

Leistungsbeschreibung (ToR) für die Beschaffung von Dienstleistungen / Rahmenvereinbarung

Projektbezeichnung: Ziviler Friedensdienst (ZFD)	Bearbeitungsnummer 19.9203.1-001.00
Land: Deutschland	Vertragsnummer: 81320261
Ausgeschriebene Leistung: Ziviler Friedensdienst (ZFD) - Rahmenvereinbarung für Coachingleistungen	

0. Abkürzungsverzeichnis	2
1. Kontext und allgemeine Informationen	3
1.1. Über das Projekt Ziviler Friedensdienst (ZFD).....	3
1.2. Hinweise zur Ausschreibung	3
2. Vorgaben für mehrere AN.....	4
2.1. Laufzeit und Vertragsumfang	4
2.2. Leistungen von und Anforderungen an mehrere AN.....	5
2.3. Qualitätssicherung während der Vertragslaufzeit	6
2.4. Materialien und technische Anforderungen	7
2.5. Datenschutz und Informationssicherheit.....	7
3. Fachlich-methodische Konzeption (Ziffer 1.1 des Bewertungsschemas).....	7
4. Personal.....	7
5. Vergütung	10
5.1 Honorar	10
5.2 Reisekosten	11
6. Einzelabruf/ Einzelbeauftragung.....	11
7. Vorgaben zum Format des Angebots	12
8. Option	13

0. Abkürzungsverzeichnis

AG	Auftraggeberin
AN	Auftragnehmer
AV	Auftragsverantwortliche*r
AVB	Allgemeine Vertragsbedingungen für die Erbringung von Dienst- und Werkleistungen
FK	Fachkraft
FKT	Fachkrafttage
KOMP	Kosten pro Output Monitoring und Prognose
KOR	ZFD-Koordinator*innen
KZFK	Kurzzeitfachkraft
Lol	Letter of Intent Absichtserklärung
MoU	Memorandum of Understanding
RMO	Risk Management Office Büro für Risikomanagement
ToR	Terms of Reference Leistungsbeschreibung
WiMa	Wirkungsmatrix
WoM	Wirkungsorientiertes Monitoring(system)
ZFD	Ziviler Friedensdienst

1. Kontext und allgemeine Informationen

1.1. Über das Projekt Ziviler Friedensdienst (ZFD)

Der Zivile Friedensdienst (ZFD) in der GIZ entsendet auf Grundlage des Entwicklungshelfer-gesetzes seit 1999 Fachkräfte weltweit in Krisen und Konfliktregionen. Jährlich sind rund 100 Fachkräfte (FiED) in 21 Einsatzländern mit dem ZFD unter Vertrag. Hinzu kommen rund 70 nationale Fachkräfte mit einem GIZ-Vertrag. Unter den Entsandten befinden sich 20 Projektkoordinator*innen mit delegierter Führungsverantwortung zur Leitung der ZFD- Teams.

Das ZFD- Personal unterstützt zusammen mit den Kooperationspartnern vor Ort lokale Akteure bei der Transformation von Gewaltkonflikten und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts in den Zielgemeinden des Projekts. Gemeinsam leisten sie einen Beitrag zur Gestaltung gewaltfreier gesellschaftlicher Veränderung und nachhaltiger Entwicklung auf der Grundlage der Menschenrechte. Mit der gezielten Arbeit am Konflikt in einem zumeist gewaltgeprägten und fragilen Kontext sind besondere Herausforderungen verbunden. ZFD-Fachkräfte sind gefordert, auch unter erschwerten Sicherheitsbedingungen und hohen Belastungen leistungsfähig zu bleiben und eine konstruktive und lösungsfokussierte Haltung zu wahren. Hierfür stehen ihnen verschiedene Instrumente der Personalbegleitung zur Verfügung, darunter auch Coaching oder Team-Supervision während der Einsatzzeit.

Coaching ist ein Beratungsangebot für Menschen mit anspruchsvollen beruflichen Aufgaben und/oder besonderen Funktionen in Unternehmen und Organisationen. Es dient der Stärkung für berufliche Entscheidungen, in Konflikt- und Krisensituationen oder bei der Mitgestaltung von Veränderungsprozessen in Unternehmen und Organisationen (vgl. <http://www.bso.ch/>) Ein Coaching kann auch, je nach Thema, kurzfristig wirksam sein, sofern die begleitete Person schnell zum Ergebnis kommt.

