

LEISTUNGSBESCHREIBUNG – AUSSCHREIBUNG NR. VT/2010/037

Ergänzende Studie über die rechtlichen Aspekte der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in der Europäischen Union

1. BEZEICHNUNG DES AUFTRAGS

Ergänzende Studie über die rechtlichen Aspekte der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in der Europäischen Union

2. HINTERGRUND

2.1 Allgemeiner Hintergrund und Kontext

Die Entsenderichtlinie 96/71/EG zielt darauf ab, die unternehmerische Grundfreiheit der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen nach Artikel 49 EG-Vertrag mit einem angemessenen Schutz der Rechte der Arbeitnehmer, die zur Erbringung dieser Dienstleistungen zeitweise in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, in Einklang zu bringen. Deshalb sind in der Richtlinie unionsweit zwingende Vorschriften von allgemeinem Interesse über die Rechte entsandter Arbeitnehmer im Gastland festgelegt. Sie enthält (in Artikel 3 Absatz 1 Buchstaben a bis g einen festen Kern klar definierter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die der Dienstleister im Gastland einhalten muss, damit ein Mindestschutz für die Arbeitnehmer gewährleistet ist.

Die Richtlinie bietet damit Arbeitnehmern, die aufgrund der Entsendung im Nachteil sein könnten (vorübergehende Beschäftigung in einem fremden Land, Schwierigkeit einer angemessenen Vertretung der Arbeitnehmer, mangelnde Kenntnis des vor Ort geltenden Rechts, der Institutionen und der Sprache), ein beträchtliches Schutzniveau. Sie spielt zudem eine zentrale Rolle bei der Schaffung des notwendigen Klimas eines fairen Wettbewerbs unter allen Dienstleistern (einschließlich derjenigen aus anderen Mitgliedstaaten), da sie für gleiche Ausgangsbedingungen sorgt und Rechtssicherheit für Dienstleister, Dienstleistungsempfänger und entsandte Arbeitnehmer garantiert.

Die Richtlinie gilt für Unternehmen, die Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat entsenden als denjenigen, in dem sie normalerweise beschäftigt sind und dessen Recht das Arbeitsverhältnis unterliegt (ausgenommen sind Schiffsbesatzungen von Unternehmen der Handelsmarine). Sie regelt drei grenzübergreifende Entsendungsfälle, nämlich:

- Entsendung im Rahmen eines Vertrags, der zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Dienstleistungsempfänger geschlossen wurde,
- Entsendung von Arbeitnehmern in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen,
- Entsendung von Arbeitnehmern durch Leiharbeitsunternehmen, bei der die Arbeitnehmer einem verwendenden Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, das in einem anderen

Land tätig ist als demjenigen, in dem das zur Verfügung stehende Unternehmen niedergelassen ist.

Voraussetzung ist jeweils, dass zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Richtlinie gibt außerdem vor, dass Unternehmen mit Sitz in einem Nichtmitgliedstaat keine günstigere Behandlung zuteil werden darf als Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat (Artikel 1 Absatz 4)¹.

Zum Kern der gemäß Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie zu befolgenden Bestimmungen zählen vor allem die nachstehenden Bereiche:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
- bezahlter Mindestjahresurlaub,
- Mindestlohnsätze,
- die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz,
- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen.

Diese Bestimmungen müssen in Rechtsvorschriften und/oder – sofern es sich um (die im Anhang aufgeführten) Bauarbeiten handelt – in für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen oder Schiedssprüchen² niedergelegt werden; den Mitgliedstaaten ist es jedoch freigestellt, auch andere Tätigkeiten als die im Baugewerbe solchen tarifvertraglichen Regelungen zu unterwerfen. Ferner können sie unter Einhaltung des EG-Vertrags Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere als die in der Richtlinie aufgeführten Aspekte vorschreiben, soweit es sich um Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung handelt³.

Um die praktische Effizienz des eingeführten Systems zu garantieren, sieht Artikel 4 der Richtlinie eine Zusammenarbeit im Informationsbereich zwischen den Mitgliedstaaten vor. Zur Überwachung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden Verbindungsbüros und Behörden benannt, die für staatliche Stellen in anderen Mitgliedstaaten, für entsendende Unternehmen sowie für entsandte Arbeitnehmer als Ansprechpartner und Kontaktstellen dienen.

¹ Siehe auch Erwägungsgrund 20 der Richtlinie, demzufolge die Richtlinie weder die von der Union mit Drittländern geschlossenen Übereinkünfte noch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten berührt, die den Zugang von Dienstleistungserbringern aus Drittländern zu ihrem Hoheitsgebiet betreffen. Ebenso bleiben die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, die die Einreise und den Aufenthalt von Arbeitnehmern aus Drittländern sowie deren Zugang zur Beschäftigung regeln, von der Richtlinie unberührt.

² Siehe dazu auch Artikel 3 Absatz 8, der für den Fall, dass kein System zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Schiedssprüchen besteht, alternative Möglichkeiten aufführt.

³ Artikel 3 Absatz 10. Weitere Einzelheiten dazu finden sich auch in der Mitteilung der Kommission über die Durchführung der Richtlinie 96/71/EG (KOM(2003) 458 endgültig vom 25.7. 2003).

Die Richtlinie enthält zudem in Artikel 6 eine Klausel über die gerichtliche Zuständigkeit, der zufolge eine Klage in dem Mitgliedstaat erhoben werden kann, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist oder war.

Die Spannungen, die sich aus der Anwendung der Binnenmarktvorschriften und der Erfordernis, den Schutz der Arbeitnehmerrechte zu achten, ergeben können, führten im Jahr 2006 zur Annahme von Leitlinien zur Klärung des bestehenden Rechts der Europäischen Union im Hinblick auf Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen⁴.

