Inhalte	Methode	Zeitplanung	Bemerkungen
Einstieg	Die Teilnehmenden sind in der Lage, den Hintergrund des Themas zu abstrahieren und den Ablauf der Veranstaltung handlungssicher zu vermitteln.	Hintergrundwissen	Vortrag, Lehrgespräch, Vorstellung eigener erlebter Situationen	120	Die Teilnehmenden sollten möglichst ein eigenes Beispiel erarbeiten.
Modul 1	Die Teilnehmenden können rechtliche Grundlagen im Kontext von Deeskalation und Gewalt abstrahieren. Sie können diese auf konkrete Sachverhalte der Teilnehmenden anwenden und die sich daraus ergebenden Inhalte handlungssicher vermitteln.	Rechtliche Grundlagen (z.B. Hausrecht, Hausverbot, Notwehr, Nothilfe, Einsatz von Waffen, Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz)	Vortrag, Lehrgespräch	90	Abgestimmt auf die jeweilige Organisation.
	Die Teilnehmenden kennen Grundzüge der Didaktik und Planung einer Erwachsenenfortbildung und können diese handlungssicher ausführen.	Aufbau und Struktur einer Fortbildungsveranstaltung, Aspekte der Erwachsenenpädagogik	Methodenauswahl durch Dozenten /-in	220	
Modul 2	Die Teilnehmenden antizipieren die Folgen von Gewalt und können diese handlungssicher vermitteln.	Folgen von Gewalt	Vortrag, Diskussion	270	Die Intensität und Tiefe der Vermittlung richtet sich nach den Vorkenntnissen der Teilnehmenden.
	Die Teilnehmenden können Gewalt identifizieren und auf konkrete Sachverhalte abstrahieren. Sie können die sich daraus ergebenden Folgerungen und Inhalte handlungssicher vermitteln.	Erkennen von Gewalt, „Gefahrenradar“		90	

Seminarphase	Ziele	Themen/Inhalte	Methode	Zeitplanung	Bemerkungen
	Die Teilnehmenden kennen die Ursachen von Gewalt, können diese identifizieren und auf konkrete Sachverhalte abstrahieren und die sich daraus ergebenden Folgerungen und Inhalte handlungssicher vermitteln.	Ursachen von Gewalt	Vortrag, Diskussion	180	Die Intensität und Tiefe der Vermittlung richtet sich nach den Vorkenntnissen der Teilnehmenden.
	Die Teilnehmenden beherrschen die komplexen Grundlagen menschlichen Handelns und können diese handlungssicher vermitteln.	Grundlagen menschlichen Handelns		150	
Modul 3	Technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen des Gewaltschutzes.	TOP-Maßnahmen	Vortrag, Lehrgespräch	60	
Modul 4	Die Teilnehmenden beherrschen Grundlagen und Schwerpunkte der Kommunikation im Kontext von Gewaltschutz und können diese handlungssicher vermitteln.	Grundlagen der Kommunikation	Vortrag, Lehrgespräch	135	Anwendung an eigenen Beispielen der Teilnehmenden.
	Die Teilnehmenden beherrschen die Grundlagen und Maßnahmen der Kommunikation in schwierigen Situationen, wie z. B. psychische Ausnahmesituationen, und können diese handlungssicher anwenden.	Kommunikation in schwierigen Situationen und deren Vermittlung	Erarbeitung durch Teilnehmende	120	
Modul 5	Die Teilnehmenden beherrschen Grundlagen und Schwerpunkte der Ursachen und Folgen von Stress und deren Bewältigungsstrategien und können diese handlungssicher vermitteln.	Stresstheorie	Methodenauswahl durch Dozenten /-in	75	
	Die Teilnehmenden erkennen Lösungsstrategien der späteren Endanwenderinnen und Endanwender und können auch komplexe Lösungen	Umgang mit Stress	Methodenauswahl durch Dozenten /-in	120	

Seminarphase	Ziele	Themen/Inhalte	Methode	Zeitplanung	Bemerkungen
	antizipieren und handlungssicher vermitteln.				In dieser Phase werden die erarbeiteten Inhalte zusammengeführt und an eigenen Beispielen angewandt.
	Die Teilnehmenden beherrschen Deeskalationsstrategien und können diese handlungssicher vermitteln.	Deeskalationsstrategien	Rollenspiele	220	
	Die Teilnehmenden sind in der Lage, angemessene Schutztechniken handlungssicher zu vermitteln.	Vermittlung von Schutztechniken	Methodenauswahl durch Dozenten /-in	120	
Modul 6	Die Teilnehmenden erfassen die Notwendigkeit der Nachsorge, identifizieren für die eigenen Situationen die unterstützenden Hilfsangebote und können Lösungswege handlungssicher umsetzen und vermitteln.	Nachsorge	Darstellen der eigenen Organisation. Erarbeitung und Vorstellung durch Teilnehmende.	60	Zum Abschluss erfolgt das Erarbeiten von Lösungsmöglichkeiten, diese werden um das Thema Nachsorge ergänzt.
	Die Teilnehmenden beherrschen die Grundlagen der Reflexivität und können diese handlungssicher vermitteln.	Reflexion	Methodenauswahl durch Dozenten /-in	90	
Abschluss					

Teil C: Öffentliche Ausschreibung von Fortbildungen

1. Musterformat für eine öffentliche Ausschreibung einer Fortbildungskonzeption
„Qualifizierung von Gewaltschutztrainerinnen und Gewaltschutztrainern“

**Musterformat für eine öffentliche Ausschreibung
einer Fortbildungskonzeption:
„Qualifizierung von Gewaltschutztrainerinnen und
Gewaltschutztrainern“**

auf Grundlage der Vorgaben für öffentliche Ausschreibungen
des Ministeriums des Innern NRW

- Zentrale Vergabestelle -

Öffentliche Ausschreibung
Vergabe-Nr.: ZVSt-XXX-XX/XX

Leistungsbeschreibung:

*Durchführung einer Qualifizierung von Beschäftigten
zu Gewaltschutztrainerinnen und -trainern
(Hinweis: Text bitte anpassen auf die ausschreibende Organisation
und deren Zielgruppe)*

Diese Leistungsbeschreibung ist Gegenstand des abzuschließenden Vertrages.
Sie ist dem Angebot beizufügen.

Inhaltsverzeichnis

1 Auftraggeber	21
2 Ausgangslage	21
3 Leistungsgegenstand	22
3.1 Rahmenbedingungen.....	22
3.2 Durchführung der Schulungen	23
3.3 Personelle Anforderungen.....	25
4 Vertragszeitraum	26
5 Vergütung	27
6 Eignungsanforderungen und Nachweise	27
6.1 Zuverlässigkeit	27
6.2 Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit	28
6.3 Berufliche Leistungsfähigkeit.....	28
7 Bietergemeinschaft und Unterauftragnehmer/ Eignungsleihe	29
8 Urheberrechte / Nutzungsrechte	30
9 Haftung und Gewährleistung	31
10 Vertraulichkeit, Geheimhaltung, Datenschutz	32
11 Vertragsunterlagen	32
12 Angebot	33
12.1 Form und Einreichung.....	33
12.2 Bestandteile	33
12.3 Durchführung der Präsentation.....	33
13 Zuschlagskriterien / Wertung der Angebote	34
13.1 Bewertung der Qualität.....	34

13.2 Bewertung des Preises.....	34
13.3 Wertungsskala.....	35
13.4 Bewertungsmethode.....	37
13.5 Mindestleistungspunktzahl.....	38
14 Kommunikation	39
15 Preisblatt	39
2. Musterausschreibung einer Fortbildungskonzeption „Gewaltschutztraining für Beschäftigte“	40

Hinweis:

Vergabeverfahren werden ausschließlich elektronisch über den Vergabemarktplatz des Landes Nordrhein-Westfalen (VMP NRW www.evergabe.nrw.de) durchgeführt. Hierzu ist eine Anmeldung (ggf. nach erstmaliger Registrierung) auf dem VMP NRW erforderlich. Beim Verfahren nicht angemeldete Unternehmen erhalten ggf. keine E-Mail-Benachrichtigung über Nachrichten der Vergabestelle, z. B. über eine Aktualisierung der Vergabeunterlagen. Angebote auf Basis nicht aktueller Vergabeunterlagen können einen Ausschluss zur Folge haben. Angebote können ausschließlich elektronisch über das Bietertool des VMP NRW abgegeben werden. Angebote in anderer Form sind nicht zulässig. Es wird empfohlen, die elektronische Abgabe der Angebote rechtzeitig zu beginnen und frühzeitig zu prüfen, ob die erforderliche Technik zur ordnungsgemäßen Angebotsangabe zur Verfügung steht.

1 Auftraggeber

Hinweis: Hier bitte den NAMEN der ausschreibenden Organisation einsetzen, im Folgenden Auftraggeber genannt.

2 Ausgangslage

Hinweis: An dieser Stelle werden den an der Ausschreibung teilnehmenden Bieterfirmen grundlegende Informationen zur Ausgangslage zur Verfügung gestellt. Diese sollen sie in der Lage versetzen, ein zielgruppen- und bedarfsorientiertes, fachlich fundiertes und wirtschaftliches Angebot für eine Qualifizierung von organisationsinternen Beschäftigten zu Gewaltschutztrainerinnen bzw. -trainern vorzulegen.

Grundlage für die Qualifizierung bildet immer eine Umfeld- und Zielgruppenanalyse. Es muss an dieser Stelle für die Bietenden klar definiert sein, welche Bedarfe bestehen, welche Erwartungen an ein Seminar gestellt werden und welche Voraussetzungen und Vorerfahrungen die Teilnehmenden mitbringen. Im Folgenden sind den Bietern seitens des künftigen Auftraggebers folgende Informationen ausformuliert zur Verfügung zu stellen (vgl. Teil A, Grundlagen, Ziff. 1.3. Voraussetzungen):

- **Ausgangslage:** Die Organisationseinheit hat Erkenntnisse zu Gewaltvorfällen im dienstlichen Kontext bzw. sieht anlassunabhängig den Bedarf an Gewaltschutzmaßnahmen.
- **Problemanalyse:** Durch Beschluss der Leitung werden mögliche Gefährdungen bewertet oder Gewaltvorfälle in einem festgelegten Ereigniszeitraum analysiert.
- **Zielformulierung:** „Es soll mehr Handlungssicherheit der Beschäftigten im Umgang mit Gewaltvorfällen erreicht werden“. Das Ziel ist klar zu formulieren.
- **Verantwortlichkeiten:** Es wird eine verantwortliche Person und ein Zeitraum für die Maßnahme festgelegt.
- **Bedarfsanalyse der Beschäftigten;** durch eine detaillierte Situationsbeschreibung, Darstellung von Gewaltverursachern, Erfassung der Häufigkeit und Intensität von Gewaltvorfällen im jeweiligen Bereich oder möglicher Unterstützungsbedarf.
- **Gewünschte Kompetenzerweiterung der Beschäftigten:** z. B. durch qualitative und quantitative Kennzahlen.
- **Ausschreibung einer Fortbildung:** Die bisher beschriebene Vorgehensweise ist Grundlage für die Ausschreibung.