Supervision ist ein Beratungsformat, das zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit eingesetzt wird und bezieht sich auf die Kommunikation, Rollenklärungen und Zusammenarbeit der Mitarbeiter im beruflichen Kontext (vgl. <http://www.dgsv.de/>).

Der ZFD sucht explizit AN für individuelles Coaching jedoch sind Personen mit einer Supervisionsausbildung aufgrund der Ähnlichkeit zur Coaching-Ausbildung ebenfalls berechtigt, sich zu bewerben. Die Supervisionsausbildung ersetzt die Ausbildung zum systemischen Coach. Ansonsten gelten die gleichen Anforderungen.

1.2. Hinweise zur Ausschreibung

Gegenstand dieser Ausschreibung ist der Abschluss von einer Rahmenvereinbarung (RV) in 2 Losen über die Durchführung von Einzelcoaching für nationale und internationale ZFD-Fachkräfte (Los 1) und vorbereitendes sowie begleitendes Einzelcoaching für ZFD-Führungskräfte (Koordinator*innen, KOR) (beides Los 2).

Ziel dabei ist es mehrere auftragnehmende Parteien (AN) in jedem Los zu beauftragen (sog. AN-Pool). Aus diesen Pools werden die Einsätze zur Durchführung der Coachings beauftragt.

Die erreichte Gesamtpunktzahl im Wettbewerb entscheidet über die Besetzung des Pools. Wenn 15 (Los 1) bzw. 8 (Los 2) AN gesucht werden, werden die 15/8 Bietenden mit der höchsten Punktzahl auf die vorhandenen 15/8 Plätze der Rangreihe besetzt und erhalten den Zuschlag. Zwischen zwei (oder mehreren) gleich gewichteten Angeboten, wenn nur noch ein Platz je Los zu vergeben ist, entscheidet das Los.

Die RV ist in folgende Lose aufgeteilt:

- **81320261_01 Los 1: Fachkräftecoaching - Einzelcoachings für nationale und internationale Friedensfachkräfte, maximal 15 AN**
- **81320261_02 Los 2: Führungskräftecoaching – vorbereitende und begleitende Coachings für ZFD-Koordinator*innen, maximal 8 AN**

Die Aufforderung zur Angebotsabgabe richtet sich in erster Linie an **Einzelpersonen**.

Consultingunternehmen können sich ebenfalls bewerben. Hierfür dürfen sie bis zu 2 Fachkräfte/Coaches pro Los anbieten.

Pro Fachkraft/Coach ist dann ein eigenes Angebot einzureichen (ein eigener systemischer Angebotsprozess **mit einem vollständigen Satz Unterlagen** auf dem GIZ-Vergabemarktplatz pro Fachkraft/Coach, KEIN SAMMELANTRAG).

Hinweis: Die RV sieht keine Vergütungsposition für die Koordinierung der Fachkräfte/Coaches vor.

Loslimitierung:

Zur Vermeidung von Interessenskonflikten und Kapazitätsengpässen ist es für Einzelpersonen nicht zulässig, sich auf beide Lose zu bewerben.

Für Consultingunternehmen ist es nicht zulässig, die gleiche Person als Fachkraft/Coach in beiden Losen anzubieten.

Dadurch soll ein Parallelcoaching beider Personengruppen (ZFD- Fachkräfte und ZFD-Führungskräfte) vermieden werden.

2. Vorgaben für mehrere AN

2.1. Laufzeit und Vertragsumfang

Die voraussichtliche Laufzeit der Rahmenvereinbarung ist in den „Besonderen Vertragsbedingungen“ angegeben. Die endgültige Laufzeit und der Leistungszeitraum werden im Zuschlagsschreiben festgelegt.

Los 1

	Mengen Vertragslaufzeit (24 Monate)
--	----------------------------------------

Los 1	<u>Schätzmenge:</u> 1560 Coachingstunden <u>Höchstmenge:</u> 2600 Coachingstunden
-------	------------------------------------------------------------------------------------------------

Hinweis:

Es besteht weder ein Anspruch auf Abrufe noch eine Mindestabnahmemenge.

Zur Orientierung: Es sind insgesamt ca. 100 internationale und 70 nationale ZFD- Fachkräfte jährlich im Einsatz. Nicht alle ZFD-Fachkräfte rufen das Coaching ab.