Die durch die Mitteilung der Kommission vom April 2006⁵ in Gang gesetzte Überprüfung hat gezeigt, dass sich viele Mitgliedstaaten bei der Kontrolle von Dienstleistern ausschließlich auf ihr eigenes innerstaatliches Instrumentarium stützen und dieses in einer Weise anwenden, die weder in allen Fällen mit Artikel 49 EG-Vertrag in der Auslegung des Europäischen Gerichtshofs noch mit der Richtlinie vereinbar zu sein scheint. Dies könnte damit zusammenhängen oder sogar dadurch verursacht sein, dass in der Praxis kaum eine Verwaltungszusammenarbeit stattfindet, der Informationszugang weiterhin unbefriedigend ist und die grenzüberschreitende Durchsetzung der Vorschriften Probleme bereitet.

Die Ergebnisse der im Jahr 2006 in Gang gesetzten Überprüfung zeigen auch, dass die wichtigsten – wenn nicht gar alle – Unzulänglichkeiten der Richtlinie auf eine Reihe von Problemen im Zusammenhang mit ihrer Durchführung, Anwendung und Durchsetzung in der Praxis zurückgeführt werden können⁶.

Neuere Urteile des Europäischen Gerichtshofs in den Rechtssachen Viking Line, Laval, Ruffert und Kommission vs. Luxemburg haben zudem eine intensive Debatte über die Durchführung und Anwendung der Entsenderichtlinie entfacht und unter anderem dazu geführt, dass für eine Reihe von Punkten Klärungsbedarf angemeldet wurde.

Die mit der Durchführung der Richtlinie in Zusammenhang stehenden Probleme haben auch Debatten im Europäischen Parlament ausgelöst, das diesbezüglich mehrere Entschlüsse angenommen hat⁷. In der letzten dieser Entschlüsse, die im Jahr 2008 angenommen wurde⁸, wird die Kommission aufgefordert, die Durchführung, korrekte Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie weiter zu untersuchen. Überdies wird angeregt, dass eine teilweise Überarbeitung der Richtlinie nicht ausgeschlossen werden sollte.

Während die angemessene und wirksame Durchführung und Anwendung der Rechtsvorschriften ebenso wie ihre Befolgung und praktische Durchsetzung für den Schutz

⁴ KOM(2006) 159, „Leitlinien für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“, und begleitendes Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen SEK(2006) 439.

⁵ KOM(2006) 159 und begleitendes Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen SEK(2006) 439 sowie die anschließende Mitteilung KOM(2007) 304, „Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen – Vorteile und Potenziale bestmöglich nutzen und dabei den Schutz der Arbeitnehmer gewährleisten“, SEK(2007) 747.

⁶ Weitere Einzelheiten dazu finden sich in KOM(2007) 304, SEK(2007) 747 und KOM(2003) 458.

⁷ Entschließung des Europäischen Parlaments zur Durchführung der Richtlinie in den Mitgliedstaaten (2003/2168(INI), ABl. C 92 E vom 16.4.2004, S. 404; Entschließung des Europäischen Parlaments zur Anwendung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern (2006/2038(INI)), ABl. C 313E vom 20.12.2006, S. 452; Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. Juli 2007 zur Mitteilung der Kommission „Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen – Vorteile und Potenziale bestmöglich nutzen und dabei den Schutz der Arbeitnehmer gewährleisten“ (P6_TA(2007)0340).

⁸ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 22. Oktober 2008 zu den Herausforderungen für Tarifverträge in der EU (2008/2085(INI)).

der Rechte entsandter Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung sind, untergräbt eine unzulängliche Durchsetzung die Wirksamkeit des einschlägigen Unionsrechts. Deshalb ist es wichtig, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten eng zusammenarbeiten und dabei die bedeutende Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörden nicht übersehen.

Im Einklang mit den in ihrer Mitteilung vom Oktober 2007 dargelegten Schlussfolgerungen ist die Kommission der Meinung, dass dringend Maßnahmen geboten sind, um die Unzulänglichkeiten bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG zu beseitigen. Sie ist sich bewusst, dass eine reibungslos funktionierende Verwaltungszusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten unerlässlich ist, um die Einhaltung der Rechtsvorschriften zu überwachen. Die aufgetretenen Probleme lassen sich nur lösen, wenn die Mitgliedstaaten die Art und Weise ihrer Zusammenarbeit verbessern und insbesondere ihrer in der Richtlinie festgelegten Pflicht zur Verwaltungszusammenarbeit und zum Informationszugang nachkommen.

In einer am 3. April 2008 veröffentlichten Empfehlung rief die Kommission die Mitgliedstaaten dazu auf, dringend Maßnahmen zur Verbesserung der Situation entsandter Arbeitnehmer in Form einer besseren Zusammenarbeit der nationalen Behörden zu ergreifen. In der Empfehlung sind mehrere praktische Maßnahmen aufgeführt, die dazu dienen sollen, die Unzulänglichkeiten bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der bestehenden Rechtsvorschriften zu beseitigen. Die Hauptforderungen betreffen die Verbesserung des Informationsaustauschs und des Informationszugangs sowie den Austausch über bewährte Verfahren. Die Empfehlung wurde am 9. Juni 2008 durch Schlussfolgerungen des Rates bestätigt und am 19. Dezember 2008 durch einen Beschluss der Kommission zur Einsetzung eines Expertenausschusses für die Entsendung von Arbeitnehmern aufgenommen.

2.2. Das Pilotprojekt

Die ergänzende Studie wird im Rahmen von Artikel 04 03 09 – Pilotprojekt „Beschäftigungs- und Lebensbedingungen entsandter Arbeitnehmer“ – aus dem Haushalt der Europäischen Union finanziert. Hierbei handelt es sich um ein Pilotprojekt im Sinne von Artikel 49 Absatz 6 der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1605/2002 des Rates vom 25. Juni 2002 über die Haushaltsordnung für den Gesamthaushaltsplan der Europäischen Gemeinschaften (ABl. L 248 vom 16.9.2002, S. 1).

