

Studienauftrag zur Feststellung der Situation in der EU sowie in den EWR- und EFTA-Ländern bezüglich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, zur Einschätzung, ob und in welchem Umfang die relevanten Rechtsvorschriften der Europäischen Union im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz geändert werden müssen, und zur Erstellung eines Leitfadens für den Umgang mit den entsprechenden Gefahren/Problematiken mit dem letztlichen Ziel der Sicherstellung eines angemessenen Schutzes der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz

1. AUFTRAGSGEGENSTAND

Studienauftrag zur Feststellung der Situation in der EU sowie in den EWR- und EFTA-Ländern bezüglich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, zur Einschätzung, ob und in welchem Umfang die relevanten Rechtsvorschriften der Europäischen Union im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (SGA) geändert werden müssen, und zur Erstellung eines Leitfadens für den Umgang mit den entsprechenden Gefahren/Problematiken mit dem letztlichen Ziel der Sicherstellung eines angemessenen Schutzes der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz

2. HINTERGRUND

2.1. PROGRESS: Einführung

Das EU-Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS¹ – wurde aufgelegt, um finanzielle Unterstützung für die Umsetzung der in der sozialpolitischen Agenda² aufgeführten Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit sowie der Ziele der Strategie Europa 2020 bereitzustellen. Diese neue Strategie mit starker sozialer Ausrichtung zielt darauf ab, aus der EU eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft zu machen, die in hohem Maße Beschäftigung, Produktivität und soziale Kohäsion generiert. Die Europäische Union benötigt kohärenten und komplementären Input durch verschiedene politische Bereiche, Methoden und Instrumente, darunter auch das Programm PROGRESS, um die Mitgliedstaaten bei der Realisierung der in der Strategie Europa 2020 festgelegten Ziele zu unterstützen.

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 entscheidend dazu bei,

- Analysen zu den Politikbereichen des Programms PROGRESS bereitzustellen und entsprechende Empfehlungen abzugeben,
- die Umsetzung der Rechtsvorschriften und Strategien der EU in den Politikbereichen 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 Interessenträger und der Gesellschaft insgesamt zu kanalisieren.

¹ Beschluss Nr. 1672/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 2006 über ein Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – Progress (ABl. L 315 vom 15.11.2006).

² Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts (KOM(2008) 0412 endg. vom 2.7.2008).

Im Einzelnen unterstützt das Programm PROGRESS

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

Die vorliegende Ausschreibung wird im Rahmen der Durchführung des Jahresarbeitsplans 2011 veröffentlicht, der abrufbar ist unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=658&langId=de>.

2.2. Auftragspezifische Hintergrundinformationen³

2.2.1 Bestimmung des Begriffs „psychische Gesundheit“

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert „psychische Gesundheit“ folgendermaßen:

Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen.

Alle Ausführungen in dem nachstehenden Abschnitt mit den Hintergrundinformationen stehen im Einklang mit der Ansicht, dass dieser Zustand anzustreben ist.

2.2.2 Die einschlägigen Rechtsvorschriften der EU

Die wichtigsten Grundsätze im Zusammenhang mit Vorbeugemaßnahmen und dem Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz sind in der Rahmenrichtlinie aus dem Jahr 1989 (**89/391/EWG**) festgelegt. Sie bildet das Fundament für alle danach erlassenen Einzelrichtlinien.

Das grundlegende Ziel der Rahmenrichtlinie, die für alle Tätigkeitsbereiche – sowohl private als auch öffentliche – gilt, besteht in der Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

In der Rahmenrichtlinie ist der Grundsatz festgeschrieben, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine umfassende Strategie für den Arbeitsschutz zu entwickeln, indem er

- die nichtvermeidbaren Sicherheits- und Gesundheitsrisiken abschätzt, diese Abschätzungen den sich ändernden Gegebenheiten anpasst sowie geeignete Schutzmaßnahmen und geeignete Maßnahmen zur Gefahrenverhütung trifft;
- die Evaluierung der Gefahren erfasst und ein Verzeichnis der Arbeitsunfälle erstellt;

³ Weitere Hintergrundinformation enthält Anhang III.

- die Beschäftigten und/oder ihre Vertreter über die potenziellen Gefahren und die ergriffenen Maßnahmen zur Gefahrenverhütung informiert;
- die Beschäftigten und/oder ihre Vertreter zu allen Angelegenheiten, die Gesundheit und Sicherheit betreffen, anhört und für ihre Beteiligung sorgt;
- eine auf den jeweiligen Aufgabenbereich ausgerichtete Unterweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz anbietet;
- Arbeitnehmer benennt, die er mit Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren beauftragt;
- Maßnahmen zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer vorsieht.

Aber auch die Arbeitnehmer haben verschiedene Pflichten; unter anderem müssen sie die Anweisungen des Arbeitgebers zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit befolgen und potenzielle Gefahren melden.

In der Rahmenrichtlinie werden ferner die Rechte der Arbeitnehmer gestärkt, Vorschläge zu Sicherheits- und Gesundheitsfragen zu unterbreiten, sich an die zuständige Behörde zu wenden und bei ernster Gefahr die Arbeit niederzulegen; dies ist Teil des in der Richtlinie verankerten partizipativen Ansatzes.

Das grundlegende Ziel besteht darin, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer angemessen zu schützen und zu gewährleisten, dass diese am Ende des Arbeitstages gesund nach Hause zurückkehren. Hierzu zählt ganz offensichtlich auch die psychische Gesundheit.

Die Einzelrichtlinien zu diesem Thema sind unter Ziffer 3.2, Umfang der Studie, aufgeführt.

2.2.3 Aufgabenschwerpunkte

Aus den vorhandenen Kenntnissen und den aktuellen Fakten geht hervor, dass es auf mehreren Ebenen Aufgaben gibt, die angegangen werden müssen:

Daten und Studien, auf nationaler und EU-Ebene vorzusehende Rechtsvorschriften und Maßnahmen, Schaffung und Anwendung von Rahmenbedingungen für den sozialen Dialog, Überprüfung der Ansätze für den Wandel im privaten und öffentlichen Sektor, die Funktion der berufsbegleitenden Dienste und der Arbeitsvermittlungsstellen sowie die Verfügbarkeit von Schulungsmaßnahmen und betrieblicher Instrumente.

Aus diesen Aufgaben ergeben sich offensichtlich die folgenden Handlungsbereiche:

- *Gesundheit und Umstrukturierung: Ein Schlüsselthema für strukturelle Änderungen?*
- *Risikogruppen: Vertrauen und Gerechtigkeit als entscheidendes Thema?*
- *Daten und Studien: Wie lassen sich Daten, Sensibilisierung und Überwachung verbessern?*
- *Unternehmen und Führungskräfte: Welche Verantwortlichkeiten?*
- *Sozialer Dialog: Wie geht es weiter?*
- *Gesetzgebung: neu überdenken?*
- *Umstrukturierungsmaßnahmen im öffentlichen Sektor: Können Ansätze aus dem privaten Sektor übernommen werden?*
- *Die Rolle von Diensten für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und Kooperation mit dem Gesundheitssektor: mögliche Verbesserungen?*
- *Beschäftigung, Gesundheit und Flexicurity: ein neuer Brückenschlag?*

- *Betriebliche Instrumente, Netzwerke und Weiterbildung: Welche Prioritäten setzen?*
- *Sind die Maßnahmen im Bereich SGA so beschaffen, dass mit ihnen auch Gefahren für die psychosoziale Gesundheit gut bewältigt werden können (oder sind diese Maßnahmen immer noch im Wesentlichen auf die Bewältigung von Gefahren für die körperliche Gesundheit ausgerichtet)?*

2.2.4 Psychische und Verhaltensstörungen als Berufskrankheiten

Von allen Mitgliedstaaten der EU haben gegenwärtig lediglich fünf (Italien, Lettland, Litauen, Rumänien und Ungarn) psychische und Verhaltensstörungen als Berufskrankheiten in ihre jeweilige nationale Systematik der amtlich anerkannten Berufskrankheiten aufgenommen. Aus Sicht der Kommission ist dies auf die Tatsache zurückzuführen, dass der in Bezug auf Berufskrankheiten geltende Rechtsakt eine Empfehlung ist (Empfehlung der Kommission 670/2003/EG über die Europäische Liste der Berufskrankheiten⁴). Zwar werden die Mitgliedstaaten in den Bestimmungen der Empfehlung in der Tat aufgefordert, die unter Anhang I der Empfehlung genannten Krankheiten in ihre innerstaatlichen Listen aufzunehmen und Entschädigungsansprüche auch für die unter Anhang II aufgeführten Krankheiten vorzusehen, jedoch ist eine solche „Aufforderung“ natürlich rechtlich nicht bindend – und selbst wenn sie es wäre, würde dies nichts bewirken, da psychische und Verhaltensstörungen in den beiden Anhängen nicht aufgeführt sind.

Ausgehend von den wenigen Informationen, die von den Mitgliedstaaten der EU in Erfüllung ihrer Pflicht, über die Anwendung der Bestimmungen der Empfehlung Bericht zu erstatten, verfügbar gemacht wurden sowie in Anbetracht der Informationen, die aus einer Studie hervorgehen, welche kürzlich von einem externen Auftragnehmer vorgelegt wurde, wird die Kommission in Absprache mit den Interessenträgern die Möglichkeit prüfen, die vorhandene Situation zu ändern und hierbei eine Reihe von Aspekten in Betracht ziehen. Im Rahmen der oben genannten Studie soll unter anderem die Möglichkeit geprüft werden, mehr Berufskrankheiten in der Liste der Empfehlung aufzunehmen und den Anwendungsbereich auszuweiten, damit auch neuen Gesundheitsgefahren, die bislang darin nicht berücksichtigt sind, Rechnung getragen wird; dies betrifft gegebenenfalls auch Krankheiten, die ihrer Art nach den psychischen und Verhaltensstörungen zuzurechnen sind und die logischerweise durch Faktoren am Arbeitsplatz verursacht sein können.

2.2.5 Die betreffenden Initiativen und Maßnahmen auf EU-Ebene

2.2.5.1 Der Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC)

Die GD EMPL nimmt die Sekretariatsgeschäfte des Beratenden Dreierausschusses für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und des Ausschusses hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC) wahr. Nach einem entsprechenden Beschluss in der Vollsitzung (vom 2. Dezember 2008 in Lyon) veranstaltete der Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter am 23. November 2009 einen Tag zu dem Thema „*Supervision of psychosocial risk assessments*“ (Überwachung der Bewertung psychosozialer Risiken). Während des vorhergehenden schwedischen Ratsvorsitzes im Jahr 2001 hatte der Ausschuss über die *Rolle der zuständigen Behörden im Bereich „negativer Stress und psychosoziale Probleme am Arbeitsplatz“* diskutiert. Diese Veranstaltung bot Gelegenheit zur Untersuchung der Frage, welche Programme und Maßnahmen die Mitgliedstaaten seither vorgesehen hatten. Von besonderem Interesse war das Thema für die 10 Mitgliedstaaten der

⁴ Empfehlung der Kommission (2003/670/EG) vom 19. September 2003 über die Europäische Liste der Berufskrankheiten (Text von Bedeutung für den EWR) (Bekannt gegeben unter Aktenzeichen K(2003) 3297) (ABl. L 238 vom 25.9.2003, S. 28).

EU, die dieser im Jahr 2004 beigetreten waren. Der Ausschuss informierte sich über die praktischen Instrumentarien, die für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in neun Mitgliedstaaten (Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, die Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden und das Vereinigte Königreich) entwickelt wurden.

Präsentationen und Kurzreferate über die Instrumentarien sind auf der Website des schwedischen Ratsvorsitzes abrufbar: <http://www.av.se/inenglish/aboutus/eu/abstracts.aspx>.

Der Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter wird im Jahr 2012 auf europäischer Ebene eine Informationskampagne zu dem Thema „Stress am Arbeitsplatz“ durchführen.

2.2.5.2 Konferenz zu dem Thema „Investition in das Wohlbefinden am Arbeitsplatz: Bewältigung psychosozialer Risiken in Zeiten des Wandels“, Brüssel, 22. – 24. November 2010

Im Rahmen der Sozialpolitik der EU maß der belgische Ratsvorsitz der EU dem Thema der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz eine große Bedeutung bei: Er veranstaltete gemeinsam mit der Kommission vom 22. bis 24. November 2010 in Brüssel eine Konferenz zu dem Thema „*Investing into wellbeing at work: Managing psychosocial risks in times of change*“ (Investition in das Wohlbefinden am Arbeitsplatz: Bewältigung psychosozialer Risiken in Zeiten des Wandels).

Eine weitere wichtige Initiative auf EU-Ebene ist der Europäische Pakt für psychische Gesundheit und Wohlbefinden⁵. Er wurde von einer hochrangigen Konferenz ins Leben gerufen, die von der Kommission im Juni 2008 veranstaltet wurde; mit dem Pakt soll auf EU-Ebene ein Rahmen für den Austausch über die Herausforderungen und Chancen im Bereich psychische Gesundheit und für die Zusammenarbeit auf diesem Gebiet geschaffen werden. Der Pakt beinhaltet fünf Prioritäten, darunter die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. In den Jahren von 2009 bis 2011 fand eine Reihe themenbezogener Konferenzen zu den fünf Prioritäten statt, die für die Umsetzung des Paktes wichtig waren. Bei der Letzten hiervon ging es um genau dieses Thema: psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie fand vom 3. bis 4. März 2011 in Berlin, Deutschland, statt (siehe unten).

Die Konferenzteilnehmer traten für eine sektorübergreifende Eigenverantwortung für die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden ein; ferner ermöglichten die Konferenzen den Austausch zwischen Experten aus verschiedenen Bereichen, die sich mit Fragen der psychischen Gesundheit befassen. Des Weiteren wurden Empfehlungen ausgesprochen und Beispiele für bewährte Verfahren genannt. Diese bewährten Verfahren und die übrigen Ergebnisse der Konferenzen fließen in die Website und die Online-Datenbank des EU-Kompasses für Maßnahmen für psychische Gesundheit und Wohlbefinden ein.

2.2.5.3 Konferenz zu dem Thema „Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz“, Berlin, 3. – 4. März 2011

Die Konferenz im Rahmen des Europäischen Pakts für psychische Gesundheit und Wohlbefinden, bei der es um die Förderung des psychischen Wohlbefindens und die Prävention psychischer Störungen am Arbeitsplatz ging, fand vom 3. bis 4. März 2011 in Berlin statt; sie war die letzte der fünf Veranstaltungen im Rahmen des Pakts. Veranstaltet wurde die Konferenz von der Kommission unter Mitwirkung des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

⁵ Nähere Angaben hierzu sind abrufbar unter: http://ec.europa.eu/health/mental_health/policy/index_de.htm.

Im Rahmen der Konferenz wurden Beispiele für bewährte Verfahren aus der Arbeitswelt und Initiativen der Politik zur Förderung solcher Maßnahmen geschildert. Insbesondere ging es auf der Konferenz um die Frage, wie die Gesundheitsdienste und die Einrichtungen der sozialen Sicherheit die Förderung des psychischen Wohlbefindens und die Prävention psychischer Störungen am Arbeitsplatz unterstützen können, vor allem durch die Schaffung einer Infrastruktur für die Verbreitung bewährter Verfahren.

