
Leistungsbeschreibung – Ausschreibung Nr. VT/2010/012

Vertrag über die Erstellung eines Berichts zur aktuellen Situation der Berufskrankheitensysteme in den EU-Mitgliedstaaten und den EFTA/EWR-Ländern¹, insbesondere in Bezug auf die Empfehlung 2003/670/EG² der Kommission über die Europäische Liste der Berufskrankheiten, mit Erfassung von Daten zu den diesbezüglich relevanten Aspekten

1. AUFTRAGSGEGENSTAND

Vertrag über die Erstellung eines *Berichts zur aktuellen Situation der Berufskrankheitensysteme in den EU Mitgliedstaaten und den EFTA/EWR-Ländern, insbesondere in Bezug auf die Empfehlung 2003/670/EG der Kommission über die Europäische Liste der Berufskrankheiten, mit Erfassung von Daten zu den diesbezüglich relevanten Aspekten.*

2. HINTERGRUND

2.1. Einführung in das Programm Progress

PROGRESS³ ist das EU-Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität, das aufgelegt wurde, um die Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit entsprechend der sozialpolitischen Agenda finanziell zu unterstützen⁴. Die sozialpolitische Agenda wird durch die Kombination verschiedener Instrumente umgesetzt; dazu gehören die EU-Rechtsvorschriften, die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode in verschiedenen Politikfeldern und finanzielle Anreize, etwa durch den Europäischen Sozialfonds.

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

- Analysen und Empfehlungen in den Politikbereichen des Programms PROGRESS bereitzustellen;
- die Umsetzung der Rechtsvorschriften und der 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 beteiligten Akteure und der Gesellschaft insgesamt zu kanalisieren.

Im Einzelnen unterstützt PROGRESS:

- die Durchführung der europäischen Beschäftigungsstrategie (Teil 1);

¹ Verweise auf die „Mitgliedstaaten“ in diesem Ausschreibungstext beziehen auch die EFTA/EWR-Länder ein.

² Empfehlung 2003/670/EG der Kommission vom 19. September 2003 über die Europäische Liste der Berufskrankheiten.

³ 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).

⁴ 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) 412 endg. vom 2.7.2008).

- die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode im Bereich Sozialschutz und soziale Integration (Teil 2);
- die Verbesserung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsbedingungen einschließlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und 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 Umsetzung 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 2010 veröffentlicht, der abrufbar ist unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=658&langId=de>

2.2. Für diesen Vertrag nützliche Hintergrundinformationen⁵

Bei einer Berufskrankheit handelt es sich um ein gesundheitliches Problem, das verursacht wurde, weil ein Arbeitnehmer einem Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz ausgesetzt war. Typische Ursachen können eine Exposition gegenüber Staub, Gasen, Dämpfen, Lärm, Vibrationen, Giftstoffen, extremen Temperaturen oder Druckverhältnissen usw. sein. Die Wirkung kann mehr oder weniger unmittelbar eintreten, sich allmählich steigern (z. B. Lungenbeschwerden, Hautprobleme oder RSI-Syndrom) oder verzögert auftreten (z. B. Krebserkrankungen). Berufsbedingte Erkrankungen lassen sich auch im Sinne des Ad-hoc-Moduls 1999 der Arbeitskräfteerhebung definieren. Danach sind unter arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen alle Krankheiten, Behinderungen oder andere körperliche oder psychologische Gesundheitsprobleme mit Ausnahme von unfallbedingten Verletzungen zu verstehen, an denen der Arbeitnehmer leidet und die durch seine Arbeit verursacht oder verschlimmert wurden. In dem Bericht, der Gegenstand dieser Ausschreibung ist, sollte sich der Auftragnehmer im Wesentlichen auf die Erkrankungen konzentrieren, die in den Anhängen I und II der Empfehlung 2003/670/EG erfasst sind.

Vieles spricht dafür, dass das Tempo der Innovation und des technischen Fortschritts zu einer Zunahme der Gesundheitsgefahren und -risiken am Arbeitsplatz geführt haben und dass dagegen vorgegangen werden muss, da einige dieser Risiken „neue“ Berufskrankheiten bedingen könnten.

In jeder Liste von Berufskrankheiten, sei es auf einzelstaatlicher oder internationaler Ebene, sind unterschiedliche Erkrankungen aufgeführt, die schwerwiegende Formen von Gesundheitsbeeinträchtigungen bedeuten, die für die betroffenen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen mit großem Leid verbunden sind. Schon allein aus diesem Grund wären Maßnahmen gerechtfertigt, die auf eine Verringerung der langfristigen Belastungen durch Berufskrankheiten ausgerichtet sind, ungeachtet wirtschaftlicher Erwägungen aus der Sicht der Behörden der Mitgliedstaaten (Auswirkungen auf die einzelstaatlichen Gesundheits- und Entschädigungssysteme) oder der Arbeitgeber (Versicherungskosten).