Los 2

	Mengen Vertragslaufzeit (24 Monate)
Los 2	<u>Schätzmenge:</u> Onboarding 6 Coachings à 1 Tag Einzelcoaching 330 Coachingstunden <u>Höchstmenge:</u> Onboarding 10 Coachings à 1 Tag Einzelcoaching 462 Coachingstunden

Hinweis:

Es besteht weder ein Anspruch auf Abrufe noch eine Mindestabnahmemenge.

Zur Orientierung: In Los 2 werden zwei verschiedene Leistungen abgerufen. Einmal das obligatorische Führungskräfte-Coaching im Rahmen des Onboardings zum anderen das für die Führungskräfte freiwillige Führungskräftecoaching während des Einsatzes.

2.2. Leistungen von und Anforderungen an mehrere AN

Coaching unterstützt nationale und internationale ZFD-Fach- und Führungskräfte dabei, persönliche Herausforderungen individuell zu bearbeiten und beruflichen Anforderungen mit professioneller Begleitung zu begegnen. Coaching ist im Sinne der Personalfürsorge („Staff Care“) darauf ausgerichtet, individuelle Ressourcen zu stärken und die psychische Gesundheit zu erhalten. Es soll präventiv wirken und einem möglichen Burnout vorbeugen, wie er durch die anhaltende Belastung im krisen- und gewaltgeprägten Projektumfeld entstehen kann.

Darüber hinaus soll das Coaching die persönliche und professionelle Haltung von ZFD-Fachkräften und ihren konstruktiven Umgang mit Konflikten stärken. Ein geschützter Raum soll ihnen ermöglichen, ihre eigene Rolle im Konfliktkontext in den konkreten Situationen zu reflektieren und ihr Handeln konfliktensibel, allparteilich und lösungsorientiert auszurichten. Internationale ZFD-Fachkräfte sind Entwicklungshelfer*innen mit einem auf zwei Jahre befristeten Dienstvertrag mit Verlängerungsoption. Nationale ZFD- Fachkräfte werden vor Ort eingestellt und erhalten einen GIZ -Arbeitsvertrag.

Bei den ZFD-Führungskräften (KOR) sind die Herausforderungen anders gelagert. Sie steuern die Programmentwicklung und monitoren die Finanzen im Land. Sie führen ein internationales Team und sind in die Managementstruktur der GIZ-Landesbüros integriert. Sie agieren auf unterschiedlichen Ebenen unter hohem Arbeitsdruck. Ihr Arbeitsalltag wird von den Rollenerwartungen der verschiedenen Akteure im System begleitet. Eskalierende Konfliktlagen in den Einsatzländern verlangen ihnen ein zunehmendes Krisenmanagement ab. Das begleitende Coaching soll sie in ihrer kooperativen Führungsfähigkeit stärken und im Management ihrer Aufgaben unterstützen.

ZFD KOR sind entsandte Entwicklungshelfer*innen. Zu den üblichen Leistungen erhalten sie aufgrund ihrer Funktion und der Ausübung disziplinarischer Führungsverantwortung eine Zulage.

Los 1 – Fachkräftecoaching

Die weitaus häufigste Fallgestaltung ist das **Einzelcoaching für nationale und internationale ZFD- Fachkräfte**, welches nach Möglichkeit mit einer Präsenzsitzung bei einer/einem ausgewählten Coach (AN) in Deutschland begonnen werden sollte. Die ZFD-Fachkräfte sind dazu aufgefordert, während ihrer Vorbereitung auf den Einsatz eine*n Coach aus dem AN-Pool auszuwählen und diese*n aufzusuchen, um den Erstkontakt herzustellen. Danach findet ein Distanz-Coaching per MS Teams, Telefon und/oder per E-Mail statt.

Bewerber*innen sollten die technischen und zeitlichen Ressourcen bereitstellen können, um für mehrere Begleitungen im laufenden Jahr zur Verfügung zu stehen.

Los 2 – Führungskräftecoaching (ZFD- KOR)

Verpflichtendes, vorbereitendes Führungskräftecoaching: Die Personengruppe der ZFD-Koordinator*innen (KOR) sind Führungskräfte und für ihre internationalen Länderteams mit bis zu 12 Personen verantwortlich. Zur Vorbereitung auf diese speziellen Anforderungen wird ein einführendes individuelles Coaching während der Vorbereitungsphase für ZFD KOR durchgeführt. (1 Tag). Diese sollte in Präsenz stattfinden, je nach Standort und Verfügbarkeit von Coach (AN) und KOR kann es auch virtuell durchgeführt werden.

