

Leistungsbeschreibung

A. Projektvorstellung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist am 18.08.2006 in Kraft getreten.

2016 wird dieses Gesetz seit zehn Jahren Bestand haben. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes möchte das Jubiläumsjahr nutzen, um das Gesetz auf den Prüfstand zu stellen. Im Rahmen einer Evaluation soll untersucht werden, welche praktische Wirksamkeit das Gesetz entfaltet und an welchen Stellen das Gesetz nachgebessert werden muss. Die Evaluation soll sich mit folgenden Kernfragen befassen:

- I) Inwieweit verfügt das AGG über Umsetzungsdefizite sowie Schutz-/und Regelungslücken?
- II) Inwieweit erweist sich das AGG in der Rechtspraxis als wirksam?
- III) Inwieweit sind die Handlungsbefugnisse der ADS ausreichend, um Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligung zu unterstützen und um Diskriminierung zu verhindern oder zu beseitigen?

Basierend auf diesen Kernfragen soll die Evaluation Handlungsvorschläge erarbeiten, wie das AGG verbessert werden kann.

Die Handlungsvorschläge werden von der ADS nach Abschluss des Auftrags der breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht und sollen als politisches Signal Impulse setzen für eine Verbesserung des Diskriminierungsschutzes.

B. Zielsetzung und Forschungsinteresse

In Auftrag gegeben wird die Konzeption und Durchführung einer Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das übergeordnete Forschungsinteresse gilt der Untersuchung der praktischen Wirksamkeit des Gesetzes. Die Evaluation soll abbilden, inwieweit sich der Schutz vor Diskriminierung im Hinblick auf die vom AGG geregelten Lebensbereiche verbessert hat. Zu untersuchen sind sowohl die positiven Auswirkungen auf die Lebenswirklichkeit von Menschen mit Diskriminierungserfahrung sowie mögliche Veränderungen in der allgemeinen öffentlichen Wahrnehmung. Zu untersuchen sind aber auch vorhandene Defizite. Dabei soll insbesondere in den Blick genommen werden, inwieweit das Gesetz in seiner praktischen Auswirkung hinter den eigenen Zielen zurückbleibt. Ziel ist es, auf Grundlage der Evaluationsergebnisse Handlungsmöglichkeiten und -Notwendigkeiten für Politik und Antidiskriminierungsarbeit zu identifizieren und zu präsentieren.

Basierend auf den Erkenntnissen zu den unter I-III genannten Fragestellungen sind konkrete Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, wie das AGG verbessert, ergänzt werden sollte.

C. Forschungsthemen:

Folgende Fragestellungen sind zu untersuchen:

l) Inwieweit verfügt das AGG über Umsetzungsdefizite sowie Schutz-/und Regelungslücken?

1. Umsetzungsdefizite (rechtswissenschaftliche Untersuchung)

- (a) Es ist zu untersuchen, ob das AGG auf Grund der Rechtsprechung des EUGH; des EGMR des BAG sowie auf Grund der EG Gleichbehandlungsrichtlinien (2000/43 EG, 2000/78 EG, 2004/113/EG sowie 2006/54/EG) sowie der EU Grundrechtecharta , der EMRK sowie der Europäischen Sozialcharta geändert werden muss.
- (b) Ferner ist zu untersuchen, ob sich ein Änderungsbedarf des AGG aus folgenden internationalen Verträgen ergibt:
Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte ICCPR, Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte ICESR , Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung ICERD, Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, CEDAW, Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen CRPD, Übereinkommen über die Rechte des Kindes CRC)

Folgende Aspekte sind insbesondere zu untersuchen:

- (1) Änderungsbedarf des AGG aufgrund der Feryn Entscheidung: „Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft durch öffentliche Äußerungen eines Arbeitgebers“ (EuGH Urteil vom 10.07.2008 – Rs. C-54/07)
- (2) Änderungsbedarf des AGG aufgrund der Coleman Entscheidung: Assoziationsdiskriminierung“ (EuGH Urteil vom 17.07.2008 – Rs. C-303/06)
- (2) Änderungsbedarf des AGG aufgrund der HK Denmark Entscheidung: „Behinderungsbegriff und chronische Krankheiten“ (EuGH Urteil vom 11.04.13, Az: C 335/11 und C 337/11)
- (3) Änderungsbedarf des AGG auf Grund des Schüth Urteil: Kündigung eines Kirchenangestellten wegen Ehebruchs (Urteil vom 23.09.2010, Az: 1620/03)
- (4) Vereinbarkeit des § 9 AGG mit Art 4 der Richtlinie 2000/78/EG sowie mit Art 4 der Richtlinie 2003/43/EG
- (5) Änderungsbedarf des AGG aus der UN-BRK: Begriff der angemessenen Vorkehrungen

2. Bestehende Schutz-und Regelungslücken

(a) Diskriminierungskategorien (rechtswissenschaftliche Untersuchung)

Es ist zu untersuchen, inwieweit die bestehenden Diskriminierungskategorien erweitert, konkretisiert oder sprachlich geändert werden sollten.

Dabei ist insbesondere auf folgende Aspekte einzugehen:

- (1) Begriff „Rasse“
- (2) Schutz von trans* Personen
- (3) Schutz vor Diskriminierung auf Grund chronischer Krankheiten

(4) Schutz vor mehrdimensionaler Diskriminierung

(b) Sachlicher Anwendungsbereich

(1) Genereller Erweiterungsbedarf

Es ist zu untersuchen, inwieweit der sachliche Anwendungsbereich des AGG, erweitert werden sollte, um einen effektiven Diskriminierungsschutz zu gewährleisten. (rechtswissenschaftliche und rechtstatsächliche Untersuchung)

Hierbei ist insbesondere auf folgende Aspekte einzugehen:

(aa) Beschränkung des Diskriminierungsschutzes auf Massengeschäfte (§ 19 I Nr. 1 AGG) in Bezug auf die Diskriminierungskategorien Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Identität.

(bb) Ausschluss der Diskriminierungskategorie Weltanschauung in § 19 I Nr. 1 AGG

(2) Wirksamkeit des bestehenden Schutzrahmens

Es soll untersucht werden, inwieweit das AGG im Rahmen seines Anwendungsbereichs gemäß § 2 I Nr. 3 AGG vor Diskriminierung im Bereich der Berufsausbildung (Berufsschule, Ausbildungsplatz) sowie im Bereich der beruflichen Weiterbildung, Umschulung schützt. Hierbei ist zu untersuchen, welche Fällen von Diskriminierung in diesem Bereich vorkommen (rechtstatsächliche Untersuchung) und inwieweit das AGG in den rechtstatsächlich ermittelten Fällen weiterhilft (rechtstatsächliche Untersuchung.)

(c) Vertragliche Dreieckskonstellationen (rechtswissenschaftliche und rechtstatsächliche Untersuchung)

Bestehende Schutzlücken in vertraglichen Dreieckskonstellationen sind zu untersuchen. Hierbei ist insbesondere auf die Reichweite des Schutzes vor Diskriminierung gegenüber Dritte einzugehen. Schutz vor Diskriminierung gegenüber Leistungserbringern des Vertragspartners, gegenüber Vertragsvermittlern oder gegenüber Kunden des Vertragspartners). Hierbei ist zu untersuchen, welche Fällen von Diskriminierung in diesem Bereich vorkommen (rechtstatsächliche Untersuchung) und inwieweit das AGG in den rechtstatsächlich ermittelten Fällen weiterhilft (rechtswissenschaftliche Untersuchung). Hierbei ist insbesondere einzugehen auf den Schutz vor Diskriminierung gegenüber Maklern/Maklerinnen sowie anderen Mietern/Mieterinnen beziehungsweise Miteigentümern zu denen keine unmittelbare vertragliche Beziehung besteht. (rechtswissenschaftliche Untersuchung)

(d) Persönlicher Anwendungsbereich (rechtswissenschaftliche und rechtstatsächliche Untersuchung)

Es soll untersucht werden, inwieweit selbständige Erwerbstätige in ausreichender Weise vor Diskriminierung geschützt sind. Hierbei ist zu untersuchen, welche Fällen von Diskriminierung in diesem Bereich vorkommen (rechtstatsächliche Untersuchung) und inwieweit das AGG in den rechtstatsächlich ermittelten Fällen weiterhilft (rechtswissenschaftliche Untersuchung.) Dabei sind exemplarisch zu untersuchen: Diskriminierungsrisiken bei der Auslobung von Preisen bei Talentwettbewerben/Förderwettbewerben sowie Diskriminierungsrisiken von Honorarlehrkräften (rechtswissenschaftliche und rechtstatsächliche Untersuchung).