2.2.5.4 Mitwirkung des Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (ACSHW)

Ziel der Veranstalter der Konferenz in Berlin zu dem Thema „Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz“ war es, alle in Betracht kommenden Interessengruppen anzusprechen, um über das Thema zu informieren und Möglichkeiten für die Vernetzung zu bieten und um auf diese Weise Partnerschaften zu schaffen und für die sektorübergreifende Zusammenarbeit zu sorgen.

Zwar konnte nicht für eine formelle Teilnahme des ACSHW gesorgt werden, jedoch hieß es, dass der Beratende Ausschuss dennoch eine sehr wichtige Rolle spielen könne, indem er eine überaus qualifizierte Studie, die von einem noch zu bestimmenden Auftragnehmer vorgelegt werden sollte, weiterverfolge (die Ausschreibung wird in Kürze fertiggestellt und soll im Sommer 2012 veröffentlicht werden). Wie hierbei üblich dürfte im Rahmen des Beratenden Ausschusses eine Facharbeitsgruppe eingesetzt werden, die eine Stellungnahme zu dem Bericht vorlegt, welche dann der Annahme durch den Beratenden Ausschuss bedarf.

2.3 Zweck des Studienauftrags

Dieser Studienauftrag hat drei Ziele. Erstens soll er zur Unterrichtung der Europäischen Kommission über die Situation in den Mitgliedstaaten der EU und den EFTA-Ländern bezüglich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz dienen. Dies erfordert eine eingehende Überprüfung des geltenden Rechtsrahmens der EU für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, und zwar im Hinblick auf die Besonderheiten derjenigen Arbeitsbedingungen in der EU, die wahrscheinlich die Entwicklung psychischer Probleme begünstigen und mit denen die Arbeitnehmer bei der Ausübung ihres Berufs täglich zu tun haben.

Hierfür müssen die Wirksamkeit der geltenden, verbindlichen Rechtsakte der EU im Bereich SGA sowie der Anwendungs- und Geltungsbereich der einschlägigen, nicht verbindlichen Rechtsinstrumente eingehend untersucht werden. Auch die geltenden einschlägigen Rechtsakte und Maßnahmen, die in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU und/oder den EFTA-Ländern in Kraft sind, sollten untersucht werden. Diese Arbeit soll als Ausgangspunkt für etwaige künftige Änderungen dienen, mit denen die Vorschriften auf den neuesten Stand gebracht werden, so dass sie den Belangen der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer in der EU Rechnung tragen. Eine zur Orientierung dienende Liste einschlägiger EU-Rechtsinstrumente im Bereich SGA ist unter Ziffer 3.2 aufgeführt – die endgültige Liste wird zwischen der Kommission und dem Auftragnehmer vereinbart.

Das zweite Ziel ist die Entwicklung einer **Reihe von Szenarien** und die Ermittlung der Vor- und Nachteile jedes Szenariums. Oberstes Ziel ist hierbei eine hinreichend tragfähige Informationsgrundlage, auf deren Basis die Kommission politische Optionen prüfen kann, um dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer wirksam vor Gefahren für ihre psychische Gesundheit geschützt werden, die aus Bedingungen und/oder Faktoren am Arbeitsplatz entstehen.

Der Auftragnehmer hat die gesundheitlichen und sozioökonomischen Folgen aller in Betracht kommenden Szenarien zu berücksichtigen, und zwar entweder im Hinblick auf eine mögliche Änderung bestehender EU-Rechtsinstrumente im Bereich SGA (die der Auftragnehmer mit großer Sorgfalt ermittelt und begründet) oder im Hinblick auf die Ausarbeitung neuer Instrumente oder alternativer Lösungen, z. B. freiwilliger Vereinbarungen, Rahmenvereinbarungen, Leitfäden, Informationskampagnen, Beispiele für bewährte Verfahren oder Kombinationen aus den vorstehenden Instrumenten.

Ausgehend davon, dass einige Interessengruppen eine Orientierungshilfe vorziehen würden, ist außerdem **ein Leitfaden auszuarbeiten**, der den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern bei der Erfüllung ihrer Pflichten hilft, die ausdrücklich in der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG festgelegt sind; hiermit soll generell dafür gesorgt werden, dass die psychische Gesundheit als ein fester Bestandteil der Politik und der praktischen Maßnahmen im Bereich SGA betrachtet wird. **Dies ist das dritte Ziel.**

3. GEGENSTAND UND UMFANG DER STUDIE

3.1 Auftragsgegenstand

Bei dieser Studie geht es um Folgendes:

- Der geltende Rechtsrahmen der EU im Bereich SGA und die einschlägigen nationalen Maßnahmen und Instrumente, bei denen es um die Gefahren für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz geht, sollen im Hinblick auf ihre Angemessenheit analysiert werden.
- Es sollen, wie unter Ziffer 2.3 beschrieben, mögliche Einzelszenarien bzw. soweit möglich auch Kombinationen ausgewählter Einzelszenarien beschrieben werden.
- Parallel dazu soll ein Leitfaden ausgearbeitet werden, in dem derzeitige Mängel in realistischer Weise thematisiert werden.

Alle verfügbaren Belege, die für die Aufnahme der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz in den Anwendungsrahmen irgendeines Rechtsinstrumentes der EU im Bereich SGA sprechen, sollten in Betracht gezogen werden.

Der Auftragnehmer sollte möglichst aktuelle Informationen, angemessen belegt durch Angaben zu veröffentlichten Daten und einschlägigen laufenden Aktivitäten, bereitstellen, um die Europäische Kommission in die Lage zu versetzen, politische Diskussionen zu allen angemessen erscheinenden Optionen einzuleiten. Als Informationsgrundlage für solche politischen Diskussionen sollen unter anderem die Ergebnisse der Analyse des Rechtsrahmens der EU im Bereich SGA und andere relevante und/oder erforderliche Informationen dienen, einschließlich einer Konsultation der betroffenen Akteure.

Um einen umfassenden Überblick über die Lage zu ermöglichen, die sich aus einer wie oben beschriebenen Änderung des einschlägigen Rechtsrahmens der EU ergeben könnte, muss der Auftragnehmer die verschiedenen, unter Ziffer 5 genannten Aufgaben ausführen.

Die Studie soll sich mit der Lage in den EU-Mitgliedstaaten sowie in den Staaten befassen, die zwar keine EU-Mitglieder sind, aber zum Europäischen Wirtschaftsraum gehören.

3.2. Umfang der Studie

Gemäß den unter Ziffer 2.3 beschriebenen Zielen umfasst die Studie drei Teile: A, B und C:

A. Bestandsaufnahme

Zusammenstellen von Informationen zur Situation in der EU sowie in den EFTA- und den EWR-Ländern die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz betreffend. Dies erfordert eine eingehende Überprüfung des geltenden Rechtsrahmens der EU im Bereich SGA im Hinblick auf die Besonderheiten derjenigen Arbeitsbedingungen in der EU, die wahrscheinlich die Entwicklung psychischer Probleme begünstigen und mit denen die Arbeitnehmer bei der Ausübung ihres Berufs täglich zu tun haben. Dies umfasst **eine Überprüfung des Rechtsrahmens der EU im Bereich SGA**, um angemessen sicherzustellen, dass darin auch der Aspekt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz geregelt ist, und um festzustellen, ob diese Problematik, der die Arbeitnehmer möglicherweise ausgesetzt sind, auch in den geltenden Rechtsvorschriften sowie in den nationalen, zur Umsetzung dienenden Maßnahmen und Instrumenten behandelt werden.

In einem ersten Schritt sollten die unten aufgeführten Rechtsvorschriften geprüft und bewertet werden (die endgültige Liste der in die Überprüfung einzubeziehenden Rechtsvorschriften wird noch zwischen der Kommission und dem Auftragnehmer vereinbart).

- **Richtlinie 89/391/EWG des Rates** vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit
Amtsblatt L 183 vom 29.6.1989, S. 1
- **Richtlinie 89/654/EWG des Rates** vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Amtsblatt L 393 vom 30.12.1989, S. 1
- **Richtlinie 90/270/EWG** des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten, in der es heißt: *Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Analyse der Arbeitsplätze durchzuführen, um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu beurteilen, die dort für die beschäftigten Arbeitnehmer vorliegen; dies gilt insbesondere für (...) psychische Belastungen.*
- **Richtlinie 92/85/EWG** vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, in der es heißt, dass sich die Leitlinien zur Beurteilung der Gefahren auch auf die geistige Ermüdung und die sonstigen geistigen Belastungen erstrecken sollen.
- **Empfehlung der Kommission 2003/670/EG** vom 19. September 2003 über die Europäische Liste der Berufskrankheiten (Text von Bedeutung für den EWR) (Bekannt gegeben unter Aktenzeichen K(2003) 3297)
Amtsblatt L 238 vom 25.9.2003, S. 28

- **Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die praktische Durchführung der Bestimmungen der Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 89/391 (Rahmenrichtlinie), 89/654 (Arbeitsstätten), 89/655 (Arbeitsmittel), 89/656 (persönliche Schutzausrüstungen), 90/269 (manuelle Handhabung von Lasten) und 90/270 (Bildschirmgeräte)**

/* KOM/2004/0062 endg. */

Anmerkung: Einige der oben genannten Rechtsakte sind entweder streng genommen rechtlich nicht bindend oder nicht ausreichend themenspezifisch, wodurch ihre Aufzählung unangebracht erscheinen könnte, jedoch könnten z. B. in einen der Anhänge der Empfehlung der Kommission 670/2003/EG die arbeitsplatzassoziierten Probleme der psychischen Gesundheit aufgenommen werden. Einige EU-Listen und nationale Listen sehen eine solche Aufnahme vor, und auch die IAO-Liste der Berufskrankheiten sieht ihre Aufnahme in der Tat vor. Daher sollte der Auftragnehmer sorgfältig erwägen, warum Formen psychischer Erkrankungen in die nationalen Listen der Berufskrankheiten oder der arbeitsbedingten Erkrankungen oder gar in eine künftige Liste der EU aufgenommen werden sollten oder nicht.

Andere Maßnahmen der Dienststellen der Kommission könnten für die wirksame Durchführung von Rechtsvorschriften und/oder Maßnahmen im Bereich SGA von Belang sein. Auch wenn diese nicht in den unmittelbaren Aufgabenbereich dieser Überprüfung fallen, können sie angeführt werden, wenn sie für die Zwecke dieser Studie relevant sind, insbesondere wenn sich solche Maßnahmen unter dem Aspekt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz auf den Bereich SGA auswirken können. Dies kann bei Maßnahmen der Fall sein, die gegenwärtig durchgeführt werden oder bereits abgeschlossen sind, z. B. bei Maßnahmen der GD Gesundheit und Verbraucher der Kommission, die umfangreiche Arbeiten im Bereich der psychischen Gesundheit durchgeführt hat und immer noch durchführt. Im März 2011 veranstaltete diese Generaldirektion eine Konferenz zu dem Thema „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ in Berlin, Deutschland. Die auf dieser Konferenz gezogenen Schlussfolgerungen sind diesbezüglich auf jeden Fall von Belang und sollten in dem Bericht, der im Rahmen dieser Ausschreibung zu verfassen ist, hinreichend berücksichtigt werden.

Für diesen Teil des Auftrags sollten die einschlägigen Ergebnisse in ein Hintergrund-Dokument einfließen. Aufgenommen werden sollen sowohl die Ergebnisse der Prüfung und Bewertung der Angemessenheit des derzeitigen rechtlichen Rahmens der EU im Bereich SGA als auch der gegebenenfalls ermittelte Überarbeitungsbedarf, den die Kommission bei ihrer Entscheidung berücksichtigen kann, ob eine Anpassung des derzeitigen Rechtsrahmens der EU im Bereich SGA oder tatsächlich die Ausarbeitung neuer Rechtsinstrumente angemessen ist.

Abgesehen vom analytischen Aspekt dieses Teils des Auftrags (jeder in die Liste aufgenommene Rechtsakt sollte angesichts der Notwendigkeit, dem Aspekt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen, einer Einzelbewertung im Hinblick auf seine Angemessenheit oder den möglichen Änderungsbedarf unterzogen werden) wird vom Auftragnehmer ferner eine Zusammenfassung der Ergebnisse (beispielsweise in tabellarischer Form oder als „Anzeigeeinstrument“) in einer Form erwartet, in der die Ergebnisse sämtlicher Analysen quasi als Momentaufnahme klar und deutlich abgerufen werden können.

B. Ausarbeitung von Szenarien

Auf der Grundlage der Ergebnisse von Teil A hat der Auftragnehmer Zukunftsszenarien auszuarbeiten, um die hinsichtlich der theoretischen Nicht-Angemessenheit des derzeitigen EU-Rechtsrahmens im Bereich SGA sowie der nationalen Maßnahmen und Vorschriften durch die Überprüfung deutlich gewordenen Mängel herauszustellen und zu korrigieren und dem Aspekt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen.

Diese Szenarien müssen hinlänglich begründet werden und sich nicht nur auf die Ergebnisse der Überprüfung des einschlägigen EU-Rechtsrahmens beziehen, sondern sich auch – und das ist sehr wichtig – auf die Konsultation relevanter Akteure, z. B. Sozialpartner, nationale, regionale und lokale Behörden der Mitgliedstaaten, Wissenschaftler, insbesondere Fachkräfte im Bereich psychologische/psychiatrische Versorgung (z. B. Psychiater, Psychologen), Gesundheitsdienstleister und Einrichtungen der sozialen Sicherheit, Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen, sowie auf konkrete Beispiele aus der Wirtschaft (Fallstudien) stützen. Die Erhebung von Daten anhand konkreter Beispiele ist ein integraler Bestandteil der Datenzusammenstellung, die für eine ausreichende Informationsgrundlage dieses Analyseschritts erforderlich ist.

Einer der übergeordneten Grundsätze für die Politik der EU im Bereich SGA, die von der Europäischen Kommission verwaltet wird, besteht in der Dreigliedrigkeit der Zusammensetzung des Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und der Vertretung durch diesen; der Auftragnehmer hat daher bei der Überprüfung der Situation in den Mitgliedstaaten diesem Grundsatz entsprechend vorzugehen, d. h. er muss in jedem Mitgliedstaat staatliche Stellen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber befragen.

Stellungnahmen, Leitlinien und Richtlinien von Organisationen, die in den betreffenden und/oder hiermit verbundenen Bereichen tätig sind, z. B. des Weltverbands für psychosoziale Rehabilitation (*World Association for Psychosocial Rehabilitation*, WAPR), der WHO, der IAO⁶, sowie deren bisherige oder aktuelle Tätigkeiten, Ergebnisse und Schlussfolgerungen sollten ebenfalls in die Arbeit einfließen.

C. Ausarbeitung eines Leitfadens

Der Leitfaden soll allen betroffenen Akteuren als Handreichung dienen, damit sie potenzielle Gefahren für die Arbeitnehmer, die sich aus ihrer Exposition gegenüber arbeitsplatzspezifischen Aspekten ergeben können, die unter dem Gesichtspunkt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz gegebenenfalls von Belang sind oder sein sollten, besser bewältigen können. Dieser Leitfaden soll ergänzt werden durch **Begleitmaterial**, das für eine **Informationskampagne** zum Wohl der betroffenen Arbeitnehmer genutzt werden kann.