Freiwilliges, begleitendes Einzelcoaching für Führungskräfte: Auch die ZFD-KOR sollen durch individuelles Coaching begleitet werden, um sie bei den spezifischen Herausforderungen in ihrer Führungs- und Managementrolle zu unterstützen. Sie wählen während ihrer Auslandsvorbereitung eine*n Coach aus und lernen diese*n im Erstgespräch kennen. Danach findet ein Distanz-Coaching per MS Teams, Telefon- und/oder per E-Mail statt.

2.3. Qualitätssicherung während der Vertragslaufzeit

Die AN nehmen zu Beginn der Rahmenvereinbarung einmalig **an einem Beratertag** teil. Zu diesem Tag laden die Fachverantwortlichen des ZFD in Bonn ein. Er dient dem Informationsaustausch, der Klärung offener Fragen und der fachlichen Weiterentwicklung des Coachings für Fachkräfte im ZFD. **Hierfür werden, falls der Beratertag in Präsenz durchgeführt wird, Reisekosten, aber keine Honorare erstattet.**

2.4. Materialien und technische Anforderungen

- Nicht relevant

2.5. Datenschutz und Informationssicherheit

Die Bestimmungen zu Datenschutz und Informationssicherheit der aktuell gültigen GIZ-AVB (§ 1.10 Datenschutz) finden Anwendung.

3. Fachlich-methodische Konzeption (Ziffer 1.1 des Bewertungsschemas)

Ziffer 1.1.1 des Bewertungsschemas

Coaching -Verständnis, fachlich-methodische Umsetzung und Qualitätssicherung: Als Teil des Fachangebots hat der/die Bieter/in ein Konzept einzureichen, dieses wird gemäß des Bewertungsschemas bewertet,

Der/die Bieter/in beschreibt sein/ihr Coaching-Verständnis bezüglich der Philosophie (Herleitung, Klarheit und Nachvollziehbarkeit des Grundverständnisses, auf dem das Coaching basiert; Werteorientierung; , der Herangehensweise (Strukturierung des Coaching Prozesses, Darstellung der unterschiedlichen Phasen, Anpassung an Bedürfnisse und Kontext), des methodisch- fachlichen Vorgehens (Coaching Methoden und deren Einsatz, Praxisbezug und Flexibilität im Methodenansatz) und der Qualitätssicherung (Maßnahmen zur Selbstreflexion und kontinuierlichen Verbesserung,). . Klarheit, Struktur, Verständlichkeit sowie die Nachvollziehbarkeit der Ansätze fließt in die Bewertung der Konzeption ein.

Ziffer 1.1.2 des Bewertungsschemas

Eine kritische Auseinandersetzung mit den ToR sollte die zentralen Zielsetzungen und Rahmenbedingungen des Coachingauftrags identifizieren und kommentieren, Mögliche Zielkonflikte, Risiken oder Umsetzungsherausforderungen sollten benannt werden. Eine Einordnung in Bezug auf Kontext, Machbarkeit und fachliche Angemessenheit sollte vorgenommen werden. Vorschläge zur Präzisierung, Anpassung oder Weiterentwicklung sollten gemacht werden

4. Personal

Die bietende Partei soll für die in diesem Kapitel genannten und hinsichtlich Aufgabenbereichen und Qualifikationen beschriebenen Positionen anhand entsprechender Lebensläufe Personal anbieten. Einzelpersonen die sich selbst anbieten wollen, reichen ihren Lebenslauf ein. **Die Anforderungen an Format und Inhalt der Lebensläufe sind in Kapitel 7 beschrieben.**

Die im folgenden genannten Qualifikationen entsprechenden Anforderungen zur Erreichung der Höchstpunktzahl im Rahmen der fachlichen Bewertung.

Als „ein Jahr Berufserfahrung“ gelten dabei kumulativ 12 Fachkraftmonate mit mindestens 20 Fachkrafttagen pro Monat, sofern bei einzelnen Qualifikationen keine hiervon abweichende Definition genannt ist.