Die Mittel dienen der Finanzierung von Initiativen zur Untersuchung der tatsächlichen Beschäftigungs- und Lebensbedingungen entsandter Arbeitnehmer sowie der Art und Weise, wie Mitgliedstaaten, Sozialpartner und Arbeitsaufsichtsbehörden in der Praxis vorgehen. Schwerpunkt des Pilotprojekts sind spezifische Sektoren, in denen eine besonders hohe Zahl entsandter Arbeitnehmer beschäftigt ist, zum Beispiel die Sektoren Bauwirtschaft, Landwirtschaft und Pflege.

Mit dem Pilotprojekt werden unter anderem diese Ziele verfolgt:

- Förderung der Analyse und/oder Überwachung der Beschäftigungs- und Lebensbedingungen entsandter Arbeitnehmer in spezifischen Sektoren oder Ländern;
- Diskussion einschlägiger Aspekte der EU-weiten oder nationalen Rechtsvorschriften oder Rechtsprechung in Bezug auf entsandte Arbeitnehmer [...]; diese sollte zum Ergebnis haben:

- bessere Kenntnis der Beschäftigungs- und Lebensbedingungen entsandter Arbeitnehmer;
- Klärung der rechtlichen Aspekte der Durchführung und Anwendung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern [...].

3. AUFTRAGSGEGENSTAND

Mit dieser Studie möchte die Kommission die 2009 im Rahmen des Pilotprojekts zur Entsendung von Arbeitnehmern in Auftrag gegebene Studie über die rechtlichen Aspekte der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in der Europäischen Union (VT/2009/063)⁹ im Hinblick auf die verbleibenden Mitgliedstaaten ergänzen, die noch nicht von der Richtlinie erfasst werden. Folgende Mitgliedstaaten sollten von der Richtlinie erfasst werden: Bulgarien, Finnland, Griechenland, Irland, Lettland, Litauen, Malta, Österreich, Portugal, Slowakei, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik, Ungarn und Zypern (im Folgenden „die Mitgliedstaaten“).

Die Aufgabe ist daher dieselbe wie bei der vorherigen Studie, nämlich Fragen und Probleme zu untersuchen, die bei der praktischen Anwendung der Rechtsvorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern und ihrer Durchsetzung in der Praxis auftreten können. Die Studie dient also dazu, die Hauptprobleme bei der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen näher zu analysieren. Ferner sollten bewährte Verfahren aufgezeigt sowie Vorschläge zur Problemlösung und zur Verbesserung der rechtlichen und praktischen Situation in denjenigen Mitgliedstaaten dargelegt werden, auf die sich die ergänzende Studie erstreckt.

Untersuchungsgegenstand ist nicht nur die Rolle der nationalen Behörden (Arbeitsaufsicht) bei der angemessenen Durchsetzung der Richtlinie, einschließlich der Häufigkeit ihrer Kontrollen, sondern auch die Arbeit der Sozialpartner in diesem Bereich. Besondere Aufmerksamkeit ist dabei bestehenden Verfahren und Initiativen zu widmen, die etabliert wurden, um die Durchsetzung zu gewährleisten (z. B. grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Sozialpartner).

4. TEILNAHME

Folgendes ist zu beachten:

- Die Teilnahme an der Ausschreibung steht natürlichen und juristischen Personen im Geltungsbereich der Verträge sowie natürlichen und juristischen Personen jedes Drittlandes, das mit der Union ein besonderes Abkommen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens geschlossen hat, unter den Bedingungen dieses Abkommens offen.
- In den Fällen, in denen das im Rahmen der Welthandelsorganisation geschlossene multilaterale Übereinkommen über das öffentliche Beschaffungswesen anwendbar ist, steht die Teilnahme an der Ausschreibung auch Staatsangehörigen von Staaten offen,

⁹ Weitere Informationen unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=626&langId=en&callId=229&furtherCalls=yes>

die dieses Übereinkommen ratifiziert haben; maßgeblich sind dabei die Bedingungen des Übereinkommens. 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.

5. VOM AUFTRAGNEHMER ZU ERBRINGENDE LEISTUNGEN

5.1 Allgemeine Aufgabenbeschreibung

Die Studie umfasst folgende Aufgaben:

- 1) Bestandsaufnahme der Probleme, die bei der Durchführung und praktischen Anwendung der Richtlinie auftreten;
- 2) Bestandsaufnahme der Probleme, die bei der Durchsetzung der in der Richtlinie garantierten Rechte auftreten;
- 3) Bewertung und Empfehlungen.

Methodik

Zu Beginn der Arbeiten wird ein methodischer Plan aufgestellt, der eine kohärente Beschreibung der verschiedenen Arbeitsphasen des Auftragnehmers enthält. Vom Auftragnehmer wird erwartet, dass er einschlägige Quellen, Berichte und Untersuchungen heranzieht, um Informationen zu gewinnen. Zur Datenerhebung zählt auch die Befragung zuständiger Behörden bzw. Stellen in den Mitgliedstaaten sowie von Arbeitgeberverbänden, Unternehmen und Gewerkschaften in Sektoren mit einer hohen Zahl entsandter Arbeitnehmer (z. B. Bauwirtschaft, Transportsektor, Hotel- und Gaststättengewerbe, Landwirtschaft, Fischerei und Zeitarbeitsbranche). Hierzu sind vom Auftragnehmer (von ihm entworfene und von der Kommission gebilligte) Fragebögen zu versenden, um einschlägige Informationen über die Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie in der Praxis einzuholen, sowie Interviews mit Interessenvertretern durchzuführen, sofern dies als zweckdienlich erachtet wird.