Die Europäische Kommission ist auf diesem Gebiet bereits aktiv und versucht die Mitgliedstaaten dazu anzuhalten, insbesondere vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen und einzelstaatliche Systeme zu schaffen, in deren Rahmen Entschädigungsansprüche erfolgreich durchgesetzt werden können. Die Kommission befürchtet jedoch, dass die Behörden der Mitgliedstaaten und die Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Erwägungen versucht sein könnten, dort Einwände gegen Verbesserungen vorzubringen, wo Schutzmaßnahmen mit Auswirkungen auf die Finanzlage der Systeme der sozialen Sicherheit verbunden sein könnten (wegen des möglichen Anstiegs von Entschädigungsansprüchen) und/oder die Ertragslage von Unternehmen/Arbeitgebern beeinträchtigen könnten (Versicherungskosten). Dies mag auf Unkenntnis der wahren Kosten von Präventionsmaßnahmen (einschließlich Mitarbeiterschulung) und damit zusammenhängende Bedenken in Bezug auf Entschädigungsleistungen in einem theoretischen Szenario zurückzuführen sein, in dem die Anzahl der Gesundheitsbeeinträchtigungen, die in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen werden, ansteigen würde, wodurch die Arbeitgeber und letztendlich die Behörden der Mitgliedstaaten zu Entschädigungszahlungen herangezogen werden

⁵ Für einen umfassenderen Überblick über die gesamte Spanne der für diesen Auftrag relevanten Fragestellungen siehe auch Anhang IV.

könnten. Die Verbesserung der Sicherheit, Hygiene und Gesundheit am Arbeitsplatz ist jedoch ein Ziel, das nicht wirtschaftlichen Erwägungen untergeordnet werden sollte, wenn dadurch die legitimen Rechte von Arbeitnehmern in gravierender Weise beeinträchtigt würden. Die einzelstaatlichen Behörden und die Arbeitgeber sind die Hauptentscheidungsträger im Bereich der praktischen Umsetzung von Maßnahmen auf dem Gebiet der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; daher sollten sie unbedingt mit den notwendigen Instrumenten und Kenntnissen ausgestattet werden, die ihre Präventionsarbeit erleichtern (selbst wenn die Vorteile erst nach einiger Zeit erkennbar werden), unbeschadet, soweit relevant, der legitimen Rechte von Arbeitnehmern auf Entschädigungsleistungen.

In der Frage der Beweislast und der damit verbundenen Entschädigungsansprüche werden in der Empfehlung 2003/670/EG (nachfolgend „die Empfehlung“) einige Aspekte dieser Problematik angesprochen. So werden die Mitgliedstaaten in Artikel 1 Absatz 2 aufgefordert, sich zu bemühen, zugunsten von Arbeitnehmern, die an einer Krankheit leiden, die nicht in Anhang I aufgeführt ist, die Möglichkeiten der Entschädigungsansprüche zu erweitern, insbesondere wenn die betreffende Krankheit in Anhang II der Empfehlung (Krankheiten, deren berufliche Verursachung vermutet wird) genannt wird. An derartigen Grundsätzen festzuhalten ist umso wichtiger, als sich Arbeitnehmer in diesen Fällen vielfach in einer hilflosen Lage befinden, da sie nicht nur unter einer schwerwiegenden Erkrankung leiden, sondern zudem um ihre Rechte kämpfen müssen, und dies zu einem Zeitpunkt in ihrem Leben, wo es ihnen an Zeit, Energie und Mitteln fehlt.

2.3 Die Empfehlung 2003/670/EG der Kommission und ihr Hintergrund

1990 nahm die Kommission eine Empfehlung über eine Europäische Liste der Berufskrankheiten an (90/326/EWG). Seither wurde aufgrund des wissenschaftlichen und technischen Fortschritts ein größeres Verständnis dafür entwickelt, wie bestimmte Berufskrankheiten entstehen und welche Kausalzusammenhänge damit verbunden sind. Daher wurde 2003 eine neue Empfehlung veröffentlicht (2003/670/EG).

Diese – nicht bindende – Empfehlung 2003/670/EG enthält zwei Anhänge: der erste (Europäische Liste der Berufskrankheiten) enthält eine Liste von Berufskrankheiten, die nach Ansicht der Kommission in allen Mitgliedstaaten anerkannt sein sollten. Anhang II enthält eine ergänzende Liste von Krankheiten, deren berufliche Verursachung vermutet wird, die gemeldet werden sollten und deren spätere Aufnahme in Anhang I der Europäischen Liste in Betracht gezogen werden könnte.

Die Hauptpunkte der Empfehlung 2003/670/EG an die Mitgliedstaaten lauten:

- **Anerkennung:** Die Europäische Liste soll in die nationalen Rechtsvorschriften übernommen werden. In dieser Liste sind die Krankheiten aufgeführt, deren berufliche Verursachung auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse anerkannt ist und die zu einer Entschädigung berechtigen und Präventivmaßnahmen erforderlich machen.
- **Entschädigung:** In die nationalen Rechtsvorschriften sollen Bestimmungen über eine Entschädigung für Berufskrankheiten aufgenommen werden, deren berufliche Verursachung und Zugehörigkeit zu den Berufskrankheiten nachgewiesen werden können.
- **Verbesserte Statistiken:** Nach und nach sollen die Statistiken über Berufskrankheiten an die Europäische Liste angepasst werden.
- **Präventivmaßnahmen:** Es sollen Präventivmaßnahmen über die Einbeziehung aller interessierten Beteiligten und gegebenenfalls den Austausch von Informationen, Erfahrungen und guter Praxis über die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz entwickelt werden.
- **Zielsetzung:** Auf nationaler Ebene sollen quantifizierbare Ziele festgelegt werden, um die Rate der anerkannten Berufskrankheiten zu senken.

