



Leistungsbeschreibung – Ausschreibung Nr. VT/2008/053

Vergleichende Untersuchung der rechtlichen Regelung von Arbeitsverhältnissen in der EU-27 zur Ermittlung bewährter Verfahren für die Bestimmung und Nutzung von Arbeitsverhältnissen zur Gewährleistung der Einhaltung nationaler und gemeinschaftlicher Rechtsvorschriften

1 Bezeichnung des Auftrags

Vergleichende Untersuchung der rechtlichen Regelung von Arbeitsverhältnissen in der EU-27 zur Ermittlung bewährter Verfahren für die Bestimmung und Nutzung von Arbeitsverhältnissen zur Gewährleistung der Einhaltung nationaler und gemeinschaftlicher Rechtsvorschriften.

2 PROGRESS – Einführung

Das strategische Gesamtziel der sozialpolitischen Agenda (2005–2010) lautet: mehr und bessere Arbeitsplätze sowie Chancengleichheit für alle. Die sozialpolitische Agenda wird durch die Kombination verschiedener Gemeinschaftsinstrumente umgesetzt; dazu gehören die Gesetzgebung, die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode in verschiedenen Politikfeldern und finanzielle Anreize, etwa der Europäische Sozialfonds.

Der Beschluss Nr. 1672/2006 über ein Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS – wurde am 24. Oktober 2006 vom Europäischen Parlament und vom Rat angenommen und am 15. November 2006 im Amtsblatt veröffentlicht.

Durch PROGRESS soll die Gemeinschaft bei der Wahrnehmung ihrer wesentlichen Aufgaben und Befugnisse, die ihr aufgrund des EG-Vertrags in den Bereichen Beschäftigung und Soziales zukommen, unterstützt werden. Mit PROGRESS wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung des Engagements und der Bemühungen der Mitgliedstaaten um mehr und bessere Arbeitsplätze auszubauen und den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken. Zu diesem Zweck trägt das Programm PROGRESS dazu bei,

- Analysen und Empfehlungen in den Politikbereichen des Programms PROGRESS bereitzustellen;
- die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts und der Strategien der Gemeinschaft in den Bereichen des Programms PROGRESS zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten;
- den Austausch von Strategien, das wechselseitige Lernen und die gegenseitige Unterstützung zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ziele und Prioritäten der Union zu fördern sowie
- die Auffassungen der Akteure und der Gesellschaft insgesamt zu kanalisieren.

Im Einzelnen unterstützt PROGRESS

- 1) die Durchführung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (Teil 1);
- 2) die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode im Bereich Sozialschutz und soziale Integration (Teil 2);
- 3) die Verbesserung der Arbeitsumwelt und der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Teil 3);
- 4) die wirksame Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und dessen Berücksichtigung in allen EU-Politikbereichen (Teil 4);
- 5) die wirksame Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter, wobei das Gender Mainstreaming in allen Gemeinschaftsstrategien gefördert wird (Teil 5).

Diese Ausschreibung wird im Rahmen der Durchführung des Jahresarbeitsplans 2008 veröffentlicht, der abrufbar ist unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.htm.

3 Hintergrund

Die Frage, ob zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht, gilt als ausschlaggebend dafür, dass dem Arbeitnehmer der in den nationalen Rechtsvorschriften, Regelungen und Tarifverträgen vorgesehene Schutz gewährt wird. In den meisten Rechtssystemen ist außerdem der Zugang zu den Systemen der sozialen Sicherheit daran geknüpft, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist. Die Feststellung, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, hat Folgen für die Sicherheit dieses Arbeitsverhältnisses und die Verlässlichkeit der Lebensbedingungen, die Achtung der grundlegenden Arbeitnehmerrechte, die Gleichstellung der Geschlechter sowie den effizienten und flexiblen Einsatz der Arbeitskräfte und ihrer Fähigkeiten.

Entwicklungen auf der Ebene der Europäischen Union

Die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist seit langem ein Hauptziel der Europäischen Gemeinschaft. Wenngleich sich dieses Ziel im Laufe der Zeit weiterentwickelt hat, was sich in den stärkeren Kompetenzen widerspiegelt, die im Wege von Vertragsänderungen (siehe Artikel 137 EGV) herbeigeführt wurden, so liegt doch die Regelung des Rahmens und des Inhalts von Arbeitsverhältnissen nach wie vor weitgehend in der nationalen Zuständigkeit; diese wird im Regelfall wahrgenommen, indem man Tarifverträge schließt und/oder Recht spricht und nationale Rechtsvorschriften erlässt.

In der sozialpolitischen Agenda (2005–2010) teilte die Europäische Kommission ihre Absicht mit, ein Grünbuch zur Entwicklung des Arbeitsrechts vorzulegen, in dem sie die derzeitigen Trends bei der Entwicklung neuer Arbeitsstrukturen analysieren und untersuchen wird, welche Bedeutung das Arbeitsrecht für die Bewältigung dieser Entwicklungen haben könnte, so durch Schaffung eines sichereren Umfelds, das die Anpassung an neue Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt wirksam fördert. Im November 2006 legte die Kommission das Grünbuch „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“¹ vor, mit dem in der EU eine öffentliche Debatte eingeleitet werden sollte, insbesondere über die Unsicherheit bezüglich der Gesetzeslage, die eine klare Diskrepanz zwischen dem derzeitigen Rechtsrahmen und der Arbeitsvertragssituation einerseits und den Gegebenheiten der Arbeitswelt andererseits erkennen lässt.

¹ KOM(2006) 708 vom 22.11.2006.

In dem Grünbuch wird der Frage nachgegangen, wie die auf EU-Ebene getroffenen legislativen und politischen Maßnahmen den Mitgliedstaaten geholfen haben, dafür zu sorgen, dass neue, flexiblere Arbeitsformen mit einem Minimum an sozialen Rechten für alle Arbeitnehmer kombiniert werden und dass so die Wirkung gesteigert wird, die diese anderen vertraglichen Modelle hinsichtlich der Anregung der Wirtschaftstätigkeit und Steigerung der Produktivität haben können. Jedoch wird darin auch festgestellt, dass durch das Auftreten vielfältiger Nichtstandard-Beschäftigungsformen die Grenzen zwischen Arbeitsrecht und Handelsrecht fließend werden könnten. In dem Grünbuch heißt es, dass die herkömmliche Unterscheidung zwischen abhängigen „Beschäftigten“ und nicht abhängigen „Selbstständigen“ die wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten der Arbeitswelt nicht mehr angemessen widerspiegelt. Folglich kommt es in den Fällen zu Diskussionen über die Rechtsnatur eines Beschäftigungsverhältnisses, in denen dieses entweder verschleiert ist oder in denen echte Schwierigkeiten beim Versuch auftreten, neue und dynamische Arbeitsregelungen in den Rahmen traditioneller Beschäftigungsverhältnisse einzufügen. Auch wird in dem Grünbuch auf die Zunahme der von Zeitarbeitsunternehmen vermittelten Beschäftigungsverhältnisse verwiesen; die sich daraus ergebende Situation „mit zwei Arbeitgebern“ trägt ebenfalls dazu bei, das Arbeitsverhältnis noch komplizierter zu machen. In dem Grünbuch werden den Akteuren Fragen gestellt, unter anderem die Frage, ob bei den in den Mitgliedstaaten geltenden juristischen Definitionen von Beschäftigung und Selbstständigkeit größere Klarheit erforderlich ist, und die Frage, ob ihrer Ansicht nach die Verantwortlichkeiten der einzelnen Parteien in mehrseitigen Beschäftigungsbeziehungen eindeutiger geregelt werden sollten, um festzulegen, wer für die Einhaltung von Beschäftigtenrechten verantwortlich ist. Die öffentliche Anhörung bot den Akteuren außerdem Gelegenheit, sich dazu zu äußern, ob Gemeinschaftsinitiativen angebracht sind, um die Reform des Arbeitsrechts voranzubringen.

Im Oktober 2007 legte die Kommission die Mitteilung „Ergebnis der öffentlichen Anhörung zum Grünbuch der Kommission ‚Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts‘“² vor. Darin werden die Ergebnisse der öffentlichen Anhörung vorgestellt; es gab 450 Beiträge von Interessenträgern aller Art aus der EU-27 und darüber hinaus, unter anderem von den Mitgliedstaaten, den nationalen Parlamenten, den Sozialpartnern, NRO des sozialen Sektors, Unternehmen, Rechtsexperten und Privatpersonen. Sämtliche Beiträge sind über die Europa-Website³ der Kommission abrufbar. Ferner sind die erhaltenen Beiträge in einem Arbeitspapier der Dienststellen der Kommission detailliert zusammengefasst⁴.