Bei der Zusammenstellung der notwendigen Informationen muss eine Bewertung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz durchgeführt werden, die unter anderem folgende Punkte abdeckt:

⁶ Beispielsweise legten der WAPR und die WHO im Jahr 1996 gemeinsam eine einvernehmliche Erklärung vor, in der die psychosoziale Rehabilitation als ein Konzept definiert wird, das es Personen, die durch eine psychische Störung beeinträchtigt oder behindert sind, erleichtert, sich so gut wie es ihnen möglich ist in der Gemeinschaft zurückrechtzufinden, indem hiermit die Fähigkeiten der Personen verbessert und für Veränderungen im Umfeld gesorgt wird.

a) Alle Expositionsformen sowie alle Situationen und Bedingungen, in bzw. unter denen es (wahrscheinlich) zu Expositionen kommt, sowie Angaben darüber, welche Arbeitnehmer eher betroffen sind, und darüber, welche künftigen Entwicklungen aufgrund des heutigen Wissens zu erwarten sind.

b) Der spezifische Informationsbedarf für eine Methodik zur Bewertung der Gefahren für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Benennung der hauptsächlichsten Lücken in Bezug auf die Bewertung der Arbeitsplatzrisiken (die Schlussfolgerungen hierzu sind möglicherweise nicht direkt „übertragbar“, dürften aber Einsichten dazu verschaffen, mit welchen unmittelbar verfügbaren Risikomanagementkonzepten diese Lücken geschlossen werden könnten).

c) Ermittlung von in diesem Zusammenhang relevanten Arten von Maßnahmen für das Management von Gefahren für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz und deren Wirksamkeit.

d) Beantwortung der Frage, ob die Bekämpfung arbeitsplatzassoziierter psychischer Probleme und der betreffenden Gefahren der Bekämpfung herkömmlicher Probleme und Gefahren, die den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen, ähnelt oder ob sie sich von ihr unterscheidet, soweit es nach dem aktuellen Wissensstand möglich ist.

e) Stand der Technik in Bezug auf relevante Präventions-, Überwachungs- und Kontrollkonzepte und –techniken, beispielsweise Beantwortung der Frage, ob nationale oder andere Stellen, die für die Belange des Arbeitsschutzes zuständig sind, bereits einschlägige Verfahren oder Standards festgelegt haben und welche bereits hinreichend validierten Methoden es gibt, die für die EU insgesamt von Nutzen sein könnten.

4. TEILNAHME AM VERFAHREN

Bitte beachten Sie Folgendes:

Die Teilnahme an der Ausschreibung steht natürlichen und juristischen Personen im Geltungsbereich der Verträge sowie natürlichen und juristischen Personen eines Drittlands offen, das mit der Europäischen Union ein besonderes Abkommen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens geschlossen hat; maßgeblich sind dabei die Bedingungen dieses Abkommens.

In 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, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben; maßgeblich sind dabei die Bedingungen des Übereinkommens. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen nach Anhang II Teil A Kategorie 8 der Richtlinie 2004/18/EG nicht unter dieses Übereinkommen fallen.

5. STRUKTUR DES BERICHTS UND VOM AUFTRAGNEHMER AUSZUFÜHRENDE AUFGABEN

5.1 Struktur des Studienberichts

Der Studienbericht sollte alle relevanten Bereiche abdecken, klar und strukturiert abgefasst sein und die folgenden fünf Teile umfassen:

- 5.1.1 **Bewertung der Situation in den Mitgliedstaaten der EU und in den EFTA-Ländern, einschließlich Überprüfung des Rechtsrahmens der EU im Bereich SGA und des jeweiligen nationalen Rechtsrahmens**
- 5.1.2 **Basisszenario** auf der Grundlage der im vorherigen Schritt gezogenen Schlussfolgerungen
- 5.1.3 **Darstellung des Problems bzw. der Probleme**, das/die im vorherigen Schritt ermittelt wurde(n)
- 5.1.4 **Ausarbeitung alternativer Szenarien** und Analyse der jeweiligen Auswirkungen
- 5.1.5 **Leitfaden** und Begleitmaterial

Zu beachten ist, dass die vom Auftragnehmer auszuführenden Aufgaben wie folgt in die Struktur des Studienberichts einzugliedern sind: (Die unter den Ziffern **5.1.1**, **5.1.4** und **5.1.5** auszuführenden Aufgaben sind nachstehend detailliert beschrieben; die unter den Ziffern **5.1.2** und **5.1.3** auszuführenden Aufgaben sind nachstehend allgemein beschrieben).

5.2 Vom Auftragnehmer auszuführende Aufgaben

Die im Folgenden beschriebenen Aufgaben sind mit der Maßgabe aufgeführt, dass sie der unter Ziffer 5.1 beschriebenen möglichen Struktur des Studienberichts entsprechen.

5.2.1. **Überprüfung des Rechtsrahmens der EU im Bereich SGA und des jeweiligen nationalen Rechtsrahmens**

Aufgabe 1: Ausarbeitung eines methodischen Rahmens für die Erfüllung von Teil A des Auftrags

Diese Aufgabe soll die Grundlage für die unter Ziffer 3.2 als Teil A des Auftrags beschriebenen Elemente dieser Studie schaffen, wird sich aber natürlich auch auf die Konzipierung von Teil B (Szenarien) und Teil C (Leitfaden) auswirken. Diese Arbeit ist erforderlich, weil derzeit nur in begrenztem Umfang Daten verfügbar sind, insbesondere validierte Daten, bei denen man davon ausgehen kann, dass in Bezug auf sie unter allen Interessenträgern Einvernehmen herrscht und dass sie eine umfassende Überprüfung der Eignung des Rechtsrahmens der EU im Bereich SGA im Hinblick auf seine Wirksamkeit gegenüber potenziellen Gefahren für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz ermöglichen würden. Deshalb müssen ein methodischer Rahmen und Annahmen ausgearbeitet werden, die eine kohärente Bewertung der einschlägigen EU-Rechtsvorschriften im Bereich SGA ermöglichen. Diese Arbeit sollte über eine einfache Textanalyse hinausgehen und besonderes Augenmerk auf bestehende Umsetzungsmodelle und antizipierte Möglichkeiten für die Umsetzung und Durchsetzung richten.

Während der Ausführung von Aufgabe 1 vereinbaren die Kommission und der Auftragnehmer eine endgültige Liste der Rechtsvorschriften, die bei der Überprüfung

berücksichtigt werden (die unter Ziffer 3.2, Umfang der Studie, aufgeführte Liste dient der Orientierung zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Ausschreibung). Möglicherweise möchten die Bieter in ihren Angeboten Argumente für oder gegen die Aufnahme bestimmter Rechtsvorschriften vorbringen, darunter konkrete Beispiele nationaler Rechtsvorschriften, die bereits erlassen wurden oder in Vorbereitung sind und die konzipiert wurden, um arbeitsplatzassoziierte psychische Probleme zu bekämpfen, sei es unter dem Gesichtspunkt der Primär-, Sekundär- oder Tertiärprävention oder einer Kombination hiervon.

Deshalb kann der Auftragnehmer gegebenenfalls angeben, welcher methodische Ansatz für spezifische einzelne Rechtsinstrumente anzuwenden ist. Da sich die betreffenden Rechtsvorschriften unter Umständen in verschiedenen Phasen des politischen Entscheidungsprozesses befinden, fordert der Auftragnehmer von der Kommission Informationen über potenzielle Entwicklungen an, die neben den Merkmalen der geltenden Rechtsinstrumente zu berücksichtigen sind.

Der Bieter macht Angaben zur Methodik, die er anzuwenden beabsichtigt, stellt den geplanten Ansatz dar und erläutert, inwiefern sich dieser Ansatz für die Ausführung der Aufgaben eignet. Qualität und Schlüssigkeit des vorgeschlagenen Ansatzes sowie dessen Potenzial, die Sachverhalte korrekt wiederzugeben, sind mitentscheidende Faktoren für die Zuschlagserteilung.

Der Auftragnehmer gibt ferner an, mit welchen Personen und Stellen (Sozialpartner, Wissenschaftler, Mediziner, nationale, regionale und lokale Behörden in den Mitgliedstaaten, Unternehmen oder Nichtregierungsorganisationen) er im Verlauf der Studie Kontakt aufzunehmen beabsichtigt und wie die von ihnen übermittelten Informationen bei der Analyse verwendet werden.

Aufgabe 2: Überprüfung der Rechtsvorschriften auf der vereinbarten Liste

Unter Anwendung des in Aufgabe 1 definierten methodischen Rahmens und auf der Grundlage der in dieser Arbeitsphase festgelegten Annahmen werden in der folgenden Phase (Aufgabe 2) alle Rechtsvorschriften auf der vereinbarten Liste überprüft.

Gegenstand der Überprüfung ist zwar die rechtliche Erfassung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz im Allgemeinen, gegebenenfalls sind jedoch auch Unterschiede in der Erfassung/den Risiken verschiedener Formen psychischer Erkrankungen bzw. Leiden zu beschreiben. Es wird erwartet, dass konkrete Beispiele für die Erfassung von Formen psychischer Erkrankungen bzw. Leiden angeführt werden.

Aufgabe 3: Ermittlung und Beschreibung von Rechtssetzungs- und Umsetzungslücken

Nach Abschluss von Aufgabe 2 sollte der Auftragnehmer angeben, ob in den untersuchten EU-Rechtsvorschriften im Bereich SGA Lücken bezüglich der Erfassung von Formen psychischer Erkrankungen bzw. Leiden sowie der betreffenden Expositionsfaktoren/-bedingungen ermittelt wurden. Es sollte angegeben werden, ob die einzelnen Lücken u. a. auf einen der folgenden Gründe zurückzuführen sind:

- Die Formen psychischer Erkrankungen bzw. Leiden sowie die betreffenden Expositionsfaktoren/-bedingungen fallen nicht unter die allgemeine Zielsetzung der Rechtsvorschrift.
- Sie fallen unter die allgemeinen Ziele, sind aber vom Geltungsbereich implizit

oder explizit ausgeschlossen.

- Sie sind im Prinzip erfasst, werden aber nicht wirksam angegangen (z. B. bei Unklarheiten in Definition, Geltungsbereich, Diagnosemethoden, Überwachungskriterien, Maßnahmen, etwa Rahmenvereinbarungen, mit denen die Problematik vielleicht nicht wirksam angegangen werden kann oder die hierfür nicht geeignet sind, usw.).
- Sie sind aufgrund von Umsetzungslücken oder entscheidender Abhängigkeit von anderen Rechtsvorschriften nicht wirksam erfasst.

Zu beachten sind insbesondere Bereiche/Instrumente der Rechtsetzung und Umsetzung, in bzw. mit denen Formen psychischer Erkrankungen bzw. Leiden sowie die betreffenden Expositionsfaktoren/-bedingungen prinzipiell erfasst sind, da von der Annahme ausgegangen wird, dass ihre Merkmale sowie die Lösungs- und Präventionsansätze hierfür denen ähnlich sind, die bei anderen Problemen im Bereich SGA gegeben sind.

Die Lücken sollten detailliert beschrieben werden und dabei sind gegebenenfalls die entsprechenden Artikel, Umsetzungsbestimmungen usw. anzugeben, damit festgestellt werden kann, ob eine Überarbeitung der Rechtsvorschriften oder nur zusätzliche Umsetzungsschritte notwendig sind, um sie zu schließen.

5.2.2. „Basisszenario“

Das Basisszenario umfasst:

- a) einen Überblick über die rechtlichen und praktischen Aspekte des Problems auf EU-Ebene und gegebenenfalls in einzelnen Mitgliedstaaten und EFTA-/EWR-Staaten sowie eine Abschätzung zu erwartender künftiger Entwicklungen;
- b) eine ausführliche Beschreibung des Status quo und der aktuellen Herausforderungen und klare Belege für die Notwendigkeit und den Mehrwert einschlägiger EU-Maßnahmen im Hinblick auf SGA.

5.2.3. Definition des Problems

Bei der Definition des Problems geht es vor allem um

- a) die Ermittlung/Beschreibung der Notwendigkeit zur Beherrschung von Risiken durch Formen psychischer Erkrankungen bzw. Leiden sowie der betreffenden Expositionsfaktoren/-bedingungen;
- b) den Umfang, in dem sich alternative Szenarien je nach Beschäftigungsbereich auf Gesundheitsschutz- und Sicherheitsvorkehrungen für Beschäftigte am Arbeitsplatz auswirken dürften, und die Bewertung zu erwartender künftiger Entwicklungen. Hierdurch dürfte es möglich sein, die betreffenden Wirtschaftszweige und/oder Verhaltensmuster zu ermitteln, in bzw. bei denen es wahrscheinlich ist, dass dort solche Probleme auftreten, auf die sich die Maßnahmen im Bereich SGA – unter dem Gesichtspunkt der Prävention psychischer Erkrankungen bzw. Leiden – konzentrieren sollten;
- c) die Ermittlung, inwieweit eine vorgeschriebene Einbeziehung von Formen psychischer Erkrankungen bzw. Leiden sowie der betreffenden Expositionsfaktoren/-bedingungen in den Geltungsbereich der einschlägigen EU-Rechtsvorschriften im Bereich SGA oder aber ihre Nichteinbeziehung für den Schutz der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit relevant ist, und um die Bewertung zu erwartender künftiger Entwicklungen.

5.2.4. Ausarbeitung der Szenarien und Analyse der jeweiligen Auswirkungen

Aufgabe 4: Analyse der Szenarien

Die im Rahmen der vorherigen Aufgaben erfassten bzw. verwendeten Informationen fließen in die Analyse aller vom Auftragnehmer entwickelten Szenarien ein. Die Befragung einschlägiger Akteure (Sozialpartner, nationale, regionale und lokale Behörden in den Mitgliedstaaten, Fachkräfte im Bereich psychologische/psychiatrische Versorgung, Mediziner, Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen) und die Beschaffung von Daten anhand konkreter Beispiele sind für die Analyse von größter Bedeutung; die Datenerhebung trägt auch zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen jedes einzelnen Szenarios bei. Diese sind mit den Ergebnissen der Aufgaben 1 bis 3 zu verknüpfen.

Wie bereits vorstehend erwähnt, sollte der Auftragnehmer bei der Überprüfung der Situation in den einzelnen Mitgliedstaaten (nationale Berichte) den Grundsatz der Dreigliedrigkeit bei der Meinungsbildung wahren, d. h. er sollte staatliche Stellen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber in jedem Mitgliedstaat befragen.

Notwendige Schritte der Analyse der Szenarien und ihrer Merkmale

- 1) Ermittlung und Bewertung der zu erwartenden Vor- und Nachteile einer bindenden rechtlichen Initiative der Gemeinschaft bzw. einer Kombination bindender und nicht bindender Initiativen im Hinblick auf den Schutz der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer.
- 2) Bewertung des möglichen Nutzens aller vorgeschlagenen Änderungen von Rechtsinstrumenten/Rechtsvorschriften im Hinblick auf die Verhinderung oder Verringerung ermittelter bzw. wahrscheinlicher schädigender Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.
- 3) Ermittlung spezifischer Gruppen von Arbeitnehmern, die von einer Exposition gegenüber Faktoren oder Bedingungen betroffen sind, welche für den Schutz der psychischen Gesundheit von Belang sind, nach Alter und Geschlecht, und Hervorhebung der Vor- und Nachteile, die eine mögliche Änderung der einschlägigen Rechtsinstrumente/Rechtsvorschriften für jede dieser Gruppen im Hinblick auf eine solche Exposition hätte.
- 4) Ermittlung und Bewertung der Kosten und des Nutzens aller Szenarien für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Mitgliedstaaten und die Zivilgesellschaft.
- 5) Ermittlung und Bewertung des Verwaltungsaufwands und der Kosten der gegenwärtigen Situation und alternativer Szenarien.