- **Evaluation:** Nach Abschluss der Maßnahme und einem festgelegten Zeitraum werden die qualifizierten Beschäftigten befragt, wie sich ihre Situation verändert hat. Diese Befragung ist Grundlage für eine weitere Planung.

3 Leistungsgegenstand

Hinweis: An dieser Stelle werden den an der Ausschreibung teilnehmenden Bieterfirmen konkrete Informationen zur erbringenden Leistung zur Verfügung gestellt. Diese Informationen sind dann Grundlage für das Angebot der Bietenden (vgl. Ziff. 12) und deren Angebotsbewertung (vgl. Ziff. 13) durch die ausschreibende Organisation.

Beispieltext: Gegenstand des Auftrages ist die Durchführung von Seminaren zur Qualifizierung von organisationsinternen Beschäftigten zu Gewaltschutztrainerinnen und trainern und die Erstellung von Erfahrungsberichten unter den in den Rahmenbedingungen genannten Voraussetzungen. Die Beschäftigten sollen darin befähigt werden, anderen Beschäftigte ihrer Organisation schützende und deeskalierende Maßnahmen im Umgang mit aggressiven Personen zu vermitteln und sie darin zu trainieren. Einen zentralen Aspekt bildet hierbei das Thema Stress und der Umgang mit Belastungen.

3.1 Rahmenbedingungen

Hinweis: An dieser Stelle legt die ausschreibende Organisation u. a. den zeitlichen Umfang der Qualifizierungsmaßnahme fest. Es empfiehlt sich hierbei die Bedarfsanalyse zu Rate zu ziehen (vgl. Ziff. 2, Ausgangslage) und bestehende Vorerfahrungen von organisationsinternem Fortbildungspersonal zu berücksichtigen. Grundvoraussetzung dieser Fortbildung ist, dass die zu qualifizierenden Trainerinnen und Trainer bereits über Grundzüge der Didaktik für die Erwachsenenbildung verfügen. Dazu sollten sie bereits über Vorerfahrungen oder Ausbildungen im Bereich verhaltensorientierter Fortbildung verfügen.

Beispieltext: Die Vermittlung der Inhalte soll in einer fünftägigen – à achtstündigen – Präsenzveranstaltung stattfinden. Einzubinden sind hierbei Vorträge, Diskussionen, Rollenspiele in Settings von bis zu jeweils 12 bis maximal sechzehn Personen.

Sollten aus den Erkenntnissen bzw. Auswertungen der ersten Veranstaltungen inhaltliche oder fachliche Anpassungen aus Sicht des Auftraggebers erforderlich werden, so würden diese zeitnah mit dem Auftragnehmer kommuniziert und von dort im gegenseitigen Einverständnis entsprechend umgesetzt.

Darüber hinaus ist - zur Gewährleistung unterschiedlicher Perspektiven sowie zur Reflexion der zu bearbeitenden Inhalte - die Vermittlung durch zwei Trainerinnen oder Trainer im Rahmen eines **Co-Teachings** sicherzustellen.

3.2 Durchführung der Schulungen

Die zu qualifizierenden Personen benötigen allgemeine Kompetenzen, die für die spätere Durchführung von Gewaltschutztrainings erfolgskritisch sind:

- Methodenkompetenz (Didaktik)
- Sozialkompetenz (Umgang mit den Teilnehmenden)
- Persönliche Kompetenz (Eigenschaften der Gewaltschutztrainer und Gewaltschutztrainerinnen) und
- Fachkompetenz (Inhalte)

Die Trainings sollen unter anderem die nachfolgenden fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, welche nach Zuschlagserteilung durch den Auftraggeber abgenommen werden:

Zu 1. Methodenkompetenz

- Informationsbeschaffung
- Seminargestaltung
- Maßnahmenplanung
- Praktische Umsetzung
- Praxis- und Lagetrainings
- Durchführung von Deeskalationstrainings
- Umgang mit (unterschiedlichen) Medien
- Aktiv beobachten
- Aktiv zuhören
- Wissenstransfer

Zu 2. / 3. Sozialkompetenz / persönliche Kompetenzen

- Teamfähigkeit
- Lernfähigkeit
- Motivation für die Aufgabe
- Aufgaben und Rollenverständnis
- Reflexionsfähigkeit
- Kooperationsbereitschaft

- Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Durchsetzungsvermögen
- Flexibilität
- Belastbarkeit
- Empathie sowie
- Bereitschaft zu Austausch und konzeptioneller Weiterentwicklung in einem multi-professionellen Team.

Zu 4. Fachkompetenz

- Kenntnisse über Gewaltprävention, Handlungssicherheit und Nachsorge unter Berücksichtigung individueller Bedarfe
- Wissen zu Formen, Bedingungen, Ursachen, Erkennen und Folgen von Gewalt
- Praxisnahe Konfliktlösungsmodelle
- Techniken zur Krisenintervention
- Umgang / Reaktion auf verschiedene Gewaltformen sowie die gewaltbezogenen fachlichen Inhalte Aspekte des Selbstschutzes
- Handlungssichere Anwendung von im Alltag praktikablen und effektiven Selbst- und Fremdschutztechniken
- Kennen von Ursachen und Folgen von Stress und deren Bewältigung
- Resilienz und Selbstwirksamkeit
- Grundlage menschlichen und ethischen Handelns
- Eigenbild / Fremdbild
- Kenntnisse zu Rechtsfragen im Thema
- Technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen des Gewaltschutzes (TOP- Prinzip)
- Individuelle, berufsspezifische Prävention
- Grundlagen der Kommunikation
- Kommunikation in kritischen Situationen
- Umgang mit psychischen Ausnahmesituationen
- Unterstützung hinzuziehen
- Interkulturelle Kompetenz

Darüber hinaus sollten besondere fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten in folgenden Bereichen vermittelt werden:

- Gewaltprävention unter Berücksichtigung individuellen Bedarfe
- Aspekte des Selbstschutzes

- Interkulturelle Kompetenz
- Motivation der Teilnehmenden
- Gruppendynamik und Teamentwicklung
- Kenntnisse bei Rechtsfragen zum Thema

Die Entscheidung über den Umfang einzelner Inhalte kann auf Grundlage der Zielgruppen- und Umfeldanalysen (vgl. Ziff. 2 Ausgangslage) getroffen werden, auch hinsichtlich möglicher weiterer Themen wie

- Umgang mit Menschen in psychischen Ausnahmesituationen
- Gestaltung eines sicheren Arbeitsplatzes in Verbindung mit einer Gefährdungsbeurteilung
- Aspekte der Nachsorge (z.B. Unfallanzeige, Dokumentation, Erstellung Strafanzeige, abgestimmte Meldewege, psychologische Betreuung, Rechtsschutz).

Neben der Durchführung von Trainings ist die Erstellung eines zusammenfassenden Erfahrungsberichtes Inhalt des Auftragsgegenstandes. Zur inhaltlichen Weiterentwicklung und Fokussierung der Inhalte auf die Zielgruppe bedarf es eines Berichtes, der ein Feedback der Beschäftigten und der Trainerinnen bzw. Trainer zusammenfasst. Diese sollten jeweils fünf DIN A4 Seiten nicht überschreiten.

Die auf Grundlage der Erfahrungsberichte gewonnenen Erkenntnisse, können Anpassungen erfordern, welche mit dem Auftraggeber zu besprechen und anschließend durch den Auftragnehmer in seinem Konzept umzusetzen sind.

3.3 Personelle Anforderungen

Grundvoraussetzung ist, dass die eingesetzten Trainerinnen / Trainer sowohl fachlich als auch methodisch-didaktisch qualifiziert sind für die Durchführung von „Train the trainer“-Gewaltschutzfortbildungen und nachweisen können. Zudem sollen sie über Vorerfahrungen in der Erwachsenenbildung im öffentlichen Dienst verfügen bzw. über eigene Organisationskenntnisse über nachweisbare Berufserfahrung im öffentlichen Dienst.

Durch ihre Tätigkeit erhalten sowohl der Auftragnehmer als auch seine Beschäftigten Zugang zu Informationen, die die Sicherheitsinteressen der ausschreibenden Organisation (NAME angeben) betreffen. Der Auftraggeber ist daher berechtigt, den Auftragnehmer und

seine Beschäftigten einer Zuverlässigkeitsüberprüfung¹ zu unterziehen und seiner Ansicht nach unzuverlässige Personen abzulehnen. Bei Bedarf kann der Auftraggeber die Zuverlässigkeitsüberprüfung jederzeit während der Vertragslaufzeit wiederholen und seiner Ansicht nach unzuverlässige Personen ablehnen.

Der Auftragnehmer muss seinem Angebot eine Einverständniserklärung beifügen, aus der zu entnehmen ist, dass diese mit einer Zuverlässigkeitsüberprüfung ihrer Person einverstanden sind. Das schriftliche Einverständnis zur Durchführung dieser Überprüfung muss klar ersichtlich sein.

Weiter werden

- Mobilität und Bereitschaft, auch außerhalb der üblichen Dienstzeiten vor Ort tätig zu werden, sofern es die Aufgabenstellung erfordert,
- sicherer Umgang mit EDV-Standardprogrammen,
- Unterstützung von Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

erwartet.

Für die zu erbringende Leistung benennt der Bieter einen festen Ansprechpartner, der in der Vertragslaufzeit für die oben genannten Leistungen verantwortlich ist und dem Auftraggeber zur Verfügung steht. Ein Austausch des festen Ansprechpartners ist nur nach vorheriger Zustimmung des Auftraggebers zulässig. Die Zustimmung darf nur aus sachlich gerechtfertigten Gründen verweigert werden.

Mit dem Angebot ist zu bestätigen, dass die „Technologie von L. Ron Hubbard“ im Rahmen der Auftragsausführung nicht angewendet wird. Hierzu ist die „Verpflichtungserklärung Scientology“ (Formular 526) einzureichen.

4 Vertragszeitraum

Das Vertragsverhältnis beginnt mit Zuschlagserteilung und endet nach der Durchführung von XX Schulungsveranstaltungen á 5 Tage, spätestens jedoch am DATUM ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grunde bleibt

¹ Die Zuverlässigkeitsüberprüfung erfolgt nicht auf Basis des Sicherheitsüberprüfungsgesetz Nordrhein-Westfalens (SÜG NRW). Sie hat demnach auch nicht den dort vorgesehenen Umfang und beschränkt sich auf die Aus- und Bewertung vorliegender polizeilicher Erkenntnisse.

unbenommen. Für den Fall einer außerordentlichen Kündigung gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (§ 626 BGB).

Hinweis: An dieser Stelle kann ein vertragliche Verlängerungsoption eingefügt werden.
Beispieltext:

Dem Auftraggeber wird die Option eingeräumt, das Vertragsverhältnis einmalig für die Durchführung von bis zu XX weiteren Schulungsveranstaltungen um ein Jahr zu verlängern. Von diesem Recht hat er spätestens zwei Monate vor Vertragsende den Auftragnehmer in Kenntnis zu setzen, andernfalls kann der Auftragnehmer die Verlängerung verweigern. Die Ausübung des Optionsrechtes hat schriftlich zu erfolgen.