Los 1 – Fachkräftecoach (Ziffer 2.1 des Bewertungsschemas)

Aufgaben

- Durchführung von Einzelcoachings für nationale und internationale ZFD-Fachkräfte

Qualifikationen:

Zusätzliche Ausbildung (Ziffer 2.1.1 des Bewertungsschemas):	<ul style="list-style-type: none"> • Mediationsausbildung (5 von maximal 10 Punkten) • 5 weitere Coachingfortbildungen. Es gelten mind. 5-tägige Fortbildungen zusätzlich zur Ausbildung in Coaching- Methoden. Bewertung: 1 Punkt pro nachgewiesene Fortbildung mit Teilnehmerzertifikat, (5 von maximal 10 Punkten))
Sprache (Ziffer 2.1.2 des Bewertungsschemas):	<p>Sprachkenntnisse in</p> <ul style="list-style-type: none"> - Französisch, C1 (5 von maximal 10 Punkten) - Spanisch C1 (5 von maximal 10 Punkten) <p>des gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen</p>
Allgemeine Berufserfahrung (2.1.3 des Bewertungsschemas):	5 Jahre Berufserfahrung als Coach nach Beendigung der Ausbildung.
Spezifische Berufserfahrung (2.1.4 des Bewertungsschemas):	<p>5 Coaching- Prozesse von Mitarbeiter*innen oder Fachkräften aus der EZ/IZ in den letzten 3 Jahren über die Dauer von je mind. 2 Wochen</p> <p><i>Nachweis in Form von Kurzbeschreibung der Klienten ohne Angeben von Namen und Alter im CV: 1 Geschlecht, 2 Funktion, 3 Einsatzort, 4 Arbeitgeber, 5 Dauer des Coachings)</i></p>
Führungs-/Managementenerfahrung (2.1.5 des Bewertungsschemas):	– Entfällt –
Internationale Berufserfahrung außerhalb des Einsatzlandes/der Einsatzregion (2.1.6 des Bewertungsschemas):	– Entfällt –
Berufserfahrung im Einsatzland und/oder der Einsatzregion (2.1.7 des Bewertungsschemas):	5 Jahre Berufserfahrung als Berater*in u/o Trainer*in in Methoden der Zivilen Konfliktbearbeitung (im Bereich Mediation, Dialog, Konfliktanalysen, Vergangenheitsarbeit; psychosoziale Begleitung von Betroffenen, Friedensbildung, Friedensnetzwerkarbeit)
Erfahrung im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit (2.1.8 des Bewertungsschemas):	5 Jahre als entsandte Fachkraft/ Berater*in /Gutachter*in einer anerkannten Institution der internationalen Zusammenarbeit in Asien, Afrika oder Lateinamerika
Sonstiges (2.1.9 des Bewertungsschemas):	Mitgliedschaft in einem Fachverband (wie DGSV, DCV, DBVC, DHSV)

Los 2 – Führungskräftecoach (Ziffer 2.1 des Bewertungsschemas)

Aufgaben

- Durchführung von Einzelcoachings für ZFD-Führungskräfte

Qualifikationen:

Zusätzliche Ausbildung (Ziffer 2.1.1 des Bewertungsschemas):	<ul style="list-style-type: none"> • Mediationsausbildung (5 von maximal 10 Punkten) • 5 Coaching- Fortbildungen zusätzlich zur Grundausbildung, die explizit „Mastercoachmodule, Leadership, Business oder Management“ im Titel tragen von mindestens 5 -tägiger Dauer. (1 Punkt pro Fortbildung, max 5 Punkte)
Sprache (Ziffer 2.1.2 des Bewertungsschemas):	– Entfällt –
Allgemeine Berufserfahrung (2.1.3 des Bewertungsschemas):	10 Jahre Berufserfahrung als Coach/Supervisor*in nach Beendigung der ersten Ausbildung.
Spezifische Berufserfahrung (2.1.4 des Bewertungsschemas):	10 Coaching- Prozesse von Führungskräften aus der EZ/IZ über einen Zeitraum von je mindestens 9 Wochen in den letzten 5 Jahren <i>Kurzbeschreibung der Klienten ohne Angaben von Namen und Alter im CV: 1 Geschlecht, 2 Funktion, 3 Einsatzort, 4 Arbeitgeber, 5 Dauer des Coachings</i>
Führungs-/Managementenerfahrung (2.1.5 des Bewertungsschemas):	– Entfällt –
(Internationale Berufserfahrung außerhalb des Einsatzlandes/der Einsatzregion (2.1.6 des Bewertungsschemas):	– Entfällt –
Berufserfahrung im Einsatzland und/oder der Einsatzregion (2.1.7 des Bewertungsschemas):	– Entfällt –
Erfahrung im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit (2.1.8 des Bewertungsschemas):	– Entfällt –
Sonstiges (2.1.9 des Bewertungsschemas):	Mitgliedschaft in einem Fachverband (wie DGSV, DCV, DBVC, DHSV)