- (e) Rechtfertigungsgründe (rechtswissenschaftliche Untersuchung und rechtstatsächliche Untersuchung)

Es soll untersucht werden, inwieweit sich der Rechtfertigungsgrund des § 9 AGG sich in der Praxis bewährt hat und zu tragbaren Ergebnissen führt.

II) Inwieweit erweist sich das AGG in der Rechtspraxis als wirksam?

1) Beweislast nach § 22 AGG (rechtswissenschaftliche Untersuchung)

Zu untersuchen ist, inwieweit die Regelung des § 22 AGG ausreicht, um den Nachweis von Diskriminierung zu erleichtern. Es sollen typische Fallkonstellationen identifiziert werden, bei denen der Nachweis von Indizien schwierig ist.

2) Fristen nach § 15 IV AGG, § 61 b ArbGG sowie § 21 V AGG (rechtswissenschaftliche Untersuchung)

Zu untersuchen ist, ob und inwieweit die bestehenden Fristen einem effektiven Diskriminierungsschutz entgegenstehen. Hierbei ist darauf einzugehen, inwieweit die bestehende Fristregelung den Anforderungen der Gender EU Richtlinie- 2006/54/EG genügt. Bei der Bewertung der Fristenregelung ist insbesondere auf mögliche Hürden bei der Rechtsdurchsetzung im Fall von Belästigung sowie sexuelle Belästigung einzugehen.

3) Schadensersatz/Entschädigung nach § 15 I; II AGG, 21 I AGG (rechtswissenschaftliche Untersuchung)

Anhand der vorhandenen Rechtsprechung ist auszuwerten, in welcher Höhe Ansprüche auf Schadensersatz/Entschädigung zugesprochen wurden. Weiterhin ist zu untersuchen, inwieweit den zugesprochenen Schadensersatz/ Entschädigungssummen eine abschreckende Wirkung im Sinne der Richtlinien 2000/78/EG (Art 17) sowie der RL 2000/ 43/EG (Art 15) sowie RL 2004/113/ EG (Art 14) sowie Art 18 der RL 2006/54/EG (Art 18) zukommt.

4) Maßregelungsverbot nach § 16 AGG (rechtswissenschaftliche und rechtstatsächliche Untersuchung)

Es ist zu untersuchen, inwieweit sich die Regelung des § 16 AGG in der Praxis bewährt hat (sozialwissenschaftliche Untersuchung). Einzugehen ist auf bestehende Beweisschwierigkeiten (rechtswissenschaftliche Untersuchung). Zu untersuchen ist inwieweit die vorgesehenen Rechtsfolgen im Fall eines Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot ausreichend sind (rechtstatsächliche und rechtswissenschaftliche Untersuchung).

5) Verbandsklagerecht/Prozessstandschaft versus Beistandschaft nach § 23 AGG (rechtswissenschaftliche und rechtstatsächliche Untersuchung)

Zu untersuchen ist, ob und inwieweit die gesetzlich vorgesehenen Unterstützungsmöglichkeiten für Antidiskriminierungsverbände nach § 23 AGG ausreichend sind. (sozialwissenschaftliche Untersuchung) Hierbei ist zu untersuchen, ob und wenn ja unter welchen Voraussetzungen ein Verbandsklagerecht/eine Prozessstandschaft sinnvoll ist (rechtswissenschaftliche Untersuchung).

6) Beschwerderecht nach § 13 AGG (rechtswissenschaftliche und rechtstatsächliche Untersuchung)

Es soll untersucht werden, inwieweit die bestehenden Vorschriften zu Beschwerdestellen ausreichend sind, um ein betriebsinternes und effektives Beschwerderecht der Beschäftigten zu gewährleisten (rechtstatsächliche Untersuchung).