Der Auftragnehmer sollte anhand der nachstehend aufgeführten Fragen hinsichtlich der Erweiterung des Geltungsbereichs der einschlägigen Rechtsinstrumente/Rechtsvorschriften auf Formen psychischer Erkrankungen bzw. Leiden und die betreffenden Expositionsfaktoren/-bedingungen sowie hinsichtlich der Beibehaltung des *Status quo* eine **sozioökonomische Analyse** vorlegen.

Es wird auf Folgendes hingewiesen: Während der Bericht, der im Rahmen dieser Ausschreibung in Auftrag gegeben werden soll, noch erstellt wird, dürfte ein anderer

Bericht mit dem Titel „*Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives*“ (wirtschaftliche Analyse von Programmen zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz und zur Prävention arbeitsplatzassoziierter psychischer Störungen und des möglichen Beitrags solcher Programme zur Erreichung der gesundheits-, sozial- und wirtschaftspolitischen Ziele der EU), der unter der Schirmherrschaft der Exekutivagentur für Gesundheit und Verbraucher erstellt wird, bereits vorliegen. Sollte dies der Fall sein, sind die darin genannten Schlussfolgerungen bei der Ausarbeitung dieses Teils des Studienberichts zu berücksichtigen.

Die alternativen Szenarien sollten so weit wie möglich quantifiziert werden; ist dies nicht möglich, sind qualitative Beispiele anzuführen.

Der Auftragnehmer sollte bei der Charakterisierung der alternativen Szenarien nach Möglichkeit die folgenden Faktoren berücksichtigen:

- **Betriebskosten und Geschäftsführung**

- a) Welche Gesetzesfolgekosten entstehen durch die Änderungen für Unternehmen?
- b) Ziehen sie strengere Verhaltensregelungen für bestimmte Unternehmen nach sich?
- c) Führen sie zur Schließung von Unternehmen?
- d) Kommen bestimmte Unternehmen (z. B. KMU) damit unter Umständen besser oder schlechter zurecht als andere in einer vergleichbaren Situation?

- **Innovation und Forschung**

- a) Würden Änderungen Forschung und Entwicklung fördern oder behindern?
- b) Würden sie die Einführung und Verbreitung neuer Produktionsmethoden, Technologien und Produkte erleichtern?

- **Spezifische Sektoren**

- a) Hätten die Änderungen wesentliche Auswirkungen auf bestimmte Sektoren?
- b) Hätten sie besondere Folgen für KMU?

- **Makroökonomisches Umfeld**

Wie sähen die Gesamtauswirkungen aller Änderungen auf Wirtschaftswachstum und Beschäftigung aus?

- **Beschäftigung und Arbeitsmarkt**

- a) Hätten die Änderungen spezifische negative/positive Auswirkungen auf bestimmte Berufe, bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern (z. B. behinderte Arbeitnehmer, Frauen/Männer) oder Selbständige?
- b) Würden sie sich auf den Zugang zum Arbeitsmarkt auswirken?

Der Auftragnehmer hat die oben genannten Fragen für jedes Szenario getrennt zu beantworten. Die Antworten sind gegebenenfalls auf die europäischen Staaten insgesamt zu beziehen. Deutliche Unterschiede in Bezug auf einzelne (Mitglied-)Staaten sind zu beschreiben.

Spezielle Aspekte, die bei der Analyse der Auswirkungen zu berücksichtigen sind

Bei der Erörterung der verschiedenen Szenarien sollte der Auftragnehmer folgende Aspekte berücksichtigen:

1. Die Vor- und Nachteile jedes Szenarios sollten in einer Weise untersucht werden, die der Europäischen Kommission hilft, angemessene faktengestützte Entscheidungen darüber zu treffen, wie am besten dafür gesorgt werden kann, dass die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer wirksam vor potenziellen Gefahren geschützt wird, die an Arbeitsplätzen mit den betreffenden Expositionsfaktoren/-bedingungen vorkommen.
2. Die Informationen sind so zu präsentieren, dass Vergleiche zwischen den und innerhalb der verschiedenen Szenarien, z. B. anhand eines tabellarischen „Anzeigeelements“, erleichtert werden.
3. Die Studie sollte nach Möglichkeit durch Beispiele für konkrete Situationen in EU-Mitgliedstaaten oder anderen Ländern veranschaulicht werden.
4. Es sollte beschrieben werden, ob spezielle Herausforderungen für einzelne Mitgliedstaaten oder Wirtschaftszweige und/oder Berufs- und sonstige Gruppen bestehen. Mit der Benennung solcher Gruppen soll Aspekten Rechnung getragen werden, die gegebenenfalls dazu beitragen, Arbeitnehmer anhand verschiedener Merkmale bestimmten Branchen zuzuordnen. **Über die übliche Aufschlüsselung nach Wirtschaftszweig hinaus sollten drei sehr wichtige Dimensionen berücksichtigt werden: i) Alter, ii) Geschlecht und iii) Arbeitnehmer mit einer Behinderung. Bei der Analyse der Auswirkungen sollten diese drei Dimensionen umfassend berücksichtigt werden.**
5. Die Umsetzungs- und Konformitätsaspekte der beschriebenen Szenarien sind zu bewerten, um festzustellen, ob Umsetzung, Steuerung und ggf. Durchsetzung machbar sind. Insbesondere ist festzustellen, in welchen Fällen Rechtsvorschriften, die nicht Gegenstand der Überprüfung sind, eine wichtige Rolle spielen und möglicherweise spezifische Maßnahmen erforderlich sind, um die Erreichung der Ziele des Schutzes der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer sicherzustellen.
6. Der Inhalt aller verfügbaren Dokumente, die die Kommission bei Gesprächen mit bzw. Anhörungen von Sozialpartnern auf EU-Ebene über den Schutz der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer vor den betreffenden Expositionsfaktoren/-bedingungen nutzt, ist zu berücksichtigen.

5.2.5. Leitfaden oder Leitfäden

Aufgabe 5: Erstellung eines Leitfadens mit Begleitmaterial

Der Leitfaden stützt sich vorwiegend, aber wahrscheinlich nicht ausschließlich, auf die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus den vorhergehenden Schritten. Die Durchführung einer Veranstaltung (in der Art eines Workshops und mit einem Themenspektrum, das über die Überprüfung der Akzeptanz des Leitfadentwurfs hinausgehen kann), in der der Leitfadentwurf erörtert und seine Akzeptanz getestet wird, würde begrüßt.

Es wird davon ausgegangen, dass in dem Leitfaden natürlich nicht nur Fallstudien beschrieben werden, sondern auch grundlegende Empfehlungen ausgesprochen werden. In den Empfehlungen könnte auch auf den engen Zusammenhang zwischen körperlicher und psychischer Gesundheit eingegangen werden.

Insbesondere die Anhörung der Akteure ist von größter Bedeutung, da erwartet wird, dass der Auftragnehmer eine repräsentative Stichprobe auswählt; dadurch soll der Leitfaden bis zu einem gewissen Grad „validiert“ werden (wozu die genannte Veranstaltung beitragen kann). Der echte Maßstab für die Nützlichkeit des Leitfadens wird wahrscheinlich seine Akzeptanz und Verbreitung in der Praxis durch die betroffenen Akteure (also letztendlich die Arbeitgeber und Arbeitnehmer selbst) sein, und somit hat die hier beschriebene „grobe“ Validierung notwendigerweise ihre Grenzen; man muss jedoch wissen, dass einem Ansatz/Modell ohne Erprobung *a priori* keine förmliche Billigung erteilt werden kann und solche Validierungsschritte dafür nötig sind.

Anmerkung: Der vorgeschlagene Umfang des Leitfadens mit seinem Schwerpunkt auf der Risikobewertung mag den Eindruck erwecken, dass er enger als das Spektrum der analysierten Situationen und der beschriebenen Szenarien gefasst ist. Daher kann es schwierig sein, den Leitfaden auf den Ergebnissen aufzubauen, die im Rahmen dieser Teile des Auftrags ermittelt wurden. Auch kann es sein, dass der vorgeschlagene Schwerpunkt des Leitfadens enger gefasst ist als der Anwendungsbereich der Rahmenrichtlinie. Beispielsweise sind die Arbeitgeber nach der Richtlinie verpflichtet, Grundsätze für den Arbeitsschutz vorzusehen, die sich nicht allein auf Maßnahmen für die Risikobewertung erstrecken, sondern z. B. auch auf Maßnahmen, um Arbeitnehmer über Gefahren und ergriffene Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu informieren oder Arbeitnehmern eine Unterweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu geben, die eigens auf den betreffenden Arbeitsplatz ausgerichtet ist. Dies ist von Belang, da eines der Hauptergebnisse der Kampagne „*Move Europe*“ lautete, dass die Schulung von Leitungs- und Führungskräften sehr wichtig ist und auch von den Arbeitgebern akzeptiert wird, wohingegen die Risikobewertung unter Sozialpartnern manchmal als ein sehr strittiges Thema wahrgenommen wird.

Der Auftragnehmer sollte versuchen, eine Reihe bewährter und - wenn möglich - beispielhafter Ansätze aus der Praxis aufzuzeigen, die in bestimmten Arbeitsumfeldern (in speziellen Branchen/Unternehmen) eingesetzt werden, um die Arbeitnehmer vor Formen psychischer Erkrankungen bzw. Leiden zu schützen sowie die betreffenden Expositionsfaktoren/-bedingungen zu ermitteln, welche für solche Arbeitsplätze typisch sind oder sein können. Mit dieser Aufstellung soll der Auftragnehmer gleichzeitig Argumente für die Aufnahme dieser Ansätze in die Liste liefern.

Gute Beispiele hierfür sind in folgenden Quellen zu finden: dem EU-Kompass für Maßnahmen für psychische Gesundheit und Wohlbefinden (http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/index_de.htm) und insbesondere auf der Website des Europäischen Netzwerkes zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (ENWHP), auf der die Ergebnisse der Kampagne „*Move Europe*“ (Europa bewegen) zu finden sind, die unter dem Motto „*Work in tune with life*“ (im Einklang mit dem Leben arbeiten) der Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz dienen soll (<http://www.enwhp.org/>). Eine gute Datenquelle ist sicherlich auch die Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken (ESENER), durchgeführt von der in Bilbao ansässigen Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (<http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/enterprise-survey-esener>).

Bei der Suche nach entsprechenden Fällen sollte der Auftragnehmer versuchen, repräsentative Beispiele für verschiedene Expositionsszenarien in unterschiedlichen Branchen und an unterschiedlichen Arbeitsplätzen sowie aufgeschlüsselt nach Geschlecht und verschiedenen Altersgruppen zu ermitteln. Vom Auftragnehmer wird erwartet, dass er ausführlich auf die Ergebnisse eingeht und soweit möglich die entsprechenden Praktiken/Risikomanagement-Ansätze auf andere Arbeitsplätze und

Branchen sowie auf Männer/Frauen und verschiedene Altersgruppen überträgt, da der Leitfaden voraussichtlich umso maßgeblicher sein wird, je „benutzerfreundlicher“ er ist, d. h. je leichter er in verschiedenen Arbeitsumfeldern angewendet werden kann (Übertragbarkeit der wichtigen Grundsätze).

Es ist schwierig, die Länge eines solchen Leitfadens im Vorfeld abzuschätzen. Als Richtwert kann jedoch eine Länge von bis zu 100 Seiten (gerechnet ohne die Anhänge, die z. B. die Ergebnisse der Befragungen der Interessengruppen und die nationalen Berichten aus den Mitgliedstaaten enthalten) gelten, die eine Beschreibung von bewährten/beispielhaften Praxisansätzen und ergänzendes Informationsmaterial für Informationskampagnen einschließen. Die potenzielle Verwendung dieses und anderer Leitfäden hängt teilweise davon ab, inwieweit die vom Auftragnehmer ermittelten Szenarien berücksichtigt werden. Der Leitfaden ist jedoch unabhängig von den Schlussfolgerungen, zu denen der Auftragnehmer bei der Abwägung der Vor- und Nachteile jedes Szenarios gelangt ist, nach den vorgegebenen Grundsätzen zu erstellen.

Der Leitfaden sollte in einem Stil präsentiert werden, der Arbeitgebern, die über kein fundiertes technisches Wissen über die entsprechenden Fragen und die damit verbunden Risiken verfügen, helfen kann, pflichtgemäß sicherzustellen, dass Formen psychischer Erkrankungen bzw. Leiden und die betreffenden Expositionsfaktoren/-bedingungen am Arbeitsplatz angemessen verhütet und/oder kontrolliert werden.

Schlussbericht

Der Schlussbericht soll am Ende des Projekts die Ergebnisse der Aufgaben **5.1.1 bis 5.1.4** unter Berücksichtigung der Ergebnisse aller Befragungen und den Leitfaden (5.1.5) enthalten. **Er soll der Kommission bei der Analyse der betreffenden Thematik helfen und die anderen maßgeblichen Akteure bei der Erfüllung ihrer Pflichten** mindestens nach den geltenden Vorschriften der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG und etwaigen künftigen Rechtsakten unterstützen, für die die Informationen in diesem Bericht möglicherweise den Anstoß geben.

Soweit dies angemessen ist, hat der Auftragnehmer bei der Bewertung der verschiedenen Rechtsbereiche eine einheitliche und kohärente Terminologie und einheitliche und kohärente Formulierungen zu verwenden.

Bei der Ausführung der Aufgaben sollte der Auftragnehmer stets bereit sein, neue Informationen zu berücksichtigen, die aus einschlägigen Aktivitäten der Kommission verfügbar werden. Die konkrete Art der Einbeziehung solcher Informationen bei der Ausführung der einzelnen Aufgaben wird im Einzelfall besprochen.

Hinweise zur Erfüllung der Aufgaben

Die oben beschriebenen Aufgaben sind vom Auftragnehmer **innerhalb von 16 Monaten, gerechnet ab Vertragsunterzeichnung**, nach dem vorgegebenen und genehmigten Zeitplan auszuführen. Der Auftragnehmer arbeitet außerhalb der Räumlichkeiten der Kommission („*extra muros*“).

Zu den Aufgaben 5.1.1 bis 5.1.4 sollte der Auftragnehmer auch Belegmaterial vorlegen, das die Prioritätensetzung für Politikmaßnahmen zur Regelung der Thematik „Formen psychischer Erkrankungen bzw. Leiden und die betreffenden Expositionsfaktoren/-bedingungen“ unterstützt.