Berufserfahrungen sind durch aussagekräftige Referenzen in den Lebensläufen nachzuweisen. Es wird angeraten, eine explizite Referenz zu den einzelnen Berufserfahrungen gemäß der Nummerierung der geforderten Kriterien herzustellen.

Soft Skills

Über ihre fachlichen Qualifikationen hinaus werden von allen angebotenen Fachkräften auch folgende Qualifikationen erwartet:

- Teamfähigkeit
- Eigeninitiative
- Kommunikationsfähigkeit
- Sozio- und interkulturelle Kompetenz
- Partner- und kundenorientiertes, effizientes Handeln
- Interdisziplinäres Denken

Soft Skills werden nicht ausgewertet.

5. Vergütung

Ein Preiswettbewerb **findet nicht statt**. Die Vergütung wird für jedes Los als Festpreis ausgewiesen.

5.1 Honorar

Los 1 – Fachkräftecoaching

Festpreis pro Coachingsitzung: Das Honorar für eine Coachingstunde (Zeitstunde) beträgt **115 Euro**, inklusive sonstiger anfallender Kosten (z.B. Software und Kommunikationskosten). Für das Einzelcoaching wird keine Vor- und Nachbereitung vergütet. Die erste Sitzung zwischen Coach und Coachee, sowie ggf. weiteren Beteiligten dient dem Kennenlernen und der Akquise. Diese wird nicht vergütet

Der Gesamtansatz für ein begleitendes Coaching pro Coachee/Haushaltsjahr darf den Budgetrahmen von **1.495,00 Euro (netto)** nicht überschreiten. Ein reguläres Coaching besteht damit aus **maximal 13 Coachingstunden** in einem Haushaltsjahr pro Coachee.

Los 2 - Führungskräftecoaching

Festpreis pro Coachingsitzung: Das Honorar für eine Coachingstunde (Zeitstunde) beträgt **135 Euro** inklusive sonstiger anfallender Kosten (z.B. Software und Kommunikationskosten). Für das Einzelcoaching wird keine Vor- und Nachbereitung vergütet. Die erste Sitzung zwischen Coach und Coachee, sowie ggf. weiteren Beteiligten dient dem Kennenlernen und der Akquise. Diese wird nicht vergütet.

Der Gesamtansatz für ein begleitendes Coaching pro Coachee/Haushaltsjahr darf den Budgetrahmen von **1.485,00 Euro (netto)** nicht überschreiten. Ein reguläres Coaching besteht damit aus **maximal 11 Coachingstunden** in einem Haushaltsjahr pro Coachee.

Ebenso wird jede*r neue ZFD-Koordinator*in während der Vorbereitungszeit in Bonn in einem **vorbereitendes Führungskräftecoaching** auf die zukünftige Führungsverantwortung vorbereitet. Dieses Coaching soll einen ganzen Fachkrafttag dauern, kann unter Umständen aber auch auf zwei halbe Fachkrafttage aufgeteilt werden.

Das Honorar für das Führungskräftecoaching beläuft sich auf **1.000,00 EUR (netto)**. Es beinhaltet 1 Tag Durchführung, sowie 0,25 Tage Vorbereitung.

5.2 Reisekosten

5.2.1 Nachhaltigkeitsaspekte für Reisen

Die AG möchte Treibhausgasemissionen (CO₂-Emissionen), die durch Reisen verursacht werden, reduzieren. Am Markt für Emissionszertifikate gibt es eine Vielzahl von anbietenden Parteien mit unterschiedlichen Ansprüchen an Klimawirksamkeit. Die [Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima](#) hat eine [Liste von Standards](#) veröffentlicht. Die AG empfiehlt die Nutzung der genannten Standards.