In der Folgemitteilung der Kommission⁵ wird festgestellt, dass sich die Interessenträger in den Beiträgen, die sie im Rahmen der öffentlichen Anhörung übermittelten, für Lösungen aussprechen, die in erster Line durch Maßnahmen auf nationaler Ebene herbeigeführt werden; hier geht es um eine Vielzahl von Ansätzen, die die nationalen Rechtsgepflogenheiten, die Arbeitsbeziehungen und die Praxis widerspiegeln. Jedoch stellte die Kommission auch fest, dass die Interessenträger durchaus bereit sind, diese Erfahrungen im Wege des Dialogs und des Austausches über bewährte Verfahren auf EU-Ebene zu prüfen. Die meisten Mitgliedstaaten äußerten, dass es schwierig ist zu definieren, wann jemand Arbeitnehmer oder Selbständiger im Sinne des Gemeinschaftsrechts ist, und erkannten an, dass sich dieses Problem mit der Zunahme grenzüberschreitender Dienstleistungen verschärft hat. Die meisten

² KOM(2007) 627 vom 24.10.2007.

³ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm.

⁴ Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen SEK(2007) 1373/2.

⁵ KOM(2007) 627.

Mitgliedstaaten wollen diese Probleme mit den Instrumenten des nationalen Rechts und erprobten Verfahren lösen. Gemeinsam mit vielen Sozialpartnerorganisationen stehen sie auf dem Standpunkt, die Definition des Arbeitnehmerbegriffes für die Zwecke der meisten arbeitsrechtlichen Richtlinien solle weiterhin im Ermessen der Mitgliedstaaten liegen. Das EP forderte eine Initiative zur Angleichung der einzelstaatlichen Arbeitnehmer-Definitionen im Interesse einer kohärenteren und effizienteren Umsetzung des gemeinschaftlichen Besitzstands⁶. Zwar bestätigte die Kommission in ihrer Folgemitteilung, dass sie keine legislativen Initiativen zu den Fragen erwägt, die Gegenstand der öffentlichen Anhörung waren, jedoch nannte sie fünf Sachgebiete, die ihrer Ansicht nach der weiteren Aufmerksamkeit bedürfen, um eine bessere Zusammenarbeit und mehr Klarheit zu schaffen sowie für mehr und bessere Informationen und Analysen zu sorgen. Bei einem dieser Sachgebiete, mit dem man sich eingehender befassen will, geht es um die Klarstellung des Wesens von Beschäftigungsverhältnissen, um ein besseres Verständnis zu fördern und die EU-weite Zusammenarbeit zu erleichtern.

Entwicklungen auf internationaler Ebene

Die Regelung und Ausgestaltung der individuellen Arbeitsverhältnisse im jeweiligen nationalen Arbeitsrecht und den nationalen Tarifverhandlungssystemen der Mitgliedstaaten der EU sind erheblich geprägt von den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Die Entwicklung des gemeinschaftlichen Arbeitsrechts, einschließlich der Rahmenvereinbarungen der EU-Sozialpartner, in denen es um die individuellen Beschäftigungsbedingungen geht, wurde ebenfalls von den Übereinkommen der IAO geprägt, aber auch von den auf der Ebene der Mitgliedstaaten gewonnenen Erfahrungen bei der Berücksichtigung dieser Übereinkommen im jeweiligen nationalen Arbeitsrecht und in den Tarifverträgen. Nach neunjähriger Beratung auf internationaler Ebene wurde im Ergebnis anlässlich der internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2006 mit überwältigender Unterstützung von 113 Regierungen und Vertretern der Arbeitnehmerseite aus Ländern weltweit eine Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis⁷ angenommen. Gegen die Annahme der Empfehlung waren hingegen die Vertreter der Arbeitgeberseite, und zwar in erster Linie, da ihrer Ansicht nach den von ihnen vorgebrachten grundlegenden Bedenken nicht Rechnung getragen worden sei und da den Regierungen in der Empfehlung unter anderem nahegelegt wird, Kriterien und Indikatoren anzugeben, anhand derer das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses festgestellt werden kann. Die überwiegende Mehrheit der Regierungen der Mitgliedstaaten der EU befürworteten die Annahme der Empfehlung Nr. 198 als ein nicht bindendes internationales Instrument, mit dem den Regierungen, den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern ein Leitfaden an die Hand gegeben wird (lediglich das Vereinigte Königreich und die Tschechische Republik enthielten sich bei der abschließenden Abstimmung während der Konferenz). Es ist erwähnenswert, dass das Europäische Parlament die Mitgliedstaaten aufforderte, darauf hinzuwirken, dass die IAO-Empfehlung aus dem Jahr 2006 betreffend das Arbeitsverhältnis umgesetzt wird⁸. Einige Mitgliedstaaten regten in ihren Antworten zum Grünbuch der Kommission auch an, die Empfehlung als Grundlage für eine Diskussion der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner über die Frage zu nutzen, wie dem Problem der Scheinselbständigkeit auf europäischer Ebene besser begegnet werden kann.⁹

⁶ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. Juli 2007 (P6_TA(2007) 0339).

⁷ Empfehlung Nr. 198 der IAO betreffend das Arbeitsverhältnis, angenommen in der 95. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz vom 31. Mai 2006.

⁸ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. Juli 2007.

⁹ Siehe KOM(2007) 627 vom 24.10.2007, Seite 8.

In Anbetracht der vorstehend beschriebenen Entwicklungen hat die Europäische Kommission beschlossen, eine Untersuchung über die gesetzliche Regelung des Arbeitsverhältnisses in die Wege zu leiten, um hiermit einen Beitrag zur Förderung des weiteren Dialogs mit den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und sonstigen Interessenträgern und damit zur Klarstellung des Wesens von Beschäftigungsverhältnissen sowie zur Förderung eines besseren Verständnisses und zur Erleichterung der EU-weiten Zusammenarbeit zu leisten.

4 Auftragsgegenstand

In dieser Ausschreibung geht es um die Durchführung einer vergleichenden Untersuchung der gesetzlichen Regelung des Arbeitsverhältnisses in der EU-27 unter Berücksichtigung des Regelungsumfangs, der Auswirkungen der Rechtsvorschriften, der Qualität der Durchsetzung und der Erfahrungen mit der Erfüllung der nach dem jeweiligen nationalen Recht und dem Gemeinschaftsrecht bestehenden Ansprüche der Arbeitnehmer durch die Arbeitgeber.

In dieser Untersuchung soll festgestellt werden, wie die Mitgliedstaaten der EU und die Interessenträger auf nationaler Ebene für einen Austausch über bewährte Verfahren sorgen können, der es ihnen erleichtert, die Empfehlung Nr. 198 der IAO wie folgt zu nutzen: i) unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des Arbeitsmarkts und der Beschäftigungssituation sowie in Absprache mit den Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite als Grundlage zur Klarstellung und Anpassung des jeweiligen nationalen Arbeitsrechts und ii) als Vorlage, mit der dafür gesorgt wird, dass die Rechtsvorschriften in der Praxis Anwendung finden. Dementsprechend soll in der Untersuchung auf die Relevanz kohärenter und gut konzipierter Rechtsvorschriften und gerichtlicher Entscheidungen sowie von Verhaltenskodizes, Tarifverträgen, Studien usw. schwerpunktmäßig eingegangen werden, um eine Grundlage zur Ausarbeitung bewährter Verfahren zur Bestimmung des Arbeitsverhältnisses zu erlangen, die als Instrument zur Anwendung der vom Rat angenommenen Gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz¹⁰ und der integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (insbesondere der Leitlinie 21¹¹) dienen können.

Im Rahmen dieser Ausschreibung und auf der Grundlage der zu erwartenden Ergebnisse soll eine sachkundige Bewertung des geltenden Schutzes des Arbeitsverhältnisses im jeweiligen nationalen Recht der Mitgliedstaaten der EU geliefert werden. Die Untersuchung baut auf einer Reihe vorhandener Monografien und Berichte auf, die vom Internationalen Arbeitsamt (IAA) in Auftrag gegeben wurde¹², sowie auf den Diskussionen, die zur Annahme der Empfehlung Nr. 198 der IAO durch die Internationale Arbeitskonferenz im Juni 2006¹³ führten, und auf dem Kommentar zu der Empfehlung Nr. 198, der nachträglich für die IAO von einer Gruppe namhafter Fachanwälte für Arbeitsrecht¹⁴ ausgearbeitet wurde.

