

 <p>Beschaffungsamt des Bundesministeriums des Innern</p> <p>Beschaffungsamt des Bundesministeriums des Innern Brühler Straße 3 53119 Bonn</p>	<p>Leistungsbeschreibung</p> <p>Entwicklung und Erprobung eines Schulungskonzeptes und Seminar Durchführung zum Thema Antidiskriminierung und Diversitätssensibilisierung mit integrierter Trainee- Ausbildung für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)</p>	<p>BA-Nr.: 9007/17/VV:1 Ausgabe-Nr.: Ausgabedatum: 17.11.2017 Referat: B 13</p>
--	---	---

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeine Informationen	2
B. Rahmenbedingungen	4
Konzeptualisierung/Pilotphase	4
Zielgruppe	5
Schulungsziel	5
Ziel und Inhalt der Trainee-Ausbildung	6
Schulungsinhalte/-methoden	6
Unterrichtsmethoden	8
Besondere Bedingungen	8
Schulungen der Mitarbeitenden und Leitungsebene	8
Anzahl der Trainee-Ausbildungen und Tandemschulungen	9
Beginn der Auftragsdurchführung und erste Schulungen	9
Anzahl Teilnehmende	9
Umfang der Schulungen	9
Umfang der Trainee-Ausbildung	10
Ort der Schulung	10
Ort der Trainee-Ausbildung	10
Schulungsunterlagen	10
Zertifikate	11
Fachliche Leistung	11
C. Vertragsdauer und Verlängerungsoption	11
D. Angebotspreise	11
Hinweis zur Kostenkalkulation	13

Anlage zur Leistungsbeschreibung: Zeitplan der Schulungsmaßnahme - Diversitätssensibilisierung und Antidiskriminierung

Das Beschaffungsamt des BMI hat für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Nürnberg, einen Auftrag über die Entwicklung und Durchführung von Seminaren zum Thema „Diversitätssensibilisierung und Antidiskriminierung“ zu vergeben.

Leistungsbeschreibung „Diversitätssensibilisierung und Antidiskriminierung“

A. Allgemeine Informationen zu den Schulungsmaßnahmen:

Das Bundesamt hat seit Mitte 2015 einen starken Personalaufbau erlebt. Mehrere Tausend neue Mitarbeitende sind hinzugekommen. Diese besuchen regelmäßig Fortbildungen. Bislang gehörte zum obligatorischen Fortbildungsprogramm eine interkulturelle Schulung, die viele Jahre durch hausinterne Trainerinnen und Trainer durchgeführt wurde. Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens wurde sie zwischenzeitlich ausgesetzt. Darüber hinaus sind die Inhalte der interkulturellen Schulung überholt und nicht an die aktuellen Herausforderungen der Mitarbeitenden angepasst. Daher ist es nötig, dieses Seminar neu ausgerichtet als ein Seminar zur Diversitätssensibilisierung und Antidiskriminierung anzubieten sowie neue hausinterne Trainerinnen und Trainer aus- und die verbleibenden Trainerinnen und Trainer weiterzubilden. Im Zentrum der Schulungsinhalte sollen die Sensibilisierung für individuelle sowie institutionelle Formen von Diskriminierung und Rassismus stehen und die Mitarbeitenden in ihrer differenzierten Sicht auf das facettenreiche Miteinander in der Migrationsgesellschaft Deutschland sowie ihrer Diversitätskompetenz gestärkt werden.

Die Notwendigkeit einer solchen Ergänzung des bisherigen Seminarangebots ergibt sich aus mehrerlei Gründen. Durch die sukzessive Ausweitung der Tätigkeiten des BAMF über die vergangenen 15 Jahre, ist es mittlerweile zu einem der wichtigsten bundesweiten Akteure in den Bereichen Asyl, Migration und Integration geworden. Ebenfalls ist das BAMF seit 2007 unter den Unterzeichnenden der Charta der Vielfalt und hat sich verpflichtet, Diversity Management als Gesamtstrategie innerhalb der Organisationsstrukturen sowie bei der Personalgewinnung/-qualifizierung anzuwenden. Hierzu gehört auch die Qualifizierung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Sie kommen entsprechend auf vielfältigen Ebenen mit Neuzugewanderten, Asylsuchenden, anerkannten Geflüchteten sowie mit den nachfolgenden Generationen der ersten Einwandergenerationen in Kontakt. Zudem bildet die Belegschaft des Bundesamts immer mehr die bestehende gesellschaftliche soziale Diversität ab (u. a. in Bezug auf geschlechtsspezifische, migrations- und religionsbezogene Hintergründe). Darüber hinaus bekommt auch das Bundesamt auf vielfältige Weise die gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen zu spüren, die sich aus vorurteilsbehafteten,

pauschal gruppenbezogenen und auch rassistisch motivierten Ablehnungen, Abwertungen und Anfeindungen gegenüber Asylsuchenden, Migrantinnen und Migranten, Musliminnen und Muslimen sowie weiteren Gesellschaftsgruppen ergeben.