5 Vergütung

Pauschalhonorar

Für die insgesamt zu erbringenden Leistungen wird ein Pauschalhonorar pro Schulung inklusive Mehrwertsteuer vereinbart. Dieses Honorar umfasst auch die Erstellung eines Erfahrungsberichtes sowie sämtliche Auslagen für den organisatorischen Aufwand (z. B. Fahrgelder, Reise- und Aufenthaltskosten, Post-, Fax- und Fernspreckgebühren, Druck- und Versandkosten, Bürokosten, Versicherungsprämien, pädagogisches Handgeld, Kosten für Supervision und Fortbildung sowie Teilnahme an Fachtagungen). Der Betrag der Umsatzsteuer ist im Angebot gesondert auszuweisen.

6 Eignungsanforderungen und Nachweise

Die nachfolgend aufgeführten Anforderungen und Nachweise sind – soweit nicht explizit anders ausgewiesen – jeweils für sämtliche Trainerinnen bzw. Trainer (vgl. Ziff. 6.3) zu erbringen.

6.1 Zuverlässigkeit

Es ist ein Nachweis zu erbringen:

- Über das Nicht-Vorliegen von Ausschlussgründen nach §§ 123, 124 GWB durch Eigenerklärung (mit Formular 521).

Bei Einsatz von Unterauftragnehmern ist auch eine vom jeweiligen Unterauftragnehmer unterschriebene Eigenerklärung einzureichen.

Vom Auftraggeber wird vor Erteilung eines Zuschlags ein Gewerbezentralregisterauszug eingeholt.

6.2 Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit

Die Bieter müssen aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und ihrer Positionierung am Markt über die erforderlichen wirtschaftlichen und finanziellen Kapazitäten für die Ausführung des Auftrags verfügen.

Es ist ein Nachweis zu erbringen:

- über eine Berufs- oder Haftpflichtversicherung mit einer Haftungssumme von mindestens 360.000 EURO oder, dass im Auftragsfall eine Versicherung mit der geforderten Haftungssumme abgeschlossen wird

durch:

- aktuelle Deckungsbescheinigung des Berufs- oder Haftpflichtversicherungsträgers

6.3 Berufliche Leistungsfähigkeit

Die Bieter müssen über die erforderlichen personellen und technischen Mittel sowie über ausreichende Erfahrungen verfügen, um den Auftrag in angemessener Qualität ausführen zu können.

Qualifikation und Erfahrungen Personal

- Personenbezogene Nachweise über die Qualifikation des für die Auftragsausführung vorgesehenen Personals

durch

- Nachweis über die fachliche und didaktische Qualifikation
- Nachweis über Erfahrungen in „Train the trainer“-Gewaltschutzfortbildungen
- Nachweis über Erfahrungen in der Erwachsenenbildung im öffentlichen Dienst, alternativ Nachweis eigener Berufserfahrung im öffentlichen Dienst
- Nachweis, dass die mit der Auftragsausführung vorgesehenen Personen in den letzten drei Jahren mindestens drei vergleichbare Referenzprojekte für Gewaltschutztrainings erfolgreich durchgeführt haben

durch

- Liste mit mindestens drei Referenzprojekten im Bereich Gewaltschutztrainings an denen die Personen (im Angebot zu benennen) innerhalb der letzten drei Jahre mitgewirkt haben,

unter Angabe von Auftraggeber, Auftragsgegenstand, Laufzeit und Projektstatus sowie Ansprechpartner des Auftraggebers nebst Kontaktdaten.

Dabei ist eine Kombination der oben genannten geforderten Referenz möglich. Es ist ausreichend, wenn einer für das Co-Teaching vorgesehenen Trainerinnen oder Trainer die Referenz im Bereich Gewaltschutztraining aufweist.

- Nachweis, dass die mit der Auftragsausführung vorgesehenen Personen mit der Durchführung einer Zuverlässigkeitsüberprüfung einverstanden sind

durch:

- Einverständniserklärung der für die Durchführung der Schulungen beabsichtigten Trainer/Trainerinnen, aus der zu entnehmen ist, dass diese mit einer Zuverlässigkeitsüberprüfung ihrer Person einverstanden sind (s. Ziff. 3.3),
- Nachweis, dass die mit der Auftragsausführung vorgesehenen Personen in den letzten drei Jahren mindestens zwei Referenzprojekte gemeinsam erfolgreich durchgeführt haben

durch:

- Liste mit zwei gemeinsamen Referenzprojekten im Bereich der Durchführung von Gewaltschutztrainings der letzten drei Jahre unter Angabe von Auftraggeber, Auftragsgegenstand, Laufzeit und Projektstatus sowie Ansprechpartner des Auftraggebers nebst Kontaktdaten.

7 Bietergemeinschaft und Unterauftragnehmer/ Eignungsleihe

Bei der Bildung von Bietergemeinschaften ist dem Angebot die den Vergabeunterlagen beiliegende „Bewerber- / Bietergemeinschaftserklärung“ (Formular 531) beizufügen. Auf die Pflicht, auf Anforderung die Gründe (insb. unternehmerische Erwägungen) für die Bildung der Bietergemeinschaft darzulegen, wird hingewiesen. Zum Nachweis der Eignung sind für jedes Mitglied entsprechend seines zu erbringenden Leistungsumfangs die geforderten Nachweise einzureichen.

Ein Bieter kann sich zum Nachweis der Eignung auch der wirtschaftlichen, finanziellen, technischen oder beruflichen Leistungsfähigkeit durch Angabe diesbezüglicher Kapazitäten anderer Unternehmen (ggf. Unterauftragnehmer) bedienen. Hierzu sind die von dem/den

anderen Unternehmen für die Leistungserbringung zur Verfügung gestellten Kapazitäten im Angebot mittels Erklärung zu benennen und die entsprechenden Nachweise für die Eignung einzureichen.

Der Auftragnehmer übernimmt gegenüber dem Auftraggeber die Haftung und Gewähr für eine ordnungsgemäße Ausführung seiner Leistungen. Nimmt der Auftragnehmer im Hinblick auf das Kriterium der finanziellen Leistungsfähigkeit im Rahmen einer Eignungsleihe die Kapazitäten von einem anderen Unternehmer in Anspruch, so haftet auch der Eignungsleihgeber für die gesamte Auftragsdurchführung entsprechend des Umfangs der Eignungsleihe. Es besteht eine gesamtschuldnerische Haftung.

Im Angebot ist, sofern möglich, Art und Umfang der Leistungen anzugeben, die an Unterauftragnehmer bzw. in Form einer Eignungsleihe übertragen werden sollen. Hierzu ist die den Vergabeunterlagen beiliegende „Erklärung Unteraufträge/Eignungsleihe“ (Formular 532) sowie die „Verpflichtungserklärung Unterauftragnehmer Eignungsleiher“ (Formular 533) zu verwenden.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich

- bei jedem Neueinsatz oder Austausch von Unterauftragnehmern die vorherige schriftliche Zustimmung des Auftraggebers einzuholen,
- die Unterauftragnehmer zu verpflichten, die Weitergabe von Leistungen an andere Unternehmer gleichermaßen anzuzeigen,

Auf Ziffer 4 und 5 der den Vergabeunterlagen beiliegenden Bewerbungs- und Vergabebedingungen des Landes Nordrhein-Westfalen (Formular 511) wird hingewiesen.

8 Urheberrechte / Nutzungsrechte

Der Auftragnehmer räumt dem Auftraggeber das räumlich, zeitlich und inhaltlich unbeschränkte ausschließliche Recht zur Vervielfältigung, Verbreitung, Ausstellung und öffentlichen Wiedergabe ein. Hiervon sind insbesondere folgende Regelungen erfasst:

- Recht auf Vervielfältigung (§ 16 UrhG),
- Recht auf Verbreitung (§17 UrhG),
- Ausstellungsrecht (§18 UrhG),
- Vortrags- und Vorführungsrecht (§ 19 UrhG),
- Recht der öffentlichen Zugänglichmachung (§ 19a UrhG),
- Senderecht (§ 20 UrhG),
- Recht der Wiedergabe durch Bild- und Tonträger (§ 21 UrhG)

Der Auftragnehmer räumt dem Auftraggeber auch Rechte an solchen Arten der Nutzung ein, die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch unbekannt sind. Der Auftraggeber kann die vertragsgegenständlichen Werke/Berichte bearbeiten und dem jeweils vorgesehenen Nutzungszweck anpassen, wobei er das aus § 14 UrhG resultierende Urheberpersönlichkeitsrecht des Auftragnehmers beachtet. Danach hat es der Auftraggeber zu unterlassen, die vertragsgegenständlichen Werke in ihrer Wirkung zu hemmen, zu behindern, einzuschränken oder zu schmälern. Dies kann z. B. durch eine Verfälschung der vertragsgegenständlichen Werke erfolgen. Der Auftraggeber kann die nach dieser Vereinbarung übertragenen Rechte ganz oder teilweise auf Dritte übertragen, ohne dass es hierzu der Zustimmung des Auftragnehmers bedarf. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer in angemessener Weise als Urheber des vertragsgegenständlichen Werkes auszuweisen. Die Veröffentlichung durch den Auftragnehmer bedarf einer gesonderten Vereinbarung mit dem Auftraggeber. Erfolgt eine solche Veröffentlichung, ist auf die finanzielle Förderung durch den Auftraggeber hinzuweisen. Im Falle einer Veröffentlichung ist der Auftragnehmer verpflichtet, dem Auftraggeber kostenlos eine angemessene Anzahl an Vervielfältigungsexemplaren der Veröffentlichung zur Verfügung zu stellen.

Sind die vertragsgegenständlichen Werke schutzrechtsfähig als Patent, Gebrauchsmuster und/oder Design/Geschmacksmuster, so ist der Auftragnehmer verpflichtet, den Auftraggeber unverzüglich hierüber zu unterrichten. Die Anmeldung und Veröffentlichung der gewerblichen Schutzrechte durch den Auftragnehmer bedarf einer gesonderten Vereinbarung mit dem Auftraggeber.

Der Auftragnehmer versichert, dass die vertragsgegenständlichen Werke einschließlich fremder Text- und/oder Bild- und/oder Grafikvorlagen keine Rechte Dritter verletzen. Sie versichert weiter, dass sie allein berechtigt ist, über die zur Durchführung dieser Vereinbarung erforderlichen urheberrechtlichen Nutzungsrechte an den Werken gemäß den vorstehenden Regelungen zu verfügen, und sie bisher keine anderslautenden Verfügungen über diese Werke und/oder Teile dieser Werke getroffen hat.

Der Auftragnehmer stellt den Auftraggeber auf erste Anforderung von allen Ansprüchen Dritter frei und verpflichtet sich, ihm jeglichen Schaden, der dem Auftraggeber wegen des Rechts des Dritten entsteht, zu ersetzen. Hierzu zählen auch etwaige dem Auftraggeber entstehende Rechtsverteidigungskosten (Rechtsanwalts- und Gerichtskosten).