Die Ergebnisse der Untersuchung sollen dazu beitragen, Modelle für bewährte Verfahren auszuarbeiten und eine effektivere Verbreitung des Wissens über solche Verfahren im

¹⁰ Am 5.12.2007 vom Rat „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ angenommen und vom Europäischen Rat gebilligt (siehe die Schlussfolgerungen des Vorsitzes vom Dezember 2007).

¹¹ Siehe die beschäftigungspolitischen Leitlinien (2005-2008) (angenommen am 12.7.2005), ABl. L 205 vom 6.8.2005. S. 21.

¹² Siehe im Einzelnen die Untersuchungsreihe, auf die im IAA-Bericht V (1) „Das Arbeitsverhältnis“ (2005) in der Fußnote 8, S. 9, Bezug genommen wird.

¹³ Dito, siehe auch IAA „*Record of Proceedings*“, Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung, Genf, 2006, „*Provisional Record*“ Nr. 21 und 21a.

¹⁴ „*The employment relationship: an annotated guide to IAO Recommendation No. 198*“, IAA (2008).

Rahmen des sozialen Dialogs und des Prozesses des wechselseitigen Lernens¹⁵ zu fördern, um so die vom Internationalen Arbeitsamt weltweit wahrgenommene Aufgabe der Beratung und Begleitung zu ergänzen und den Mitgliedstaaten der EU zu helfen, die nationalen Maßnahmen nach Maßgabe der Empfehlung Nr. 198 der IAO durchzuführen.

In der Untersuchung ist unter anderem auf die Funktionen der wichtigsten Akteure (z. B. der nationalen politischen Entscheidungsträger, der für das Arbeitsrecht zuständigen Verwaltungsstellen, der Gerichte, der Sozialpartner und der in der Praxis mit den Arbeitsbeziehungen befassten Personen, einzelner Arbeitgeber und Arbeitnehmer und von Arbeitsrechtlern aus Wissenschaft und Praxis) einzugehen und es ist der Raum für eine bessere Zusammenarbeit aller Personen, Gruppen und Stellen auszuloten, die mit den verschiedenen Aspekten der Bestimmung des Arbeitsverhältnisses befasst sind. Die Untersuchung soll für die politischen Entscheidungsträger auf allen Ebenen nützliche Informationen über Aufgaben und Arbeitsweise der Justizbehörden, der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Arbeitsaufsichtsämter sowie ggf. über deren Zusammenarbeit mit den für die soziale Sicherheit zuständigen Verwaltungsstellen, den Steuerbehörden und den Sozialpartnern liefern.

Die Untersuchung erstreckt sich auf alle EU-Mitgliedstaaten und die EFTA-/EWR-Länder Island, Norwegen und Liechtenstein.

5 Teilnahme am Verfahren

Die Teilnahme an der Ausschreibung steht natürlichen und juristischen Personen im Geltungsbereich der Verträge sowie natürlichen und juristischen Personen eines Drittlands, das mit den Gemeinschaften ein besonderes Abkommen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens geschlossen hat, zu den Bedingungen dieses Abkommens offen.

Falls das im Rahmen der Welthandelsorganisation geschlossene multilaterale Übereinkommen über das öffentliche Beschaffungswesen anwendbar ist, steht die Teilnahme an der Ausschreibung auch Staatsangehörigen von Staaten, die das Übereinkommen ratifiziert haben, zu den Bedingungen dieses Übereinkommens offen. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen gemäß Kategorie 8 von Anhang II-A der Richtlinie 2004/18/EG nicht unter dieses Übereinkommen fallen.

In der Praxis sind Angebote von Bietern aus Drittländern zulässig, die ein bilaterales Abkommen oder multilaterales Übereinkommen für den Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens mit den Gemeinschaften geschlossen haben; maßgeblich sind die Bestimmungen dieses Ab- bzw. Übereinkommens. Angebote von Bietern aus Drittländern, mit denen ein solches Ab- bzw. Übereinkommen nicht geschlossen wurde, können angenommen, aber auch abgelehnt werden.

6 Vom Auftragnehmer auszuführende Aufgaben

6.1 Allgemeine Aufgaben

Vom Auftragnehmer wird erwartet, dass er ein Expertenteam zusammenstellt, das in der Lage ist, die Rechtsvorschriften und Verfahren in allen 27 Mitgliedstaaten der EU und in den

¹⁵ Ein Instrument der offenen Koordinierungsmethode, das für den Austausch bewährter Verfahren im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie entwickelt wurde.

genannten EFTA-/EWR-Ländern zu prüfen. Folglich hat der Auftragnehmer ein Team zu leiten und zu koordinieren, das aus unabhängigen Experten besteht und zusammengestellt wurde, um die vergleichende Untersuchung zu erstellen. Der Auftragnehmer ist ferner für Folgendes zuständig: für die Planung der Arbeit, die Verteilung der Aufgaben innerhalb des Teams, die Lieferung von Ergebnissen, die sich auf alle 27 Mitgliedstaaten der EU beziehen, sowie für die gesamte Koordinierung des Projekts einschließlich der internen Kommunikation und der Übersetzungsdienstleistungen, die erforderlich sind, damit die vergleichende Untersuchung durchgeführt werden kann. Der Auftragnehmer hat für die Kohärenz der vergleichenden Perspektive der Untersuchung zu sorgen und die Qualität der Projektarbeit insgesamt zu garantieren.

6.2 Spezifische Aufgaben

Der Auftragnehmer hat für die Ausführung der folgenden spezifischen Aufgaben zu sorgen:

a) Der Auftragnehmer legt einen umfassenden Überblick zum Rechtsbegriff „Arbeitsverhältnis“ sowie zu den Tendenzen und Problemen vor, die in der EU bei der Regelung des Arbeitsverhältnisses sowohl auf der Ebene der Mitgliedstaaten als auch auf der Ebene der Gemeinschaft bestehen. Diese Beschreibung der Probleme und Herausforderungen in der EU-27 sollte auf der vergleichenden Analyse des Internationalen Arbeitsamtes¹⁶ und der Folgearbeit aufbauen, die dieses bereits in die Wege geleitet hat, um die Anwendung der Empfehlung Nr. 198 der IAO¹⁷ zu fördern.

b) Der Auftragnehmer sollte ermitteln, welcher Beitrag durch die Mechanismen des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene zur Beseitigung der Schwierigkeiten geleistet wird, die sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken, und feststellen, welche Möglichkeiten es diesbezüglich für weitere Verbesserungen gibt. Hierbei sollte auch auf etwaige rechtliche Hemmnisse geachtet werden, die möglicherweise in bestimmten Mitgliedstaaten bei der Ausübung des gewerkschaftlichen Vertretungsrechts und des Tarifrechts zugunsten von Arbeitnehmerkategorien (freie Mitarbeiter, bestimmte Kategorien von Freiberuflern oder von wirtschaftlich abhängigen Erwerbstätigen) aufgetreten sind, welche nicht nach Maßgabe der herkömmlichen Verträge für abhängig Erwerbstätige beschäftigt sind.

c) Der Auftragnehmer bewertet, in welchem Umfang mit nationalen Rechtsvorschriften, Gerichtsentscheidungen und sozialem Dialog versucht wurde, den Besonderheiten bestimmter Branchen (z. B. Unterhaltung, Medien, Sport) hinsichtlich des Beschäftigungsstatus in Recht und Praxis Rechnung zu tragen, und wie sich dies wiederum auf die Sozialversicherungsansprüche auswirken kann. Dabei sollten die in diesen Branchen erkennbaren Tendenzen berücksichtigt werden, den Status von Arbeitnehmern mit herkömmlichen Arbeitsverhältnissen möglicherweise einseitig zu ändern, um leichter anderweitige vertragliche Vereinbarungen mit Freiberuflern oder wirtschaftlich abhängigen Erwerbstätigen zu treffen, für die andere Rechte im Bereich der Beschäftigung gelten.

d) Der Auftragnehmer nimmt eine Erhebung der bewährten Verfahren in den Mitgliedstaaten vor. Am Anfang soll eine Beschreibung der Methodik stehen, die für die Ermittlung von bewährten Verfahren in diesem Bereich verwendet werden soll. Der Schwerpunkt liegt

¹⁶ Siehe die vergleichende Analyse im IAA-Bericht V (1) „Das Arbeitsverhältnis“ (2005).