5.2.2 Vorgaben zu Reisekosten

Los 1 und 2

Einmalig (genaues Datum wird von der GIZ noch kommuniziert) fallen zu Beginn der Rahmenvereinbarung Reisekosten zum Beratertag an, die bis zu einem maximalen Gesamtreisekostenbudget von je 500 EUR (netto)/AN gegen Nachweis im Zuge einer Rechnungsstellung abgerechnet werden können. Abrechenbar unter diesem Budget sind lediglich die Reisekosten mit PKW oder Bahn (2. Klasse) und ggfs. anfallende Übernachtungsgelder.

Los 2

Die vorbereitenden Führungskräftecoachings finden als einziges Coachingformat größtenteils in Präsenz (im Bedarf auch online), entweder beim AN selbst oder in den Räumlichkeiten der GIZ statt. Hierzu fallen im zweiten Fall einmalig Reisekosten an, die je vorbereitendem Führungskräftecoaching bis zu einem maximalen Gesamtreisekostenbudget von je 500 EUR (netto) gegen Nachweis im Zuge der Rechnungsstellung abgerechnet werden können. Abrechenbar unter diesem Budget sind lediglich die Reisekosten mit PKW oder Bahn (2. Klasse) und ggfs. anfallende Übernachtungsgelder.

Beide Lose:

Abrechnungshinweise für Übernachtungsgelder in Deutschland:

Übernachtungsgelder bis zu 130,00 EUR werden in der Höhe der **nachgewiesenen Kosten** erstattet.

Sämtliche Reisetätigkeiten sind vorher mit dem Verantwortlichen des Vorhabens abzustimmen. Reisen sind möglichst kostengünstig durchzuführen.

6. Einzelabruf/ Einzelbeauftragung

Los 1 und 2

Bei der Einzelbeauftragung der Einzelcoachingsessions erfolgt die Auswahl aus dem AN-Pool auf Grundlage einer freien Wählbarkeit, da die Coachingleistungen maßgeblich auf einem persönlichen Vertrauensverhältnis basieren.

Die Fach- und Führungskräfte wählen aus dem AN-Pool die für sie geeignete, verfügbare Person gemäß individuellen Voraussetzungen aus. Hierbei können fachliche und regionale Schwerpunkte eine Rolle spielen. Diese sind durch eine Selbstdarstellung in Form eines Kurzprofils dokumentiert.

Das Schema zur Erststellung der Gutachterprofile ist für alle AN gleich und wird vorgegeben. Das Coachingverfahren wird den ZFD-Fachkräften und Führungskräften während der Vorbereitung auf den Einsatz vorgestellt, die Gutachterprofile sind für alle Fachkräfte zugänglich.

Der ZFD ermöglicht, sofern es sich mit den Terminlagen in Übereinstimmung bringen lässt, den Besuch für ein Präsenztermin bei einer Person nach Wahl, um die getroffene Vorauswahl durch ein Kennenlernen zu bestätigen. Nachfolgend wird die Art der Zusammenarbeit, die Nutzung des Coachings innerhalb der vorgegebenen Budgettrichtlinie (Anzahl der Coachingstunden) für die jeweilige Einzelbeauftragung vereinbart (Auftragsklärung zwischen Coachee und Coach) - sollte dies nicht in Präsenz möglich sein, dann findet das Klärungsgespräch digital statt.

Die genauen Einsatzzeiten werden dem jeweiligen Auftragnehmer frühzeitig bekannt gegeben.

Die Einzelbeauftragung aus dem Rahmenvertrag erfolgt über einen Online- Katalog, der durch das ZFD-Steuerungsteam in Bonn ausgelöst wird. Zweimal jährlich, in Mai im November, können die bis dahin abgerufenen Stunden je Fachkraft abgerechnet werden.

Los 2

Bei der Einzelbeauftragung der Einzelcoachingsessions erfolgt die Auswahl aus dem AN-Pool auf Grundlage einer freien Wählbarkeit, da die Coachingleistungen maßgeblich auf einem persönlichen Vertrauensverhältnis basieren.

Hierbei wird vom ZFD-Steuerungsteam in Bonn im Zuge der Erstellung des individuellen Vorbereitungsplans und Planung eine Verfügbarkeitsabfrage vorgenommen. Die daraus resultierende Verfügbarkeits-Shortlist wird dem/der betreffenden ZFD-KOR zur Verfügung gestellt, aus der dann die AN frei ausgewählt werden können. Hierbei können fachliche und regionale Schwerpunkte eine Rolle spielen. Diese sind durch eine Selbstdarstellung in Form eines Kurzprofils dokumentiert.