9 Haftung und Gewährleistung

Der Auftragnehmer übernimmt gegenüber dem Auftraggeber die Haftung und Gewähr für eine ordnungsgemäße Ausführung seiner Leistungen nach den neuesten Erkenntnissen

über Organisation, Wirtschaftlichkeit und Technik. Die gesetzlichen und vertraglichen Schadens- und Aufwendungsersatzansprüche des Auftraggebers richten sich nach den Vorschriften des BGB.

10 Vertraulichkeit, Geheimhaltung, Datenschutz

Der Auftragnehmer ist verpflichtet, alle im Zusammenhang mit der Dienstleistung bekannt gewordenen Vorgänge- auch nach Beendigung des Vertrags- geheim zu halten und nicht an Dritte weiterzugeben. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung erstreckt sich auch auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auftragnehmers. Der Auftragnehmer hat sicherzustellen, dass sie auch bestehen bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Auftragnehmer und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beendet wird.

Zu den Informationen gehören alle mündlichen oder schriftlichen Informationen und Materialien, die der Auftragnehmer direkt oder indirekt vom Auftraggeber zur Abwicklung des Auftrages erhält. Auch die Inhalte, die beauftragten Leistungen und sonstigen Arbeitsergebnisse sind ebenfalls vertraulich zu behandelnden Informationen. Der Auftragnehmer wird alle geeigneten Vorkehrungen treffen, um die Vertraulichkeit sicherzustellen. Die Pflicht zur Vertraulichkeit dauert auch nach Beendigung der Zusammenarbeit an.

Der Auftragnehmer gewährleistet, dass die eingesetzten Fachkräfte über die Anforderungen des Datenschutzes unterrichtet sind und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen schriftlich verpflichtet werden. Darüber hinaus kann eine Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz² vorgenommen werden.

11 Vertragsunterlagen

Folgende Unterlagen werden Vertragsbestandteil:

- Leistungsbeschreibung des Auftraggebers
- Angebot des Auftragnehmers
- Präventionsleitfaden, Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, IM NRW *#sicher imDienst*
- Vertragsbedingungen des Landes NRW (bzw. der ausschreibenden Organisation)

² Verpflichtungsgesetz vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469, 547), das durch § 1 Nummer 4 des Gesetzes vom 15. August 1974 (BGBl. I S. 1942) geändert worden ist.

- Besondere Vertragsbedingungen nach TVgG (Formular 513)

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftragnehmers sind ausgeschlossen.

12 Angebot

12.1 Form und Einreichung

Das Angebot ist mit dem ausgefüllten Formular 324 elektronisch einzureichen.

Kosten für die Angebotserstellung werden nicht erstattet.

12.2 Bestandteile

Das Angebot beinhaltet folgende **wertungsrelevante Unterlagen**:

- unterschriebene Leistungsbeschreibung nebst ausgefülltem Preisblatt,
- ein kurzes und prägnantes Exposé – max. zehn DIN A4-Seiten, Schriftgröße 12pt, Zeilenabstand: 1,5 – des Konzepts.

Dieses sollte insbesondere eine Grobgliederung hinsichtlich der Vermittlung und zeitlichen Ansätzen im Hinblick auf die Zielgruppe innerhalb der ausschreibenden Organisation enthalten. Weiterhin sollten Unterpunkte zum angemessenen Umgang mit der in der Ausgangslage (vgl. Ziff. 2) beschriebenen Gewaltverursachern und die Art der Vermittlung – etwa in Form von Vorträgen, Rollenspielen, Erarbeitung von Neutralisierungstechniken – aufgeführt sein, um Gefährdungsmomenten handlungssicher begegnen zu können. Die Grobgliederung sollte auch die zeitlichen Planungsgrößen der inhaltlichen Schulungsschwerpunkte aufweisen (**Hinweis:** vgl. Teil B, Ziff. 2.4 Musterentwurf einer Fortbildungskonzeption: Qualifizierung von Beschäftigten zu Gewaltschutztrainerinnen und -trainern).

Das **vollständige Angebot** besteht aus den in der Anlage „Zusammenstellung der vom Unternehmen einzureichenden Unterlagen, Erklärungen und Nachweise (Formular 325)“ genannten Unterlagen.

12.3 Durchführung der Präsentation

Für die Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebots ist zur Verifikation der Bewertung des Exposés ein 45-minütiger Präsentationstermin (max. 30-minütige Präsentation des Konzeptes, max. 15 Minuten für Rückfragen) in der XX. bis XX. KW vorgesehen.

Die geeigneten Bieter erhalten circa eine Woche vor dem jeweiligen Präsentationstermin eine Einladung über den Kommunikationsbereich des Vergabemarktplatzes NRW.

Inhalt der Präsentation ist eine Darstellung der Inhalte des Exposé zur Nachvollziehbarkeit der Erbringung zu den unter Ziffer 3 geforderten Leistungen. Die Präsentation wird als Ergänzung des Konzepts in der Bewertung nach Ziffer 13 berücksichtigt. Die Präsentationsunterlage ist daher bereits mit den Angebotsunterlagen einzureichen. Eine nachträgliche Änderung der Präsentationsunterlage führt zum Ausschluss.

Die Präsentation findet in der Organisation (NAME) in (ORT) statt.

13 Zuschlagskriterien / Wertung der Angebote

Die Angebote werden nach den folgenden Zuschlagskriterien bewertet:

- Qualität (60 %)
- Preis (Pauschalpreis) (40 %)

13.1 Bewertung der Qualität

Die Bewertung der Qualität, nach dem die unter Ziffer 3 beschriebenen Ziele erreicht werden sollen, erfolgt nach den folgenden Kriterien:

- Aufgabenverständnis bzgl. des Konzeptentwurfs (40 %)
- Methodisch didaktischer Ansatz (25 %)
- Zeitliche Planungsgrößen der Lehrgangsinhalte (20 %)
- Präsentation (15 %)

13.2 Bewertung des Preises

Zur Bewertung des Preises wird der im Preisblatt (vgl. Ziff. 15) angegebene Pauschalpreis zur Berechnung der Preispunkte herangezogen. Dabei wird ein Mittelwert aus dem Pauschalpreis inkl. Optionsverlängerung gebildet und gewertet.

13.3 Wertungsskala

Es wird nach folgender Wertungsskala gewertet:

Entspricht in vollem Umfang nicht den Erwartungen	Entspricht im Wesentlichen nicht den Erwartungen	Entspricht mit Einschränkungen den Erwartungen	Entspricht mit leichten Einschränkungen den Erwartungen	Entspricht im Wesentlichen den Erwartungen	Entspricht in vollem Umfang den Erwartungen
0	1	2	3	4	5

Punktwertung für das Konzept nach Erfüllungsgrad

In den nachstehenden Übersichten wird beispielhaft für die Unterkriterien „Aufgabenverständnis des Konzeptentwurfs“, die „Methodik der Herangehensweise“ sowie für die „Arbeits- und Zeitplanung“ die Punkteverteilung aus obiger Wertungsskala für die einzelnen Unterkriterien aufgeschlüsselt.

Aufgabenverständnis des Konzeptentwurfs

Punkte	Erfüllungsgrad
0	Das Konzept lässt nicht erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung erkannt und mit geeigneten Mitteln verfolgt wird.
1	Das Konzept lässt erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung teilweise erkannt und mit geeigneten Mitteln verfolgt wird.
2	Das Konzept lässt erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung im Großen und Ganzen erkannt und mit geeigneten Mitteln verfolgt wird.
3	Das Konzept lässt erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung erkannt und mit geeigneten Mitteln verfolgt wird.
4	Das Konzept lässt erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung vollumfänglich erkannt und mit gut geeigneten Mitteln verfolgt wird.
5	Das Konzept lässt erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung, insbesondere auch im Hinblick auf die Schnittstellenproblematik, vollumfänglich erkannt wird und dass die vorgeschlagenen Mittel in besonderer Weise geeignet erscheinen, den gewünschten Erfolg herbeizuführen.

Präsentation

Punkte	Erfüllungsgrad
0	Die Präsentation lässt nicht die spezifischen Methoden des Konzepts erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
1	Die Präsentation lässt nur teilweise die spezifischen Methoden des Konzepts erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
2	Die Präsentation lässt im Großen und Ganzen die spezifischen Methoden des Konzepts erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
3	Die Präsentation lässt die spezifischen Methoden des Konzepts erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
4	Die Präsentation beinhaltet explizit und vollumfänglich die spezifischen Methoden des Konzepts, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
5	Die Präsentation beinhaltet explizit und vollumfänglich die spezifischen Methoden des Konzepts und legt nachvollziehbar dar, warum dieses in besonderer Weise geeignet sind, den gewünschten Erfolg herbeizuführen.

Methodik der Herangehensweise

Punkte	Erfüllungsgrad
0	Das Konzept lässt nicht die spezifischen Methoden erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
1	Das Konzept lässt nur teilweise die spezifischen Methoden erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
2	Das Konzept lässt im Großen und Ganzen die spezifischen Methoden erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
3	Das Konzept lässt die spezifischen Methoden erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
4	Das Konzept beinhaltet explizit und vollumfänglich die spezifischen Methoden, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
5	Das Konzept beinhaltet explizit und vollumfänglich die spezifischen Methoden und legt nachvollziehbar dar, warum diese in besonderer Weise geeignet sind, den gewünschten Erfolg herbeizuführen.

Zeitliche Planungsgröße der Lehrgangsinhalte

Punkte	Erfüllungsgrad
0	Das Konzept lässt keinerlei Zeitplanung erkennen.
1	Das Konzept lässt nur teilweise eine Zeitplanung erkennen.
2	Das Konzept lässt im Großen und Ganzen eine Zeitplanung erkennen.
3	Das Konzept lässt eine schlüssige Zeitplanung erkennen.
4	Das Konzept beinhaltet explizit eine nachvollziehbare und schlüssige Zeitplanung.
5	Das Konzept beinhaltet explizit eine detaillierte und ressourcenorientierte Zeitplanung, die insbesondere auch lokale und geographische Besonderheiten berücksichtigt.