5.2 Spezifische Aufgabenbeschreibung

5.2.1. Bestandsaufnahme der Probleme, die bei der Durchführung und Anwendung der Richtlinie auftreten

Der Auftragnehmer untersucht die Probleme und Schwierigkeiten, die bei der Durchführung und Anwendung der Richtlinie, speziell bei den entsendenden Unternehmen sowie bei den Kontrollbehörden und Sozialpartnern im Gastland, auftreten.

Außerdem untersucht er die Probleme, die sich aus der Anwendung von Artikel 3 der Richtlinie ergeben. Die Studie widmet sich insbesondere den Schwierigkeiten, die aufgrund der Durchführung und Anwendung von Artikel 3 Absätze 7, 8 und 10 der Richtlinie

entstehen, und den möglichen unterschiedlichen Auslegungen dieser Absätze durch die Mitgliedstaaten. Des Weiteren liefert der Auftragnehmer einen Überblick über die Anwendung der in Artikel 3 Absätze 2 bis 5 beschriebenen Ausnahmen und über die Art und Weise, wie die Entsendedauer in der Praxis berechnet wird (Artikel 3 Absatz 6). Außerdem ist anzugeben, ob und wie die Mitgliedstaaten Artikel 3 Absatz 9 umgesetzt haben und wie diese Bestimmung in der Praxis angewandt wird.

In der Studie sind die verschiedenen Systeme zu beschreiben, die angewendet werden. Falls die Bestandsaufnahme zeigt, dass die in der Richtlinie vorgegebenen Bestimmungen in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich ausgelegt und angewandt werden, ist dies entsprechend zu erläutern.

Weiterhin ist zu untersuchen, ob sich die Probleme bei der Anwendung der Richtlinie abhängig von den in der Richtlinie genannten unterschiedlichen Modalitäten der Entsendung von Arbeitnehmern unterscheiden (Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a, b und c). Zudem ist zu prüfen, ob und, falls ja, wie lange Arbeitnehmer in ihrem Herkunftsland bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber beschäftigt sein müssen, bevor sie im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden können. Zu untersuchen ist auch, ob zwischen entsandten Arbeitnehmern aus Mitgliedstaaten und aus Nichtmitgliedstaaten unterschieden werden sollte. Hierbei ist zu beachten, dass der Richtlinie zufolge Unternehmen mit Sitz in einem Nichtmitgliedstaat keine günstigere Behandlung zuteil werden darf als Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat (Artikel 1 Absatz 4).

Die Studie ist nach Möglichkeit durch Verweise auf konkrete Situationen und Beispiele zu illustrieren, etwa durch Fälle, zu denen Urteile des Europäischen Gerichtshofs ergangen sind¹⁰, oder durch die Ereignisse in Porcheville im Zusammenhang mit polnischen Arbeitnehmern (Dezember 2006), die „site de construction navale“ in St. Nazaire, den Fall Galmet in Dänemark¹¹ oder die Vorkommnisse auf dem Gelände von Total in Lindsey, Lincolnshire (2009), die zur Illustration von Situationen dienen können, in denen die Auslegung, Anwendung und/oder Durchsetzung der Entsenderichtlinie Kontroversen ausgelöst hat.

5.2.2. Bestandsaufnahme der Probleme, die bei der Durchsetzung der in der Richtlinie garantierten Rechte und/oder auferlegten Pflichten auftreten

Die Studie umfasst außerdem die Untersuchung und Beschreibung von Problemen und Hindernissen, denen entsandte Arbeitnehmer bei der Durchsetzung ihrer aus der Richtlinie abgeleiteten Rechte gegenüberstehen und denen Kontrollbehörden in den Gastländern begegnen, wenn sie die Einhaltung der Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Richtlinie und die praktische Durchsetzung des Artikels kontrollieren. Besondere Beachtung ist Problemen zu widmen, die möglicherweise darauf zurückzuführen sind, dass die Durchsetzung mit rechtlichen Verpflichtungen aufgrund internationaler Abkommen oder anderer EU-Rechtsvorschriften vereinbart werden muss.

In diesem Zusammenhang untersucht der Auftragnehmer, welche Möglichkeiten entsandten Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmervertretern offenstehen, um gegen Vertragsverstöße im Gast- oder Entsendeland vorzugehen (z. B. Mediation oder gesamtschuldnerische Haftung des Arbeitgebers). Weiterhin ist zu untersuchen, ob entsandte Arbeitnehmer Gewerkschaften

¹⁰ Zum Beispiel die Rechtssachen Laval (C-341/05) und Rüffert (C-346/06).

¹¹ QENA 911/08 und 2969/08.

sowohl im Gastland als auch im Entsendeland angehören und ob Tarifverhandlungen stattfinden, um die Beschäftigungsbedingungen während der Entsendung zu verbessern.

Der Auftragnehmer erfasst ferner vorhandene grenzüberschreitende Kooperationsvereinbarungen zur Durchsetzung der Richtlinie zwischen den Sozialpartnern in den einzelnen Mitgliedstaaten und bewertet ihre Effizienz.

Des Weiteren sind spezifische, durch die Entsendung verursachte Probleme zu ergründen, die bei den Arbeitsaufsichtsbehörden sowie den für die Rechtsdurchsetzung zuständigen Stellen (einschließlich der Sozialversicherungsträger) auftreten. Zu diesem Zweck untersucht der Auftragnehmer die Häufigkeit der Arbeitsaufsichtskontrollen in Betrieben, in denen entsandte Arbeitnehmer beschäftigt sind, sowie die Art und Weise, wie die Arbeitsaufsichtsbehörden selbständige Dienstleister bewerten, die im Gastland tätig sind, und wie sie überprüfen, ob ein Unternehmen im Herkunftsland ordnungsgemäß niedergelassen ist. Ferner ist zu untersuchen, ob die Existenz und die Fehlanwendung von Übergangsmaßnahmen zusätzliche Probleme bei der Durchsetzung der Richtlinie verursachen.