¹⁷ Siehe den Kommentar (*annotated guide*), auf den in Fußnote 14 verwiesen wird.

hierbei auf den Maßnahmen, die auf nationaler Ebene zur Bestimmung des Vorhandenseins eines Arbeitsverhältnisses konzipiert wurden:

- Methoden und Kriterien, die in der Praxis angewandt werden, um das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses festzustellen;
- Belege für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses;
- effiziente, schnelle Dienstleistungen für Beratung, Mediation, Beilegung von Streitigkeiten und Rechtsdurchsetzung;
- Rolle von Tarifverhandlungen.

Ausgehend vom Erfassungsbereich der IAO-Untersuchungen kann auf Beispiele für bewährte Verfahren in Staaten, die nicht zur EU-27 und zu den genannten EFTA/EWR-Ländern zählen, verwiesen werden, sofern bei der Sichtung der Fachliteratur Beispiele für bewährte Verfahren in diesen Ländern gefunden werden, die von herausragender Qualität und Exemplarität sind.

e) Der Auftragnehmer ermittelt Beispiele für bewährte Verfahren, mit denen ein Beitrag zum wechselseitigen Lernen unter den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern geleistet werden kann, und arbeitet – unter Anwendung der offenen Koordinierungsmethode in den Bereichen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik – Vorschläge für die Weiterentwicklung des Informationsaustausches über bewährte Verfahren bei der gesetzlichen Regelung des Arbeitsverhältnisses aus.

6.3 Hinweise zur Ausführung der Leistungen

Das Programm PROGRESS zielt auf die Förderung des Gender-Mainstreaming in allen fünf Programmteilen sowie bei den in Auftrag gegebenen oder unterstützten Aktivitäten ab. Folglich trifft der Auftragnehmer die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- Aspekte der Geschlechtergleichstellung bei der Ausarbeitung des technischen Angebots berücksichtigt werden, indem der Situation und den Bedürfnissen von Frauen einerseits und Männern andererseits besonderes Augenmerk geschenkt wird;
- die Durchführung der vertraglichen Aufgaben eine Geschlechterperspektive einschließt, indem die geschlechtsspezifische Dimension systematisch berücksichtigt wird;
- die Leistungsbewertung die Erfassung und Verarbeitung (soweit erforderlich) von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten umfasst;
- bei seinem Team und/oder Personal die Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen berücksichtigt wird.

Beim Erbringen der ausgeschriebenen Leistungen sind auch die Bedürfnisse behinderter Menschen angemessen zu berücksichtigen und zu befriedigen. Dafür ist insbesondere erforderlich, dass der Auftragnehmer bei der Organisation von Schulungsmaßnahmen und Konferenzen, der Herausgabe von Veröffentlichungen oder der Einrichtung von speziellen Websites dafür sorgt, dass Menschen mit Behinderungen barrierefreien Zugang zu den jeweiligen Einrichtungen oder Dienstleistungen haben.

Schließlich legt der öffentliche Auftraggeber dem Auftragnehmer nahe, gleiche Beschäftigungschancen für sein gesamtes Personal und sein Team zu fördern. Dazu gehört auch, dass dieser sich um einen geeigneten Mix von Beschäftigten bemüht, in dem

Mitarbeiter unterschiedlicher ethnischer Herkunft und Religion, verschiedener Altersgruppen und unterschiedlicher Fähigkeiten vertreten sind.

Der Auftragnehmer muss in seinem Tätigkeitsbericht, der dem Antrag auf Auszahlung der letzten Tranche beizufügen ist, die zur Erfüllung dieser Vertragsbedingungen ergriffenen Maßnahmen und die dabei erzielten Ergebnisse im Detail aufführen.

7 Erforderliche fachliche Qualifikationen

Siehe Anhang IV des Vertragsentwurfs: Lebensläufe und Einstufung der Experten.

Der Auftragnehmer, der Koordinator des Teams und (ggf.) die Mitglieder des wissenschaftlichen Ausschusses müssen mindestens den Anforderungen an Experten der Qualifikationsstufe II und die übrigen Experten des Teams mindestens den Anforderungen der Qualifikationsstufe III entsprechen.

Der Auftragnehmer muss für alle Länder, auf die der Vertrag Anwendung findet, erfahrene Juristen aus Praxis und/oder Wissenschaft heranziehen, die auf nationale Vorschriften in den Bereichen Arbeitsrecht, Arbeitsbeziehungen, soziale Sicherheit, Handels- oder Verfassungsrecht mit Schwerpunkt individuelle und kollektive Aspekte der verschiedenen Sachgebiete des Arbeitsrechts spezialisiert sind. Außerdem sollten sie sich im Gemeinschaftsrecht und insbesondere mit dem Besitzstand im Bereich des Arbeitsrechts auskennen.

Der Auftragnehmer muss belegen, dass er in der Lage ist, ein zur Zusammenarbeit fähiges Team von Experten, das auf europäischer Ebene arbeitet, zusammenzustellen und zu leiten, und er muss nachweisen, dass er die administrativen Aspekte eines solchen Projekts handhaben kann.

8 Berichts- und Informationspflicht

8.1 Grundsätzlich gilt, dass der Auftragnehmer zur Unterstützung einer angemessenen Überwachung und Verwertung aller im Rahmen des Programms PROGRESS erzielten Ergebnisse und gelieferten Produkte/Dienstleistungen durch die Europäische Kommission für jede Arbeit, die im Rahmen dieser Ausschreibung kofinanziert wird, Folgendes vorlegen muss:

- eine Beschreibung der wichtigsten Punkte auf einer Seite. Die Beschreibung sollte prägnant, präzise und leicht verständlich sein. Sie muss in englischer, französischer und deutscher Sprache abgefasst sein. Die Vorlage in weiteren Gemeinschaftssprachen wird begrüßt, ist jedoch nicht obligatorisch;
- eine fünf- bis sechseitige Zusammenfassung in englischer, französischer und deutscher Sprache, sofern nicht nachstehend in Abschnitt 9.3 etwas anderes angegeben ist.

8.2 *Gemäß den „Allgemeinen Bedingungen“ ist der Auftragnehmer verpflichtet, in sämtlichen Unterlagen und auf allen Informationsträgern, insbesondere bei den veröffentlichten Ergebnissen, einschlägigen Berichten, Broschüren, Pressemitteilungen,*

auf Videokassetten oder Softwareträgern usw. sowie auf Konferenzen oder Seminaren in folgender Form darauf hinzuweisen, dass die Leistungen im Auftrag der Gemeinschaft erbracht wurden:

Diese (Veröffentlichung, Konferenz, Schulungsmaßnahme) wird im Rahmen des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013) finanziert. Dieses Programm wird von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet. Es wurde eingerichtet, um die Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales – wie in der sozialpolitischen Agenda ausgeführt – finanziell zu unterstützen und somit zum Erreichen der Vorgaben der Strategie von Lissabon in diesen Bereichen beizutragen.

Dieses auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in den 27 Mitgliedstaaten, den EFTA-/EWR-Ländern sowie den Beitritts- und Kandidatenländern, die an der Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales mitwirken können.

Mit PROGRESS wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung des Engagements und der Bemühungen der Mitgliedstaaten um mehr und bessere Arbeitsplätze auszubauen und den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken. Zu diesem Zweck trägt das Programm PROGRESS dazu bei,

- Analysen und Empfehlungen in den Politikbereichen des Programms PROGRESS bereitzustellen;*
- die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts und der Strategien der Gemeinschaft in den Bereichen des Programms PROGRESS zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten;*
- den Austausch von Strategien, das wechselseitige Lernen und die gegenseitige Unterstützung zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ziele und Prioritäten der Union zu fördern und*
- die Auffassungen der Akteure und der Gesellschaft insgesamt zu kanalisieren.*

Nähere Angaben siehe:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.htm

Veröffentlichungen müssen ferner den folgenden Hinweis enthalten: „Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise den Standpunkt oder die Meinung der Europäischen Kommission wieder.“

Was Publikationen und Kommunikationspläne im Zusammenhang mit diesen Leistungen angeht, so bringt der Auftragnehmer auf allen im Rahmen dieses Dienstleistungsvertrags erstellten Veröffentlichungen oder einschlägigen Materialien das Logo der Europäischen Union und ggf. andere für den Bereich Beschäftigung und soziale Solidarität entwickelte Logos sowie den Hinweis an, dass die Europäische Kommission als Auftraggeberin fungiert.