- **Informationsvermittlung:** Ein System für die Erfassung und den Austausch von Daten über die Epidemiologie der Krankheiten soll eingeführt und die Forschung gefördert werden.
- **Sensibilisierung:** Die aktive Beteiligung der einzelstaatlichen Gesundheitssysteme an der Prävention von Berufskrankheiten soll gefördert werden, insbesondere durch eine stärkere Sensibilisierung des medizinischen Personals, um die Kenntnisse über diese Krankheiten und ihre Diagnose zu verbessern

2.4 Mitteilung der Kommission KOM(2007) 62 endg. vom 21. Februar 2007: „Die Arbeitsplatzqualität verbessern und die Arbeitsproduktivität steigern: Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012“

Seit 2003, insbesondere in ihrer Mitteilung KOM(2007) 62 endg. vom 21. Februar 2007: *„Die Arbeitsplatzqualität verbessern und die Arbeitsproduktivität steigern: Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012“* weist die Kommission, gestützt auf die beiden Entschlüsse des Rates und des Europäischen Parlaments, mit Nachdruck darauf hin, welchen wesentlichen Beitrag die Gewährleistung der Arbeitsplatzqualität zur Förderung des Wirtschaftswachstums und der Beschäftigung leisten kann. Sie erkennt an, wie wichtig eine wirksame Politik des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz ist, damit die wirtschaftlichen Kosten von Problemen in Zusammenhang mit berufsbedingten Erkrankungen nicht das Wirtschaftswachstum bremsen und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in der EU beeinträchtigen.

Folglich war die Mitteilung auch eine Gelegenheit für die Kommission, ihre Anerkennung der Bedeutung von Berufskrankheiten⁶ erneut zu bekräftigen und ihre Absicht zu betonen, ihre Arbeiten in diesem Bereich fortzusetzen. *Ibid. Die Kommission wird die im Anschluss an die Empfehlungen zur Europäischen Liste der Berufskrankheiten ergriffenen Maßnahmen evaluieren.*

3. VERTRAGSGEGENSTAND

Mit dieser Ausschreibung wird um Angebote für die **Erstellung eines Berichts zur aktuellen Situation der Berufskrankheitensysteme in den EU-Mitgliedstaaten und den EFTA/EWR-Ländern, insbesondere in Bezug auf die Empfehlung 2003/670/EG der Kommission über die Europäische Liste der Berufskrankheiten, mit Erfassung von Daten zu den diesbezüglich relevanten Aspekten** gebeten.

Diesbezüglich relevante Aspekte sind z. B. die Rolle und Bedeutung von internationalen Foren, Entscheidungsprozesse auf einzelstaatlicher Ebene, wissenschaftliche Entwicklungen, neue Risiken am Arbeitsplatz, Daten/Statistiken, d. h. Aspekte, zu denen Informationen benötigt werden, um diesen Arbeitsbereich der EU zutreffend charakterisieren zu können.

Generell soll der Bericht Aufschluss darüber geben, in welchem Umfang sich die einzelstaatlichen Systeme der Mitgliedstaaten durch die Empfehlung 2003/670/EG der Kommission, ihre Anhänge und verbundene Dokumente (Leitfaden zu Diagnosekriterien) ermutigt sahen, die Problematik der Berufskrankheiten anzugehen und sich **dabei an den Zielen der Empfehlung zu orientieren, wie sie in deren Artikel 1 (wobei all seine Absätze von 1 bis 10 in dem Vergleich erfasst werden sollen) und 2 aufgeführt werden; alle diese Aspekte sollen in dem Bericht überprüft werden.**

⁶ Bestimmte Arten von Berufskrankheiten treten immer häufiger auf (Muskel-Skelett-Erkrankungen, Infektionen und Erkrankungen durch psychologischen Stress) und die Art der berufsbedingten Gesundheitsrisiken ändert sich im Zusammenhang mit der immer rascheren Innovation, dem Auftreten neuer Risikofaktoren (Gewalt am Arbeitsplatz einschließlich sexueller und psychologischer Belästigung sowie Suchterscheinungen) und der Veränderung der Arbeitsmuster (das Arbeitsleben wird unregelmäßiger). Angesichts dieser Veränderungen gilt es, im Wege von spezialisierter Forschung ein besseres Verständnis des Problems herbeizuführen, um wirksame Präventivmaßnahmen ermitteln zu können.