13.4 Bewertungsmethode

Für die Bewertung des Angebotes sind neben dem Pauschalpreis die Qualität maßgeblich. Die Bewertung erfolgt nach der Verhältnis-Methode.

a) Ermittlung der Preispunkte (PP)

- Für den niedrigsten Angebotspreis wird die maximalste Punktzahl vergeben. Diese wird mit dem Wertigkeitsfaktor (WF) für den Preis multipliziert.

$$PP(\text{niedrigstes Angebot}) = \text{Maximale Punktzahl} \times WF(\text{Preis})$$

- Für alle anderen Angebotspreise werden Preispunkte (PP) ermittelt, indem der Preis des niedrigsten Angebots ($P(\text{niedrigstes Angebot})$) durch den jeweiligen Angebotspreis ($P(\text{Angebot})$) dividiert und mit der maximal erreichbaren Punktzahl sowie mit dem Wertigkeitsfaktor des Preises multipliziert und hierdurch prozentual zum niedrigsten Preis abgestuft wird.
- $PP(\text{Angebot}) = P(\text{niedrigstes Angebot}) : P(\text{Angebot}) \times \text{max. Punktzahl} \times WF(\text{Preis})$

b) Ermittlung der Leistungspunkte (LP)

Grundlage zur Bewertung der Qualität ist das Konzept (siehe Ziffer 12). Die Qualität des Konzepts wird nach der folgenden Wertungsskala bewertet:

Entspricht in vollem Umfang nicht den Erwartungen	Entspricht im Wesentlichen nicht den Erwartungen	Entspricht mit Einschränkungen den Erwartungen	Entspricht mit leichten Einschränkungen den Erwartungen	Entspricht im Wesentlichen den Erwartungen	Entspricht in vollem Umfang den Erwartungen
0	1	2	3	4	5

Für alle Angebote werden Leistungspunkte (LP) ermittelt, indem die vom jeweiligen Angebot erzielte Punktzahl ($L(\text{Angebot})$) mit der maximal möglichen Punktzahl sowie mit dem vorgesehenen Wertigkeitsfaktor des Kriteriums multipliziert, durch die Punktzahl des besten Angebots dividiert und dadurch prozentual zu der Punktzahl des bestbewerteten Angebots ($L(\text{bestes Angebot})$) abgestuft wird.

$$LP(\text{Angebot}) = L(\text{Angebot}) : L(\text{bestes Angebot}) \times \text{Max. Punktzahl} \times WF(\text{Leistung})$$

c) Gesamtergebnis

Das wirtschaftlichste Angebot ist das Angebot mit dem höchsten Gesamtpunktwert (GP):

$$GP = PP + LP$$

13.5 Mindestleistungspunktzahl

Ein Zuschlag wird nur auf Angebote erteilt, die in der Bewertung im Durchschnitt mindestens 3 Leistungspunkte erreichen. Angebote, die eine geringere Punktzahl erreichen, werden von der weiteren Wertung ausgeschlossen.

14 Kommunikation

Zur Leistungsbeschreibung, den Vergabeunterlagen oder zum Verfahren sind nur schriftliche Rückfragen über den Kommunikationsbereich des Vergabemarktplatzes NRW (VMP) unter www.evergabe.nrw.de zugelassen. Die Antworten sowie ggf. weitere Informationen werden schriftlich, zeitgleich und anonymisiert im Kommunikationsbereich des VMP eingestellt. Alle Fragen inkl. der Antworten werden grundsätzlich Bestandteil der Leistungsbeschreibung.

Diese Leistungsbeschreibung wird Gegenstand des Vertrages und ist daher dem Angebot beizufügen. Die sich aus der Leistungsbeschreibung ergebenden Anforderungen werden hiermit zur Kenntnis genommen und akzeptiert.

15 Preisblatt

Pos.	Beschreibung	Preis (netto)	USt. %	USt. €	Preis (brutto)
1	Pauschalhonorar für die Durchführung einer Schulungsveranstaltung über fünf Tage nach Ziff. 3, 4 und 5				
2	Optionales Pauschalhonorar für das Jahr 202X zur Durchführung einer Schulungsveranstaltung über zwei Tage nach Ziff. 3				

Summe:

abzgl. _% Skonto bei Zahlung innerhalb von 14 Tagen

Endsumme:

2. Musterformat für eine öffentliche Ausschreibung einer Fortbildungskonzeption „Gewaltschutztraining für Beschäftigte“.

**Musterformat für eine öffentliche Ausschreibung
einer Fortbildungskonzeption:
„Gewaltschutztraining für Beschäftigte “**

auf Grundlage der Vorgaben für öffentliche Ausschreibungen
des Ministeriums des Innern NRW

- Zentrale Vergabestelle -

Öffentliche Ausschreibung
Vergabe-Nr.: ZVSt-XXX-XX/XX

Leistungsbeschreibung:

Durchführung eines Gewaltschutztrainings für Beschäftigte

(Hinweis: Text bitte anpassen auf die ausschreibende Organisation und deren Zielgruppe)

Diese Leistungsbeschreibung ist Gegenstand des abzuschließenden Vertrages.
Sie ist dem Angebot beizufügen.

Inhaltsverzeichnis

1 Auftraggeber	44
2 Ausgangslage	44
3 Leistungsgegenstand	45
3.1 Rahmenbedingungen.....	45
3.2 Durchführung der Schulungen	46
3.3 Personelle Anforderungen.....	47
4 Vertragszeitraum	49
5 Vergütung	49
6 Eignungsanforderungen und Nachweise	50
6.1 Zuverlässigkeit	50
6.2 Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit	50
6.3 Berufliche Leistungsfähigkeit.....	51
7 Bietergemeinschaft und Unterauftragnehmer / Eignungsleihe	52
8 Urheberrechte / Nutzungsrechte	53
9 Haftung und Gewährleistung	54
10 Vertraulichkeit, Geheimhaltung, Datenschutz	54
11 Vertragsunterlagen	55
12 Angebot	55
12.1 Form und Einreichung.....	55
12.2 Bestandteile	55
12.3 Durchführung der Präsentation.....	56
13 Zuschlagskriterien / Wertung der Angebote	56
13.1 Bewertung der Qualität.....	57

13.2 Bewertung des Preises.....	57
13.3 Wertungsskala	57
13.4 Bewertungsmethode.....	60
13.5 Mindestleistungspunktzahl.....	61
14 Kommunikation	61
15 Preisblatt	62

Hinweis:

Vergabeverfahren werden ausschließlich elektronisch über den Vergabemarktplatz des Landes Nordrhein-Westfalen (VMP NRW www.evergabe.nrw.de) durchgeführt. Hierzu ist eine Anmeldung (ggf. nach erstmaliger Registrierung) auf dem VMP NRW erforderlich. Beim Verfahren nicht angemeldete Unternehmen erhalten ggf. keine E-Mail-Benachrichtigung über Nachrichten der Vergabestelle, z. B. über eine Aktualisierung der Vergabeunterlagen. Angebote auf Basis nicht aktueller Vergabeunterlagen können einen Ausschluss zur Folge haben. Angebote können ausschließlich elektronisch über das Bietertool des VMP NRW abgegeben werden. Angebote in anderer Form sind nicht zulässig. Es wird empfohlen, die elektronische Abgabe der Angebote rechtzeitig zu beginnen und frühzeitig zu prüfen, ob die erforderliche Technik zur ordnungsgemäßen Angebotsangabe zur Verfügung steht.

1 Auftraggeber

Hinweis: Hier bitte den NAMEN der ausschreibenden Organisation einsetzen, im Folgenden Auftraggeber genannt.

2 Ausgangslage

Hinweis: An dieser Stelle werden den an der Ausschreibung teilnehmenden Bieterfirmen grundlegende Informationen zur Ausgangslage zur Verfügung gestellt. Diese sollen sie in der Lage versetzen, ein zielgruppen- und bedarfsorientiertes, fachlich fundiertes und wirtschaftliches Angebot für ein Gewaltschutztraining vorzulegen.

Grundlage für Gewaltschutztrainings bildet immer eine Umfeld- und Zielgruppenanalyse. Es muss an dieser Stelle für die Bietenden klar definiert sein, welche Bedarfe bestehen, welche Erwartungen an ein Seminar gestellt werden und welche Voraussetzungen und Vorerfahrungen die Teilnehmenden mitbringen. Im Folgenden sind den Bietern seitens des künftigen Auftraggebers folgende Informationen ausformuliert zur Verfügung zu stellen (vgl. Teil A, Grundlagen, Ziff. 1.3. Voraussetzungen):

- **Ausgangslage:** Die Organisationseinheit hat Erkenntnisse zu Gewaltvorfällen im dienstlichen Kontext bzw. sieht anlassunabhängig den Bedarf an Gewaltschutzmaßnahmen.
- **Problemanalyse:** Durch Beschluss der Leitung werden mögliche Gefährdungen bewertet oder Gewaltvorfälle in einem festgelegten Ereigniszeitraum analysiert.
- **Zielformulierung:** „Es soll mehr Handlungssicherheit der Beschäftigten im Umgang mit Gewaltvorfällen erreicht werden“. Das Ziel ist klar zu formulieren.
- **Verantwortlichkeiten:** Es wird eine verantwortliche Person und ein Zeitraum für die Maßnahme festgelegt.
- **Bedarfsanalyse der Beschäftigten;** durch eine detaillierte Situationsbeschreibung, Darstellung von Gewaltverursachern, Erfassung der Häufigkeit und Intensität von Gewaltvorfällen im jeweiligen Bereich oder möglicher Unterstützungsbedarf.
- **Gewünschte Kompetenzerweiterung der Beschäftigten:** z. B. durch qualitative und quantitative Kennzahlen.
- **Ausschreibung einer Fortbildung:** Die bisher beschriebene Vorgehensweise ist Grundlage für die Ausschreibung.
- **Evaluation:** Nach Abschluss der Maßnahme und einem festgelegten Zeitraum werden die qualifizierten Beschäftigten befragt, wie sich ihre Situation verändert hat. Diese Befragung ist Grundlage für eine weitere Planung.

3 Leistungsgegenstand

Hinweis: An dieser Stelle werden den an der Ausschreibung teilnehmenden Bieterfirmen konkrete Informationen zur erbringenden Leistung zur Verfügung gestellt. Diese Informationen sind dann Grundlage für das Angebot der Bietenden (vgl. Ziff. 12) und deren Angebotsbewertung (vgl. Ziff. 13) durch die ausschreibende Organisation.

Beispieltext: Gegenstand des Auftrages ist die Durchführung von Gewaltschutztrainings von Beschäftigten und die Erstellung von Erfahrungsberichten unter den in den Rahmenbedingungen genannten Voraussetzungen. Die Gewaltschutztrainings sollen Beschäftigte durch Wissen und Einstellungen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Lage versetzen, auch in schwierigen und gefährlichen Situationen handlungssicher zu sein und zu bleiben und Sicherheitsstörungen erfolgreich zu bewältigen. Einen zentralen Aspekt bildet hierbei das Thema Stress und der Umgang mit Belastungen.

3.1 Rahmenbedingungen

Beispieltext: Die Vermittlung der Inhalte soll in einer zweitägigen – à achtstündigen – Präsenzveranstaltung stattfinden. Einzubinden sind hierbei Vorträge, Diskussionen, Rollenspiele in Settings von bis zu jeweils 12 bis maximal sechzehn Personen.

Sollten aus den Erkenntnissen bzw. Auswertungen der ersten Veranstaltungen inhaltliche oder fachliche Anpassungen aus Sicht des Auftraggebers erforderlich werden, so würden diese zeitnah mit dem Auftragnehmer kommuniziert und von dort im gegenseitigen Einverständnis entsprechend umgesetzt.

Darüber hinaus ist - zur Gewährleistung unterschiedlicher Perspektiven sowie zur Reflexion der zu bearbeitenden Inhalte - die Vermittlung durch zwei Trainerinnen oder Trainer im Rahmen eines **Co-Teachings** sicherzustellen.