Der Auftragnehmer erfasst die bestehenden grenzüberschreitenden Vereinbarungen zwischen Arbeitsaufsichtsbehörden in verschiedenen Mitgliedstaaten, die dazu dienen, Probleme wie die genannten zu beseitigen, und gibt einen Überblick über ihren Inhalt.

In der Studie ist darüber hinaus zu untersuchen, ob sich der Rahmenbeschluss 2005/214/JI des Rates vom 24. Februar 2005 über die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen¹² für die Verhängung verwaltungsrechtlicher Sanktionen in Verbindung mit der Entsendung von Arbeitnehmern als nützlich erwiesen hat und welche Probleme bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung weiterhin bestehen.

Nach Möglichkeit liefert die Studie auch einen Überblick über die innerstaatlichen Gerichtsverfahren zur Durchsetzung der aus der Richtlinie abgeleiteten Arbeitnehmerrechte. Dabei ist anzugeben, welche Belange vor Gericht gebracht wurden, ob die Verfahren von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmervertretern angestrengt wurden und wie lange die Verfahren im Durchschnitt dauerten.

5.2.3. Effizienzbewertung hinsichtlich der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Entsenderichtlinie

Als letzte Aufgabe nimmt der Auftragnehmer eine Gesamtbewertung der Rechtslage in den untersuchten Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie vor.

Dabei ist zu bewerten, inwieweit die in der Praxis auftretenden Probleme vorwiegend auf die Durchführung und/oder Anwendung der Richtlinie zurückgehen oder ob und in welchem Maße sie durch die Struktur der Richtlinie und die in ihr enthaltenen (oder fehlenden) Bestimmungen verursacht werden.

Auf der Grundlage dieser Bewertung legt der Auftragnehmer Empfehlungen dazu vor, ob die Auslegung einiger der in der Richtlinie enthaltenen Bestimmungen einer Verdeutlichung bedarf. Darüber hinaus sind Maßnahmen zur Verbesserung der Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie in der Praxis zu empfehlen.

¹² ABl. L 76 vom 22.3.2005, S. 16.

6. GENDER MAINSTREAMING

Der Auftragnehmer trifft 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 gewidmet 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;
- sein vorgeschlagenes Team die Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen berücksichtigt.

Beim Erbringen der ausgeschriebenen Leistungen sind auch die Bedürfnisse behinderter Menschen angemessen zu berücksichtigen und zu erfüllen. Dafür ist insbesondere erforderlich, dass der Auftragnehmer bei der Organisation von Schulungsmaßnahmen und Konferenzen, der Herausgabe von Veröffentlichungen oder der Einrichtung spezieller 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 sich der Auftragnehmer um einen geeigneten Mix von Beschäftigten bemüht, in dem Mitarbeiter unterschiedlicher ethnischer Herkunft und Religion, verschiedener Altersgruppen und mit unterschiedlichen 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 Einzelnen aufführen.

7. ERFORDERLICHE BERUFLICHE QUALIFIKATIONEN

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

Der Auftragnehmer, der Teamkoordinator und gegebenenfalls die Mitglieder des wissenschaftlichen Ausschusses müssen mindestens den Anforderungen an Experten der Qualifikationsstufe II und die übrigen Experten mindestens den Anforderungen der Qualifikationsstufe III entsprechen. Sie müssen erfahrene Juristen und/oder Wissenschaftler und/oder in der Praxis tätige Fachleute sein, die sich auf das entsprechende Fachgebiet in den betroffenen Ländern spezialisiert haben.

8. ZEITPLAN UND BERICHTE

Die Gesamtlaufzeit des Vertrags darf **sechs Monate** ab dem Tag der Vertragsunterzeichnung nicht überschreiten.

Weitere Einzelheiten siehe Artikel I.2 des Vertragsentwurfs.

Spezifische Termine

Zwischenbericht

Innerhalb von **drei Monaten** nach Vertragsunterzeichnung legt der Auftragnehmer der Europäischen Kommission¹³ (Referat EMPL F/2) einen kurz gefassten, klaren Zwischenbericht vor, in dem er die erzielten Fortschritte in Bezug auf den beschriebenen Zeitplan zusammen mit einer Zusammenfassung der bislang erzielten Ergebnisse beschreibt. Der Zwischenbericht ist in englischer Sprache abzufassen.

Entwurf der Endfassung der Studie

4,5 Monate nach Vertragsunterzeichnung legt der Auftragnehmer der Europäischen Kommission (Referat EMPL F/2) einen Entwurf des Abschlussberichts in englischer Sprache vor, zusammen mit einer Zusammenfassung auf Englisch, Deutsch und Französisch.

Die Europäische Kommission (Referat EMPL F/2) prüft den Entwurf des Abschlussberichts und teilt dem Auftragnehmer eventuelle Einwände oder Anmerkungen binnen 30 (dreißig) Tagen ab Eingang dieses Entwurfs des Abschlussberichts mit.