Untersucht werden sollte dabei insbesondere, ob eine Rechtsfolgenregelung bei Verstößen gegen § 12 V AGG erforderlich ist (rechtswissenschaftliche Untersuchung). Untersucht werden soll, ob es sinnvoll ist im AGG verbindlich zu regeln, wo die Beschwerdestelle angesiedelt sein soll bzw. festzulegen, wer nicht mit den Aufgaben der Beschwerdestelle betraut werden darf, um eine Interessenkollision zu vermeiden (rechtswissenschaftliche Untersuchung).

7) Positive Maßnahmen § 5 AGG (rechtswissenschaftliche und rechtstatsächliche Untersuchung)

Zu untersuchen ist, inwieweit § 5 AGG in der Praxis bewährt hat (rechtstatsächliche Untersuchung).

Es ist zu untersuchen, welche rechtlichen Hürden sich in der Praxis bei der Nutzung von positiven Maßnahmen stellen. Rechtliche Hürden können beispielsweise Auslegungsschwierigkeiten sein, hinsichtlich der Frage, inwieweit eine positive Maßnahme geeignet oder angemessen ist (vgl. EUGH Urteil Kalanke v. 17.10.95, C-450/93).

8) Weitere Auswirkungen des AGG (rechtstatsächliche Untersuchung).

- (a) Zu untersuchen ist, inwieweit sich befürchtete negative Auswirkungen (Klageflut, Missbrauch durch AGG Hopper) bewahrheitet haben, die mit Erlass des AGG verbunden wurden (rechtswissenschaftliche Untersuchung).
- (b) Zu untersuchen ist, inwieweit die Öffentlichkeit für das Thema Diskriminierung durch das AGG sensibilisiert wurde (rechtstatsächliche Untersuchung).

- (c) Zu untersuchen ist, inwieweit sich die Lebenswirklichkeit von Menschen, die diskriminiert werden durch das AGG verändert hat. Hierbei kann exemplarisch ein Lebensbereich untersucht werden. Bevorzugt wird eine Untersuchung der Einstellungsrisiken bei Bewerbungen. Hierbei sind vorhandene Expertisen zu berücksichtigen (vgl. insbesondere die Studie des SVR „Diskriminierung am Ausbildungsmarkt“, abrufbar unter: http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf) (rechtstatsächliche Untersuchung).

III) Inwieweit sind die Handlungsbefugnisse der ADS ausreichend, um Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligung zu unterstützen und um Diskriminierung zu verhindern oder zu beseitigen?

1) Klagerecht der ADS (rechtswissenschaftliche und rechtstatsächliche Untersuchung)

Zu prüfen ist, ob und in welchem Umfang ein Klagerecht der ADS in Ergänzung oder als Alternative zu einem Verbandsklagerecht von Antidiskriminierungsverbänden sinnvoll ist. (rechtstatsächliche sowie rechtswissenschaftliche Untersuchung).

Zu prüfen ist, ob es zur effektiven Rechtsdurchsetzung im Bereich des Antidiskriminierungsrechts sowie aus rechtssystematischen Gründen sinnvoll oder notwendig ist, nicht nur der ADS, sondern einheitlich allen Beauftragten der Bundesregierung und des Bundestages ein Klagerecht zuzuweisen (rechtswissenschaftliche Untersuchung). Bei der Untersuchung sind rechtvergleichend Erfahrungen aus anderen EU Ländern einzubeziehen (rechtswissenschaftliche Untersuchung).

2) Auskunftsanspruch (rechtswissenschaftliche und rechtstatsächliche Untersuchung)

Zu untersuchen ist, inwieweit es sinnvoll ist, die Befugnis der ADS eine Stellungnahme nach § 27 II Nr. 3 AGG, 28 I AGG einzuholen mit einem Auskunftsanspruch sowie einem Recht zur Akteneinsicht zu verbinden. Zu prüfen ist, ob es zur effektiven Rechtsdurchsetzung im Bereich des Antidiskriminierungsrechts sowie aus rechtssystematischen Gründen sinnvoll oder notwendig ist, nicht nur der ADS, sondern einheitlich allen Beauftragten der Bundesregierung und des Bundestages einen Auskunftsanspruch sowie ein Recht zur Akteneinsicht zuzuweisen.