5.3. Hinweise zur Ausführung der Aufgaben

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

- Gleichstellungsaspekte, wenn sie bei der Ausarbeitung des technischen Angebots relevant sind, dadurch berücksichtigt werden, dass der Situation und den Bedürfnissen von Frauen und Männern Rechnung getragen wird;
- die Durchführung der vertraglichen Aufgaben eine Geschlechterperspektive einschließt, indem die geschlechtsspezifische Dimension systematisch berücksichtigt wird;
- bei der begleitenden Leistungskontrolle die Daten gegebenenfalls nach Geschlecht aufgeschlüsselt erhoben und zusammengestellt werden;
- das vom Auftragnehmer aufgestellte Team und/oder sein Personal 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 ist der Auftragnehmer aufgefordert, für sein gesamtes Personal und Team gleiche Beschäftigungschancen zu fördern. Dazu gehört auch, dass er sich um einen angemessenen Mix von Mitarbeitern bemüht, ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft und Religion, ihres Alters oder einer Behinderung.

Der Auftragnehmer muss in seinem abschließenden Tätigkeitsbericht die Maßnahmen zur Erfüllung dieser Vertragsbedingungen und die Ergebnisse dieser Maßnahmen im Einzelnen aufführen.

6. ERFORDERLICHE KOMPETENZEN UND FACHLICHE QUALIFIKATIONEN

Siehe auch Anhang IV des Vertragsentwurfs, Lebensläufe der Experten.

Zusätzliche Anforderungen:

Der Auftragnehmer muss seine Fähigkeit nachweisen, die Aufgaben im Zusammenhang mit der Bewertung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz auf EU-Ebene auszuführen. Dafür muss er über Mitarbeiter mit Fachkenntnissen in mehreren Disziplinen verfügen und/oder auf externe Sachverständige zurückgreifen, die ein breites Spektrum einschlägiger Disziplinen abdecken, etwa Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitshygiene, Arbeitsmedizin, Arbeitsschutzrecht, Epidemiologie, Bewertung und Management von Risiken am Arbeitsplatz, Wirtschaftswissenschaften und Ausarbeitung von technischen Leitfäden sowie von Informations- und Sensibilisierungsmaterial. Spezielle Erfahrung in den Bereichen Psychologie und Psychiatrie ist besonders wünschenswert.

7. ZEITPLAN UND BERICHTERSTATTUNG

Siehe Artikel I.2 des Vertragsentwurfs.

Anmerkung: Aufgrund der Art der Studie muss der Auftragnehmer zu einem intensiven Austausch mit dem zuständigen Fachreferat der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (GD EMPL) bereit sein, der über Kontakte mit den für den Auftrag zuständigen und das Projekt verfolgenden Referenten organisiert wird. Angesichts der „dynamischen“ politischen Entwicklungen in diesem Bereich wird sich die GD EMPL nach Möglichkeit bemühen, den Auftragnehmer durch die Bereitstellung zusätzlicher Informationen über aktuelle politische Entwicklungen bei der Kommission insgesamt zu unterstützen; die GD EMPL wird zudem eine eingehende Begleitung und Überprüfung der Auftragsarbeiten auch zwischen den förmlichen Lieferterminen gewährleisten, um sicherzustellen, dass die Fristen eingehalten werden. Zu diesem Zweck sollte der Auftragnehmer die Erstellung von Arbeitsmaterialien in Erwägung ziehen, die einen effizienten Austausch erleichtern (z. B. Dokumente und Tabellen, in denen eine Funktion zum Verfolgen der Änderungen aktiviert werden kann).

7.1. Spezifische Fristen für die Ausführung der Aufgaben

Die Laufzeit des Vertrages beträgt ab seiner Unterzeichnung **sechzehn (16) Monate**. Dabei sind folgende Etappen vorgesehen:

7.1.1 Binnen **einem (1) Monat** nach Vertragsunterzeichnung legt der Auftragnehmer der Europäischen Kommission (Referat Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz, nachstehend „Referat EMPL B/3“) ein ausführliches Dokument zu der im Angebot beschriebenen Methodik und dem dort beschriebenen Ansatz sowie den Arbeitsplan vor. Danach organisiert die Kommission eine **erste** (Auftakt-)Sitzung mit dem Auftragnehmer in Luxemburg, in der sie ihre Erwartungen bezüglich der Studie erläutert und alle praktischen Modalitäten im Zusammenhang mit der vom Auftragnehmer vorgeschlagenen Vorgehensweise und Methodik diskutiert werden.

7.1.2 Binnen **sieben (7) Monaten** nach Vertragsunterzeichnung legt der Auftragnehmer der Europäischen Kommission (Referat EMPL B/3) einen Zwischenbericht in englischer Sprache vor, in dem er den Stand der Arbeiten im Vergleich zum vereinbarten Zeitplan beschreibt. Dieser Zwischenbericht enthält eine Zusammenfassung der bis dahin erzielten Ergebnisse und eine Kopie der bis dahin vorliegenden Fassung des Leitfadentwurfs.

Nach Eingang des Zwischenberichts organisiert die Kommission eine **zweite** Sitzung mit dem Auftragnehmer, die in Luxemburg stattfindet und in welcher der Inhalt des Zwischenberichts erörtert und Handlungshilfen für die Erstellung des Schlussberichts und des Leitfadens gegeben werden.

7.1.3 **Dreizehn (13) Monate** nach Vertragsunterzeichnung legt der Auftragnehmer der Europäischen Kommission (Referat EMPL B/3) einen Entwurf des Schlussberichts in englischer Sprache vor. Dieser Berichtsentwurf umfasst auch den endgültigen Entwurf des Leitfadens und den Entwurf einer Kurzzusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in englischer Sprache. Nach Eingang des Entwurfs des Schlussberichts und des Entwurfs der Zusammenfassung organisiert die Kommission binnen einem Monat eine **dritte** Sitzung mit dem Auftragnehmer, die in Luxemburg stattfindet und in der der Inhalt dieser Dokumente erörtert wird.

7.1.4 Der endgültige Schlussbericht einschließlich des endgültigen Leitfadens ist der Europäischen Kommission (Referat EMPL B/3) vor Vertragsablauf vorzulegen. Binnen **sechzig (60) Tagen nach Erhalt** des Entwurfs des Schlussberichts kann die Europäische Kommission (Referat EMPL B/3) dem Auftragnehmer Einwände und Kommentare mitteilen. In diesem Fall legt der Auftragnehmer binnen dreißig (30)

Tagen einen überarbeiteten Schlussbericht in englischer Sprache vor, in dem er diesen Einwänden und Kommentaren Rechnung trägt oder einen anderen Standpunkt vertritt. Die Vorlage des Schlussberichts wird dem Auftragnehmer auf Wunsch schriftlich bescheinigt.

Der Schlussbericht muss eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in englischer, französischer und deutscher Sprache umfassen. Die Zusammenfassung ist durch eine kurze Beschreibung der wichtigsten Ergebnisse der Studie (1 Seite) zu ergänzen. Die Beschreibung sollte prägnant, präzise und leicht verständlich sein. Sie muss in englischer, französischer und deutscher Sprache abgefasst sein.

Die ausführliche Darstellung der Methodik und der Arbeitsplan sowie die verschiedenen Berichte, einschließlich des Leitfadenmodells, und die in diesem Abschnitt genannten Berichtsentwürfe sind der Europäischen Kommission (Referat EMPL B/3) auf Papier in drei Exemplaren sowie elektronisch in einem gängigen Format, das die Textverarbeitung ermöglicht, zu übermitteln. Der Auftragnehmer muss auch eine Kopie sämtlicher Informationsunterlagen beifügen, die er zur Ausarbeitung des Leitfadens und der endgültigen Fassung des Schlussberichts herangezogen hat. Piktogramme, Schaubilder, Grafiken und sonstige Abbildungen sind ebenfalls elektronisch in einem gängigen Format vorzulegen.

7.2. Anforderungen bezüglich der Bekanntmachung 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, in Videos, auf Softwareträgern usw. sowie auf Konferenzen und Seminaren darauf hinzuweisen, dass die Leistungen mit finanzieller Unterstützung durch die Union erbracht wurden. Im Rahmen des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS – ist dabei folgende Formulierung zu verwenden:

Diese (Veröffentlichung, Konferenz, Ausbildungsmaßnahme usw.) wurde im Rahmen des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Solidarität (2007-2013) – PROGRESS – in Auftrag gegeben.

Das Programm wird von der Europäischen Kommission durchgeführt. Es wurde aufgelegt, um die Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit finanziell zu unterstützen und auf diese Weise zur Erreichung der Ziele der Strategie Europa 2020 in diesen Bereichen beizutragen.

Das auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in den 27 EU-Mitgliedstaaten, den EFTA-/EWR-Ländern sowie den EU-Bewerberländern und angehenden Bewerberländern, die einen Beitrag zur Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien in den Bereichen Beschäftigung und Soziales leisten können.

Weitere Informationen: <http://ec.europa.eu/progress>

Veröffentlichungen müssen außerdem 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 den Leistungen angeht, so bringt der Auftragnehmer auf allen im Rahmen dieses Vertrags erstellten

Veröffentlichungen oder einschlägigen Materialien das Logo der Europäischen Union sowie den Hinweis an, dass die Europäische Kommission als Auftraggeberin fungiert.

7.3 Anforderungen bezüglich der Berichterstattung

Das Programm PROGRESS wird nach dem Prinzip des ergebnisorientierten Managements umgesetzt. Der strategische Rahmen, der gemeinsam mit den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und zivilgesellschaftlichen Organisationen erarbeitet wurde, legt die Interventionslogik für Ausgaben im Rahmen von PROGRESS fest und definiert den Auftrag von PROGRESS sowie die langfristig und unmittelbar erwarteten Ergebnisse. Er wird ergänzt durch Leistungsmessungen, die dazu dienen, den Umfang der Erfüllung dieser Erwartungen durch PROGRESS zu ermitteln. Eine Übersicht über den Rahmen für die Leistungsmessung des Programms PROGRESS ist als Anhang beigefügt. Weitere Informationen zum strategischen Rahmen finden Sie auf der PROGRESS-Website: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=659&langId=de>.

Die Kommission überprüft regelmäßig die Auswirkungen von Initiativen, die mit Hilfe oder im Auftrag von PROGRESS eingeleitet wurden, und untersucht, wie diese Initiativen zu den im strategischen Rahmen festgelegten Ergebnissen von PROGRESS beitragen. Der Auftragnehmer wird daher zur loyalen, engen Zusammenarbeit mit der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen aufgefordert, um die voraussichtlichen Beiträge und die Kriterien zur Leistungsmessung festzulegen, auf deren Grundlage die Beiträge bewertet werden.

Der Auftragnehmer wird aufgefordert, seine eigene Leistung zu erfassen und der Kommission und/oder den von ihm bevollmächtigten Personen unter Verwendung eines Musters zu berichten, das dem Vertrag beigefügt ist. Außerdem hat der Auftragnehmer der Kommission und/oder den bevollmächtigten Personen sämtliche Unterlagen und Informationen zugänglich zu machen, anhand derer die Leistung des Programms PROGRESS erfolgreich gemessen werden können, und ihr/ihnen die dafür nötigen Zugangsrechte zu erteilen.

8. ZAHLUNGSBEDINGUNGEN UND STANDARDVERTRAG

Bei der Ausarbeitung des Angebots muss der Bieter die Bestimmungen des Standardvertrags einschließlich der „Allgemeinen Bedingungen für Dienstleistungsverträge“ berücksichtigen.

8.1 Zwischenzahlung

Der Auftragnehmer kann eine Zwischenzahlung beantragen. Der Antrag auf Zwischenzahlung ist zulässig, wenn ihm die folgenden Unterlagen beiliegen:

- ein technischer Zwischenbericht gemäß den Anweisungen unter Ziffer 7,
- die betreffenden Rechnungen,
- eine Aufstellung der erstattungsfähigen Ausgaben gemäß Artikel II.7 des Vertragsentwurfs.

Dies gilt vorbehaltlich der Billigung des Berichts durch die Kommission.

Die Kommission verfügt über eine Frist von 60 Tagen ab Erhalt des Berichts, um diesen zu billigen oder abzulehnen. Der Auftragnehmer verfügt über eine Frist von 30 Tagen, um zusätzliche Informationen oder einen neuen Bericht vorzulegen. Binnen 30 Tagen, nachdem die Kommission den Bericht gebilligt hat, erfolgt eine Zwischenzahlung in Höhe der eingereichten Rechnungen, maximal jedoch in Höhe von 50 % des in Artikel I.3.1 des Vertragsentwurfs genannten Gesamtbetrags.

8.2 Zahlung des Restbetrags

Dem Antrag auf Zahlung des Restbetrags ist Folgendes beizufügen:

- der technische Schlussbericht gemäß den Anweisungen unter Ziffer 7,
- die betreffenden Rechnungen,
- eine Aufstellung der erstattungsfähigen Ausgaben gemäß Artikel II.7 des Vertragsentwurfs.

Dies gilt vorbehaltlich der Billigung des Berichts durch die Kommission.

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

Binnen 30 Tagen nach Billigung des Berichts durch die Kommission erfolgt die Zahlung des Restbetrags in Höhe der betreffenden Rechnungen.

9. PREISE

Gemäß Artikel 3 und 4 des Protokolls über die Vorrechte und Befreiungen der Europäischen Union ist diese von allen Zöllen, Steuern und sonstigen Abgaben einschließlich Mehrwertsteuer befreit; diese Kosten dürfen daher nicht in die Berechnung des Angebotspreises einfließen. Die Mehrwertsteuer ist getrennt auszuweisen.

Der Preis ist in Euro (€) – 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.

Honorare und direkte Kosten:

- Honorare, ausgedrückt in der Anzahl von Personentagen und Einheitspreis pro Arbeitstag für jeden vorgeschlagenen Sachverständigen. Der Einheitspreis soll die Honorare der Experten und die Verwaltungsaufwendungen abdecken;
- sonstige direkte Kosten (bitte genaue Angaben machen).

Gesamtpreis: **höchstens 360 000 EUR**

10. ZUSAMMENSCHLÜSSE VON WIRTSCHAFTSTEILNEHMERN UND 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 ist.⁷ 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 Ziffern 11 und 12 aufgeführten erforderlichen Unterlagen müssen von jedem Mitglied der Bietergemeinschaft vorgelegt werden.

11. 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 Situation nach Artikel 93 oder Artikel 94 Buchstabe a der Haushaltsordnung befinden.

Diese Artikel lauten:

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 Auftrags Erfüllung 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.“⁸

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;(…)“

⁷ 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 Bietergemeinschaft oder von einem der Mitglieder unterzeichnet werden, das von den anderen Mitgliedern dazu ordnungsgemäß ermächtigt wurde (in diesem Fall ist dem Angebot eine entsprechende Ermächtigungsurkunde oder eine angemessene Genehmigung beizufügen).

⁸ Vgl. 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. (...)“

2) Der Bieter, der den Zuschlag erhalten soll, belegt binnen einer von der öffentlichen Auftraggeberin 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

(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 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. 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 eine solche 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.

(4) Je nach dem Recht des Landes, in dem der Bewerber oder Bieter 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 vom Antragsteller, Bieter oder Bieter, der den Zuschlag erhält, vorzulegen sind, finden sich in Anhang I (dieser Anhang kann als Checkliste verwendet werden).

3) Die öffentliche Auftraggeberin 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 sich seine Situation nicht verändert hat.