9 Anforderungen an die Berichterstattung

Die Durchführung des Programms PROGRESS beruht auf dem Prinzip der ergebnisorientierten Verwaltung. Durch die auf Leistungen und Resultate ausgerichtete

Durchführung des Programms sollen optimale Ergebnisse für die europäischen Bürger erzielt werden. Dazu gehören unter anderem

- die Ermittlung der wichtigsten Ergebnisse für die europäischen Bürgerinnen und Bürger;
- eine auf diese Ergebnisse ausgerichtete Verwaltung, insbesondere durch die Festlegung klarer Ziele, die Durchführung von Plänen im Hinblick auf diese Ergebnisse und das Lernen, was im Prozess „funktioniert“;
- die Nutzung von Kooperationsmöglichkeiten, die dazu beitragen, die Ergebnisse zu erzielen.

Als erster Schritt wurde in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den Organisationen der Zivilgesellschaft ein strategischer Rahmen für die Durchführung des Programms PROGRESS erarbeitet. Dieser strategische Rahmen wird durch einen Rahmen zur Messung der Leistung ergänzt, der das Mandat des Programms PROGRESS und seine spezifischen und langfristigen Ergebnisse festlegt. Eine Übersicht über den Rahmen für die Leistungsmessung ist in Anhang II beigefügt. Weitere Informationen zum strategischen Rahmen sind auf der Website des Programms PROGRESS zu finden.

In diesem Kontext überwacht die Kommission die Auswirkungen der im Rahmen von PROGRESS unterstützten oder in Auftrag gegebenen Arbeiten und untersucht, wie diese Arbeiten zu den im strategischen Rahmen festgelegten Ergebnissen beitragen. Der Auftragnehmer soll daher loyal und eng mit der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen zusammenarbeiten, um die erwarteten Beiträge und alle Leistungsdaten, anhand derer diese Beiträge evaluiert werden, festzulegen. Der Auftragnehmer wird gebeten, seine eigene Leistung regelmäßig zu erfassen und der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen darüber zu berichten. Außerdem hat er der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen sämtliche Unterlagen und Informationen bereitzustellen, die eine korrekte Messung der Leistung des Programms PROGRESS ermöglichen, und ihr/ihnen die Zugangsrechte zu gewähren.

10 Zeitplan und Berichterstattung

Siehe Artikel I.2 des Vertrags.

Zusätzliche Anforderungen (besondere Fristen für die Ausführung der Aufgaben):

- 10.1 Die gesamte Auftragsdauer beträgt zwölf Monate ab dem Datum der Vertragsunterzeichnung. Am Anfang des Projekts sollte innerhalb von einem Monat nach Vertragsunterzeichnung eine erste Mitteilung mit Angaben zum Arbeitsplan, zum Zeitplan, zur Aufgabenverteilung im Team und zur Methodik der Untersuchung vorgelegt werden.
- 10.2 Ein Zwischenbericht mit Angaben zu den Fortschritten der Arbeit und zu ersten Ergebnissen sollte innerhalb von sechs Monaten nach Vertragsunterzeichnung vorgelegt werden. Darin sollten die Fortschritte beschrieben werden, die bis dahin bei der Ausführung der allgemeinen Aufgaben sowie der spezifischen Aufgaben erzielt wurden, die in Abschnitt 6 unter den Buchstaben a), b), c), d) und e) aufgeführt sind.
- 10.3 Ein auf Englisch verfasster Entwurf des Abschlussberichts mit einer Länge von maximal 100 Seiten sowie eine auf Englisch, Französisch und Deutsch verfasste Zusammenfassung mit einer Länge von maximal zehn Seiten sollten innerhalb von zehn Monaten nach Vertragsunterzeichnung vorgelegt werden. Der Entwurf des Abschlussberichts sollte sich auf die allgemeinen und die spezifischen Aufgaben erstrecken, die in Abschnitt 6 unter den Buchstaben a) bis e) aufgeführt sind, und Folgendes enthalten:
- 1) beschreibende Länderprofile unter Angabe von Beispielen für bewährte Verfahren, die zum Zweck der Informationsverbreitung auf der Website veröffentlicht werden können, und
 - 2) sehr klar und prägnant abgefasste Vorschläge für Beiträge zur Durchführung von Maßnahmen zum wechselseitigen Lernen unter den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern darüber, wie bewährte Verfahren auf nationaler und internationaler Ebene entwickelt werden.
- 10.4 Der Auftragnehmer erstellt ferner eine PowerPoint-Präsentation mit Erläuterungen zum Kontext und zu den Ergebnissen der Untersuchung sowie einen 30-minütigen Kurzvortrag auf Englisch, Französisch und Deutsch.
- 10.5 Der Abschlussbericht wird am Ende der Auftragsdauer vorgelegt. Er umfasst unter anderem einen etwa fünf- bis sechsseitigen Artikel auf Englisch, Französisch und Deutsch, in dem die wichtigsten Schlussfolgerungen in einer Fassung dargelegt sind, die für die Veröffentlichung und die über Massenmedien erfolgende Verbreitung in der breiten Öffentlichkeit geeignet ist.

11 Zahlungsbedingungen und Mustervertrag

Bei der Erstellung des Angebots hat der Bieter die Bestimmungen des Mustervertrags zu berücksichtigen, der auch die „Allgemeinen Bestimmungen für die Vergabe von Dienstleistungen“ umfasst.

Vorauszahlung

Nach Unterzeichnung des Vertrags durch die letzte Vertragspartei und binnen 30 Tagen nach Eingang eines Antrags auf Vorauszahlung und der zugehörigen Rechnung bei der

Kommission erfolgt eine Vorauszahlung in Höhe von 30 % des in Artikel I.3.1 des Vertrags angegebenen Gesamtbetrags.

Zwischenzahlungen

Anträge des Auftragnehmers auf Zwischenzahlung sind zulässig, wenn ihnen Folgendes beiliegt:

- ein entsprechend den Anweisungen in Anhang I des Vertrags erstellter Zwischenbericht über die technische Durchführung;
- die zugehörigen Rechnungen;

dies gilt vorbehaltlich der Billigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht nach Erhalt eine Frist von 60 Tagen zu, um den Bericht zu billigen oder abzulehnen. Dem Auftragnehmer steht eine Frist von 30 Tagen zu, um weitere Unterlagen oder einen neuen Bericht einzureichen.

Binnen 30 Tagen nach Billigung des Berichts durch die Kommission erfolgt eine Zwischenzahlung in Höhe der betreffenden Rechnungen, maximal jedoch in Höhe von 40 % des in Artikel I.3.1 des Vertrags genannten Gesamtbetrags.

Zahlung des Restbetrags

Der Antrag des Auftragnehmers auf Zahlung des Restbetrags ist zulässig, wenn ihm Folgendes beiliegt:

- der entsprechend den Anweisungen in Anhang I des Vertrags erstellte Schlussbericht über die technische Durchführung;
- die zugehörigen Rechnungen;

dies gilt vorbehaltlich der Billigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht nach Erhalt eine Frist von 60 Tagen zu, um den Bericht zu billigen oder abzulehnen. Dem Auftragnehmer steht eine Frist von 30 Tagen zu, um weitere Unterlagen oder einen neuen Bericht einzureichen.

Binnen 30 Tagen nach Billigung des Berichts durch die Kommission erfolgt die Zahlung des Restbetrags des in Artikel I.3.1 des Vertrags genannten Gesamtbetrags.

12 Preis

Der Gesamtpreis des Angebots beträgt maximal 250 000,00 EUR (zweihundertundfünfzigtausend Euro).

Gemäß Artikel 3 und 4 des Protokolls über die Vorrechte und Befreiungen der Europäischen Gemeinschaften sind diese von allen Zöllen, Steuern und sonstigen Abgaben einschließlich Mehrwertsteuer befreit; diese Abgaben dürfen also nicht in die Preisberechnung eingehen. Die Mehrwertsteuer ist getrennt auszuweisen.

Der Preis ist in Euro (€) – ohne Mehrwertsteuer – anzugeben (maßgebend sind die im Amtsblatt der Europäischen Union, Reihe C, am Tag der Bekanntmachung der Ausschreibung veröffentlichten Umrechnungskurse). Für die Preisaufstellung ist das Muster in Anhang III des beigefügten Mustervertrags zu verwenden.

Honorare und direkte Kosten

Honorare, ausgedrückt in Personentagen, multipliziert mit dem Einheitspreis pro Arbeitstag und Experte. Der Einheitspreis sollte die Expertenhonore und die Verwaltungsaufwendungen abdecken;

sonstige direkte Kosten (gegebenenfalls aufzuführen);

etwaige Übersetzungskosten.