Es ist davon auszugehen, dass beim Vorgehen der einzelnen Mitgliedstaaten und der betroffenen Interessenträger (z. B. der in die Entscheidungsprozesse einbezogenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – gegebenenfalls über ihre rechtmäßigen Vertreter –, der Forschung, der in die Entscheidungsprozesse eingebundenen wissenschaftlichen Gemeinschaft, der einzelstaatlichen Sicherheits- und Gesundheitsgremien) und bei ihrem Beitrag zur Ausgestaltung des Systems bzw. der Systeme Unterschiede festzustellen sind. **Daher wird das Ziel dieser Arbeiten auch darin bestehen, Entscheidungsprozesse in den Mitgliedstaaten zu verdeutlichen und Verfahrensweisen aufzuzeigen, die aufgrund der bei dem Versuch, das Auftreten von Berufskrankheiten zu verhindern, erzielten Ergebnisse als bewährte oder optimale Verfahrensweisen einzustufen sind.**

Des Weiteren sollte die Gelegenheit genutzt werden, auf die zukünftige Entwicklung einzugehen, insbesondere im Hinblick auf die Erfassung der Berufskrankheiten, die bislang in keinem der Anhänge der Empfehlung aufgeführt sind, um neue Risiken am Arbeitsplatz und die dadurch möglicherweise entstehende Krankheiten zu berücksichtigen.

Auf der Basis der zusammengetragenen Daten erstellt der Auftragnehmer einen Bericht, der eine kritische Analyse der relevantesten Aspekte wie in Abschnitt 5 aufgeführt beinhaltet. Dazu gehört auch eine auf den Vor- und Nachteilen der entsprechend beschriebenen Situation(en)/Szenarien basierende **Reihe von Optionen, wie und warum das in der EU gegenwärtig praktizierte „Berufskrankheitensystem“ weiterentwickelt werden könnte.**

Eine genauere Beschreibung der in diesem Zusammenhang anfallenden Aufgaben befindet sich in Abschnitt 5 dieser Ausschreibung.

4. TEILNAHME AM VERFAHREN

Man beachte:

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

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

5. VOM AUFTRAGNEHMER ZU ERBRINGENDE LEISTUNGEN

5.1. Bei der Ausführung der Aufgaben zu beachtende Anliegen und Grundsätze

Bei der Erstellung des Berichts hat der Auftragnehmer von der Empfehlung 2003/670/EG auszugehen, die er als „Checkliste“ zugrunde legt.

Folglich hat sich der Auftragnehmer bei der Ausführung der Arbeiten an folgende grundsätzliche Vorgaben zu halten:

- **Empfehlung 2003/670/EG der Kommission und ihre Anhänge.** Wie vorstehend unter VERTRAGSGEGENSTAND aufgeführt, soll der Bericht Aufschluss darüber

geben, in welchem Maße sich die Mitgliedstaaten in ihren Systemen durch die Empfehlung 2003/670/EG der Kommission ermutigt sahen, die Problematik der Berufskrankheiten anzugehen und sich **dabei an den Zielen der Empfehlung zu orientieren, wie sie in den Artikeln 1 (wobei all seine Absätze von 1 bis 10 in dem Vergleich erfasst werden sollen) und 2 aufgeführt sind; alle diese Aspekte sollen in dem Bericht geprüft und verglichen werden.**

- Diagnosehilfen unter Berücksichtigung von **Information Notices on Occupational Diseases – a guide to diagnosis** (entweder in der früheren Version oder in der 2009⁷ veröffentlichten Fassung).
- **Die von den Mitgliedstaaten aufgrund ihrer Verpflichtungen gemäß Artikel 4 der Empfehlung 2003/670/EG der Kommission übermittelten Antworten.** Diese Informationen wird die Kommission gegebenenfalls an den Auftragnehmer weitergeben. Trotz der Bereitstellung von Informationen zu einzelnen Mitgliedstaaten ist der Auftragnehmer dennoch gehalten, sich selbst die erforderlichen nachweisbaren einschlägigen Informationen zu beschaffen, da die von der Kommission in diesem Zusammenhang bereitgestellten Daten unzulänglich sein können und wahrscheinlich nicht den Vollständigkeitsanforderungen entsprechen, die zur Durchführung der verlangten vertiefenden Analyse erforderlich sind.
- **Alle international verfügbaren relevanten Informationen auf dem Gebiet der Berufskrankheiten**, z. B. von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA), der EIRO (Teil der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen), und insbesondere die Daten, die in derartigen Systemen wie z. B. dem System der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erfasst werden und aus den einzelstaatlichen Systemen der Mitgliedstaaten bezogen werden können. Diese Daten müssen auf den ersten Blick robust genug sein, um zu diesen Zwecken herangezogen und für einen sinnvollen Vergleich mit den Vorgaben in der Empfehlung verwendet werden zu können. Bei der Ausführung dieser Aufgabe nimmt der Auftragnehmer eine kritische Analyse der Vor- und Nachteile der Vorgehensweisen in den ausgewählten Mitgliedstaaten vor (s. u.), die er als hinreichend relevant erachtet, um diese Vorgehensweisen einer kritischen Analyse zu unterziehen und sie als beispielhaft hervorzuheben.

Die Datengewinnungsmethoden umfassen die üblichen Vorgehensweisen wie Recherchen anhand von Unterlagen, Interviews, relevante Fachliteratur, Internet usw. Die herangezogenen Quellen sind im Bericht anzugeben.