3.2 Durchführung der Schulungen

Die Trainings sollen unter anderem die nachfolgenden fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, welche nach Zuschlagserteilung durch den Auftraggeber abgenommen werden:

Persönliche Kompetenzen

- gestärkte Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Motivation für die Aufgabe
- Aufgaben und Rollenverständnis
- Reflexionsfähigkeit
- Interkulturelle Kompetenz

Fachkompetenz

- Wissen zur Gewaltprävention, Handlungssicherheit und Nachsorge unter Berücksichtigung individueller Bedarfe
- Wissen über Formen, Bedingungen, Ursachen, Erkennen und Folgen von Gewalt
- Praxisnahe Konfliktlösungsmodelle
- Techniken zur Krisenintervention
- Umgang / Reaktion auf verschiedene Gewaltformen sowie die gewaltbezogenen fachlichen Inhalte Aspekte des Selbstschutzes
- Handlungssichere Anwendung von im Alltag praktikablen und effektiven Selbst- und Fremdschutztechniken
- Kennen von Ursachen und Folgen von Stress und deren Bewältigung
- Resilienz und Selbstwirksamkeit
- Grundlage menschlichen und ethischen Handelns
- Eigenbild / Fremdbild
- Kenntnisse zu Rechtsfragen im Thema
- Technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen (TOP- Prinzip)
- Individuelle, berufsspezifische Prävention
- Grundlagen der Kommunikation
- Kommunikation in kritischen Situationen
- Umgang mit psychischen Ausnahmesituationen
- Unterstützung hinzuziehen
- Interkulturelle Kompetenz

Die Entscheidung über den Umfang einzelner Inhalte kann auf Grundlage der Zielgruppen- und Umfeldanalysen getroffen werden, auch hinsichtlich möglicher weiterer Themen wie

- Umgang mit Menschen in psychischen Ausnahmesituationen
- Gestaltung eines sicheren Arbeitsplatzes in Verbindung mit einer Gefährdungsbeurteilung
- Aspekte der Nachsorge (z.B. Unfallanzeige, Dokumentation, Erstellung Strafanzeige, abgestimmte Meldewege, Rechtsschutz).

Neben der Durchführung von Trainings ist die Erstellung eines zusammenfassenden Erfahrungsberichtes Inhalt des Auftragsgegenstandes. Zur inhaltlichen Weiterentwicklung und Fokussierung der Inhalte auf die Zielgruppe bedarf es eines Berichtes, der ein Feedback der Beschäftigten und der Trainerinnen bzw. Trainer zusammenfasst. Diese sollten jeweils fünf DIN A4 Seiten nicht überschreiten.

Die auf Grundlage der Erfahrungsberichte gewonnenen Erkenntnisse, können Anpassungen erfordern, welche mit dem Auftraggeber zu besprechen und anschließend durch den Auftragnehmer in seinem Konzept umzusetzen sind.

3.3 Personelle Anforderungen

Grundvoraussetzung ist, dass die eingesetzten Trainerinnen / Trainer sowohl fachlich als auch methodisch-didaktisch qualifiziert sind für die Durchführung von Gewaltschutztrainings und nachweisen können. Zudem sollen sie über Vorerfahrungen in der Erwachsenenbildung im öffentlichen Dienst verfügen bzw. über eigene Organisationskenntnisse über nachweisbare Berufserfahrung im öffentlichen Dienst.

- Methodenkompetenz (Didaktik)
 - ▣ Informationsbeschaffung
 - ▣ Seminargestaltung
 - ▣ Maßnahmenplanung
 - ▣ Praktische Umsetzung
 - ▣ Praxis- und Lagetrainings
 - ▣ Durchführung von Deeskalationstrainings
 - ▣ Umgang mit (unterschiedlichen) Medien
 - ▣ Aktiv beobachten
 - ▣ Aktiv zuhören
 - ▣ Wissenstransfer

- Fachwissen (Inhalte vgl. Ziff. 3.2)
- Soziale und persönliche Kompetenz (Ausgehend von den Anforderungen bei der Aufgabenerfüllung als Gewaltschutztrainer bzw. Gewaltschutztrainerin):
 - ▣ Teamfähigkeit
 - ▣ Lernfähigkeit
 - ▣ Kooperationsbereitschaft
 - ▣ Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit
 - ▣ Konfliktfähigkeit
 - ▣ Verschwiegenheit
 - ▣ Durchsetzungsvermögen
 - ▣ Flexibilität
 - ▣ Belastbarkeit
 - ▣ Empathie
 - ▣ Bereitschaft zu Austausch und konzeptioneller Weiterentwicklung in einem multi-professionellen Team.

Durch ihre Tätigkeit erhalten sowohl der Auftragnehmer als auch seine Beschäftigten Zugang zu Informationen, die die Sicherheitsinteressen der ausschreibenden Organisation (NAME angeben) betreffen. Der Auftraggeber ist daher berechtigt, den Auftragnehmer und seine Beschäftigten einer Zuverlässigkeitsüberprüfung³ zu unterziehen und seiner Ansicht nach unzuverlässige Personen abzulehnen. Bei Bedarf kann der Auftraggeber die Zuverlässigkeitsüberprüfung jederzeit während der Vertragslaufzeit wiederholen und seiner Ansicht nach unzuverlässige Personen ablehnen.

Der Auftragnehmer muss seinem Angebot eine Einverständniserklärung beifügen, aus der zu entnehmen ist, dass diese mit einer Zuverlässigkeitsüberprüfung ihrer Person einverstanden sind. Das schriftliche Einverständnis zur Durchführung dieser Überprüfung muss klar ersichtlich sein.

Weiter werden

- Mobilität und Bereitschaft, auch außerhalb der üblichen Dienstzeiten vor Ort tätig zu werden, sofern es die Aufgabenstellung erfordert,
- sicherer Umgang mit EDV-Standardprogrammen,

³ Die Zuverlässigkeitsüberprüfung erfolgt nicht auf Basis des Sicherheitsüberprüfungsgesetz Nord-rhein-Westfalens (SÜG NRW). Sie hat demnach auch nicht den dort vorgesehenen Umfang und be-schränkt sich auf die Aus- und Bewertung vorliegender polizeilicher Erkenntnisse.

- Unterstützung von Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

erwartet.

Für die zu erbringende Leistung benennt der Bieter einen festen Ansprechpartner, der in der Vertragslaufzeit für die oben genannten Leistungen verantwortlich ist und dem Auftraggeber zur Verfügung steht. Ein Austausch des festen Ansprechpartners ist nur nach vorheriger Zustimmung des Auftraggebers zulässig. Die Zustimmung darf nur aus sachlich gerechtfertigten Gründen verweigert werden.

Mit dem Angebot ist zu bestätigen, dass die „Technologie von L. Ron Hubbard“ im Rahmen der Auftragsausführung nicht angewendet wird. Hierzu ist die „Verpflichtungserklärung Scientology“ (Formular 526) einzureichen.

4 Vertragszeitraum

Das Vertragsverhältnis beginnt mit Zuschlagserteilung und endet nach der Durchführung von XX Schulungsveranstaltungen á 2 Tage, spätestens jedoch am DATUM ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grunde bleibt unbenommen. Für den Fall einer außerordentlichen Kündigung gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (§ 626 BGB).

Hinweis: An dieser Stelle kann ein vertragliche Verlängerungsoption eingefügt werden.
Beispieltext:

Dem Auftraggeber wird die Option eingeräumt, das Vertragsverhältnis einmalig für die Durchführung von bis zu XX weiteren Schulungsveranstaltungen um ein Jahr zu verlängern. Von diesem Recht hat er spätestens zwei Monate vor Vertragsende den Auftragnehmer in Kenntnis zu setzen, andernfalls kann der Auftragnehmer die Verlängerung verweigern. Die Ausübung des Optionsrechtes hat schriftlich zu erfolgen.

5 Vergütung

Pauschalhonorar

Für die insgesamt zu erbringenden Leistungen wird ein Pauschalhonorar pro Schulung inklusive Mehrwertsteuer vereinbart. Dieses Honorar umfasst auch die Erstellung eines Erfahrungsberichtes sowie sämtliche Auslagen für den organisatorischen Aufwand (z. B. Fahrgelder, Reise- und Aufenthaltskosten, Post-, Fax- und Fernspreckgebühren, Druck-

und Versandkosten, Bürokosten, Versicherungsprämien, pädagogisches Handgeld, Kosten für Supervision und Fortbildung sowie Teilnahme an Fachtagungen). Der Betrag der Umsatzsteuer ist im Angebot gesondert auszuweisen.

6 Eignungsanforderungen und Nachweise

Die nachfolgend aufgeführten Anforderungen und Nachweise sind – soweit nicht explizit anders ausgewiesen – jeweils für sämtliche Trainerinnen bzw. Trainer (vgl. Ziff. 6.3) zu erbringen.

6.1 Zuverlässigkeit

Es ist ein Nachweis zu erbringen:

- Über das Nicht-Vorliegen von Ausschlussgründen nach §§ 123, 124 GWB durch Eigenerklärung (mit Formular 521).
- Bei Einsatz von Unterauftragnehmern ist auch eine vom jeweiligen Unterauftragnehmer unterschriebene Eigenerklärung einzureichen.
- Vom Auftraggeber wird vor Erteilung eines Zuschlags ein Gewerbezentralregisterauszug eingeholt.

6.2 Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit

Die Bieter müssen aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und ihrer Positionierung am Markt über die erforderlichen wirtschaftlichen und finanziellen Kapazitäten für die Ausführung des Auftrags verfügen.

Es ist ein Nachweis zu erbringen:

- über eine Berufs- oder Haftpflichtversicherung mit einer Haftungssumme von mindestens 360.000 EURO oder, dass im Auftragsfall eine Versicherung mit der geforderten Haftungssumme abgeschlossen wird

durch:

- aktuelle Deckungsbescheinigung des Berufs- oder Haftpflichtversicherungsträgers

6.3 Berufliche Leistungsfähigkeit

Die Bieter müssen über die erforderlichen personellen und technischen Mittel sowie über ausreichende Erfahrungen verfügen, um den Auftrag in angemessener Qualität ausführen zu können.

Qualifikation und Erfahrungen Personal

- Personenbezogene Nachweise über die Qualifikation des für die Auftragsausführung vorgesehenen Personals

durch

- Nachweis über die fachliche und didaktische Qualifikation
- Nachweis über Erfahrungen in Gewaltschutztrainings
- Nachweis über Erfahrungen in der Erwachsenenbildung im öffentlichen Dienst, alternativ Nachweis eigener Berufserfahrung im öffentlichen Dienst
- Nachweis, dass die mit der Auftragsausführung vorgesehenen Personen in den letzten drei Jahren mindestens drei vergleichbare Referenzprojekte für Gewaltschutztrainings erfolgreich durchgeführt haben

durch

- Liste mit mindestens drei Referenzprojekten im Bereich Gewaltschutztrainings an denen die Personen (im Angebot zu benennen) innerhalb der letzten drei Jahre mitgewirkt haben, unter Angabe von Auftraggeber, Auftragsgegenstand, Laufzeit und Projektstatus sowie Ansprechpartner des Auftraggebers nebst Kontaktdaten.