Die zu konzipierenden Seminare sollen diese Ebenen reflektieren und einen differenzierten Blick befördern. Ziel soll es sein, sowohl für die jeweiligen Tätigkeiten im Bundesamt, für das Miteinander im Kollegium als auch in der Außenwirkung des Bundesamts zu einer verstärkten Diversitätssensibilität sowie zur Verringerung von individuellen und institutionellen Diskriminierungsformen beizutragen.

Es soll ein **Gesamtkonzept** entwickelt werden, das sowohl **ein Schulungskonzept** für neue und bestehende Beschäftigte des Bundesamts vorsieht, als auch **ein Konzept für eine Trainee-Ausbildung** hausinterner Trainerinnen und Trainer, die mittelfristig eigenständig die Schulungen durchführen sollen.

Das **Schulungskonzept** soll insoweit inhaltlich variabel gestaltet sein, dass es auf mindestens drei Personengruppen im Bundesamt gesondert ausgerichtet werden kann: Zum einen auf Mitarbeitende in den Außenstandorten (Außenstellen und Ankunftscentren), zum anderen auf die Mitarbeitenden in der Zentrale in Nürnberg und drittens auf die Leitungsebene des Bundesamts.

Die Möglichkeit eines gruppenbezogenen Zuschnitts der Schulung erscheint notwendig und sinnvoll, da sich die Voraussetzungen sowie die Tätigkeiten, in denen die Schulungsinhalte von Relevanz sein werden, unterscheiden. Während die Mitarbeitenden der Außenstandorte insb. in intensivem (häufig täglichen) direkten Kontakt mit Asylantragsstellenden stehen, die erst kürzlich nach Deutschland gekommen sind, setzt sich die Belegschaft in der Zentrale mehrheitlich aus Mitarbeitenden zusammen, die in sehr heterogenen Arbeitsfeldern tätig sind, die teilweise direkt oder indirekt mit Migrantinnen und Migranten, Musliminnen und Muslimen sowie Neuankommenden zusammenarbeiten. Die Leitungsebene ist wiederum in Personalentscheidungen eingebunden und prägt in nicht unerheblichem Maße das Klima in der jeweiligen Organisationseinheit. Für die Schulungen sind drei Tage vorgesehen. Sie sollen nach der Zuschlagserteilung zum nächst möglichen Zeitpunkt beginnen.

Zunächst ist eine sechsmonatige Pilotphase vorgesehen, in der die Auftragnehmerin mit unterschiedlichen Personengruppen des Bundesamts die Schulung sowie Befragungen zu den Bedarfen und Herausforderungen der einzelnen Zielgruppen durchführt, um selbst einen näheren Einblick in die Bedürfnisse und Hintergründe der Belegschaft zu erhalten und um sukzessive ihr Schulungskonzept fortzuentwickeln.

In der Pilotphase soll das Schulungskonzept auf seine Praxistauglichkeit und Passung zu den jeweiligen Zielgruppen überprüft und in Absprache mit dem Bundesamt ggf. Anpassungen bei den Schulungsinhalten sowie den Vermittlungstechniken aufgenommen werden. Aus der Pilotphase soll in Absprache mit dem Bundesamt das finale Schulungskonzept hervorgehen, das auf alle Beschäftigten des Bundesamts ausgeweitet wird.

Parallel zur Pilotphase soll ein **Konzept für die Trainee-Ausbildung** hausinterner Trainerinnen und Trainer erstellt und im Anschluss an die Fertigstellung mit der Ausbildung begonnen werden. Die Entwicklung eines Konzeptes zur Trainee-Ausbildung sowie die anschließende Beratung bei der Auswahl von geeigneten Trainerinnen und Trainern und die Durchführung der Ausbildung sind Bestandteile der Leistung. Insgesamt sollen während der 24-monatigen Vertragslaufzeit 24 hausinterne Trainerinnen und Trainer ausgewählt und ausgebildet werden. Die Vorauswahl von Mitarbeitenden, die an der Ausbildung interessiert sind, findet durch das BAMF statt. Die Auftragnehmerin soll bei den Personalauswahlgesprächen ihre fachliche Expertise sowie Einschätzung über die Eignung der in engerer Auswahl befindlichen Mitarbeitenden einbringen. Nach Beendigung der Trainee-Ausbildung sollen die ausgebildeten internen Trainerinnen und Trainer jeweils eine Tandem-Schulung durchführen. Diese setzen sich zusammen aus einer externen Trainerin bzw. einem externen Trainer sowie einer internen Trainerin bzw. einem internen Trainer und sind ergänzend zu den allein durch externe Trainerinnen und Trainer angeleiteten Schulungen der Belegschaft durchzuführen. Ziel ist es, die insgesamt 24 internen Trainerinnen und Trainer mit den Inhalten des Schulungskonzeptes bzw. der Schulungsmethoden vertraut zu machen und sie darin zu befähigen, die Schulungen der Belegschaft in internen Trainerteams eigenständig anzuleiten.