5.2 Einzelaufgaben

5.2.1. Der Auftragnehmer hat die Entscheidungsprozesse zu untersuchen und zu beurteilen. Dabei ist zu beachten, dass (für den Fall des Vorhandenseins eines Drei-Parteien-Mechanismus unter Einbeziehung beispielsweise von Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer) ein Schiedsmechanismus vorhanden sein sollte, in dem die Fälle geschlichtet werden müssten, in denen es schwierig ist, Einvernehmen darüber zu erzielen, ob eine Krankheit als Berufskrankheit zu betrachten ist oder nicht.

5.2.2. Der Auftragnehmer hat sich bei den Interessenträgern (einzelstaatliche Behörden, Arbeitnehmervertreter, Arbeitgeber, Arbeitsmediziner, Ausschüsse für Gesundheitsschutz und Sicherheit) darüber zu informieren, welche Bedenken sie angesichts des EU-Systems in seiner gegenwärtigen Form und/oder welche Probleme sie möglicherweise mit ihren nationalen Systemen haben. Nachstehend einige Anhaltspunkte/Fragen, anhand deren der Auftragnehmer an diese Aufgabe herangehen könnte. Dabei soll der Auftragnehmer einen geeigneten Fragebogen erstellen, den er an die unterschiedlichen Gegebenheiten/Umstände in den einzelnen Ländern jeweils anpassen müsste:

⁷Abzurufen unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en&intPagId=229>. Die Fassung von 2009 ist durch Anklicken des Feldes „Dokumente zum Thema“ in der rechten Spalte abrufbar.

- Sind die Interessenträger grundsätzlich mit dem System zufrieden (Kommissionsempfehlung und/oder einzelstaatliche(s) System(e) und worin bestehen ihrer Meinung nach die Hauptvorteile und Mängel dieser Systeme?
- Welche Veränderungen wären ihrer Ansicht nach gegebenenfalls an diesen Systemen erforderlich? Welche Veränderungen würden sie im Einzelnen vorschlagen und warum?
- Würden sie im Einzelnen einen stärker harmonisierten EU-weiten Ansatz mit EU-weit gültigen Listen von Berufskrankheiten mit einem rechtlich verbindlicheren Status begrüßen oder akzeptieren? Sowohl die positiven als auch die negativen Antworten auf diese Frage sind vom Auftragtragnehmer zu analysieren. Der Auftragnehmer soll untersuchen, wie die verschiedenen Gruppen von Interessenträgern an diese Frage herangehen, und in jedem Fall prüfen, ob bei einer Trennung der Festlegung EU-weit geltender Listen von Berufskrankheiten von anderen damit zusammenhängenden Maßnahmen, insbesondere den Entschädigungsleistungen, eine solche Änderung eher akzeptiert würde. Die einzelstaatlichen Listen von Berufskrankheiten sind unter dem Aspekt zu charakterisieren, wie die aufgenommenen Krankheiten im Vergleich zu den Anhängen der Empfehlung strukturiert werden. So ist z. B. Anhang I der Empfehlung 2003/670/EG in fünf verschiedene Kategorien von Krankheiten unterteilt:

1. *Durch folgende chemische Arbeitsstoffe ausgelöste Berufskrankheiten*
2. *Hautkrankheiten durch anderweitig nicht erfasste Substanzen und Arbeitsstoffe*
3. *Durch Einatmen von anderweitig nicht erfassten Substanzen und Arbeitsstoffen verursachte Krankheiten*
4. *Durch Infektionserreger oder Parasiten verursachte Krankheiten*
5. *Durch physikalische Einwirkungen verursachte Krankheiten.*

Der Auftragnehmer hat zu prüfen, inwieweit sich dieses „Modell“ in den Systemen der Mitgliedstaaten widerspiegelt, und auf die festgestellten signifikanten Abweichungen hinzuweisen (nach welchen alternativen Strukturierungsformen gehen die Mitgliedstaaten in ihren Systemen vor) und so weit wie möglich die Gründe für derartige Abweichungen in Erfahrung zu bringen (die möglicherweise durch die entsprechenden Entscheidungsprozesse bedingt sind).

- Welche Folgen ergeben sich aus der Form/Struktur und dem Inhalt ihrer Anhänge insbesondere hinsichtlich der noch fehlenden neuen und sich abzeichnenden arbeitsplatz-/berufsbedingten Risiken/Krankheiten (z. B. Nanotechnologie, Stress am Arbeitsplatz, elektromagnetische Strahlung sowie im Grunde alle anderen Risiken/Krankheiten, die nach Ansicht des Auftragnehmers für eine Aufnahme in eine Liste/einen Anhang zur Erfassung von bisher noch nicht erkannten berufsbedingten Gefahren usw. in Frage kommen könnten).
- Sind die Interessenträger grundsätzlich mit dem derzeitigen Erfassungsbereich der Anhänge der Empfehlung zufrieden oder würden sie eine Änderung oder Ausdehnung des Erfassungsbereichs begrüßen, und wenn ja, in welcher Weise und zur Erfassung welcher Beeinträchtigungen/Erkrankungen?
- Halten sie für den Fall, dass die Anhänge der Empfehlung erweitert werden können oder dass ein anderer Anhang/andere Anhänge in Betracht gezogen wird/werden (z. B. zur Erfassung neuer Gefährdungen und Risiken, neuer Arbeitspraktiken und -muster, neuer Technologien am Arbeitsplatz, einer stärkeren Mobilität der Arbeitnehmer usw.), eine derartige Veränderung im Rahmen des derzeitigen Rechtsinstruments (Empfehlung) für möglich, oder wäre ein anderes Rechtsinstrument vorzuziehen, und wenn ja, welcher Art und warum?