3) Gütliche Einigung (rechtswissenschaftliche und rechtstatsächliche Untersuchung)

Zu untersuchen ist, inwieweit das gesetzlich vorgesehene Modell der gütlichen Einigung nach § 27 II Nr. 3, § 28 I AGG angepasst oder ergänzt werden sollte?

Bei der Untersuchung sollten die Vor- und Nachteile vorhandener Verfahrensmodelle (Schlichtungsverfahren, Mediationen durch externe Dienstleister finanziert aus Mitteln der ADS) gegenübergestellt werden.

Verfahrensmodelle von Antidiskriminierungsstellen aus anderen EU Ländern sollten einbezogen werden.

D. Schwerpunktsetzung

Bei der Fülle der Fragestellungen wird eine Schwerpunktsetzung bei allen Kernfragen (I-III) erwartet.

Die unter C I-III genannten Fragestellungen können im Rahmen der Evaluation zusammengefasst und unterschiedlich gewichtet werden. Der Schwerpunkt der Untersuchung sollte auf der Untersuchung der praktischen Wirksamkeit des AGG liegen. Besondere Bedeutung kommen insbesondere den Fragen II.1, II. 2, II 3, II 6, II. 8, III. 1 zu.

E. Forschungsmethode

Die praktische Wirksamkeit des Gesetzes soll rechtswissenschaftlich sowie sozialwissenschaftlich untersucht werden. Welche der genannten Fragestellungen rechtswissenschaftlich und/oder sozialwissenschaftlich zu untersuchen ist, ergibt sich im Einzelnen aus Punkt C.

I. Rechtswissenschaftliche Untersuchung

Anhand der unter Punkt C genannten Fragestellungen ist zu untersuchen, inwieweit sich aus der nationalen Rechtsprechung, der Rechtsprechung des EUGH und EGMR sowie aus den bestehenden internationalen Verträgen zum Antidiskriminierungsrecht sowie aus EU Recht ein Anpassungsbedarf des AGG ergibt. Erwartet wird eine Auswertung der vorhandenen Rechtsprechung zum AGG, einer Auswertung der vorhandenen Rechtsliteratur sowie einer Auswertung der vorhandenen Rechtsexperten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (abrufbar unter

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Forschung/abgeschlossene_Forschung/abgeschlossene_forschung_node.html;jsessionid=01407971CA024B3CF12B4648CCA858C7.2_cid332)

Im Angebot sind die wichtigsten Schritte / Methoden darzulegen, wie die unter C I-III genannten Fragestellungen bearbeitet werden (Schwerpunktsetzung, Reihenfolge der Bearbeitung)

II. Rechtstatsächliche Untersuchung

Anhand der unter Punkt C. genannten Fragestellungen ist zu untersuchen, inwieweit das AGG in seiner aktuellen Ausgestaltung wirksam und zweckmäßig ist.

1. Expert_Inneninterviews/Fokusgruppengespräche

Die Auftragnehmer_innen sollen in geeigneter Weise Expert_innen (Rechtswissenschaftler_innen, Forscher_innen mit Kenntnissen in empirischer Sozialforschung in Bereichen die zum AGG Berührungspunkte haben, Anwälte_innen, Richter_innen, Arbeitgeber, Unternehmen, Antidiskriminierungsberatungsstellen) konsultieren. Es sind Expert_innen einzubinden, die praktische Erfahrungen in der Anwendung des AGG haben oder sich wissenschaftlich mit dem AGG beschäftigt haben. Die Expert_innen sollen durch ihre einschlägigen Fachkenntnisse, die einzelnen in § 1 AGG geschützten Kategorien abdecken. Ziel der Konsultation ist die

Berücksichtigung der Perspektive aus der Rechtsanwendungspraxis
Zusätzlich sollen Vertreter_innen der Zivilgesellschaft konsultiert werden, um die Perspektive der von Diskriminierung Betroffenen zu berücksichtigen. Erwartet werden 30-40 qualitative, teilstrukturierte Expert_Inneninterviews, inklusive Interviews mit Vertretern/Vertreterinnen der Zivilgesellschaft oder alternativ die Durchführung von Fokusgruppengesprächen. Die ausgewählten Experten/Expertinnen/Vertreter_innen der Zivilgesellschaft oder alternativ die Fokusgruppen sind mit der ADS abzustimmen. Die Interviews/Fokusgruppengespräche sind in geeigneter Form zu dokumentieren und der ADS zur Verfügung zu stellen.