Absprachen zu Abstimmungszwecken zwischen der Auftragnehmerin und der Bedarfsträgerin müssen gewährleistet sein. **Die Bedarfsträgerin behält sich vor, die Schwerpunkte des Seminars in Absprache mit der Auftragnehmerin auf aktuelle Problemstellungen auszurichten.**

B. Rahmenbedingungen

Konzeptualisierung/ Pilotphase	<ul style="list-style-type: none"> • Sechsmoatige Pilotphase, in der die Auftragnehmerin mit unterschiedlichen Personengruppen des Bundesamts die Schulung sowie Befragungen zu den Bedarfen und Herausforderungen der einzelnen Zielgruppen durchföhrt, um sukzessive ihr Schulungskonzept fortzuentwickeln. • Testen der Praxistauglichkeit sowie bei Bedarf Anpassung. • In Absprache mit BAMF, Fertigstellung des finalen Gesamtkonzeptes (Konzept für die Schulung der Belegschaft sowie Konzept für die Trainee-Ausbildung). Für die Erstbesprechung des Konzepts zur Schulung der Belegschaft und des Konzepts zur Trainee-Ausbildung ist jeweils ein Tag einzurechnen; für die finale Besprechung nach der Pilotphase ist erneut jeweils ein weiterer Tag pro Konzept zur Besprechung einzurechnen. (insgesamt 4 Besprechungstage) • Beteiligung am Auswahlprozess der hausinternen Trainerinnen und Trainer. Die Vorauswahl von Mitarbeitenden, die an der Ausbildung interessiert sind, findet durch das BAMF statt. Die Auftragnehmerin soll bei den Personalauswahlgesprächen ihre fachliche Expertise sowie Einschätzung über die Eignung der in engerer Auswahl befindlichen Mitarbeitenden einbringen. Hierfür sind für den ersten 24-monatigen Vertragszeitraum vier Mal zwei Tage einzurechnen, an denen die Auswahlverfahren gemeinsam mit dem Bedarfsträger durchgeföhrt werden (insgesamt 8 Tage). • Optional können weitere 2 eintägige Besprechungstage angesetzt werden, in denen sich die Beteiligten über mögliche Konflikte oder Anpassungen der Schulungen hinsichtlich aktueller gesellschaftlicher oder BAMF interner Ereignisse im Themenfeld austauschen können.
Zielgruppe	<p>a) Schulungen für die neue und bestehende Belegschaft des Bundesamtes, wobei drei Gruppen bei der inhaltlichen Ausrichtung zu unterscheiden sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mitarbeitende der Außenstandorte, 2. Mitarbeitende der Zentrale 3. Leitungsebene (so weit möglich alle Führungskräfte ab Referatsleitungsebene). <p>b) Trainee-Ausbildung: insgesamt 24 hausinterne Trainerinnen und Trainer, die dazu befähigt werden, die dreitägigen Seminare eigenständig durchzuführen.</p>
Schulungsziel	<p>Allgemeines Schulungsziel für die gesamte Belegschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversitätssensible Handlungskompetenz für die Kommunikation nach außen entwickeln, aber auch für den