5.2.3. Beim Zusammentragen der für die Erstellung des Berichts erforderlichen Daten ist eine kritische Analyse von Beispielen bereits existierender bewährter bzw. vorbildlicher Verfahrensweisen vorzunehmen. Dies bedeutet, dass die Systeme und/oder Rahmenvereinbarungen, Verfahrenskodizes und/oder Sozialpakete zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten ermittelt werden müssen, die im Lichte der Grundsätze der Achtung der Rechte sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber als Beispiele für vorbildliche Verfahren angeführt werden können. Dabei sollte auch darauf geachtet werden, dass die wissenschaftliche Nachweisführung im Vordergrund stehen sollte, selbst wenn mit diesen Systemen usw. angesichts eines fehlenden formelleren rechtlichen Rahmens nur einige wenige Beeinträchtigungen/Krankheiten erfasst werden.

5.2.4. Des Weiteren sollten die ausgewählten Beispiele für vorbildliche Verfahrensweisen gegebenenfalls durch eine ausführliche Kosten-Nutzen-Analyse mit einer Auswertung der Kosten arbeitsbedingter Formen von Erkrankungen ergänzt werden. Dabei sollte auch der Grenznutzen für die Unternehmen errechnet werden, der ihnen bei einer wirksamen Präventivstrategie gegen diese Gefahren entsteht. Dies sollte mittels Recherchen anhand von Unterlagen und Fallstudien unter Berücksichtigung der verschiedenen Versicherungssysteme in den Mitgliedstaaten erfolgen.

5.2.5. Gemäß den Bestimmungen von Artikel 1 Absatz 5 der Empfehlung ist bei der Prüfung der Systeme der Mitgliedstaaten insbesondere auf die Berichtssysteme/-mechanismen und ihre Bewertung zu achten. Dabei sollte der Auftragnehmer bewerten, welche Folgen die Beibehaltung des *Status quo* hätte, d. h. wenn keinerlei Veränderungen an den Bestimmungen der Empfehlung oder ihren Anhängen vorgenommen würden. Welche Auswirkungen hätte dies auf den verschiedenen Ebenen, z. B. hinsichtlich der grenzübergreifenden Kompatibilität der Systeme einschließlich der Ebene der Entschädigungsansprüche der Arbeitnehmer? Wäre dies mit den Zielen eines Europas vereinbar, in dem der freie Waren-, Kapital- und Personenverkehr vorgesehen ist, und welche Auswirkungen könnte dies international angesichts der Teilnahme einiger EU-Mitgliedstaaten an internationalen Foren haben, auf denen ähnliche Themen diskutiert und einschlägige Entscheidungen getroffen werden, die zuweilen rechtsverbindlich und mit entsprechenden rechtlichen Auswirkungen usw. verbunden sind.

Bei einer kritischen Analyse der Vor- und Nachteile der einzelnen Optionen sowie der vorgeschlagenen „Ideallösung“ soll der Auftragnehmer auch auf die Folgen der eventuellen Annahme eines anderen Rechtsinstruments oder einer Kombination von bindenden und nicht bindenden Elementen eingehen.

5.2.6. Demzufolge erarbeitet der Auftragnehmer einen Vorschlag mit dem dazugehörigen Informationsmaterial unter Einbeziehung der in Betracht kommenden Optionen als Grundlage für mögliche neue Konzepte zur Erfassung der unterschiedlichen Aspekte eines EU-weiten Ansatzes für den Umgang mit Berufskrankheiten gemäß den Anforderungen in Abschnitt 5.

5.2.7. Die Ergebnisse aller hier aufgeführten Schritte fließen in einen Bericht des Auftragnehmers von mindestens 100 (wahrscheinlich wesentlich mehr) Seiten ein, wobei in dieser Zahl keinerlei zu Nachweiszwecken dienende Anhänge eingeschlossen sind. Der Titel dieses der Kommission vorzulegenden Berichts lautet: **„Bericht zur aktuellen Situation der Berufskrankheitensysteme in den EU-Mitgliedstaaten und den EFTA/EWR-Ländern, insbesondere in Bezug auf die Empfehlung 2003/670/EG der Kommission über die Europäische Liste der Berufskrankheiten, mit Erfassung von Daten zu den diesbezüglich relevanten Aspekten“**. In dem Bericht ist auf sämtliche im gesamten Abschnitt 5 dieser Leistungsbeschreibung aufgeführten Punkte einzugehen. Je nachdem, wie der Auftragnehmer die verschiedenen Aspekte anzugehen gedenkt (was mit der Kommission abzusprechen ist), kann der Bericht in Kapitel aufgeteilt werden, in denen neben den klassischen Kapiteln Einleitung/Hintergrund, Synthese und Zusammenfassung auch auf die Ansätze der Mitgliedstaaten, Fallstudien, Beispiele für vorbildliche Verfahrensweisen, Relevanz und Einfluss internationaler Systeme, Struktur von Anhängen/Listen von Berufskrankheiten, Festlegung von Diagnosekriterien, neue Gefährdungen/Risiken am Arbeitsplatz und Optionen für die Zukunft eingegangen werden kann.