12. Auswahlkriterien

Allen Angeboten sind die nachstehenden Nachweise der finanziellen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit sowie der fachlichen und beruflichen Leistungsfähigkeit beizufügen. Die Europäische Kommission wird insbesondere Folgendes prüfen:

12.1 Finanzielle und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit – erforderliche Nachweise

- Umsatz im vorangegangenen Geschäftsjahr (Erklärung über den Gesamtumsatz – mindestens doppelt so hoch wie der Vertragswert, d. h. 720 000 EUR);

- Bilanzen sowie Gewinn- und Verlustrechnungen der letzten drei Geschäftsjahre, sofern deren Veröffentlichung in dem Land, in dem der Bieter ansässig ist, gesetzlich vorgeschrieben ist;
- ordnungsgemäße Gewinn- und Verlustrechnung für das der Veröffentlichung der Ausschreibung vorangegangene Quartal, sofern der Jahresabschluss für das letzte Geschäftsjahr noch nicht vorliegt.

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.

12.2 Fachliche Leistungsfähigkeit des Bieters – erforderliche Nachweise

- Beschreibung der technischen Leistungsfähigkeit und der Praxiserfahrung des Bieters in dem unter Ziffer 6 der Leistungsbeschreibung genannten Bereich. Im Falle von Zusammenschlüssen von Unternehmen oder Dienstleistungsanbietern ist genau anzugeben, welche Aufgaben den einzelnen Mitgliedern des jeweiligen Zusammenschlusses übertragen werden;
- Belege über die Arbeiten und/oder Publikationen der letzten drei Jahre zum Nachweis der Praxiserfahrung des Bieters in dem unter Ziffer 6 der Leistungsbeschreibung genannten Bereich;
- der Bieter hat Namen und Lebenslauf (maximal drei Seiten pro Person) der Personen vorzulegen, die mit den spezifischen Aufgaben gemäß Ziffer 5 der Leistungsbeschreibung betraut werden. Dies dient der Feststellung der Praxiserfahrung dieser Personen und ihrer Fähigkeit zur Ausarbeitung praktischer Leitlinien;
- gegebenenfalls Beschreibung der Teile des Dienstleistungsauftrags, die von den einzelnen Zusammenschlüssen von Unternehmen oder Dienstleistungsanbietern erbracht werden.

13. Zuschlagskriterien

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

- Verständnis der Ziele und der Aufgaben:	20 %
- Qualität und Schlüssigkeit des methodischen Ansatzes:	45 %
- Qualität des vorgeschlagenen Arbeitsplans:	15 %
- Arbeitsorganisation und Projektmanagement:	20 %

Der Auftrag wird **nicht** an einen Bieter vergeben, der bei Anlegen der Zuschlagskriterien ein Ergebnis unter 70 % erreicht.

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

14. Inhalt und Aufmachung des Angebots

14.1 Inhalt des Angebots

Das Angebot muss Folgendes umfassen:

- ein vom gesetzlichen Vertreter ordnungsgemäß unterzeichnetes Einleitungsschreiben;

- sämtliche Informationen und Unterlagen, die die Kommission benötigt, um das Angebot anhand der Auswahl- und Zuschlagskriterien (siehe Ziffern 12 und 13) zu bewerten;
- das ordnungsgemäß ausgefüllte und von der Bank unterzeichnete Formblatt „Finanzangaben“;
- das ordnungsgemäß ausgefüllte Formblatt „Rechtsträger“;
- das Preisangebot;
- die detaillierten Lebensläufe der vorgesehenen Experten;
- Name und Funktion des gesetzlichen Vertreters des Bieters (d. h. 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 angeben, in welchem Land er seinen Firmensitz oder seinen Wohnsitz hat, und zwar unter Vorlage der erforderlichen Nachweise gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften.

14.2 Aufmachung des Angebots

- Das Angebot ist in dreifacher Ausfertigung (d. h. ein Original und zwei Kopien) vorzulegen.
- Es muss alle von der Kommission geforderten Angaben (siehe Ziffern 9, 10, 11 und 12) enthalten.
- Es muss klar abgefasst und möglichst knapp gehalten sein.
- Es muss vom gesetzlichen Vertreter des Bieters unterzeichnet sein.
- Es muss gemäß den einschlägigen Bestimmungen der Ausschreibung innerhalb der vorgegebenen Frist eingereicht werden.

Anhang I

Ausschlusskriterien (Artikel 93 Absatz 1 HO)	Vom Antragsteller, Bieter oder Bieter, der den Zuschlag erhält, vorzulegende Nachweise	
	Öffentliche Auftragsvergabe (Art. 93 Absatz 2 HO; Artikel 134 DB)	
1. Ausschluss von einem Vergabeverfahren, Artikel 93 Absatz 1 HO: <i>„Von der Teilnahme an Ausschreibungen ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter,</i>		
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 befinden;⁹</i>	- Strafregisterauszug neueren Datums oder aktuelle gleichwertige Bescheinigung einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes oder - wenn eine solche Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt wird: eine eidesstattliche oder förmliche Erklärung, die der betreffende Bewerber oder Bieter 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 stellen;¹⁰</i>	Siehe oben: genannte Nachweise für Artikel 93 Absatz 1 Buchstabe a HO	
1.3. (Buchstabe c) <i>die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine schwere Verfehlung begangen haben, welche vom Auftraggeber nachweislich festgestellt wurde;</i>	Erklärung des Bewerbers oder Bieters, dass er sich nicht in der genannten Situation befindet	
1.4. (Buchstabe d) <i>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;¹¹</i>	Eine von der zuständigen Behörde des betreffenden Staates kürzlich ausgestellte Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass der genannte Fall nicht auf den Bewerber oder Bieter zutrifft, oder wenn eine solche Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt wird: eine eidesstattliche oder förmliche Erklärung, die der betreffende Bewerber oder Bieter vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation des Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.	
1.5. (Buchstabe e) <i>die rechtskräftig wegen Betrug, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaften gerichteten Handlung verurteilt worden sind;¹²</i>	Siehe oben: genannte Nachweise für Artikel 93 Absatz 1 Buchstabe a HO	

⁹ Siehe auch Artikel 134 Absatz 4 DB: 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.

¹⁰ Vgl. Fußnote 9.

¹¹ Vgl. Fußnote 9.

¹² Vgl. Fußnote 9.

1.6. (Buchstabe f) <i>die gegenwärtig von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion nach Artikel 96 Absatz 1 betroffen sind.</i> ¹³	Erklärung des Bewerbers oder Bieters, dass er sich nicht in der genannten Situation befindet.		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

¹³ Artikel 96 Absatz 1 HO: 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 im festgestellt worden ist.“

Ausschlusskriterien (Artikel 94 HO)	Vom Antragsteller, Bieter oder Bieter, der den Zuschlag erhält, vorzulegende Nachweise	
	Auftragsvergabe	Finanzhilfen
2. Ausschluss von einem Verfahren für die Auftragsvergabe oder die Gewährung von Finanzhilfen (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>	Mit dem Antrag, Angebot oder Vorschlag einzureichende 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 an der Ausschreibung verlangten Auskünfte falsche Erklärungen abgegeben haben oder die verlangten Auskünfte nicht erteilt haben;“¹⁴</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 ¹⁵ und ob falsche Erklärungen abgegeben wurden.	

14 Siehe Artikel 146 Absatz 3 der DB zur HO: „Der Bewertungsausschuss (...) kann jedoch 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“ und Artikel 178 Absatz 2 der DB zur HO: „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.“

15 Vgl. Fußnote 14.

Anhang II

Ehrenwörtliche Erklärung zu den Ausschlusskriterien und zum Nichtvorliegen eines Interessenkonflikts

Der/Die Unterzeichnete *[Name des/der Unterzeichneten, bitte ergänzen]* bestätigt hiermit,

- im eigenen Namen (sofern der/die Wirtschaftsteilnehmer/in eine natürliche Person ist oder im Falle einer Eigenerklärung durch eine(n) Unternehmensleiter/in oder eine Person, die in Bezug auf den/die Wirtschaftsteilnehmer/in über eine Vertretungs-, Entscheidungs- oder Kontrollbefugnis¹⁶ verfügt)
oder
- in Vertretung (falls es sich beim Wirtschaftsteilnehmer um eine juristische Person handelt)

Vollständige Bezeichnung (nur für juristische Personen):

Rechtsform (nur für juristische Personen):

Vollständige Anschrift:

USt-ID-Nr.:

dass er/sie bzw. die von ihm/ihr vertretene Gesellschaft oder Organisation:

- a) sich nicht im Konkursverfahren, in Liquidation oder im gerichtlichen Vergleichsverfahren befindet oder ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt hat oder sich aufgrund eines in den einzelstaatlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorgesehenen gleichartigen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befindet;
- b) nicht aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden ist, welche seine/ihre berufliche Zuverlässigkeit infrage stellen;
- c) im Rahmen seiner/ihrer beruflichen Tätigkeit keine schwere Verfehlung begangen hat, die vom Auftraggeber nachweislich festgestellt wurde;
- d) seiner/ihrer Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern oder sonstigen Abgaben nach den Rechtsvorschriften des Landes seiner/ihrer Niederlassung, des Landes des öffentlichen Auftraggebers oder des Landes der Auftragserfüllung nachgekommen ist;
- e) nicht rechtskräftig wegen Betrug, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaften gerichteten Handlung verurteilt worden ist;
- f) nicht von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion betroffen ist, weil er/sie im Zuge der Mitteilung der vom öffentlichen Auftraggeber für die Teilnahme am Vergabeverfahren verlangten Auskünfte falsche Erklärungen abgegeben hat oder die verlangten Auskünfte nicht erteilt hat oder im Rahmen eines aus dem Haushalt der Europäischen Union finanzierten Vertrags eine schwere Vertragsverletzung wegen Nichterfüllung seiner/ihrer Verpflichtungen begangen hat.

Ferner erklärt der/die Unterzeichnete ehrenwörtlich, dass er/sie

- g) in keinem Interessenkonflikt im Zusammenhang mit diesem Auftrag steht, wobei sich ein Interessenkonflikt insbesondere aus einem wirtschaftlichen Interesse, politischer Affinität oder nationaler Bindung, familiären oder freundschaftlichen Beziehungen sowie sonstigen Bindungen oder Interessen ergeben kann;
- h) dem öffentlichen Auftraggeber umgehend jeden Sachverhalt anzeigt, der einen Interessenkonflikt darstellt oder zu einem Interessenkonflikt führen könnte;
- i) keine Angebote gleich welcher Art gemacht hat und auch in Zukunft nicht machen wird, aus denen im Zusammenhang mit dem Auftrag ein Vorteil erwachsen könnte;
- j) weder mittelbar noch unmittelbar als Anreiz oder Entgelt für die Vergabe des Auftrags finanzielle Vorteile oder Sachleistungen gewährt, gefordert, zu erhalten versucht oder angenommen hat, die als rechtswidriges Verhalten oder Bestechung bzw. Bestechlichkeit anzusehen sind, und dies auch künftig unterlassen wird;
- k) der Kommission im Rahmen dieser Ausschreibung richtige, wahrheitsgemäße und vollständige Auskünfte geliefert hat;

¹⁶ Wenn das Recht des Landes, in dem der Bewerber oder Bieter niedergelassen ist, dies vorsieht und es der öffentliche Auftraggeber für erforderlich hält (siehe Artikel 134 Absatz 4 DB).

- l) im Falle der Zuschlagserteilung auf Aufforderung nachweisen wird, dass die unter den vorstehenden Buchstaben a, b, d und e genannten Ausschlussgründe nicht auf ihn/sie zutreffen.

Als Nachweis dafür, dass keiner der unter den Buchstaben a, b und e genannten Fälle zutrifft, ist ein Strafregisterauszug neueren Datums oder in Ermangelung eines solchen eine gleichwertige Bescheinigung einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes vorzulegen, aus der hervorgeht, dass diese Anforderungen erfüllt sind. Ist der Bieter eine juristische Person und lassen die Rechtsvorschriften des Landes, in dem er niedergelassen ist, die Ausstellung solcher Urkunden für juristische Personen nicht zu, so sind diese für eine natürliche Person, beispielsweise für den Unternehmensleiter oder jede andere Person, vorzulegen, die in Bezug auf den Bieter über eine Vertretungs-, Entscheidungs- oder Kontrollbefugnis verfügt.

Als Nachweis dafür, dass der unter Buchstabe d genannte Fall nicht auf den Bieter zutrifft, sind von den zuständigen Behörden des betreffenden Staates ausgestellte Bescheinigungen oder Schreiben neueren Datums vorzulegen. Aus diesen Bescheinigungen oder Schreiben muss hervorgehen, dass der Bieter sämtliche von ihm geschuldeten Steuern und Sozialversicherungsabgaben entrichtet hat, einschließlich Umsatzsteuer, Einkommensteuer (nur bei natürlichen Personen), Körperschaftsteuer (nur bei juristischen Personen) und Sozialversicherungsbeiträge.

Wird eine solche Bescheinigung bzw. Urkunde in Bezug auf die unter den Buchstaben a, b, d oder e genannten Fälle von dem betreffenden Land nicht ausgestellt, so kann stattdessen eine eidesstattliche oder eine feierliche Erklärung vorgelegt werden, die der betreffende Auftragnehmer vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation des Ursprungs- oder Herkunftslandes abgegeben hat.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung bestätigt der/die Unterzeichnete, von den in Artikel 133 und Artikel 134b der Durchführungsbestimmungen (Verordnung Nr. 2342/2002 der Kommission vom 23.12.2002) genannten verwaltungsrechtlichen und finanziellen Sanktionen Kenntnis genommen zu haben und darüber unterrichtet worden zu sein, dass diese zur Anwendung kommen können, wenn sich die von ihm/ihr abgegebenen Erklärungen bzw. erteilten Auskünfte als falsch erweisen.

Vollständiger Name

Datum

Unterschrift

Übersicht über den Rahmen für die PROGRESS-Leistungsmessung

PROGRESS-Endergebnis
Die Mitgliedstaaten wenden die Rechtsvorschriften, Strategien und Verfahren so an, dass sie zu den in der Sozialagenda angestrebten Ergebnissen beitragen

PROGRESS verfolgt sein Programmziel durch den Ausbau der Maßnahmen, mit denen die EU die Bemühungen der Mitgliedstaaten um mehr und bessere Arbeitsplätze und einen stärkeren Zusammenhalt in der Gesellschaft unterstützt. PROGRESS soll zur Erreichung folgender Ziele beitragen: (i) **wirksames Rechtssystem** in der EU im Hinblick auf die Sozialagenda, (ii) **gemeinsames Verständnis** in der gesamten EU, was die Ziele der Sozialagenda anbelangt, und (iii) **starke Partnerschaften**, die auf die Ziele der Sozialagenda hinarbeiten.