	<p>Arbeitsalltag und das Miteinander im Kollegium. Dabei Verständnis für die eigene gesellschaftliche Position, Privilegien und Macht-(Ungleichheits-)verhältnisse stärken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Differenzierteres Verständnis für individuelle sowie institutionelle Formen und Funktionsweisen von Diskriminierung und Rassismus fördern. • Erkennen von Pauschalisierungen, Vorurteilen und gruppenbezogenen Ablehnungen insb. gegenüber Geflüchteten, Migrantinnen und Migranten, Musliminnen und Muslimen, Homo- und Transsexuellen sowie Menschen mit Behinderung. Diesbezügliche Reaktionsmöglichkeiten thematisieren bzw. trainieren. • Unterscheidung zwischen konstruktiven, kultursensiblen Handlungsansätzen und destruktiven Kulturalisierungen, Stereotypisierungen und Exotisierungen. <p>Zusätzlicher Fokus für die Schulung der Mitarbeitenden in den Außenstandorten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handlungsansätze bei der besonderen Herausforderung der täglichen Arbeit mit Asylsuchenden aus unterschiedlichen Herkunftsländern und mit Migrantinnen und Migranten, die in der Regel erst kurz in Deutschland sind <p>Zusätzlicher Fokus für die Schulung der Mitarbeitenden in der Zentrale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversitätssensible Handlungskompetenz für die Kommunikation nach außen entwickeln <p>Zusätzlicher Fokus für die Schulung der Leitungsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rolle als Vorbilder und in ihrer koordinierenden Rolle stärken. Blick für diversitätssensible und antidiskriminierende Organisationsentwicklung stärken (z. B. Personalentscheidungen, Teambuilding). Hierfür sollen konkrete Handlungsmöglichkeiten erarbeitet werden.
<p>Ziel und Inhalt der Trainee-Ausbildung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schulung in den oben aufgeführten Inhalten. • Befähigung, die Inhalte und Methoden der Schulungen in dreitägigen Schulungen für die Belegschaft weiterzuvermitteln • Konfliktbewältigung: Es sollen Situationen besprochen und Handlungsstrategien entwickelt werden, wie mit Widerständen, Konflikten und „Totschlagargumenten“ umgegangen werden kann.
<p>Schulungsinhalte/-methoden</p>	<p>Allgemeines (Schulungen der Mitarbeitenden in den Außenstandorten und in der Zentrale sowie der Leitungsebene):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversitätssensible Handlungskompetenzen entwickeln. Welche Vorteile bringt Diversitätssensibilität? Was ist überhaupt

Diversität und entlang welcher Differenzkategorien macht sie sich fest (z. B. soziale Stellung/Beruf, sexuelle Orientierung, Gender, Alter, nationale, ethnische und kulturelle Zuschreibungen, Religion, Einkommen, körperliche und geistige Facetten, Wohnort etc.)? Wann ist es sinnvoll und wichtig z. B. kulturelle Unterschiede zu benennen bzw. kultursensibel zu handeln und wo verläuft die Grenze zu Pauschalisierungen, Kulturalisierungen, Stigmatisierungen, Vorurteilen, Stereotypen, Defizitorientierung und Exotisierungen? Welche Handlungsmöglichkeiten und Alternativen gibt es?

- Erkennen von individuellen sowie institutionellen Diskriminierungen: Was ist Diskriminierung und was ist Rassismus? Wie und in welchen Lebenssituationen finden sie Ausdruck (aktuelle und auch subtile Erscheinungsformen)? Wie wirken einzelne Diskriminierungsebenen zusammen und welche Auswirkungen haben sie und was kann jede/r Einzelne tun?
- Anti-Bias-Ansatz
- Privilegiensensibilisierung: Reflexion der individuellen und gruppenbezogenen Position in der Gesellschaft und der sich daraus ergebenden unterschiedlichen situativen, strukturellen und gesellschaftlichen Machtpositionen
- Leben in der Migrationsgesellschaft Deutschland: Differenzierung zwischen Neuzuwanderern, lang ansässiger erster Generationen und hier in Deutschland geborenen Folgegenerationen; Mehrfachidentitäten, Freiwilligkeit der Migration gegenüber Fluchtnotwendigkeit
- Zwischen Inklusion, Integration und Assimilation: Institutioneller Umgang mit Vielfalt und Differenz; welche Ansätze gibt es?
- Reflexion der negativen Fremdzuschreibungen auf die Arbeit im Bundesamt: Von ‚Flüchtlingshelfern‘ und ‚Gutmenschen‘ bis zur ‚Abschiebebehörde‘.

Generell gilt: die Lerninhalte sollten an der Lebensrealität der Mitarbeitenden orientiert thematisiert werden und weniger akademisch wirken.