5.3 Arbeitsstruktur / methodische Hinweise

5.3.1. Ermittlung und Analyse von Informationen aus bestehenden Datenquellen (der Mitgliedstaaten, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, der Kommission oder aus anderen Datenquellen – siehe Punkt 5.1). Anhand dieser Informationen sind die Hauptmerkmale der Berufskrankheitensysteme der Mitgliedstaaten zu beschreiben und zu beurteilen, insbesondere hinsichtlich der Frage, wieweit sie sich an der Empfehlung 2003/670/EG der Kommission orientieren. Falls sie in ihrer Gestaltung auch oder wesentlich von anderen internationalen Systemen (z. B. vom ILO-System) beeinflusst wurden, sollte darauf ebenfalls im Detail und zusätzlich möglichst in Form einer Tabelle eingegangen werden.

5.3.2. Grundsätzlich sollten alle Mitgliedstaaten und EFTA/EWR-Länder erfasst werden. Wird im Angebot vorgeschlagen, nicht alle Staaten zu erfassen, ist dies in angemessener Weise zu begründen.

Da die Informationen von unterschiedlichen Gruppen von Interessenträgern einzuholen sind (z. B. Behörden der Mitgliedstaaten, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter usw.) sollten bei der Auswahl speziell der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter solche Vertreter ausgewählt werden, die in verschiedenen Mitgliedstaaten aktiv bzw. vertreten sind, damit robuste Informationen über die verschiedenen Arten von Lösungen zusammengetragen und diese Lösungen mit den ursprünglichen EU-weiten Zielen verglichen werden können.

5.3.3. Danach sollte der Auftragnehmer auf Fälle von Krankheiten eingehen, in denen die Auffassungen n der Frage klar auseinander gehen, ob sie beruflich bedingt sind oder nicht, d. h. auf Beispiele von Krankheiten, die in bestimmten Mitgliedstaaten in der einzelstaatlichen Liste der Berufskrankheiten enthalten sind, in anderen dagegen nicht. Dabei ist klar auf solche Fälle sowie die Argumente hinzuweisen, die die einzelnen Parteien in der Regel für bzw. gegen eine Aufnahme in die Listen anführen. Ausführliche Beschreibung und Darstellung in Form einer Tabelle.

Bei diesen ausgewählten Fällen sollte auch mit angegeben werden, wie sie in der Regel hätten vermieden werden können. Dazu gehört auch eine Schätzung der Kosten für Maßnahmen, mit denen diese Krankheiten hätten vermieden werden können. Hier sollte eine repräsentative Stichprobe eines hinreichend breiten Spektrums von Gesundheitsproblemen in möglichst typischen, aber nach Größe und Arbeitsverfahren unterschiedlichen Wirtschaftssektoren untersucht werden. Zu berücksichtigen sind dabei auch das Alter der Arbeitnehmer, das Geschlecht, der Beschäftigungsstatus usw.

Bei der Ausführung dieser Arbeiten hat der Auftragnehmer die Pflichten der Arbeitgeber und ihre Zuständigkeit für die Ergreifung der allgemeinen Maßnahmen zur Vermeidung von bedenklichen Berufskrankheiten mit zu berücksichtigen. Dazu können z. B. Maßnahmen zur Bekämpfung von unvermeidlichen Risiken an der Quelle gehören, indem die Arbeit an den einzelnen Arbeitnehmer und an den technischen Fortschritt angepasst wird. Außerdem sollte erstens geprüft werden, ob der Arbeitgeber falls möglich die Regel befolgt hat, dass gefährliche durch ungefährliche oder weniger gefährliche Stoffe zu ersetzen sind, und ob er kollektiven Schutzmaßnahmen Vorrang vor individuellen Schutzmaßnahmen gegeben hat. Zweitens ist zu untersuchen, wie die Umsetzung solcher Maßnahmen im Kosten-Nutzen-Verhältnis rangiert.

5.3.4. Anhand der Gegenüberstellung von über Fallstudien ermittelten Daten, seien es Beispiele für einzelstaatliche Systeme oder Rahmenvereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern (sozialer Dialog) sollte der Auftragnehmer vergleichen können, welche Kosten bei einem unwirksamen Management von Gesundheitsschutz und

Sicherheit am Arbeitsplatz bzw. welche Vorteile bei einem guten Management des Aspekts Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für ein Unternehmen entstehen. Bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe kann der Auftragnehmer natürlich auf konkrete Beispiele spezifischer Berufskrankheiten zurückgreifen, die entweder für eine bestimmte Art von Arbeitsumgebung/Arbeitsplatz typisch sind oder im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen, weil sie momentan als bedeutend angesehen werden.