In der Praxis ermöglicht die Unterstützung durch PROGRESS Folgendes: (i) Durchführung von Analysen zu einzelnen Politikbereichen und Abgabe entsprechender Empfehlungen, (ii) Überwachung der Umsetzung des EU-Rechts und der EU-Strategien sowie die Berichterstattung darüber, (iii) Strategietransfer, wechselseitiges Lernen und gegenseitige Unterstützung auf der Ebene der Mitgliedstaaten sowie (iv) Weiterleitung der Auffassungen der beteiligten Akteure und der Gesellschaft insgesamt an die Entscheidungsträger

Rechtssystem Ergebnis: <i>Einhaltung der die PROGRESS-Bereiche betreffenden EU-Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten</i> Leistungsindikatoren	Gemeinsames Verständnis Ergebnis: <i>Gemeinsames Verständnis und „Ownership“ der Politikgestalter/Entscheidungsträger und Akteure in den Mitgliedstaaten einerseits und der Kommission andererseits, was die Ziele im Zusammenhang mit den PROGRESS-Politikbereichen anbelangt.</i> Leistungsindikatoren	Starke Partnerschaften Ergebnis: <i>Wirksame Partnerschaften mit nationalen und gesamteuropäischen Akteuren zur Unterstützung der Ergebnisse im Zusammenhang mit den PROGRESS-Politikfeldern</i> Leistungsindikatoren
<ol style="list-style-type: none"> 1. Quote der Umsetzung des EU-Rechts in Bereichen, die PROGRESS-Politikfelder betreffen 2. Wirksamkeit der Anwendung von EU-Rechtsvorschriften in Bereichen, die PROGRESS-Politikfelder betreffen, in den Mitgliedstaaten 3. Die Maßnahmen und Rechtsvorschriften der EU basieren auf einer gründlichen Situationsanalyse und tragen den Bedingungen, Erfordernissen und Erwartungen in den Mitgliedstaaten in den PROGRESS-Politikfeldern Rechnung 4. Ausmaß, in dem die durch PROGRESS unterstützte Strategieberatung die Entwicklung und Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und -Strategien beeinflusst 5. Die bereichsübergreifenden Fragen werden in den thematischen Abschnitten von PROGRESS behandelt 6. Den Maßnahmen und Rechtsvorschriften der EU liegt eine gemeinsame Interventionslogik in Bezug auf die PROGRESS-Themen zugrunde 7. Gender Mainstreaming wird durch PROGRESS systematisch gefördert 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Haltungen von Entscheidungsträgern, Hauptakteuren und der breiten Öffentlichkeit zu den EU-Zielen in den PROGRESS-Politikfeldern 2. Ausmaß, in dem die nationalen Strategiedebatten und Prioritäten die EU-Ziele widerspiegeln 3. Ausmaß, in dem die Grundsätze der verantwortungsvollen Staatsführung (einschließlich Mindeststandards für Konsultationen) in der politischen Debatte berücksichtigt werden 4. Ausmaß, in dem die Ergebnisse politischer Debatten die Entwicklung des EU-Rechts und der EU-Strategien beeinflussen 5. Geschärftes Bewusstsein bei Politikgestaltern und Entscheidungsträgern, Sozialpartnern, NRO und Netzwerken für ihre Rechte/Pflichten in den Politikfeldern des Programms PROGRESS 6. Geschärftes Bewusstsein bei Politikgestaltern und Entscheidungsträgern, Sozialpartnern, NRO und Netzwerken bezüglich der Strategien und Ziele der EU in den Politikfeldern des Programms PROGRESS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vorhandener Konsens zwischen Politikgestaltern und Entscheidungsträgern sowie den übrigen Akteuren über die Ziele und Strategien der EU 2. Ermittlung und Einbeziehung der Hauptakteure, die in der Lage sind, auf nationaler und europäischer Ebene Einfluss auszuüben oder Änderungen herbeizuführen, durch die EU 3. Wirksamkeit der Partnerschaften im Zusammenhang mit den Ergebnissen in den PROGRESS-Politikfeldern 4. Anzahl der Personen, die von den durch PROGRESS unterstützten Netzwerken gefördert oder erreicht werden 5. Ausmaß, in dem sich die Fähigkeiten zur Interessenvertretung der von PROGRESS unterstützten Netzwerke verbessert haben 6. Zufriedenheit der EU-Dienststellen und einzelstaatlichen Behörden mit dem Beitrag der Netzwerke 7. Ausmaß, in dem die von PROGRESS unterstützten Netzwerke einen bereichsübergreifenden Ansatz vertreten

Anhang III

Weitere Hintergrundinformationen

Einige Fakten und Daten

- In der EU hat sich die Arbeitswelt gewandelt: Es gibt sehr viel weniger Arbeitsplätze in der Industrie, an denen schwere körperliche Arbeit verrichtet wird, es gelten wirksame Rechtsvorschriften über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die im Wesentlichen auf die körperliche Gesundheit ausgerichtet sind, und es gibt Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz, bei denen jedoch die Aspekte der psychischen Gesundheit nicht ausreichend berücksichtigt werden.
- In Deutschland z. B. war im Zeitraum von 1992 bis 2004 zwar ein kontinuierlicher Rückgang der Zahl der Männer und Frauen zu verzeichnen, die aufgrund von körperlichen Erkrankungen in Rente gingen, jedoch nahm im selben Zeitraum die Zahl der Personen, die aufgrund psychischer Erkrankungen in Rente gingen, erheblich zu, nämlich von etwa 11 % aller Frühverrentungen auf 32 %.
- Die Krankheitslast aufgrund depressiver Erkrankungen dürfte zunehmen: Standen diese Erkrankungen im Jahr 2004 an dritter Stelle, was ihren Beitrag zur Krankheitslast betraf, so dürften sie im Jahr 2030 diesbezüglich weltweit an erster Stelle stehen.
- Zur Finanzierung oder Bezahlung von Gesundheits- und Sozialdiensten sind Einnahmen und Steuern notwendig, jedoch beeinträchtigt eine schlechte psychische Gesundheit die Fähigkeit der Betroffenen, ein Einkommen zu erwirtschaften, wodurch sie auch weniger Steuern zahlen, was sich wiederum nachteilig auf die Tragfähigkeit der Systeme der Gesundheitsversorgung auswirkt.
- Auch die Nachfrage nach Leistungen bei Langzeiterkrankungen wird sich nachteilig auswirken.
- Psychische Erkrankungen belasten das Gesundheitswesen, da hiermit eine größere Gefahr begleitender körperlicher Erkrankungen einhergeht, wodurch die Nachfrage nach Primär-, stationärer und Langzeitbehandlung zunimmt.
- Psychische Erkrankungen stellen eine Bedrohung für die Fähigkeit Europas dar, das für das Jahr 2020 angestrebte Ziel einer Beschäftigungsquote von 75 % zu erreichen.

Stress am Arbeitsplatz und arbeitsplatzassoziierte Formen psychischer Erkrankungen

Häufig wird Stress am Arbeitsplatz als „das Problem schlechthin“ bezeichnet. Diese Sichtweise ist jedoch zu eng. Tatsächlich ist Stress am Arbeitsplatz lediglich ein Faktor, der zu möglichen arbeitsplatzassoziierten Formen psychischer Erkrankungen beiträgt. Natürlich trägt die Bekämpfung von Faktoren, die Stress am Arbeitsplatz verringern, zu dem übergreifenden Ziel bei, arbeitsplatzassoziierte Formen psychischer Erkrankungen zu verhindern. Wenn man bei diesem Bemühen jedoch lediglich den Faktor „Stress am Arbeitsplatz“ berücksichtigt, so ergibt sich eine grundlegende Schwierigkeit aufgrund der Tatsache, dass der Begriff „arbeitsbedingter Stress“ sehr weit gefasst ist, was die ihn verursachenden Faktoren (z. B. Mobbing, Beschleunigung des Arbeitstempos,

Umstrukturierungen, Ungewissheit in Bezug auf die Dauer des Vertragsverhältnisses mit dem Arbeitgeber oder der Firma, anstehende Entlassungen, Schichtarbeit, das Aufbrechen herkömmlicher Arbeitsmodelle usw.) betrifft. Die Problematik ist also vielschichtig, die Lösungen hingegen sind spezifisch für das einzelne Problem, wenn nicht sogar für den einzelnen Arbeitnehmer.

Der Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress folgte ein Bericht über die Durchführung dieser Vereinbarung; sie wurde am 24.2.2011 in Brüssel vorgelegt (SEK(2011) 241 endgültig). Darin heißt es, dass die Berichterstattung durch die Sozialpartner in einer Reihe von Mitgliedstaaten nicht erfolgt ist. Daher ist es nach Meinung der Kommission wichtig, die Anstrengungen in diesem Bereich zu verstärken. Des Weiteren hat der Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC) beschlossen, im Jahr 2012 auf europäischer Ebene eine Informationskampagne über Stress am Arbeitsplatz durchzuführen.

In Beantwortung von Fragen, die im Europäischen Parlament zu dem Thema „Stress am Arbeitsplatz“ gestellt wurden, hat die Kommission ihre Ansicht bekräftigt, dass die Arbeitgeber nach dem geltenden Rechtsrahmen, d. h. nach der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG, verpflichtet sind, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu bewerten, selbst wenn nicht alle Probleme lösbar sind.

Empirische Daten über die Auswirkungen von Umstrukturierungsmaßnahmen auf die Gesundheit der Betroffenen, darunter der „Überlebenden“ solcher Maßnahmen, und der Manager, die Veränderungen im Unternehmen anordnen und durchführen

Umstrukturierungsmaßnahmen können als ernsthafte Gefahr für die Gesundheit einzelner Betroffener, die ihren Arbeitsplatz verlieren (direkte „Opfer“), und – wenn auch nur vorübergehend – für das unmittelbare Umfeld betrachtet werden. Umstrukturierungsmaßnahmen zählen zu den komplexesten Veränderungen, die am Arbeitsplatz stattfinden können, und die von der Reorganisation der Arbeit ausgehende Gefahr muss ernst genommen werden. Sie stellt ein Risiko dar, mit dem sehr vorsichtig umgegangen werden muss, um die damit einhergehenden, negativen Auswirkungen auf die Gesundheit zu beschränken.

Aus jüngsten, erst im Laufe der letzten beiden Jahrzehnte zusammengetragenen Daten über die Auswirkungen auf die Gesundheit derjenigen Personen, die nach Umstrukturierungsmaßnahmen im Unternehmen übrigbleiben (die sogenannten „Überlebenden“ von Umstrukturierungsmaßnahmen oder Entlassungen), geht hervor, wie sich die Art und Weise, in der die Umstrukturierung durchgeführt wird, auf die Produktivität der Beschäftigten, ihren Einsatz für das Unternehmen und ihr psychosoziales Wohlbefinden auswirkt. Es gibt inzwischen umfangreiche Befunde über die Zusammenhänge zwischen dem Gesundheitszustand von Beschäftigten und der Art und Weise, in der Veränderungen im Unternehmen geplant, angeordnet und durchgeführt werden.

Zur Erforschung der Betriebsgesundheit und zur Ermittlung der Auswirkungen von Umstrukturierungsmaßnahmen auf die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit von Arbeitnehmern dienen im Wesentlichen drei Modelle: das *Job-Demand-Control-Modell*, mit dem der Zusammenhang von Arbeitsanforderungen (*job demands*) und

Tätigkeitsspielraum (*control/decision latitude*) mit gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit erforscht wird, das *Effort-Reward-Imbalance*-Modell, bei dem es sich um ein Modell beruflicher Gratifikationskrisen handelt, welches sowohl Aspekte des sozialen Kontextes der Arbeit als auch individuelles Bewertungsverhalten und die persönliche Verausgabungsneigung in die Analyse arbeitsbezogener Belastungen und die Vorhersage gesundheitlicher Folgen von Arbeit einbezieht, und das *Job-Demands-Resources*-Modell, bei dem davon ausgegangen wird, dass Gesundheit und Wohlbefinden mit zwei generellen Arbeitscharakteristiken in Relation stehen: Arbeitsanforderungen (*job demands*) und Arbeitsressourcen (*job resources*).

Es gibt Befunde dafür, dass Umstrukturierungsmaßnahmen zu einer Erhöhung der Arbeitsanforderungen führen, die wiederum zu mehr *Burnout*-Fällen führt und eine schlechte Selbsteinschätzung der psychischen Gesundheit hervorruft. Die Zunahme des Zeitdrucks infolge von Umstrukturierungsmaßnahmen führt zu einem höheren Krankenstand und zu mehr Arbeitsunfällen. Des Weiteren gehen die höheren körperlichen Arbeitsanforderungen mit einer höheren Inzidenz von Muskel-Skelett-Erkrankungen einher, die durch arbeitsbedingten Stress verschlimmert werden können.

Die mangelnde Kontrolle des Arbeitsplatzinhabers über seine Aufgaben und seine Arbeitsweise während Umstrukturierungsmaßnahmen geht einher mit einer höheren Erkrankungsrate, einem höheren Krankenstand und einer Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit. Das Zusammenwirken von hohen Arbeitsanforderungen und geringer Kontrolle des Arbeitsplatzinhabers über seine Aufgaben und seine Arbeitsweise führt zu Beeinträchtigungen der psychischen und der körperlichen Gesundheit. Hingegen hat soziale Unterstützung offenbar eine schützende Wirkung. Soziale Unterstützung verringert die nachteiligen Auswirkungen einer höheren Arbeitsbelastung nach der Umstrukturierung. Die Unterstützung durch Vorgesetzte während der Umstrukturierung dürfte zu weniger Erschöpfung führen, soziale Unterstützung während der Umstrukturierung dürfte zu weniger Alkoholmissbrauch und einen geringeren Grad an Isolation führen.

Ein sehr wichtiger Faktor bei beruflichen Gratifikationskrisen ist die Arbeitsplatzunsicherheit. Nimmt die Arbeitsplatzunsicherheit bedingt durch Umstrukturierungsmaßnahmen zu, so kommt es zu mehr Fällen von *Burnout*, zu mehr Fällen von Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit und es entstehen negative Gefühle, z. B. Ärger. Unabhängig davon, ob die Arbeitsplatzunsicherheit nur subjektiv wahrgenommen oder objektiv gegeben ist (z. B. aufgrund einer Betriebsstilllegung), führt sie zu mehr psychosomatischen Gesundheitsbeschwerden und Angst. Beschäftigte, die sich zusätzlich anstrengen, damit sie ihren Arbeitsplatz behalten, leiden häufiger unter depressiven Symptomen, da in der subjektiven Wahrnehmung trotz der zusätzlichen Bemühungen der Erfolg ausbleibt und keine Kontrolle über die Ereignisse gegeben ist. Die Erfahrung von Arbeitsplatzunsicherheit in Kombination mit geringer Kontrolle des Arbeitsplatzinhabers über seine Aufgaben und seine Arbeitsweise und mit hohen Arbeitsanforderungen führt vermehrt zu depressiven Symptomen, Angst, körperlichen Beschwerden und einer schlechten Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands. Eine Belohnung in Form von Schulung oder Beförderung schützt während der Umstrukturierung vor einer Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit.

Stresssymptome, schlechter Schlaf und emotionale Erschöpfung während einer Umstrukturierung gehen sämtlich mit einem unausgewogenen Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben einher. Umstrukturierungsmaßnahmen bedingen ferner, dass

es zu mehr negativen Nebeneffekten kommt, die vom Berufsleben auf das Privatleben ausstrahlen, als umgekehrt. Soziale Unterstützung bewirkt offenbar einen Eindruck von Gerechtigkeit und die Akzeptanz des Wandels, die Unterstützung durch Vorgesetzte offenbar den Eindruck, dass die Umsetzung reibungslos verläuft, was ein Gefühl der Kontrolle sowie den Eindruck eines hohen Grads an Selbstwirksamkeit, aktiver Bewältigung und flexibler Anpassung hervorruft.