Speziell für die Schulung von Mitarbeitenden der Außenstandorte, neben den obigen Inhalten

- Besonderer Fokus auf Erstkontakt mit Asylsuchenden aus verschiedenen Ländern sowie dem „Erzählen über“ die gemachten Erfahrungen im Kollegenkreis sowie außerhalb des Bundesamts
- Die Schulung muss sehr konkret an der Arbeitssituation vor Ort

	<p>ausgerichtet sein und idealerweise konkrete Situationen aufgreifen, sowie konkrete Handlungsoptionen für den Arbeitsalltag vermitteln, um größtmögliche Akzeptanz unter der Belegschaft zu erlangen.</p> <p>Speziell für die Schulung des Leitungspersonals</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Rolle spielt Diversity bei Personalentscheidungen? • Interventionsstrategien bei Konflikten in der Belegschaft im Zusammenhang von Interkulturalität und Diskriminierung, • Bedeutung der Vorbildfunktion der Leitungsebene und Diskussion über unterschiedliche Ansätze der diversitätssensiblen und antidiskriminierenden Organisations- und Personalentwicklung, • Möglichkeiten, Diversitätsbewusstsein und Antidiskriminierung in den Arbeitsalltag einzubauen, • Verantwortung bei der Repräsentanz nach innen und außen sowie Reflexion von individuellen und institutionellen Formen der Diskriminierung
Unterrichtsmethoden	<ul style="list-style-type: none"> • Übungen zum Perspektivwechsel; • besonderer Schwerpunkt soll auf der Vermittlung entlang eigener Erfahrungen der Teilnehmenden und auf Grundlage von Übungen, Gruppenarbeiten, Praxisbeispielen, Präsentationen und Simulationen liegen. Vorgehen dabei soll dialogisch sein, die Selbstreflexion anregend, nicht autoritär; • Einbezug von zusätzlichen externen Referentinnen und Referenten für Einzelblöcke oder Kurzexkursionen ist möglich (z. B. Vertreterinnen von Bildungseinrichtungen, Migrant*innenorganisationen oder sonstige Initiativen); • Einsatz von Filmausschnitten, Dokumentarfilmen und weiteren Medien. Die Verwendung der Materialien darf nicht gegen das Urheberrecht verstoßen und werden von der Bedarfsträgerin, nach Beendigung der Vertragslaufzeit, weiterhin für Schulungen benutzt, die teilweise auch in anderen Behörden außerhalb des BAMF durchgeführt werden können.
Besondere Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungen in Organisationsentwicklung in Behörden erwünscht • Kenntnisse zu den Themen Asyl, Migration und Integration • Bereitschaft sich auf die Arbeit im Bundesamt einzulassen
Schulungen der Mitarbeitenden und Leitungsebene	<p>Schulungen für die Mitarbeitenden in den Außenstandorten und in der Zentrale:</p> <p>Bis zu 40 Schulungen zu je 3 Tagen für die Belegschaft durch zwei Trainerinnen bzw. Trainer des Auftragsnehmers in den ersten 24 Monaten nach Zuschlagserteilung;</p> <p>Im Falle der Vertragsverlängerung (siehe hierzu Abschnitt „B“</p>

	<p>„Vertragsdauer und Verlängerungsoptionen“) können pro Verlängerungszeitraum jeweils bis zu 40 weitere Schulungen abgerufen werden.</p> <p>Schulungen für die Leitungsebene: Bis zu 10 Schulungen zu je 3 Tagen für die Leitungsebene in den ersten 24 Monaten nach Zuschlagserteilung; Im Falle der Vertragsverlängerung (siehe hierzu Absatz B „Vertragsdauer und Verlängerungsoption“) können pro Verlängerungszeitraum jeweils bis zu zehn weitere Schulungen abgerufen werden.</p>
Anzahl der Trainee-Ausbildungen und Tandemschulungen	<p>Bis zu 2 Trainee-Ausbildungen aufgeteilt in je 3x5 Tage zur Ausbildung der hausinternen Trainerinnen und Trainer. Anschließend soll pro hausinterner Trainerin oder hausinternem Trainer 1xTandem-Schulung mit einer Trainerin bzw. einem Trainer der Auftragnehmerin innerhalb der ersten 24-monatigen Vertragslaufzeit stattfinden. Im Falle der Vertragsverlängerung (siehe hierzu Abschnitt „B“ „Vertragsdauer und Verlängerungsoption“) kann entweder im ersten oder im zweiten Verlängerungszeitraum eine weitere Trainee-Schulung abgerufen werden.</p>
Beginn der Auftragsdurchführung und erste Schulungen	<p>Unmittelbar nach Zuschlagserteilung in Absprache mit der Auftragnehmerin soll die Auftragserbringung beginnen. Die Pilotphase soll nach Auftragserteilung 6 Monate andauern. In diesen 6 Monaten sollen 10 Schulungen für die Mitarbeitenden und 2 Schulungen für die Leitungsebene in Nürnberg in den Räumlichkeiten des BAMF stattfinden. Nach Finalisierung des Gesamtkonzeptes kann die für die 24-monatige Vertragslaufzeit festgelegte Anzahl an weiteren Schulungen der Mitarbeitenden, der Trainee-Ausbildung und der Tandem-Schulungen beginnen. Die genaue Auflistung, bis zu welchem Zeitpunkt welche Leistungen erbracht werden sollen, ist dem beigefügten Zeitplan zu entnehmen.</p>
Anzahl Teilnehmende	<p>Schulungen der Mitarbeitenden : Max. 18 Teilnehmende</p> <p>Schulungen der Leitungsebene: Max. 12 Teilnehmende</p> <p>Trainee-Ausbildung der hausinternen Trainerinnen und Trainer: Max. 12 Teilnehmende</p>
Umfang der Schulungen	<p>Schulungen für die Mitarbeitenden der Außenstandorte sowie der Zentrale: 3 Tage; (Unterrichtsdauer: pro Tag 4 Blöcke à 90 Minuten; Pausen: 2 x 15 Minuten, 1 x 60 Minuten): ca. 09.00 bis 16.30 Uhr</p>