Endfassung der Studie

Der Abschlussbericht ist – gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Einwände oder Anmerkungen der Europäischen Kommission (Referat EMPL F/2) – vor Ende der Vertragslaufzeit vorzulegen. Er umfasst eine Zusammenfassung auf Englisch, Deutsch und Französisch. Der Auftragnehmer hat den Abschlussbericht auf Papier und in einem elektronischen Format einzureichen, das mit den Kommissionsstandards kompatibel ist (Texte sind als Word-Dateien, Arbeitsblätter als Excel-Dateien zu liefern). Alle Ausfertigungen des Berichts in Papierform müssen vollständig mit der elektronischen Fassung übereinstimmen. Die vorstehend genannten Dokumente müssen zusammen mit zwei Kopien spätestens am letzten Tag des für die Leistungserbringung vorgesehenen Zeitraums bei der Kommission eingehen.

Zusammenkünfte mit der Kommission

Der Auftragnehmer wird unter Umständen aufgefordert, an mindestens drei Sitzungen mit der Kommission in Brüssel teilzunehmen: einer Auftaktsitzung zu Beginn der Studie, einer Sitzung innerhalb von 30 Tagen nach Vorlage des Zwischenberichts und einer Sitzung binnen 30 Tagen nach Vorlage des Entwurfs des Abschlussberichts, um die jeweiligen Berichte zu erörtern.

Anforderungen bezüglich Publizität und Information

Gemäß den Allgemeinen Bedingungen sind alle Auftragnehmer verpflichtet, in sämtlichen Unterlagen und auf allen Informationsträgern, die produziert werden, insbesondere in den erzielten Ergebnissen, einschlägigen Berichten, Broschüren, Pressemitteilungen, auf

¹³ Offizielles Eingangsdatum bei der GD EMPL gemäß dem Tagesstempel des internen Postdienstes.

Videokassetten, Softwareträgern usw. sowie auf Konferenzen und Seminaren darauf hinzuweisen, dass die Leistungen im Auftrag der Europäischen Union erbracht wurden.

Veröffentlichungen müssen ferner den folgenden Hinweis enthalten: *„Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht unbedingt die Auffassung 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 sowie den Hinweis an, dass die Europäische Kommission als Auftraggeberin fungiert.

9. ZAHLUNGSBEDINGUNGEN UND MUSTERVERTRAG

Siehe die Artikel I.4 und II des beigefügten Vertragsentwurfs.

Bei der Erstellung des Angebots hat der Bieter die Bestimmungen des Standardvertrags zu berücksichtigen, der auch die „Allgemeinen Bedingungen für Dienstleistungsverträge“ umfasst.

Für diesen Vertrag gelten folgende Modalitäten:

Vorauszahlung

Nach Unterzeichnung des Vertrags durch die letzte Vertragspartei und innerhalb von 30 Tagen nach Eingang eines Vorauszahlungsantrags mit entsprechender Rechnung bei der Kommission erhält der Auftragnehmer eine Vorauszahlung in Höhe von 30 % des in Artikel I.3.1 des Vertragsentwurfs genannten Gesamtbetrags.

Zwischenzahlung

Anträgen auf Zwischenzahlung wird stattgegeben, sofern folgende Unterlagen beigefügt sind:
– ein technischer Zwischenbericht gemäß den Anweisungen in Anhang I des Vertragsentwurfs;
– die entsprechenden Rechnungen.

Dies gilt vorbehaltlich der Billigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht 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, nachdem die Kommission den Bericht gebilligt hat, erfolgt eine Zwischenzahlung in Höhe der entsprechenden Rechnungen bis zu einem Betrag von höchstens 40 % des in Artikel I.3.1 des Vertragsentwurfs genannten Gesamtbetrags.

Zahlung des Restbetrags

Dem Antrag auf Zahlung des Restbetrags wird stattgegeben, sofern folgende Unterlagen beigefügt sind:

– der technische Abschlussbericht gemäß den Anweisungen in Anhang I des Vertragsentwurfs;
– die entsprechenden Rechnungen.

Dies gilt vorbehaltlich der Billigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht 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, nachdem die Kommission den Bericht gebilligt hat, erfolgt die Zahlung des Restbetrags des in Artikel I.3.1 des Vertragsentwurfs genannten Gesamtbetrags.

Erfüllungsgarantie: Entfällt.

10. PREIS

Für den Auftrag stehen maximal 150 000,00 EUR (einhundertfünfzigtausend Euro) zur Verfügung.

Angebote, die diese Obergrenze überschreiten, werden nicht berücksichtigt.

Nach Artikel 3 und 4 des Protokolls über die Vorrechte und Befreiungen der Europäischen Union 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 EUR (€) ohne Mehrwertsteuer anzugeben (maßgebend sind, sofern angebracht, 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 Standardvertrags zu verwenden.

Teil A: Honorare und direkte Kosten (bitte genau angeben)

- Honorare, ausgedrückt in Personentagen, multipliziert mit dem Einheitspreis pro Arbeitstag und vorgeschlagenen Experten. Der Einheitspreis soll die Honorare der Experten sowie die Verwaltungsaufwendungen abdecken;
- etwaige Übersetzungskosten;
- Reisekosten (ausgenommen Kosten für innerörtliche Beförderung);
- Aufenthaltskosten des Auftragnehmers und seiner Mitarbeiter (es werden die Kosten der Experten abgegolten, die sich im Rahmen kurzer Dienstreisen außerhalb ihres üblichen Arbeitsortes aufhalten);
- für die Vertragserfüllung unumgängliche Ausgaben.

Teil B: Erstattungsfähige Kosten

Entfällt.

Gesamtpreis = Teil A

11. ZUSAMMENSCHLÜSSE VON WIRTSCHAFTSTEILNEHMERN / BIETERGEMEINSCHAFTEN

Angebote von Zusammenschlüssen von Dienstleistungsanbietern/Lieferanten sind zulässig, wobei es nicht erforderlich ist, dass derartige Bietergemeinschaften vor der Vergabe des Vertrags über eine bestimmte Rechtsform verfügen. Es kann jedoch für die ordnungsgemäße Vertragserfüllung erforderlich sein, dass eine Arbeitsgemeinschaft eine bestimmte Rechtsform annimmt, wenn sie den Zuschlag erhält und diese Rechtsform für die

ordnungsgemäße Ausführung des Auftrags erforderlich ist¹⁴. 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 unter den Nummern 12 und 13 aufgeführten Unterlagen müssen von jedem Mitglied der Bietergemeinschaft vorgelegt werden.