Das Bewältigen solcher Herausforderungen ist eine wichtige Fähigkeit des Einzelnen, jedoch haben verschiedene Formen des Bewältigens unterschiedliche Wirkungen. Das Bewältigen in Form des Vermeidens geht mit Desinteresse und Rückzug einher, das Bewältigen in Form der Problemlösung hingegen mit Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Identifizierung mit dem Unternehmen. Während einer Umstrukturierung sind sich Beschäftigte, die optimistisch sind und ihre Selbstwirksamkeit als hoch einschätzen, ihres Arbeitsplatzes sicherer, fühlen sich psychisch gut, sind mit ihrer Arbeit zufrieden und sind engagiert. Konflikte während Umstrukturierungsmaßnahmen gehen hingegen mit einem geringen Grad an Arbeitsplatzzufriedenheit und Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit einher.

Gering qualifizierte Arbeitnehmer sind nicht die einzigen, die von Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen sind, Vorgesetzte und Manager der mittleren Führungsebene stehen häufig zwischen den Fronten und sind dafür verantwortlich, Entscheidungen umzusetzen, die ohne ihre Mitwirkung getroffen wurden, und manchmal müssen sie Kollegen entlassen, mit denen sie lange zusammengearbeitet haben. Wie die Manager die Veränderungen wahrnehmen, beeinflusst nachweislich die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmer. Nahmen Manager der mittleren Führungsebene die Vorgänge als ungerecht wahr, so setzten sie die Verhaltensänderungen im Management weniger wirksam durch, was zur Folge hatte, dass sich die Arbeitnehmer weniger unterstützt fühlten.

Zu den Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Manager der mittleren Führungsebene selbst zählten Schlafstörungen, Beeinträchtigungen der körperlichen Gesundheit und depressive Symptome. Beschäftigte, die während einer Umstrukturierung Schikanen ausgesetzt sind, leiden nachweislich stärker unter Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, Stresssymptomen, Angst und depressiven Symptomen als solche, die nicht schikaniert werden. Häufig war der Vorgesetzte derjenige, der schikanierte, aber auch Schikanen zwischen den Kollegen waren ein Problem. Berücksichtigt werden muss aber auch die Tatsache, dass die direkten Vorgesetzten, die für die Kommunikation und die Durchführung der Umstrukturierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene verantwortlich sind, häufig nicht über das Instrumentarium und die Kenntnisse verfügen, um solch einen komplexen Prozess zu steuern. Oft lassen sie sich von den Auswirkungen solcher Maßnahmen auf ihre (entlassenen oder im Betrieb verbleibenden) Untergebenen anstecken; daher zählen auch sie zu den Personengruppen, die künftig von der Problematik betroffen sein können.

Im Rahmen einer sozialverantwortlichen Umstrukturierung sollte ein aufgeklärtes Management daher diese Gesundheitsbelange berücksichtigen; dies wird nicht nur zu einer besseren Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch zu einem reibungsloseren Veränderungsprozess im Unternehmen führen, da die Gesundheit der Arbeitnehmer geschützt wird. Sollen die Arbeitskräfte in Europa wettbewerbsfähig bleiben, so sind gesunde Belegschaften im Interesse aller Interessenträger und sozialen Einrichtungen.

Das wirtschaftliche Argument

Unter wirtschaftlichem Gesichtspunkt sind robuste, wissenschaftlich validierte Daten bereits verfügbar. Aus ihnen geht hervor, dass Investitionen zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz durchaus rentabel sind (z. B. David McDaid, *London School of Economics*).

Maßnahmen am Arbeitsplatz rentieren sich in hohem Maße, während sich Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit sehr auf die Beschäftigung auswirken. Jeder Euro, der in die Früherkennung und Behandlung von Depressionen am Arbeitsplatz investiert wird, rentiert sich mit mehr als fünf Euro, von denen 0,50 EUR auf den Gesundheitssektor und 4,50 EUR auf das Unternehmen entfallen, da die Produktivität verbessert wird und die Fehlzeiten am Arbeitsplatz verringert werden. Das wirtschaftliche Argument für Programme zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz lässt sich sogar noch weiter untermauern: In einem Unternehmen mit 500 Beschäftigten generiert jeder Euro, der hierfür investiert wird, beschäftigungsbezogene Leistungen von mehr als 9 EUR.

Die Kenntnis solcher Feststellungen und Befunde muss verbreitet werden; sie müssen auch von den Entscheidungsträgern, darunter der Europäischen Kommission, beachtet werden.

Gegenwärtig wird von einem Auftragnehmer, der von der GD Gesundheit und Verbraucher (GD SANCO) der Kommission ausgewählt wurde, eine Studie mit dem Titel „*Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives*“ (wirtschaftliche Analyse von Programmen zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz und zur Prävention arbeitsplatzassoziiierter psychischer Störungen und des möglichen Beitrags solcher Programme zur Erreichung der gesundheits-, sozial- und wirtschaftspolitischen Ziele der EU) durchgeführt. In dieser Studie wird es schwerpunktmäßig darum gehen, ein Geschäftsszenario für Investitionen in die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu beschreiben. Im Rahmen der Studie sollen die vorhandenen Erkenntnisse in einem systematisch geordneten, übersichtlichen Format zusammengestellt und zusammengefasst werden. Die Zielsetzungen der Studie gewinnen vor dem Hintergrund des aktuellen Wirtschaftsklimas sogar noch an Bedeutung. Derjenige, der bei dieser Ausschreibung den Zuschlag erhält, soll die Ergebnisse des Projekts der GD SANCO berücksichtigen, da davon auszugehen ist, dass jene Studie eher fertig sein wird als diese.

Künftige Aussichten

Nach den Ergebnissen einer kürzlich durchgeführten Eurobarometer-Umfrage zum Thema „psychische Gesundheit“ hatten im EU-Durchschnitt 15 % der Auskunftgebenden während der vorhergehenden 12 Monate wegen psychischer oder emotionaler Probleme Angehörige der Gesundheitsberufe konsultiert. Es bestehen offensichtlich und nachweislich Zusammenhänge zwischen depressiven Erkrankungen und Fehlzeiten am Arbeitsplatz sowie zwischen den hohen Kosten von Leistungen wegen Arbeits- bzw. Erwerbsunfähigkeit und der Tatsache, dass in einigen Ländern mehr als 30 % aller Frühverrentungsfälle aus Gründen einer schlechten psychischen Gesundheit erfolgen.

Viele Faktoren – sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb des Arbeitsplatzes – beeinflussen das psychische Wohlbefinden bei der Arbeit, darunter der zunehmende Druck und die wachsenden Erwartungen, der Übergang von einer von körperlicher Arbeit geprägten Wirtschaft zu einer eher wissensorientierten Wirtschaft, ein höheres Maß an Vereinzelung in der Gesellschaft und die zunehmenden sozioökonomischen Ungleichheiten.

Damit die Wirtschaft in Europa weiterhin deutlich wächst, ist es wichtig, für eine gute psychische Gesundheit und ein gutes Wohlbefinden zu sorgen. Die Maßnahmen sollten weit über die Behandlung und Fürsorge hinausgehen und auch auf die Förderung der psychischen Gesundheit und die Prävention psychischer Erkrankungen ausgerichtet sein. Wir müssen unsere menschlichen und emotionalen Ressourcen schützen, ebenso wie wir gelernt haben, unsere Umwelt zu schützen, oder wie wir gelernt haben, viele körperliche Erkrankungen zu behandeln.

Beispiele für Partnerschaften auf EU-Ebene könnten als Anregung dienen, darunter die Rahmenvereinbarungen der Sozialpartner über die Prävention von arbeitsbedingtem Stress und die Prävention von Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz sowie die Förderung der psychischen Gesundheit; sie sollten in jeder künftigen (nationalen oder sonstigen) Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ausdrücklich als Priorität genannt werden.

Es kommt jedoch entscheidend auf die Umsetzung an. Auch vom privaten Sektor kann man diesbezüglich etwas lernen – als Beispiel seien die kürzlich vorgelegten, nicht verbindlichen, jedoch sehr konkreten Leitlinien „*Good Work. Good Health*“ (gute Arbeit – gute Gesundheit) des Europäischen Telekommunikationssektors genannt. Die EU hat im Rahmen ihres Gesundheitsprogramms ferner die Kampagne „*Move Europe – Work in tune with life*“ (Europa bewegen – im Einklang mit dem Leben arbeiten) kofinanziert. In der Kampagne, die unter der Federführung des BKK-Bundesverbands und im Auftrag des Netzwerkes zur Betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt wurde, ging es um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz; sie bot Tausenden von Unternehmen aus der gesamten EU Gelegenheit zum Austausch von Erfahrungen.

Es gibt aber noch andere Aspekte: Für die Bemühungen zur Prävention psychischer Erkrankungen und zur Förderung des psychischen Wohlbefindens sind öffentliche (staatliche oder andere) Maßnahmen vonnöten und der Arbeitsplatz ist ein wichtiger Ort für solche Maßnahmen. Man muss von den Interessen ausgehen und sich diese zunutze machen, indem man gezielt Modelle für Verhaltensänderungen einsetzt, damit nach Anreizen gesucht wird, um zu solcher Arbeit zu motivieren oder zu bewegen – auch mit staatlicher Finanzierung und Förderung von Maßnahmen am Arbeitsplatz,

insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Bei den Maßnahmen am Arbeitsplatz geht es zusammenfassend ausgedrückt um die Motivation zur Verhaltensänderung durch Beweis und Interesse.

Wenn man über dieses Thema nachdenkt, so ergeben sich einige wichtige Fragen, die erwogen werden müssen und auf die man schließlich eine Antwort finden muss, um Lösungen für die Problematik der psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz zu entwickeln.

- **Wie kann man den Ursachen psychischer Leiden im Betriebsalltag abhelfen?**

Es ist unvermeidbar, dass Unternehmen danach streben, die Produktivität und Leistung zu verbessern. Problematisch hierbei ist, dass die Instrumente des Leistungsmanagements über das Ziel hinausschießen und nicht die Auswirkungen veränderter Arbeitsbedingungen auf die Beschäftigten berücksichtigen. Solche Instrumente haben keine menschliche Dimension – wie also kann man diese Dimension wieder in die Instrumente integrieren? Wie kann man Managern beibringen, mit ihren Teammitgliedern zu interagieren? Wie kann man die psychologischen Auswirkungen sich wandelnder Arbeitsbedingungen bewältigen? Leitungs- und Führungskräfte werden kaum in Veränderungsmanagement und emotionalen Fähigkeiten geschult; ihre Schulung ist überwiegend auf andere Themen, z. B. Finanzen, ausgerichtet.

- **Wie kann man die negativen psychischen Auswirkungen vermeiden, die sich aus dem Arbeitsumfeld ergeben, z. B. bei großen Veränderungen?**

Welche Auswirkungen große Umstrukturierungsmaßnahmen auf die psychische Gesundheit haben, ist nicht wirklich bekannt. Manager sind nicht im Umgang mit psychologischen Aspekten geschult. Aber wie kann man dafür sorgen, dass Psychologie oben auf der Agenda von Managern steht? Die Zielgruppe sind die Manager der mittleren Führungsebene, es kommt in diesem Zusammenhang entscheidend auf sie an. Es gibt auch das neue Phänomen, dass Beschäftigte den Arbeitsplatz und die Methodik häufig wechseln: Es wird jedoch nur sehr wenig getan, um Menschen die Fertigkeiten zu vermitteln, die sie für solche Zeiten des Übergangs brauchen.

- **Wie erkennt man, dass eine Person psychisch leidet, und wie geht man mit dieser Situation um?**

Die Arbeitsmedizin dürfte für das Erkennen eines solchen Zustands im sehr frühen Stadium nicht in Betracht kommen. Wie kann man die Gleichgültigkeit und das Wegschauen bekämpfen? Die Wachsamkeit von Kollegen und die erneute Hinwendung zum Teamgeist - wie kann man die Tabuisierung psychischer Erkrankungen bekämpfen? Wie kann man den Prozess des Erkennens und des frühzeitigen Reagierens organisieren?

Der Weltverband für psychosoziale Rehabilitation

Der Weltverband für psychosoziale Rehabilitation (*World Association for Psychosocial Rehabilitation*, WAPR), der im Jahr 1986 in Frankreich gegründet wurde, ist in den letzten zwei Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen. Dies zeigt, dass man - im Rahmen der Versorgung von Menschen mit schwerwiegenden psychischen Störungen sowie von

Menschen, die infolge extremer Lebenserfahrungen unter psychosozialen Problemen leiden - die Bedeutung der Prävention und der Verringerung sozialer Behinderungen erkannt hat. Im Jahr 1996 legten der WAPR und die Weltgesundheitsorganisation (WHO) gemeinsam eine „einvernehmliche Erklärung“ vor, in der sie die psychosoziale Rehabilitation als ein Konzept definieren, das es Personen, die durch eine psychische Störung beeinträchtigt oder behindert sind, erleichtert, sich so gut wie es ihnen möglich ist in der Gemeinschaft zurechtzufinden, indem hiermit die Fähigkeiten der Personen verbessert und für Veränderungen im Umfeld gesorgt wird. Dieses Konzept der psychosozialen Rehabilitation ist heutzutage veraltet, und der WAPR stützt seine Programme und Tätigkeiten weiterhin auf strikt wissenschaftliche Fragestellungen und empirische Erfahrungen; hierbei geht es um einen humanistischen Ansatz, mit dem man Personen handlungsfähig machen will, die um eine bessere Versorgung und ein sinnvolles Leben kämpfen, wobei gleichermaßen auf den sozialen und politischen Kontext geachtet wird, in dem diese Programme durchgeführt werden. Mitglieder des WAPR können nicht nur Fachkräfte für psychische Gesundheit, sondern auch Verwaltungsfachleute, politische Entscheidungsträger, Verbraucher und ihre Familienangehörigen, Personen, die für psychische Gesundheit eintreten, Forscher aus unterschiedlichen Fachgebieten, darunter auch aus dem Gebiet der Neurowissenschaft, werden. Daher handelt es sich bei dem WAPR um eine fachübergreifende, wissenschaftliche Vereinigung, aber auch um eine Interessenvertretung, deren Mitglieder sich gegen die Stigmatisierung all dessen wenden, was mit „Psyche“ zu tun hat, und die sich – was noch wichtiger ist – dafür einsetzen, dass Personen, die eine solche negative Diskriminierung erfahren haben, zum Handeln befähigt werden.

Der WAPR bietet allen Interessenträgern ein Forum zur Diskussion aktueller, relevanter Aspekte, die die nachhaltige psychosoziale Versorgung und psychosoziale Rehabilitation betreffen, und zum Austausch von Erfahrungen über die Umsetzung klinischer und gemeinschaftlicher Programme für die psychosoziale Versorgung sowie über die Konzipierung von Grundsätzen und Forschungsvorhaben. Der WAPR ist heutzutage als nichtstaatliche Organisation anerkannt, die Beraterstatus bei der Weltgesundheitsorganisation, dem Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen und dem Internationalen Arbeitsamt hat. Der Verband pflegt ferner enge Kontakte zur Europäischen Kommission, dem *African Rehabilitation Institute* und vielen anderen Einrichtungen weltweit. Im Einklang mit der Systematik der WHO verfügt er über Vertretungen in sechs Regionen der Welt. Er wendet sich daher an eine weltweite Zuhörerschaft und ist in der Lage, Menschen aus Ländern mit einem hohen Volkseinkommen und Menschen aus Ländern mit einem geringen Volkseinkommen zu erreichen.