	Schulungen für Leitungsebene: 3 Tage; (Unterrichtsdauer: je Tag 4 Blöcke à 90 Minuten; Pausen: 2 x 15 Minuten, 1 x 60 Minuten): ca. 09.00 bis 16.30 Uhr, auf Wunsch der Leitungsebene Teile an einem Wochenende.
Umfang der Trainee-Ausbildung	Trainee-Ausbildung für hausinterne Trainerinnen und Trainer: 3 x 5 Tage; (Unterrichtsdauer: je Tag 4 Blöcke à 90 Minuten; Pausen: 2 x 15 Minuten, 1 x 60 Minuten): ca. 09.00 bis 16.30 Uhr; Zwischen einzelnen Maßnahmen der Trainee-Ausbildung sollen nicht mehr als 8 Wochen liegen; Anschließend pro ausgebildeter hausinterner Trainerin bzw. hausinternem Trainer 1x Tandem-Schulung à 3 Tage für BAMF-Mitarbeitende sowie zwei Tage für begleitete Vor- und Nachbereitung;
Ort der Schulung	Das Bundesamt stellt geeignete Schulungsräume in und um Nürnberg zur Verfügung (max. 50 km Entfernung von Nürnberg). Die Ausstattung umfasst Laptop, Beamer, Flipchart sowie Moderationskoffer.
Ort der Trainee-Ausbildung	Das Bundesamt stellt bundesweit geeignete Schulungsräume in und um Nürnberg zur Verfügung (max. 50 km Entfernung von Nürnberg). Die Ausstattung umfasst Laptop, Beamer, Flipchart sowie Moderationskoffer.
Schulungsunterlagen	Durch die Auftragnehmerin sind drei unterschiedliche Schulungsunterlagen zu erstellen. <ol style="list-style-type: none"> 1. Unterlagen zur Schulungsnachbereitung für die Teilnehmenden, in denen die wesentlichen Kursinhalte skizziert und weiterführende Hinweise auf diversitätssensible und antidiskriminierende Handlungsmöglichkeiten, Literatur und sonstiges vertiefendes Lernmaterial gegeben werden. 2. Detaillierteres inhaltliches Konzept und Schulungsmaterial für die Bedarfsträgerin und für die jeweiligen Zielgruppen. 3. Schulungskonzept und Begleitmaterialien für die Ausbildung der hausinternen Trainerinnen und Trainer, das ihnen als Anleitung und Unterstützung dient und die eigenständige Durchführung der Schulung erleichtert. <p>Kosten für die Erstellung sowie für gegebenenfalls erforderlich werdende Aktualisierungen müssen im Seminarpreis enthalten sein. Die Schulungsunterlagen sind spätestens 6 Wochen vor der 1. Veranstaltung je Zielgruppe mit dem noch zu benennenden Ansprechpersonen der Bedarfsträgerin abzustimmen.</p> <p>Die Auftragnehmerin hat sämtliche Seminarunterlagen spätestens eine Woche vor Seminarbeginn in elektronischer Form (z. B.</p>

	Worddokumente, PDF-Dokumente) zu übermitteln. Die Vervielfältigung der Unterlagen erfolgt durch das BAMF.
Zertifikate	Für die Schulungsteilnehmenden sowie für die Bedarfsträgerin erstellt die Auftragnehmerin Muster-Teilnahmezertifikate je nach Zielgruppe mit Bezeichnung der behandelten Seminarinhalte (auszugsweise). Die Vervielfältigung übernimmt das Bundesamt. Das Original händigen die Dozierenden am Ende der Maßnahme den anwesenden Teilnehmenden aus. Die unterschriebenen Anwesenheitslisten werden nach Beendigung des Seminars durch die Dozierenden der Bedarfsträgerin übergeben.
Fachliche Leistung	Die Auftragnehmerin hat für die Durchführung der Veranstaltung <u>mindestens</u> vier Trainerinnen und Trainer sowie vier gleichwertige Ersatztrainerinnen und -trainer vorzusehen und zu benennen, die das Seminar gleichberechtigt und gemeinsam abhalten. Idealerweise werden die Seminare durch gemischtgeschlechtliche sowie interkulturelle Teams durchgeführt.