Jedes Mitglied der Bietergemeinschaft haftet gesamtschuldnerisch gegenüber der Kommission.

12. AUSSCHLUSSKRITERIEN UND BEGLEITDOKUMENTE

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

Dabei handelt es sich um folgende Artikel:

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 in Frage 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 Union gerichteten Handlung verurteilt worden sind;
 - f) die gegenwärtig von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion nach Artikel 96 Absatz 1¹⁵ betroffen sind.

¹⁴ Es kann sich dabei um Organisationen mit oder ohne Rechtspersönlichkeit handeln; in jedem Fall müssen sie sicherstellen, dass die vertraglichen Interessen der Kommission hinreichend gewahrt sind (dies kann je nach Mitgliedstaat beispielsweise ein Konsortium oder ein zeitweiliger Zusammenschluss sein). Wenn die Bieter keine Organisation mit Rechtspersönlichkeit gegründet haben, muss der Vertrag entweder von allen Mitgliedern der Gruppe oder von einem der Mitglieder unterzeichnet werden, das von den anderen Mitgliedern dazu ordnungsgemäß ermächtigt wurde (in diesem Fall ist dem Angebot ein entsprechendes Ermächtigungsschreiben oder eine angemessene Genehmigung beizufügen).

¹⁵ 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 schwere Vertragsverletzung wegen Nichterfüllung ihrer Verpflichtungen festgestellt worden ist. (...)

(...)

Artikel 94:

„Von der Auftragsvergabe ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter, die im Zeitpunkt des Vergabeverfahrens für diesen Auftrag

- a) sich in einem Interessenkonflikt befinden;
- b) 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 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 Punkt 1 durch die Nachweise gemäß Artikel 134 der Durchführungsbestimmungen.

Artikel 134 der Durchführungsbestimmungen – Nachweise

Absatz 3 – 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 den Bieter zutrifft, einen Strafregisterauszug neueren Datums oder in Ermangelung eines solchen eine gleichwertige Bescheinigung einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes, aus der hervorgeht, dass diese Anforderungen erfüllt sind. 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 kürzlich ausgestellte Bescheinigung.

In dem Fall, dass die Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt wird, 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.

Absatz 4 – Je nach dem Recht des Landes, in dem der Bieter oder Bewerber niedergelassen ist, betreffen die in Absatz 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 der Europäischen Kommission akzeptierten Nachweisen, die von den Antragstellern, Bewerbern oder Bietern vorzulegen sind, finden sich in Anhang I (dieser Anhang kann als Checkliste verwendet werden).

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 Bieter in einer ehrenwörtlichen Erklärung, dass er im Rahmen eines früheren Vergabeverfahrens bereits solche Nachweise erbracht hat und seine Situation sich nicht verändert hat.

13. AUSWAHLKRITERIEN

Die Auswahl erfolgt aufgrund der wirtschaftlichen und finanziellen Leistungsfähigkeit sowie der beruflichen und technischen Leistungsfähigkeit der Bieter.

13.1. Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit

Die für die Ausführung der in der Leistungsbeschreibung genannten Aufgaben erforderliche wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit ist wie folgt zu belegen:

- i) Nachweis, dass der Bieter (oder alle Mitglieder der Bietergemeinschaft zusammen) im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr einen Umsatz erzielt hat (bzw. haben), der mindestens dem im Angebot für den Auftrag genannten Preis (150 000 EUR) entspricht.
- ii) Bilanzen oder Bilanzauszüge für die letzten drei Geschäftsjahre, für die ein Jahresabschluss durchgeführt wurde, wenn deren Veröffentlichung nach dem Gesellschaftsrecht des Landes, in dem der Dienstleister ansässig ist, vorgeschrieben ist; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied diesen Nachweis vorlegen.
- iii) Wenn die genannten Unterlagen nicht vorgelegt werden können und dies hinreichend begründet wird, kann die Kommission nach eigenem Ermessen eine Erklärung der Bank über die finanzielle Leistungsfähigkeit des Bieters akzeptieren. Bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied diesen Nachweis vorlegen.

Kann ein Bieter oder Bewerber aus einem vom öffentlichen Auftraggeber anerkannten außergewöhnlichen Grund die geforderten Unterlagen nicht beibringen, so kann er den Nachweis seiner wirtschaftlichen und finanziellen Leistungsfähigkeit durch Vorlage anderer, vom öffentlichen Auftraggeber als geeignet erachteter Belege erbringen.

13.2. Berufliche und technische Leistungsfähigkeit

Die berufliche und technische Leistungsfähigkeit des Bieters im auftragsrelevanten Bereich wird anhand der nachstehenden Kriterien bewertet:

- Ausführliche Lebensläufe der Mitglieder des Studienteams, das die Dienstleistungen erbringt; Verzeichnis der als Koordinator(en) eingesetzten Person(en) und anderen Experten, die im Rahmen der Studie zum Einsatz gelangen, zusammen mit ihren jeweiligen Lebensläufen;
- Aufstellung der wesentlichen Dienstleistungen oder Studien in den entsprechenden Politikfeldern in den letzten fünf Jahren unter Angabe des Auftragswerts, des Ausführungszeitpunkts sowie des öffentlichen oder privaten Empfängers;
- solide Erfahrung mit Analysen in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht einschließlich theoretischer und empirischer Aspekte; als Nachweis dienen die veröffentlichten Arbeiten der Mitglieder des Expertenteams in diesem Fachbereich;
- beim Koordinator (und bei den Mitgliedern des Lenkungsausschusses oder des wissenschaftlichen Ausschusses) muss es sich um hochrangige Wissenschaftler und/oder Juristen aus der Praxis handeln, die folgende Voraussetzungen erfüllen: nachweisliche Fachkenntnisse und mindestens zehnjährige Berufserfahrung, davon

mindestens vierjährige Erfahrung mit Rechtsfragen in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht, einschließlich theoretischer und empirischer Aspekte;