Dabei ist eine Kombination der oben genannten geforderten Referenz möglich. Es ist ausreichend, wenn einer für das Co-Teaching vorgesehenen Trainerinnen oder Trainer die Referenz im Bereich Gewaltschutztraining aufweist.

- Nachweis, dass die mit der Auftragsausführung vorgesehenen Personen mit der Durchführung einer Zuverlässigkeitsüberprüfung einverstanden sind

durch:

- Einverständniserklärung der für die Durchführung der Schulungen beabsichtigten Trainer/Trainerinnen, aus der zu entnehmen ist, dass diese mit einer Zuverlässigkeitsüberprüfung ihrer Person einverstanden sind (s. Ziff. 3.3),
- Nachweis, dass die mit der Auftragsausführung vorgesehenen Personen in den letzten drei Jahren mindestens zwei Referenzprojekte gemeinsam erfolgreich durchgeführt haben

durch:

- Liste mit zwei gemeinsamen Referenzprojekten im Bereich der Durchführung von Gewaltschutztrainings der letzten drei Jahre unter Angabe von Auftraggeber, Auftragsgegenstand, Laufzeit und Projektstatus sowie Ansprechpartner des Auftraggebers nebst Kontaktdaten.

7 Bietergemeinschaft und Unterauftragnehmer/ Eignungsleihe

Bei der Bildung von Bietergemeinschaften ist dem Angebot die den Vergabeunterlagen beiliegende „Bewerber- / Bietergemeinschaftserklärung“ (Formular 531) beizufügen. Auf die Pflicht, auf Anforderung die Gründe (insb. unternehmerische Erwägungen) für die Bildung der Bietergemeinschaft darzulegen, wird hingewiesen. Zum Nachweis der Eignung sind für jedes Mitglied entsprechend seines zu erbringenden Leistungsumfangs die geforderten Nachweise einzureichen.

Ein Bieter kann sich zum Nachweis der Eignung auch der wirtschaftlichen, finanziellen, technischen oder beruflichen Leistungsfähigkeit durch Angabe diesbezüglicher Kapazitäten anderer Unternehmen (ggf. Unterauftragnehmer) bedienen. Hierzu sind die von dem/den anderen Unternehmen für die Leistungserbringung zur Verfügung gestellten Kapazitäten im Angebot mittels Erklärung zu benennen und die entsprechenden Nachweise für die Eignung einzureichen.

Der Auftragnehmer übernimmt gegenüber dem Auftraggeber die Haftung und Gewähr für eine ordnungsgemäße Ausführung seiner Leistungen. Nimmt der Auftragnehmer im Hinblick auf das Kriterium der finanziellen Leistungsfähigkeit im Rahmen einer Eignungsleihe die Kapazitäten von einem anderen Unternehmer in Anspruch, so haftet auch der Eignungsleiher für die gesamte Auftragsdurchführung entsprechend des Umfangs der Eignungsleihe. Es besteht eine gesamtschuldnerische Haftung.

Im Angebot ist, sofern möglich, Art und Umfang der Leistungen anzugeben, die an Unterauftragnehmer bzw. in Form einer Eignungsleihe übertragen werden sollen. Hierzu ist die den Vergabeunterlagen beiliegende „Erklärung Unteraufträge/Eignungsleihe“ (Formular 532) sowie die „Verpflichtungserklärung Unterauftragnehmer Eignungsleiher“ (Formular 533) zu verwenden.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich

- bei jedem Neueinsatz oder Austausch von Unterauftragnehmern die vorherige schriftliche Zustimmung des Auftraggebers einzuholen,

- die Unterauftragnehmer zu verpflichten, die Weitergabe von Leistungen an andere Unternehmer gleichermaßen anzuzeigen,

Auf Ziffer 4 und 5 der den Vergabeunterlagen beiliegenden Bewerbungs- und Vergabebedingungen des Landes Nordrhein-Westfalen (Formular 511) wird hingewiesen.

8 Urheberrechte / Nutzungsrechte

Der Auftragnehmer räumt dem Auftraggeber das räumlich, zeitlich und inhaltlich unbeschränkte ausschließliche Recht zur Vervielfältigung, Verbreitung, Ausstellung und öffentlichen Wiedergabe ein. Hiervon sind insbesondere folgende Regelungen erfasst:

- Recht auf Vervielfältigung (§ 16 UrhG),
- Recht auf Verbreitung (§17 UrhG),
- Ausstellungsrecht (§18 UrhG),
- Vortrags- und Vorführungsrecht (§ 19 UrhG),
- Recht der öffentlichen Zugänglichmachung (§ 19a UrhG),
- Senderecht (§ 20 UrhG),
- Recht der Wiedergabe durch Bild- und Tonträger (§ 21 UrhG)

Der Auftragnehmer räumt dem Auftraggeber auch Rechte an solchen Arten der Nutzung ein, die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch unbekannt sind. Der Auftraggeber kann die vertragsgegenständlichen Werke/Berichte bearbeiten und dem jeweils vorgesehenen Nutzungszweck anpassen, wobei er das aus § 14 UrhG resultierende Urheberpersönlichkeitsrecht des Auftragnehmers beachtet. Danach hat es der Auftraggeber zu unterlassen, die vertragsgegenständlichen Werke in ihrer Wirkung zu hemmen, zu behindern, einzuschränken oder zu schmälern. Dies kann z.B. durch eine Verfälschung der vertragsgegenständlichen Werke erfolgen. Der Auftraggeber kann die nach dieser Vereinbarung übertragenen Rechte ganz oder teilweise auf Dritte übertragen, ohne dass es hierzu der Zustimmung des Auftragnehmers bedarf. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer in angemessener Weise als Urheber des vertragsgegenständlichen Werkes auszuweisen. Die Veröffentlichung durch den Auftragnehmer bedarf einer gesonderten Vereinbarung mit dem Auftraggeber. Erfolgt eine solche Veröffentlichung, ist auf die finanzielle Förderung durch den Auftraggeber hinzuweisen. Im Falle einer Veröffentlichung ist der Auftragnehmer verpflichtet, dem Auftraggeber kostenlos eine angemessene Anzahl an Vervielfältigungsexemplaren der Veröffentlichung zur Verfügung zu stellen.

Sind die vertragsgegenständlichen Werke schutzrechtsfähig als Patent, Gebrauchsmuster und/oder Design/Geschmacksmuster, so ist der Auftragnehmer verpflichtet, den Auftraggeber unverzüglich hierüber zu unterrichten. Die Anmeldung und Veröffentlichung der gewerblichen Schutzrechte durch den Auftragnehmer bedarf einer gesonderten Vereinbarung mit dem Auftraggeber.

Der Auftragnehmer versichert, dass die vertragsgegenständlichen Werke einschließlich fremder Text- und/oder Bild- und/oder Grafikvorlagen keine Rechte Dritter verletzen. Sie versichert weiter, dass sie allein berechtigt ist, über die zur Durchführung dieser Vereinbarung erforderlichen urheberrechtlichen Nutzungsrechte an den Werken gemäß den vorstehenden Regelungen zu verfügen, und sie bisher keine anderslautenden Verfügungen über diese Werke und/oder Teile dieser Werke getroffen hat.

Der Auftragnehmer stellt den Auftraggeber auf erste Anforderung von allen Ansprüchen Dritter frei und verpflichtet sich, ihm jeglichen Schaden, der dem Auftraggeber wegen des Rechts des Dritten entsteht, zu ersetzen. Hierzu zählen auch etwaige dem Auftraggeber entstehende Rechtsverteidigungskosten (Rechtsanwalts- und Gerichtskosten).

9 Haftung und Gewährleistung

Der Auftragnehmer übernimmt gegenüber dem Auftraggeber die Haftung und Gewähr für eine ordnungsgemäße Ausführung seiner Leistungen nach den neuesten Erkenntnissen über Organisation, Wirtschaftlichkeit und Technik. Die gesetzlichen und vertraglichen Schadens- und Aufwendungsersatzansprüche des Auftraggebers richten sich nach den Vorschriften des BGB.

10 Vertraulichkeit, Geheimhaltung, Datenschutz

Der Auftragnehmer ist verpflichtet, alle im Zusammenhang mit der Dienstleistung bekannt gewordenen Vorgänge - auch nach Beendigung des Vertrags - geheim zu halten und nicht an Dritte weiterzugeben. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung erstreckt sich auch auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auftragnehmers. Der Auftragnehmer hat sicherzustellen, dass sie auch bestehen bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Auftragnehmer und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beendet wird.

Zu den Informationen gehören alle mündlichen oder schriftlichen Informationen und Materialien, die der Auftragnehmer direkt oder indirekt vom Auftraggeber zur Abwicklung

des Auftrages erhält. Auch die Inhalte, die beauftragten Leistungen und sonstigen Arbeitsergebnisse sind ebenfalls vertraulich zu behandelnden Informationen. Der Auftragnehmer wird alle geeigneten Vorkehrungen treffen, um die Vertraulichkeit sicherzustellen. Die Pflicht zur Vertraulichkeit dauert auch nach Beendigung der Zusammenarbeit an.

Der Auftragnehmer gewährleistet, dass die eingesetzten Fachkräfte über die Anforderungen des Datenschutzes unterrichtet sind und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen schriftlich verpflichtet werden. Darüber hinaus kann eine Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz⁴ vorgenommen werden.

11 Vertragsunterlagen

Folgende Unterlagen werden Vertragsbestandteil:

- Leistungsbeschreibung des Auftraggebers
- Angebot des Auftragnehmers
- Präventionsleitfaden, Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, IM NRW/*#sicher imDienst*
- Vertragsbedingungen des Landes NRW (bzw. der ausschreibenden Organisation)
- Besondere Vertragsbedingungen nach TVgG (Formular 513)

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftragnehmers sind ausgeschlossen.

12 Angebot

12.1 Form und Einreichung

Das Angebot ist mit dem ausgefüllten Formular 324 elektronisch einzureichen. Kosten für die Angebotserstellung werden nicht erstattet.

12.2 Bestandteile

Das Angebot beinhaltet folgende **wertungsrelevante Unterlagen**:

- unterschriebene Leistungsbeschreibung nebst ausgefülltem Preisblatt,

⁴ Verpflichtungsgesetz vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469, 547), das durch § 1 Nummer 4 des Gesetzes vom 15. August 1974 (BGBl. I S. 1942) geändert worden ist.

- ein kurzes und prägnantes Exposé – max. zehn DIN A4-Seiten, Schriftgröße 12pt, Zeilenabstand: 1,5 – des Konzepts.

Dieses sollte insbesondere eine Grobgliederung hinsichtlich der Vermittlung und zeitlichen Ansätzen im Hinblick auf die Zielgruppe innerhalb der ausschreibenden Organisation enthalten. Weiterhin sollten Unterpunkte zum angemessenen Umgang mit der in der Ausgangslage (vgl. Ziff. 2) beschriebenen Gewaltverursachern und die Art der Vermittlung – etwa in Form von Vorträgen, Rollenspielen, Erarbeitung von Neutralisierungstechniken – aufgeführt sein, um Gefährdungsmomenten handlungssicher begegnen zu können. Die Grobgliederung sollte auch die zeitlichen Planungsgrößen der inhaltlichen Schulungsschwerpunkte aufweisen (**Hinweis:** vgl. Teil B, Ziff. 2.3 Musterentwurf einer Fortbildungskonzeption: Gewaltschutztraining für Beschäftigte).