C. Vertragsdauer und Verlängerungsoptionen

Die Vertragsdauer beträgt zwei Jahre ab Zuschlagserteilung.

Es besteht die Möglichkeit, den Vertrag zweimal um jeweils zwei Jahre zu verlängern. Im Fall der Vertragsverlängerung wird die Bedarfsträgerin der Auftragnehmerin die Mitteilung über die Vertragsverlängerung spätestens drei Monate vor Ablauf der Vertragslaufzeit übermitteln. Im Falle der Vertragsverlängerung gelten die übrigen Vertragsinhalte unverändert fort. Eine Verpflichtung der Auftragnehmerin, die Optionen in Anspruch zu nehmen, besteht nicht.

D. Angebotspreise

Im Vordruck „Angebot“ werden folgende Preise abgefragt:

Unter lfd Nr 1:

Festpreis für eine von höchstens 40 Schulungen für die Mitarbeitenden inkl. Reise- und Übernachtungskosten à 3 Tage durch 2 Trainerinnen/Trainer der Auftragnehmerin für max. 18 Teilnehmende innerhalb des Vertragszeitraums.

Unter lfd Nr. 2:

Festpreis für eine von höchstens 10 Schulungen für die Leitungsebene inkl. Reise- und Übernachtungskosten à 3 Tage durch 2 Trainerinnen/ Trainer der Auftragnehmerin für max. 12 Teilnehmende innerhalb des Vertragszeitraums.

Unter lfd. Nr. 3:

Festpreis für eine von höchstens 2 Trainee-Ausbildungen (der internen Trainerinnen/Trainer) inkl. Reise- und Übernachtungskosten à 15 Tage durch 2 Trainerinnen/ Trainer der Auftragnehmerin für max. 12 Teilnehmende innerhalb des Vertragszeitraums.

Unter lfd. Nr. 4:

Festpreis für eine von höchstens 24 Tandem-Schulungen mit den internen Trainerinnen/Trainern inkl. Reise- und Übernachtungskosten à 3 Tage Schulung plus 2 Tage Vor- und Nachbereitung durch eine Trainerin/ einen Trainer der Auftragnehmerin innerhalb des Vertragszeitraums.

Unter lfd. Nr. 5:

Festpreis für eine von höchstens 40 Schulungen für die Mitarbeitenden inkl. Reise- und Übernachtungskosten à 3 Tage durch 2 Trainerinnen/Trainer der Auftragnehmerin für max. 18 Teilnehmende innerhalb des ersten Verlängerungszeitraums (Option).

Unter lfd. Nr. 6:

Festpreis für eine von höchstens 10 Schulungen für die Leitungsebene inkl. Reise- und Übernachtungskosten à 3 Tage durch 2 Trainerinnen/ Trainer der Auftragnehmerin für max. 12 Teilnehmende innerhalb des ersten Verlängerungszeitraums (Option).

Unter lfd. Nr. 7:

Festpreis für eine weitere Trainee-Ausbildung inkl. Anreise und Übernachtung à 15 Tage durch 2 Trainerinnen/Trainer der Auftragnehmerin für max. 12 Teilnehmende, sofern diese innerhalb des ersten Verlängerungszeitraums (Option) stattfindet.

Unter lfd. Nr. 8:

Festpreis für eine von höchstens 12 Tandem-Schulungen mit den internen Trainerinnen/Trainern inkl. Reise- und Übernachtungskosten à 3 Tage Schulung plus 2 Tage Vor- und Nachbereitung durch eine Trainerin/ einen Trainer der Auftragnehmerin, sofern diese innerhalb des ersten Verlängerungszeitraums (Option) stattfinden.

Unter lfd. Nr. 9:

Festpreis für eine von höchstens 40 Schulungen für die Mitarbeitenden inkl. Reise- und Übernachtungskosten à 3 Tage durch 2 Trainerinnen/Trainer der Auftragnehmerin für max. 18 Teilnehmende innerhalb des zweiten Verlängerungszeitraums (Option).