13 Zusammenschlüsse von Wirtschaftsteilnehmern/Bietergemeinschaften

Bietergemeinschaften von Dienstleistungserbringern/Lieferanten können Angebote einreichen, ohne dass sie vor Vergabe des Auftrags eine bestimmte Rechtsform annehmen müssen; nach Erhalt des Zuschlags kann aber von einer Bietergemeinschaft verlangt werden, dass sie eine bestimmte Rechtsform annimmt, sofern dies für die ordnungsgemäße Ausführung des Auftrags erforderlich ist. Bietergemeinschaften müssen einen Verantwortlichen benennen, der für den Zahlungseingang und die Zahlungsabwicklung für die einzelnen Mitglieder zuständig ist und Verwaltungsaufgaben in Bezug auf die zu erbringenden Leistungen sowie Koordinierungsaufgaben übernimmt. Die in Anhang 1 aufgeführten erforderlichen Unterlagen müssen von jedem Mitglied der Bietergemeinschaft vorgelegt werden.

Jedes Mitglied der Bietergemeinschaft haftet gesamtschuldnerisch gegenüber der Kommission.

14 Ausschlusskriterien und Nachweise

1) Die Bieter müssen eine ordnungsgemäß unterzeichnete und mit Datum versehene ehrenwörtliche Erklärung vorlegen, in der sie versichern, dass sie sich nicht in einer der in Artikel 93 bzw. Artikel 94 Buchstabe a der Haushaltsordnung aufgeführten Situationen befinden.

Diese Artikel lauten wie folgt:

„Artikel 93:

Von der Teilnahme an Ausschreibungen ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter,

- a) die sich im Konkursverfahren, in Liquidation oder im gerichtlichen Vergleichsverfahren befinden oder ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt haben oder sich aufgrund eines in den einzelstaatlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorgesehenen gleichartigen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befinden;
- b) die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden sind, welche ihre berufliche Zuverlässigkeit infrage stellen;
- c) die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine schwere Verfehlung begangen haben, welche vom Auftraggeber nachweislich festgestellt wurde;
- d) die ihrer Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern oder sonstigen Abgaben nach den Rechtsvorschriften des Landes ihrer Niederlassung, des Landes des öffentlichen Auftraggebers oder des Landes der Auftragserfüllung nicht nachgekommen sind;

- e) die rechtskräftig wegen Betrug, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaften gerichteten Handlung verurteilt worden sind;
- f) die gegenwärtig von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion nach Artikel 96 Absatz 1 betroffen sind.

(...)

Artikel 94

Von der Auftragsvergabe ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter, die im Zeitpunkt des Vergabeverfahrens

- a) sich in einem Interessenkonflikt befinden;
- b) im Zuge der Mitteilung der vom öffentlichen Auftraggeber für die Teilnahme an der Ausschreibung verlangten Auskünfte falsche Erklärungen abgegeben oder die verlangten Auskünfte nicht erteilt haben; (...).“

2) Der Bieter, der den Zuschlag erhalten soll, belegt binnen einer vom öffentlichen Auftraggeber festgesetzten Frist und vor der Unterzeichnung des Vertrags seine Erklärung gemäß Absatz 1 durch die Nachweise gemäß Artikel 134 der Durchführungsbestimmungen.

Artikel 134 der Durchführungsbestimmungen – Nachweise

1. Der öffentliche Auftraggeber akzeptiert als ausreichenden Nachweis dafür, dass keiner der in Artikel 93 Absatz 1 Buchstaben a, b oder e der Haushaltsordnung genannten Fälle auf den Bewerber oder Bieter, der den Auftrag erhalten soll, zutrifft, einen Strafregisterauszug neueren Datums oder ersatzweise eine von einer Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes ausgestellte gleichwertige Bescheinigung neueren Datums, aus der hervorgeht, dass diese Anforderungen erfüllt sind.

2. Der öffentliche Auftraggeber akzeptiert als ausreichenden Nachweis dafür, dass der in Artikel 93 Absatz 1 Buchstabe d der Haushaltsordnung genannte Fall auf den Bewerber oder Bieter nicht zutrifft, eine von der zuständigen Behörde des betreffenden Staates ausgestellte Bescheinigung neueren Datums. In dem Fall, dass die in Unterabsatz 1 genannte Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt wird, sowie in den übrigen in Artikel 93 der Haushaltsordnung genannten Ausschlussfällen, kann sie durch eine eidesstattliche oder eine ehrenwörtliche Erklärung ersetzt werden, die der betreffende Bewerber oder Bieter vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation seines Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.

¹⁸ Artikel 96 Absatz 1: „Der öffentliche Auftraggeber kann gegen folgende Personen verwaltungsrechtliche oder finanzielle Sanktionen verhängen:

- a) Bewerber oder Bieter, auf die ein Ausschlussgrund gemäß Artikel 94 Buchstabe b zutrifft;
 - b) Auftragnehmer, bei denen im Zusammenhang mit einem aus dem Gemeinschaftshaushalt finanzierten Vertrag eine schwerwiegende Vertragsverletzung wegen Nichterfüllung ihrer Verpflichtungen festgestellt worden ist.
- (...)“.

3. Je nach dem Recht des Landes, in dem der Bewerber oder Bieter niedergelassen ist, betreffen die in den Absätzen 1 und 3 genannten Urkunden juristische und/oder natürliche Personen, einschließlich, wenn der öffentliche Auftraggeber es für erforderlich hält, der Unternehmensleiter oder der Personen, die in Bezug auf den Bewerber oder Bieter über eine Vertretungs-, Entscheidungs- oder Kontrollbefugnis verfügen.

Nähere Angaben zu den von Antragstellern, Bewerbern oder Bieter einzureichenden Nachweisen, die von der Europäischen Kommission akzeptiert werden, sind Anhang I zu entnehmen, der als Checkliste dienen kann.

3) Der öffentliche Auftraggeber kann einen Bewerber oder Bieter von der Verpflichtung zur Vorlage der in Artikel 134 der Durchführungsbestimmungen genannten Nachweise entbinden, wenn ein solcher Nachweis bereits zu Zwecken eines anderen Vergabeverfahrens der GD EMPL vorgelegt wurde, die Ausstellung des Nachweises nicht länger als ein Jahr zurückliegt und der Nachweis nach wie vor gültig ist

In diesem Fall versichert der Bewerber oder Bieter in einer ehrenwörtlichen Erklärung, dass er im Rahmen eines früheren Vergabeverfahrens bereits solche Nachweise erbracht hat und seine Situation sich nicht verändert hat.

15 Auswahlkriterien

Die Bieter werden auf der Grundlage ihrer finanziellen und wirtschaftlichen sowie ihrer fachlichen und technischen Leistungsfähigkeit ausgewählt.

a) Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit

Die wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit zur Ausführung der verlangten Aufgaben wird auf folgender Grundlage bewertet:

- Nachweis, dass der Bieter in den letzten beiden abgeschlossenen Geschäftsjahren einen Umsatz erzielt hat, der mindestens 75 % des im Angebot genannten Preises entspricht;
- Bilanzen oder Bilanzauszüge sowie Gewinn- und Verlustrechnungen der letzten beiden abgeschlossenen Geschäftsjahre. Kann der Bieter diese beiden Unterlagen nicht vorlegen, so hat er seinem Angebot eine Bescheinigung beizufügen, aus der hervorgeht, dass er rechtlich nicht verpflichtet ist, alljährlich seinen Umsatz und/oder eine Bilanz zu veröffentlichen. Kann ein Bieter oder Bewerber wegen eines vom öffentlichen Auftraggeber anerkannten außergewöhnlichen Grundes die geforderten Unterlagen nicht beibringen, so kann er den Nachweis seiner wirtschaftlichen und finanziellen Leistungsfähigkeit durch Vorlage anderer Belege erbringen, welche der öffentliche Auftraggeber als zweckdienlich erachtet;
- Bankbescheinigung über die finanzielle Leistungsfähigkeit des Bieters.

Bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes Mitglied der Bietergemeinschaft diese Unterlagen vorlegen. Das erste, den Umsatz betreffende Auswahlkriterium ist hingegen von der Bietergemeinschaft, nicht von den einzelnen Mitgliedern, zu erfüllen.

b) Fachliche und technische Leistungsfähigkeit

Die fachliche und technische Leistungsfähigkeit des Bieters in dem Sachgebiet, das Gegenstand des Auftrags ist, wird auf folgender Grundlage bewertet:

- detaillierte Lebensläufe der Mitglieder des Teams, das für die Erbringung der Dienstleistungen (Durchführung der Untersuchung) zuständig ist; Verzeichnis des/der benannten Koordinators/Koordinatoren und sonstigen Experten, die hieran mitwirken sollen, sowie deren Lebensläufe;
- Verzeichnis der wichtigsten Dienstleistungen und Untersuchungen, die in dem genannten Politikbereich während der letzten 3 Jahre erbracht bzw. durchgeführt wurden, unter Angabe von Zahlen, Daten und Empfängern (öffentliche oder private Empfänger);
- nachgewiesene solide Erfahrung mit Analysen des Arbeitsrechts, der Arbeitsbeziehungen oder des Handelsrechts, einschließlich der theoretischen und empirischen Aspekte; als Nachweis dienen die veröffentlichten Arbeiten der Mitglieder des Expertenteams in diesen Sachgebieten;
- nachgewiesene mindestens 5-jährige berufliche Erfahrung der Teammitglieder als Juristen in Wissenschaft und Praxis, davon mindestens 3 Jahre Erfahrung in den Sachgebieten Arbeitsrecht, Arbeitsbeziehungen oder Handelsrecht mit dem Schwerpunkt individuelle und kollektive Aspekte des Arbeitsrechts;
- nachgewiesene Befähigung des/der Koordinators/Koordinatoren zur wirksamen Handhabung der Koordinierungs- und Verwaltungsaufgaben im Zusammenhang mit der Zusammenstellung und Leitung eines Expertenteams, das in der Lage ist, die rechtlichen Entwicklungen in allen Ländern, auf die sich der Vertrag erstreckt, kritisch zu beurteilen;
- ausreichende Sprachkenntnisse des Koordinators für eine reibungslose Kommunikation mit der Kommission und den Experten und insbesondere zur Abfassung von Berichten in einer der verlangten Sprachen;
- Erklärung des Koordinators zur Bescheinigung der Kompetenz des für die Durchführung der Untersuchung vorgesehenen Teams einschließlich seiner fachlichen und sprachlichen Eignung;
- bei Angeboten von Bietergemeinschaften: klare Benennung der Person, die die Arbeiten koordiniert und für die Unterzeichnung des Vertrags zuständig ist, sowie eine schriftliche Bestätigung aller Mitglieder der Bietergemeinschaft, dass sie bereit sind, sich an der Ausführung des Vertrags zu beteiligen, mit einer Kurzbeschreibung ihrer Funktion(en).

Bieter, die nach Auffassung der Europäischen Kommission nicht die oben genannten Anforderungen zur finanziellen und fachlichen Leistungsfähigkeit erfüllen, werden ohne weitere Bewertung ihres Angebots ausgeschlossen.

16 Zuschlagskriterien

Den Zuschlag erhält der Bieter, dessen Angebot bei Zugrundelegung der nachstehenden Kriterien das beste Preis-Leistungs-Verhältnis aufweist.

16.1 *Qualität des Angebots*

- Ansatz – tiefgehendes Verständnis der Art der Aufgabe, ihres Kontextes und der zu erzielenden Ergebnisse. Hierfür sollte der Bieter darlegen, wie er Änderungen der gesetzlichen Regelung des Arbeitsverhältnisses in der EU-27 genau zu beschreiben und zu erläutern gedenkt; ferner sollte er die Vorgehensweise zur Auswahl von Beispielen für bewährte Verfahren beschreiben, die einen Beitrag zur Verwirklichung des wechselseitigen Lernens unter den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern hinsichtlich der Entwicklung bewährter Verfahren auf nationaler und internationaler Ebene leisten (35 Punkte).

- **Methodik:** Der Bieter sollte darlegen, wie er die komplexen und veränderlichen Aspekte der verschiedenen Regelungsmöglichkeiten (z. B. Rechtsvorschriften, Rechtsprechung, Tarifverträge, Gepflogenheiten und Verfahren usw.) im Recht und in der Praxis der EU-27 und der EWR-Staaten zu erforschen und hierbei auf der fachlichen Arbeit aufzubauen gedenkt, die die von der IAO eingesetzte Gruppe namhafter Fachanwälte für Arbeitsrecht bereits durchgeführt hat¹⁹. Er sollte ggf. Maßnahmen zur Ergänzung der vorhandenen Quellen mit Informationen zu Funktionen und Positionen von Akteuren wie nationalen politischen Entscheidungsträgern, für das Arbeitsrecht zuständigen Verwaltungsstellen, Gerichten, Sozialpartnern, in der Praxis mit Arbeitsbeziehungen befassten Personen usw. vorschlagen. Er sollte die Methoden und Instrumente erläutern, die ggf. für die Zwecke der vergleichenden Untersuchung sowie für den Austausch über bewährte Verfahren im Kontext der Europäischen Beschäftigungsstrategie entwickelt werden (35 Punkte).

- **Arbeitsorganisation:** Qualität der Strategie für Organisation und Koordinierung der Arbeit des Expertenteams, dessen Aufgabe es ist, Informationen über Rechtsprechung, Rechtsvorschriften, Tarifverträge, Verhaltenskodizes und sonstige Maßnahmen, die für die Bestimmung des Arbeitsverhältnisses in den betreffenden Ländern relevant sind, zu erheben, zu überprüfen, zu analysieren, zusammenzustellen und darzulegen. Der Auftragnehmer sollte einen Arbeitsplan vorlegen, in dem die Vorkehrungen skizziert und die Termine genannt sind, um das Projekt zu verwalten, die Verbindung zu den Mitgliedern des Teams zu halten, die Aufgaben auszuführen und die Beiträge aus den verschiedenen Ländern unter dem Aspekt des Rechtsvergleichs zu bearbeiten und zu analysieren. Der Auftragnehmer sollte darlegen, wie das Team die Arbeit planen wird, die über die anfängliche Beschreibung der geltenden Rechtsvorschriften hinausgeht, um die Möglichkeiten zur Entwicklung von Modellen für bewährte Verfahren auf nationaler Ebene und auf Gemeinschaftsebene unter Berücksichtigung des im Rahmen des sozialen Dialogs geleisteten Beitrags auszuloten (30 Punkte).

Angebote, die insgesamt weniger als 70 % der Punkte für die Zuschlagskriterien erreichen, werden vom weiteren Verfahren ausgeschlossen.

16.2 Preis

Die erreichte Gesamtpunktzahl wird durch den Preis dividiert. Das Angebot mit dem höchsten Ergebnis wird ausgewählt.

17 Inhalt und Präsentation des Angebots

17.1 Inhalt des Angebots

Das Angebot muss Folgendes enthalten:

- sämtliche Informationen und Unterlagen, die die Kommission benötigt, um das Angebot anhand der Auswahl- und Zuschlagskriterien (siehe Ziffern 15 und 16) zu bewerten;
- das ordnungsgemäß ausgefüllte und von der Bank unterzeichnete Formular „Finanzangaben“;
- das ordnungsgemäß ausgefüllte Formular „Rechtsträger“;
- das Preisangebot;
- die detaillierten Lebensläufe der vorgeschlagenen Experten;

¹⁹ Siehe Abschnitt 4.

Name und Funktion des gesetzlichen Vertreters des Bieters (also der Person, die bevollmächtigt ist, im Namen des Bieters Dritten gegenüber rechtsverbindlich zu handeln);
den Nachweis, das der Bieter an dem Verfahren teilzunehmen berechtigt ist: Angabe des Staates, in dem sich sein eingetragener Geschäftssitz befindet oder in dem er niedergelassen ist, unter Vorlage der entsprechenden Nachweise gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften.

17.2 Präsentation der Angebote

Das Angebot ist in dreifacher Ausfertigung (ein Original und zwei Kopien) einzureichen.

Das Angebot muss alle von der Kommission geforderten Informationen (siehe vorstehende Ziffern 12, 13, 14, 15 und 16) enthalten.

Es muss klar abgefasst und möglichst knapp gehalten sein.

Es muss vom gesetzlichen Vertreter des Bieters unterzeichnet sein.

Es muss gemäß den besonderen Bestimmungen der Ausschreibung innerhalb der vorgegebenen Frist eingereicht werden.

Anhang I

Ausschlusskriterien (Artikel 93 Absatz 1 HO)	Vom Antragsteller, Bewerber oder Bieter vorzulegende Nachweise	
	Beschaffungsauftrag (Artikel 93 Absatz 2 HO; Artikel 134 DB)	
1. Ausschluss von der Teilnahme an einer Ausschreibung, Artikel 93 Absatz 1 HO: „Von der Teilnahme an Ausschreibungen ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter,		
1.1. (Buchstabe a) <i>die sich im Konkursverfahren, in Liquidation</i> <i>oder im gerichtlichen Vergleichsverfahren befinden</i> <i>oder ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt haben</i> <i>oder sich aufgrund eines in den einzelstaatlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorgesehenen gleichartigen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befinden²⁰;</i>	Strafregisterauszug neueren Datums oder gleichwertige Bescheinigung neueren Datums einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes oder wenn eine solche Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt wird: eidesstattliche oder feierliche Erklärung, die der betreffende Auftragnehmer vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation des Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt	
1.2. (Buchstabe b) <i>die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden sind, welche ihre berufliche Zuverlässigkeit infrage stellen²¹;</i>	Siehe Nachweise gemäß Artikel 93 Absatz 1 Buchstabe a HO.	