Das **vollständige Angebot** besteht aus den in der Anlage „Zusammenstellung der vom Unternehmen einzureichenden Unterlagen, Erklärungen und Nachweise (Formular 325)“ genannten Unterlagen.

12.3 Durchführung der Präsentation

Für die Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebots ist zur Verifikation der Bewertung des Exposés ein 45-minütiger Präsentationstermin (max. 30-minütige Präsentation des Konzeptes, max. 15 Minuten für Rückfragen) in der XX. bis XX. KW vorgesehen.

Die geeigneten Bieter erhalten circa eine Woche vor dem jeweiligen Präsentationstermin eine Einladung über den Kommunikationsbereich des Vergabemarktplatzes NRW.

Inhalt der Präsentation ist eine Darstellung der Inhalte des Exposés zur Nachvollziehbarkeit der Erbringung zu den unter Ziffer 3 geforderten Leistungen. Die Präsentation wird als Ergänzung des Konzepts in der Bewertung nach Ziffer 13 berücksichtigt. Die Präsentationsunterlage ist daher bereits mit den Angebotsunterlagen einzureichen. Eine nachträgliche Änderung der Präsentationsunterlage führt zum Ausschluss.

Die Präsentation findet in der Organisation (NAME) in (ORT) statt.

13 Zuschlagskriterien / Wertung der Angebote

Die Angebote werden nach den folgenden Zuschlagskriterien bewertet:

- Qualität (60 %)
- Preis (Pauschalpreis) (40 %)

13.1 Bewertung der Qualität

Die Bewertung der Qualität, nach dem die unter Ziffer 3 beschriebenen Ziele erreicht werden sollen, erfolgt nach folgenden Kriterien:

- Aufgabenverständnis bzgl. des Konzeptentwurfs (40 %)
- Methodik. didaktischer Ansatz (25 %)
- Zeitliche Planungsgrößen der Lehrgangsinhalte (20 %)
- Präsentation (15 %)

13.2 Bewertung des Preises

Zur Bewertung des Preises wird der im Preisblatt (vgl. Ziff. 15) angegebene Pauschalpreis zur Berechnung der Preispunkte herangezogen. Dabei wird ein Mittelwert aus dem Pauschalpreis inkl. Optionsverlängerung gebildet und gewertet.

13.3 Wertungsskala

Es wird nach folgender Wertungsskala gewertet:

Entspricht in vollem Umfang nicht den Erwartungen	Entspricht im Wesentlichen nicht den Erwartungen	Entspricht mit Einschränkungen den Erwartungen	Entspricht mit leichten Einschränkungen den Erwartungen	Entspricht im Wesentlichen den Erwartungen	Entspricht in vollem Umfang den Erwartungen
0	1	2	3	4	5

Punktwertung für das Konzept nach Erfüllungsgrad

In den nachstehenden Übersichten wird beispielhaft für die Unterkriterien „Aufgabenverständnis des Konzeptentwurfs“, die „Methodik der Herangehensweise“ sowie für die „Arbeits- und Zeitplanung“ die Punkteverteilung aus obiger Wertungsskala für die einzelnen Unterkriterien aufgeschlüsselt.

Aufgabenverständnis des Konzeptentwurfs

Punkte	Erfüllungsgrad
0	Das Konzept lässt nicht erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung erkannt und mit geeigneten Mitteln verfolgt wird.
1	Das Konzept lässt erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung teilweise erkannt und mit geeigneten Mitteln verfolgt wird.
2	Das Konzept lässt erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung im Großen und Ganzen erkannt und mit geeigneten Mitteln verfolgt wird.
3	Das Konzept lässt erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung erkannt und mit geeigneten Mitteln verfolgt wird.
4	Das Konzept lässt erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung vollumfänglich erkannt und mit gut geeigneten Mitteln verfolgt wird.
5	Das Konzept lässt erkennen, dass die vom Auftraggeber gewünschte Zielrichtung, insbesondere auch im Hinblick auf die Schnittstellenproblematik, vollumfänglich erkannt wird und dass die vorgeschlagenen Mittel in besonderer Weise geeignet erscheinen, den gewünschten Erfolg herbeizuführen.

Präsentation

Punkte	Erfüllungsgrad
0	Die Präsentation lässt nicht die spezifischen Methoden des Konzepts erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
1	Die Präsentation lässt nur teilweise die spezifischen Methoden des Konzepts erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
2	Die Präsentation lässt im Großen und Ganzen die spezifischen Methoden des Konzepts erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
3	Die Präsentation lässt die spezifischen Methoden des Konzepts erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
4	Die Präsentation beinhaltet explizit und vollumfänglich die spezifischen Methoden des Konzepts, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
5	Die Präsentation beinhaltet explizit und vollumfänglich die spezifischen Methoden des Konzepts und legt nachvollziehbar dar, warum dieses in besonderer Weise geeignet sind, den gewünschten Erfolg herbeizuführen.

Methodik der Herangehensweise

Punkte	Erfüllungsgrad
0	Das Konzept lässt nicht die spezifischen Methoden erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
1	Das Konzept lässt nur teilweise die spezifischen Methoden erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
2	Das Konzept lässt im Großen und Ganzen die spezifischen Methoden erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
3	Das Konzept lässt die spezifischen Methoden erkennen, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
4	Das Konzept beinhaltet explizit und vollumfänglich die spezifischen Methoden, mit denen der Zielgruppe begegnet und die Ziele erreicht werden sollen.
5	Das Konzept beinhaltet explizit und vollumfänglich die spezifischen Methoden und legt nachvollziehbar dar, warum diese in besonderer Weise geeignet sind, den gewünschten Erfolg herbeizuführen.

Zeitliche Planungsgröße der Lehrgangsinhalte

Punkte	Erfüllungsgrad
0	Das Konzept lässt keinerlei Zeitplanung erkennen.
1	Das Konzept lässt nur teilweise eine Zeitplanung erkennen.
2	Das Konzept lässt im Großen und Ganzen eine Zeitplanung erkennen.
3	Das Konzept lässt eine schlüssige Zeitplanung erkennen.
4	Das Konzept beinhaltet explizit eine nachvollziehbare und schlüssige Zeitplanung.
5	Das Konzept beinhaltet explizit eine detaillierte und ressourcenorientierte Zeitplanung, die insbesondere auch lokale und geographische Besonderheiten berücksichtigt.

13.4 Bewertungsmethode

Für die Bewertung des Angebotes sind neben dem Pauschalpreis die Qualität maßgeblich. Die Bewertung erfolgt nach der Verhältnis-Methode.

b) Ermittlung der Preispunkte (PP)

- Für den niedrigsten Angebotspreis wird die maximalste Punktzahl vergeben. Diese wird mit dem Wertigkeitsfaktor (WF) für den Preis multipliziert.

$$PP(\text{niedrigstes Angebot}) = \text{Maximale Punktzahl} \times WF(\text{Preis})$$

- Für alle anderen Angebotspreise werden Preispunkte (PP) ermittelt, indem der Preis des niedrigsten Angebots ($P_{(\text{niedrigstes Angebot})}$) durch den jeweiligen Angebotspreis ($P_{(\text{Angebot})}$) dividiert und mit der maximal erreichbaren Punktzahl sowie mit dem Wertigkeitsfaktor des Preises multipliziert und hierdurch prozentual zum niedrigsten Preis abgestuft wird.

$$PP(\text{Angebot}) = P(\text{niedrigstes Angebot}) : P(\text{Angebot}) \times \text{max. Punktzahl} \times WF(\text{Preis})$$

b) Ermittlung der Leistungspunkte (LP)

Grundlage zur Bewertung der Qualität ist das Konzept (siehe Ziffer 12). Die Qualität des Konzepts wird nach folgender Wertungsskala bewertet:

Entspricht in vollem Umfang nicht den Erwartungen	Entspricht im Wesentlichen nicht den Erwartungen	Entspricht mit Einschränkungen den Erwartungen	Entspricht mit leichten Einschränkungen den Erwartungen	Entspricht im Wesentlichen den Erwartungen	Entspricht in vollem Umfang den Erwartungen
0	1	2	3	4	5

Für alle Angebote werden Leistungspunkte (LP) ermittelt, indem die vom jeweiligen Angebot erzielte Punktzahl (L_{Angebot}) mit der maximal möglichen Punktzahl sowie mit dem vorgesehenen Wertigkeitsfaktor des Kriteriums multipliziert, durch die Punktzahl des besten Angebots dividiert und dadurch prozentual zu der Punktzahl des bestbewerteten Angebots ($L_{\text{bestes Angebot}}$) abgestuft wird.

$$LP(\text{Angebot}) = L(\text{Angebot}) : L(\text{bestes Angebot}) \times \text{Max. Punktzahl} \times WF(\text{Leistung})$$

c) Gesamtergebnis

Das wirtschaftlichste Angebot ist das Angebot mit dem höchsten Gesamtpunktwert (GP):

$$GP = PP + LP$$

13.5 Mindestleistungspunktzahl

Ein Zuschlag wird nur auf Angebote erteilt, die in der Bewertung im Durchschnitt mindestens 3 Leistungspunkte erreichen. Angebote, die eine geringere Punktzahl erreichen, werden von der weiteren Wertung ausgeschlossen.

14 Kommunikation

Zur Leistungsbeschreibung, den Vergabeunterlagen oder zum Verfahren sind nur schriftliche Rückfragen über den Kommunikationsbereich des Vergabemarktplatzes NRW (VMP) unter www.evergabe.nrw.de zugelassen. Die Antworten sowie ggf. weitere Informationen werden schriftlich, zeitgleich und anonymisiert im Kommunikationsbereich des VMP eingestellt. Alle Fragen inkl. der Antworten werden grundsätzlich Bestandteil der Leistungsbeschreibung.

Diese Leistungsbeschreibung wird Gegenstand des Vertrages und ist daher dem Angebot beizufügen. Die sich aus der Leistungsbeschreibung ergebenden Anforderungen werden hiermit zur Kenntnis genommen und akzeptiert.

15 Preisblatt

Pos.	Beschreibung	Preis (netto)	USt. %	USt. €	Preis (brutto)
1	Pauschalhonorar für die Durchführung einer Schulungsveranstaltung über zwei Tage nach Ziff. 3, 4 und 5				
2	Optionales Pauschalhonorar für das Jahr 202X zur Durchführung einer Schulungsveranstaltung über zwei Tage nach Ziff. 3				

Summe:

abzgl. _% Skonto bei Zahlung innerhalb von 14 Tagen

Endsumme:

Impressum

Geschäftsstelle von *#sicherimDienst*

Polizeipräsidium Münster
Friesenring 43
48147 Münster
Telefon 0251 275 1125

E-Mail kontakt@sicherimdienst.nw

Ergänzende Informationen können Sie unter www.sicherimdienst.nw/download abrufen.

Stand: April 2024



#sicherimDienst.nw