Im Angebot ist die Konsultation von Expert_innen/ Vertreter_innen der Zivilgesellschaft (Auswahl, Durchführung der Gespräche, Auswertung) darzulegen.

2. Auswertung vorhandener Forschungsliteratur

Ergänzend soll auf vorhandene sozialwissenschaftliche Forschungsergebnisse zum Antidiskriminierungsrecht zurückgegriffen werden. Zu berücksichtigen sind dabei insbesondere die vorhandenen sozialwissenschaftliche Expertisen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(abrufbar unter

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Forschung/abgeschlossene_Forschung/abgeschlossene_forschung_node.html;jsessionid=01407971CA024B3CF12B4648CCA858C7.2_cid332)

Im Angebot sind die wichtigsten Schritte / Methoden darzulegen, wie die unter C I-III genannten Fragestellungen bearbeitet werden (Schwerpunktsetzung, Reihenfolge der Bearbeitung)

F. Produkte und Berichtspflichten gegenüber der Auftraggeberin

1. Produkte

Zu den unter Kernfrage I (s.o. C) genannten rechtswissenschaftlichen Fragestellungen ist ein Zwischenbericht zu erstellen. Abgabetermin für diesen Zwischenbericht ist der 16.11.15.

Darüber hinaus ist ein Abschlussbericht mit Handlungsempfehlungen zu erstellen, der die unter C I-III genannten Fragestellungen erfasst. Abgabetermin für den Abschlussbericht ist 15 Juli 2016.

2. Berichtspflichten

Der Auftraggeberin ist monatlich ein zweiseitiger Sachstandsbericht zur Verfügung zu stellen, der den aktuellen Forschungsstand der Evaluation wiedergibt. Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Austausch mit der

Auftraggeberin ~~statt~~ im Rahmen regelmäßiger telefonischer Besprechungen ~~statt~~. Sowohl der Zwischenbericht als auch der Abschlussbericht sind in den Räumlichkeiten der Auftraggeberin zu präsentieren.

G. Auftragszeitraum und -dauer

Der Auftrag wird voraussichtlich im September 2015 beginnen und einen Zeitraum von knapp 10 Monaten in Anspruch nehmen.

| Zeitpunkt/-raum | Teilleistungen |
|-----------------|---------------------------------------|
| 16.11.2015 | Abgabe Zwischenbericht zu Kernfrage I |
| 15.07.2016 | Abgabe Abschlussbericht |

Für die Durchführung der Evaluation stehen maximal 100 000 Euro (inklusive Umsatzsteuer) zur Verfügung.

H. Zuschlagskriterien:

Der Zuschlag wird gemäß § 18 Abs. 1 VOL/A an das insgesamt wirtschaftlichste Angebot vergeben.

Der niedrigste Angebotspreis ist nicht entscheidend.

Für die Angebotswertung im Hinblick auf die Erteilung des Zuschlags erfolgt die Wertung anhand der nachstehend aufgeführten Zuschlagskriterien und ihrer jeweiligen Gewichtung:

- Angebotspreis mit 30 % (Angabe inkl. Umsatzsteuer)-
- Darstellung und Begründung der geplanten Vorgehensweise ~~bei~~ (insgesamt mit 50 %), untergliedert in:
 - Vorgehen bei Konsultation von Experten und NGOs 5 %,
 - wichtigste Schritte / Methoden in Bezug auf die Bearbeitung der rechtlichen Fragestellungen 20 %,
 - wichtigste Schritte / Methoden in Bezug auf die Bearbeitung der sozialwissenschaftlichen Fragestellungen 20 %,
 - Darlegung möglicher Herausforderungen und Lösungswege bei der Durchführung mit 5 %.
- Nachvollziehbare und realistische Zeit- und Kostenplanung mit 10 %
- Präsentation des Angebots bei der ADS 10 %