Das Schema zur Erststellung der Gutachterprofile ist für alle AN gleich und wird vorgegeben. Das Coachingverfahren wird den ZFD-Fachkräften und Führungskräften während der Vorbereitung auf den Einsatz vorgestellt, die Gutachterprofile sind für alle Fachkräfte zugänglich.

Die genauen Einsatzzeiten werden dem jeweiligen Auftragnehmer frühzeitig bekannt gegeben.

Die Einzelbeauftragung aus dem Rahmenvertrag erfolgt über einen Online- Katalog, der durch das ZFD-Steuerungsteam in Bonn ausgelöst wird. Die Rechnungsstellung soll unmittelbar nach der Leistungserbringung erfolgen.

7. Vorgaben zum Format des Angebots

Das Fachangebot muss lesbar (Schriftgröße 11 und größer) und verständlich geschrieben sein. Die Sprache des Angebots ist Deutsch.

Die Darstellung des Konzepts (= Coaching-verständnis, fachlich-methodisches Vorgehen und Qualitätssicherung/Fachkonzept (siehe Kapitel 3)) soll 2 Seiten Fließtext nicht überschreiten. Die Lebensläufe (CV) sind gemäß den Anforderungen im Kapitel 4 zu strukturieren. Sie müssen auf maximal 5 Seiten (ohne Anhänge) beschränkt sein.

Die CV müssen eindeutig und zweifelsfrei erkennen lassen, in welcher Position, mit welchen Aufgaben und für welche Dauer sowie in welchem Zeitraum die vorgeschlagene Person in den benannten Referenzen tätig war. Die in den CV enthaltenen Referenzen müssen daher folgende Informationen enthalten:

- Name des Unternehmens/der Organisation/des Referenzvorhabens, in dem die Fachkraft eingesetzt war
- Position und Aufgabe(n) der Fachkraft im Unternehmen/in der Organisation oder im Referenzvorhaben
- Durch die Fachkraft erarbeitete Arbeitsergebnisse oder Produkte bzw. der Anteil der Mitwirkung der Fachkraft an der Erarbeitung dieser Ergebnisse und Produkte (falls relevant)
- Einsatzdauer der Fachkraft im Unternehmen/in der Organisation/im Referenzvorhaben pro Kalenderjahr in Vollzeit-Fachkrafttagen, -wochen oder -monaten (z.B. 2019: 2 Monate, 2020: 10 Monate, 2021: 1 Monat)
- Führungserfahrung/Management: Eindeutige Angabe, in welchen Referenzprojekten oder festen Anstellungen in Unternehmen/Organisationen, die jeweils in Kapitel 4 genannten Voraussetzungen erfüllt wurden (z.B. Zeitraum, Anzahl der disziplinarisch unterstellten Personen, Projektbudget)

8. Option

Es besteht die Option, dass die ausgeschriebene Leistung im Rahmen einer Folgemaßnahme des Grundprojekts in seinen wesentlichen Elementen fortgeführt wird. Im Einzelnen:

Art und Umfang: Es besteht die Option auf einmalige Verlängerung des Vertrages um weitere 2 Jahre. Die Höchstmengen können dabei wie folgt aufgestockt werden:

Los 1:

<u>Mengen optionale Verlängerung</u>
<u>Schätzmenge:</u> 1560 Coachingstunden
<u>Höchstmenge:</u> 2600 Coachingstunden

Los 2:

<u>Mengen optionale Verlängerung</u>
<u>Schätzmenge:</u> Onboarding 6 Coachings à 1 Tag Einzelcoaching 330 Coachingstunden
<u>Höchstmenge:</u> Onboarding 10 Coachings à 1 Tag Einzelcoaching 462 Coachingstunden

**Ausgeschriebene Leistung: Ziviler Friedensdienst (ZFD) -
Rahmenvereinbarung für Coaching**

Vertragsnummer: 81320261



Voraussetzung:

Der in der in der Leistungsbeschreibung beschriebene Bedarf besteht fort, und die Mittel werden seitens des Oberauftraggebers für den optionalen Zeitraum zur Verfügung gestellt.