²⁰ Siehe auch Artikel 134 Absatz 4 der Durchführungsbestimmungen: „Je nach dem Recht des Landes, in dem der Bieter oder Bewerber niedergelassen ist, betreffen die in den Absätzen 1 und 3 genannten Urkunden juristische und/oder natürliche Personen, einschließlich - wenn der öffentliche Auftraggeber dies für erforderlich hält - der Unternehmensleiter oder der Personen, die in Bezug auf den Bewerber oder Bieter über eine Vertretungs-, Entscheidungs- oder Kontrollbefugnis verfügen.“

²¹ Siehe Fußnote 1.

Ausschlusskriterien (Artikel 94 HO)	Vom Antragsteller, Bewerber oder Bieter vorzulegende Nachweise	
	Beschaffungsauftrag	Finanzhilfen
2. Ausschluss von einer Auftragsvergabe oder einem Finanzhilfeverfahren, Artikel 94 HO: <i>„Von der Auftragsvergabe ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter, die im Zeitpunkt des Vergabeverfahrens</i>		
2.1. (Buchstabe a) <i>sich in einem Interessenkonflikt befinden;</i>	Erklärung des Antragstellers, Bewerbers oder Bieters, dass er sich nicht in einem Interessenkonflikt befindet	
2.2. (Buchstabe b) <i>im Zuge der Mitteilung der vom öffentlichen Auftraggeber für die Teilnahme am Vergabeverfahren verlangten Auskünfte falsche Erklärungen abgegeben haben oder die verlangten Auskünfte nicht erteilt haben²².</i>	Es werden keine speziellen Nachweise vom Antragsteller, Bewerber oder Bieter verlangt. Es obliegt dem – durch den Bewertungsausschuss vertretenen – Anweisungsbefugten, zu prüfen, ob sämtliche verlangten Auskünfte erteilt wurden und ob falsche Erklärungen abgegeben wurden ²³ .	

²² Vergleiche Artikel 146 Absatz 3 der Durchführungsbestimmungen: „Der Bewertungsausschuss kann [...] den betreffenden Bewerber oder Bieter auffordern, binnen einer von ihm festgesetzten Frist die Unterlagen, die die Ausschluss- und Auswahlkriterien betreffen, durch weitere Unterlagen zu ergänzen oder zu präzisieren.“ Art. 178 Absatz 2: „Der Bewertungsausschuss [...] kann den Antragsteller um zusätzliche Informationen oder um Erläuterungen für die zusammen mit dem Antrag eingereichten Unterlagen ersuchen, insbesondere wenn diese offensichtliche Fehler enthalten.“

²³ Siehe Fußnote 1.

ANHANG 2: ÜBERSICHT ÜBER DEN RAHMEN FÜR DIE LEISTUNGSMESSUNG DES PROGRAMMS PROGRESS

Gesamtergebnis des Programms PROGRESS

Die Mitgliedstaaten wenden die Rechtsvorschriften, Strategien und Verfahren in einer Weise an, die zu den in der sozialpolitischen Agenda angestrebten Ergebnissen beiträgt

Im Hinblick auf das übergeordnete Ziel des Programms PROGRESS leistet das Programm einen Beitrag zur Stärkung der Unterstützung der EU für die Mitgliedstaaten bei ihren Anstrengungen zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen sowie zum Aufbau einer solidarischeren Gesellschaft. PROGRESS soll zu Folgendem beitragen: (i) eine **wirksame rechtliche Regelung** in Bezug auf die sozialpolitische Agenda in der EU, (ii) ein **gemeinsames Verständnis** der Ziele der sozialpolitischen Agenda in der gesamten EU und (iii) **solide Partnerschaften**, die sich für die Ziele der sozialpolitischen Agenda einsetzen. Auf operationeller Ebene zielt die Unterstützung im Rahmen des Programms PROGRESS darauf ab, (i) Analysen und Empfehlungen bereitzustellen, (ii) die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts und der Strategien der Gemeinschaft zu überwachen und dazu Bericht zu erstatten, (iii) den Austausch von Strategien, das wechselseitige Lernen und die gegenseitige Unterstützung zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern, und (iv) die Auffassungen der beteiligten Akteure und der Gesellschaft insgesamt an die Entscheidungsträger weiterzuleiten.

Rechtliche Regelung

Ergebnis:

Einhaltung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft in den Bereichen des Programms PROGRESS in den Mitgliedstaaten

Leistungsindikatoren

1. Umsetzung des Gemeinschaftsrechts in den Politikbereichen des Programms PROGRESS.
2. Wirksamkeit der Anwendung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft in den Bereichen des Programms PROGRESS auf einzelstaatlicher Ebene.
3. Rechtsvorschriften und Strategien der Gemeinschaft, die auf einer gründlichen Analyse der Situation beruhen und die Bedingungen, Bedürfnisse und Erwartungen der Mitgliedstaaten in den Bereichen des Programms PROGRESS berücksichtigen.
4. Berücksichtigung der aus dem Programm PROGRESS hervorgehenden Politikempfehlungen bei der Ausarbeitung und Durchführung der Rechtsvorschriften und Strategien der Gemeinschaft.
5. Einbeziehung bereichsübergreifender Fragen in die politischen Kapitel des Programms PROGRESS.
6. Gemeinsame Interventionslogik in den Rechtsvorschriften und Strategien der Gemeinschaft in Bezug auf Fragen des Programms PROGRESS.
7. Systematische Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Programm PROGRESS.

Gemeinsames Verständnis

Ergebnis:

Gemeinsames Verständnis und Übernahme der Ziele der Politikbereiche des Programms PROGRESS durch Entscheidungsträger/Politiker und beteiligte Akteure in den Mitgliedstaaten und durch die Kommission

Leistungsindikatoren

1. Auffassungen der Entscheidungsträger, der Schlüsselakteure und der Öffentlichkeit in Bezug auf die Gemeinschaftsziele in den Politikbereichen des Programms PROGRESS.
2. Niederschlag der Gemeinschaftsziele in den Prioritäten oder im politischen Diskurs auf einzelstaatlicher Ebene.
3. Achtung der Grundsätze der guten Governance (insbesondere der Mindestnormen für die Konsultation) in der politischen Debatte.
4. Berücksichtigung der Ergebnisse der politischen Debatten bei der Ausarbeitung der Rechtsvorschriften und Strategien der Gemeinschaft.
5. Geschärftes Bewusstsein bei Entscheidungsträgern und Politikern, Sozialpartnern, NRO und Netzwerken bezüglich ihrer Rechte/Pflichten in den Politikbereichen des Programms PROGRESS.
6. Geschärftes Bewusstsein bei Entscheidungsträgern und Politikern, Sozialpartnern, NRO und Netzwerken bezüglich der Strategien und Ziele der Gemeinschaft in den Politikbereichen des Programms PROGRESS.

Solide Partnerschaften

Ergebnis:

Wirksame Partnerschaften mit den beteiligten Akteuren auf einzelstaatlicher und europaweiter Ebene, um die Ergebnisse in den Politikbereichen des Programms PROGRESS zu unterstützen

Leistungsindikatoren

1. Konsens/Einigung zwischen Entscheidungsträgern, Politikern und beteiligten Akteuren über die Ziele und Strategien der Gemeinschaft.
2. Ermittlung und Einbeziehung von Schlüsselakteuren, die in der Lage sind, auf nationaler und gemeinschaftlicher Ebene Einfluss auszuüben oder Änderungen herbeizuführen, durch die EU.
3. Wirksamkeit der Partnerschaften hinsichtlich der Ergebnisse in den Politikbereichen des Programms PROGRESS.
4. Anzahl der Personen, die in die von PROGRESS unterstützten Netzwerke direkt oder indirekt einbezogen sind.
5. Verbesserung der Fähigkeit zur Sensibilisierung der von PROGRESS unterstützten Netzwerke.
6. Zufriedenheit der nationalen und gemeinschaftlichen Behörden über den Beitrag der Netzwerke.
7. Anwendung eines bereichsübergreifenden Ansatzes durch die von PROGRESS unterstützten Netzwerke.