- bei den anderen Experten muss es sich ebenfalls um hochrangige Wissenschaftler und/oder Juristen aus der Praxis handeln, die folgende Voraussetzungen erfüllen: nachweisliche Fachkenntnisse auf der Grundlage ihrer Berufserfahrung als Juristen, Wissenschaftler oder in der Praxis tätige Fachleute mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung, davon mindestens zwei Jahre Erfahrung in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht, einschließlich theoretischer und empirischer Aspekte;
- nachweisliche Befähigung des Koordinators bzw. der Koordinatoren, die bei der Organisation und Leitung eines Expertenteams erforderlichen Koordinierungs- und Verwaltungsaufgaben effizient zu bewältigen, wobei dieses Team in der Lage sein muss, 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 zum Abfassen von Berichten in englischer Sprache;
- Erklärung des Koordinators zur Bescheinigung der Kompetenz des für die Durchführung der Studie vorgesehenen Teams, einschließlich seiner fachlichen und sprachlichen Eignung;
- bei Angeboten von Bietergemeinschaften: eindeutige Benennung der Person, die die Arbeiten koordiniert und auch 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 Einschätzung der Europäischen Kommission den genannten Anforderungen an die finanzielle und operative Leistungsfähigkeit nicht genügen, werden ohne weitere Prüfung ausgeschlossen.

14. ZUSCHLAGSKRITERIEN

Den Zuschlag erhält der Bieter, der bei Anlegen der nachstehenden Kriterien das Angebot mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis einreicht:

14.1 Qualität des Angebots

- Ansatz: Grad des konzeptuellen Verständnisses der Art der Aufgabe, ihres Kontexts und der zu erzielenden Ergebnisse; Kreativität und Qualität des Ansatzes zur Bewältigung der auszuführenden Aufgaben. Hierzu sollten im Angebot klare Angaben zu Vorschlägen, Optionen und Alternativen für die durchzuführende Studie gemacht werden. (30 Punkte)
- Methodik: Der Bieter sollte klar angeben, auf welche Art und Weise sowie anhand welcher Methoden er die Aufgaben wahrzunehmen und die Analyse durchzuführen gedenkt, d. h., er sollte die verschiedenen vorgesehenen Schritte zur Erhebung der erforderlichen Daten, die Methodik zur Organisation und Koordinierung der Forschungs-

und Analysearbeiten, die Dokumentationsmaßnahmen usw. schildern. Der Bieter sollte außerdem erläutern, wie die verschiedenen Teile der Analyse in den konzeptuellen Ansatz sowie die Endergebnisse und die Bewertung integriert werden. (40 Punkte)

- Arbeitsorganisation: Qualität der Strategie zur Organisation und Koordination der Arbeit, insbesondere der administrativen und logistischen Aufgaben, sowie Durchführbarkeit des vorgeschlagenen Zeitplans; dieses Kriterium umfasst auch die Klarheit und Kohärenz des Arbeitsprogramms und der Gesamtdurchführung des Projekts. (30 Punkte)

14.2 Preis

Es ist zu beachten, dass der Auftrag nicht an einen Bieter vergeben wird, der bei Anlegen der Zuschlagskriterien ein Ergebnis unter 70 % erreicht. Die erreichte Gesamtpunktzahl wird durch den Preis dividiert. Das Angebot mit dem höchsten Ergebnis wird ausgewählt.

15. INHALT UND AUFMACHUNG DES ANGEBOTS

15.1 Inhalt des Angebots

Das Angebot muss Folgendes enthalten:

- datiertes und unterzeichnetes Begleitschreiben;
- Name des Bieters, vollständige Anschrift, Telefon- und Faxnummer sowie E-Mail-Adresse;
- alle notwendigen Informationen und Unterlagen, anhand derer die Kommission das Angebot auf der Grundlage der Ausschluss-, Auswahl- und Zuschlagskriterien (siehe Nummern 12, 13 und 14) beurteilen kann;
- ordnungsgemäß ausgefülltes und von der Bank unterzeichnetes Formblatt „Finanzangaben“;
- ordnungsgemäß ausgefülltes Formblatt „Rechtsträger“;
- das Preisangebot;
- detaillierte Lebensläufe der vorgeschlagenen Experten;
- Name und Funktion des gesetzlichen Vertreters des Bieters (also der Person, die bevollmächtigt ist, im Namen des Bieters Dritten gegenüber rechtsverbindlich zu handeln);
- Nachweis, dass der Bieter berechtigt ist, an dem Verfahren teilzunehmen: Der Bieter muss den Staat angeben, in dem er seinen eingetragenen Sitz hat oder niedergelassen ist; als Nachweis dienen die entsprechenden Dokumente gemäß nationalem Recht.

15.2 Präsentation des Angebots

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

Es muss alle von der Kommission geforderten Angaben (siehe die Nummern 10, 11, 12 und 13) enthalten.

Es muss klar abgefasst und möglichst knapp gehalten sein.

Es muss vom gesetzlichen Vertreter des Bieters unterzeichnet sein.

Das Angebot muss gemäß den einschlägigen Bestimmungen der Ausschreibung innerhalb der vorgegebenen Frist eingereicht werden.