Unter lfd. Nr. 10:

Festpreis für eine von höchstens 10 Schulungen für die Leitungsebene inkl. Reise- und Übernachtungskosten à 3 Tage durch 2 Trainerinnen/Trainer der Auftragnehmerin für max. 12 Teilnehmende innerhalb des zweiten Verlängerungszeitraums (Option).

Unter lfd. Nr. 11:

Festpreis für eine weitere Trainee-Ausbildung à 15 Tage durch zwei Trainerinnen/ Trainer der Auftragnehmerin für max. 12 Teilnehmende inkl. Reise- und Übernachtungskosten, sofern diese innerhalb des zweiten Verlängerungszeitraums (Option) stattfindet.

Unter lfd. Nr. 12:

Festpreis für eine von höchstens 12 Tandem-Schulungen à 3 Tage Schulung plus 2 Tage Vor- und Nachbereitung durch eine Trainerin/ einen Trainer der Auftragnehmerin mit den internen Trainerinnen/ Trainern inkl. Reise- und Übernachtungskosten, sofern diese innerhalb des zweiten Verlängerungszeitraums (Option) stattfinden.

Unter lfd. Nr. 13:

Festpreis für einen von höchstens 4 Besprechungstagen (Erstbesprechung oder finale Besprechung für jeweils ein Teilkonzept - Schulung der Belegschaft oder Trainee-Ausbildung) inkl. Reise- und Übernachtungskosten mit 2 Trainerinnen/ Trainern der Auftragnehmerin innerhalb des Vertragszeitraums.

Unter lfd. Nr. 14:

Festpreis für eine von höchstens 2 optionalen Besprechungstagen inkl. Reise- und Übernachtungskosten mit 2 Trainerinnen/ Trainern der Auftragnehmerin innerhalb des Vertragszeitraums zur Berücksichtigung aktueller gesellschaftlicher oder BAMF-interner Entwicklungen im Themenfeld oder von Konfliktsituationen.

Unter lfd. Nr. 15:

Festpreis für 2 zusammenhängende Tage von höchstens 8 Tagen (4x2 Tage) für die Beteiligung bei den Personalauswahlgesprächen der hausinternen Trainerinnen und Trainer inkl. Anreise und Übernachtung mit 2 Trainerinnen/ Trainern der Auftragnehmerin innerhalb des Vertragszeitraums.

Unter lfd. Nr. 16:

Festpreis für einen optionalen Besprechungstag inkl. Reise- und Übernachtungskosten mit 2 Trainerinnen/ Trainern der Auftragnehmerin innerhalb des ersten Verlängerungszeitraums (Option) zur Berücksichtigung aktueller gesellschaftlicher oder BAMF-interner Entwicklungen im Themenfeld oder von Konfliktsituationen.

Unter lfd. Nr. 17:

Festpreis für 2 zusammenhängende Tage von höchstens 4 Tagen (2x2 Tage) für die Beteiligung bei den Personalauswahlgesprächen der hausinternen Trainerinnen und Trainer inkl. Anreise und Übernachtung mit 2 Trainerinnen/ Trainern der Auftragnehmerin innerhalb des ersten Verlängerungszeitraum (Option).

Unter lfd. Nr. 18:

Festpreis für einen optionalen Besprechungstag inkl. Reise- und Übernachtungskosten mit 2 Trainerinnen/ Trainern der Auftragnehmerin innerhalb des zweiten Verlängerungszeitraums (Option) zur Berücksichtigung aktueller gesellschaftlicher oder BAMF-interner Entwicklungen im Themenfeld oder von Konfliktsituationen.

Unter lfd. Nr. 19:

Festpreis für 2 zusammenhängende Tage von höchstens 4 Tagen (2x2 Tage) für die Beteiligung bei den Personalauswahlgesprächen der hausinternen Trainerinnen und Trainer inkl. Anreise und Übernachtung mit 2 Trainerinnen/ Trainern der Auftragnehmerin innerhalb des zweiten Verlängerungszeitraum (Option).

Hinweis:

Die Kosten für die Eruiierung der Bedarfe der einzelnen Zielgruppen während der Pilotphase und die Ausarbeitung der jeweiligen Konzepte sind in die Angebotspreise für die Schulungseinheiten einzukalkulieren. Eine zusätzliche Berechnung darf nicht erfolgen. Die Kosten für die Tandem-Schulungen (3 Tage Schulung und zwei Tage individuelle Vor- und Nachbereitung) sind über die Einheiten der Trainee-Ausbildung zu verrechnen.