5.3.5. Die Bieter haben anzugeben, nach welcher Methode sie die kritische Überprüfung vorzunehmen gedenken (Literatur, Sonstiges) und nach welchen Ansätzen sie vorgehen wollen (was z. B. mit der Tradition zusammenhängen kann: Einige Mitgliedstaaten haben das Thema der Berufskrankheiten vielleicht bereits in Angriff genommen, bevor die Kommission sich zum ersten Mal damit befasste). Dabei ist auch auf andere Aspekte wie die Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen/-vertreter – auch auf internationaler Ebene – bei der Ausgestaltung der jeweiligen Strategien einzugehen. Falls bestimmte Unternehmen in die Stichprobe einbezogen werden, sollten darunter unterschiedlich große Unternehmen einschließlich KMU Berücksichtigung finden. Als akzeptabel gelten Daten, die von ihren rechtmäßigen Vertretern gewonnen werden. Außerdem sollen gegebenenfalls auch andere Aspekte wie die Risikoexposition und sozioökonomische Faktoren wie demografische Merkmale der Arbeitnehmer (z. B. Alter, Geschlecht, Art der Beschäftigung) mit einbezogen werden.

5.3.6. Der Auftragnehmer hat ausführliche Vergleichstabellen zu erstellen, aus denen für sämtliche EU-Mitgliedstaaten und, soweit verfügbar, bezogen auf die anderen Interessenträger (z. B. Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder sonstige) die Aspekte deutlich hervorgehen, die von der Empfehlung 2003/670/EG und insbesondere von Artikel 1 und 2 erfasst werden. Außerdem muss ein Vergleich aller amtlichen Listen von Berufskrankheiten, die in den EU-Mitgliedstaaten in Kraft sind, mit den Anhängen der Empfehlung vorgenommen werden. Im Zusammenhang mit Artikel 2 hat der Auftragnehmer zu prüfen, inwieweit die Diagnosekriterien in den einzelnen geprüften Systemen der Mitgliedstaaten in ihrer heutigen Form auf die frühere Fassung der „Information notices on diagnosis of occupational diseases“ zurückzuführen sind. (Dabei wird davon ausgegangen, dass die neue Fassung, die erst seit Juni 2009 vorliegt, noch keinen oder zumindest keinen bedeutenden Einfluss auf die Ausgestaltung der erwähnten Systeme ausgeübt haben kann. Sollten dafür jedoch Anhaltspunkte/Angaben vorliegen, sollten sie ebenfalls erwähnt werden).

Sofern es keinen Hinweis auf einen offensichtlichen Zusammenhang zwischen den erwähnten „Information notices“ (entweder in der früheren oder der jüngsten Fassung) und den derzeitigen Diagnosekriterien der daraufhin überprüften Mitgliedstaaten gibt, hat der Auftragnehmer zu beschreiben, wie in den Systemen der Mitgliedstaaten diesbezüglich vorgegangen wird, d. h. wie die entsprechenden Diagnosekriterien für im nationalen Rahmen anerkannte Berufskrankheiten festgelegt werden.

5.3.7. Vor dem Hintergrund einer Vertragsdauer von fünfzehn Monaten hat der Auftragnehmer einen detaillierten Arbeitsplan für die zeitliche Aufteilung der Arbeiten unter Bezugnahme auf die zur Erreichung der Ziele der Datenanalyse ins Auge gefasste Methode sowie einen Zeitplan für die Arbeitssitzungen mit den zuständigen Dienststellen der Kommission vorzulegen (siehe nachstehend Punkt 7.1). Das Angebot muss auch eine Beschreibung der Vorgehensweisen und der Methodik bezüglich der Datenerhebung und der Datenanalyse aufweisen.

Sämtliche Entwürfe sind in einem elektronischen Standardformat anzufertigen, damit im Hinblick auf eine spätere Veröffentlichung in Papierform oder auf den Websites der GD EMPL der Europäischen Kommission Änderungen vorgenommen werden können.

5.4 ANFORDERUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER 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

- Aspekte der Geschlechtergleichstellung soweit relevant bei der Ausarbeitung des technischen Angebots berücksichtigt werden, indem auf die Situation und die Bedürfnisse von Frauen und Männern eingegangen wird;
- bei der Erbringung der Leistungen die Geschlechterdimension durchgängig berücksichtigt wird;
- bei der Leistungsüberwachung die Daten gegebenenfalls nach Geschlecht aufgeschlüsselt erhoben und zusammengestellt werden;
- das von ihm vorgeschlagene Team und/oder Personal auf allen Ebenen eine ausgewogene Verteilung zwischen Frauen und Männern aufweist.

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 von speziellen Websites dafür sorgt, dass Menschen mit Behinderungen barrierefreien Zugang zu den jeweiligen Einrichtungen oder Dienstleistungen haben.

Schließlich legt der öffentliche Auftraggeber dem Auftragnehmer nahe, gleiche Beschäftigungschancen für sein gesamtes Personal und sein Team zu fördern. Dazu gehört auch, dass er sich um einen angemessenen Mix von Mitarbeitern bemüht, in dem Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft und Religion, verschiedener Altersgruppen und mit unterschiedlichen Fähigkeiten vertreten sind.

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

6. ERFORDERLICHE BERUFLICHE QUALIFIKATIONEN

Siehe dazu auch Anhang IV des Vertragsentwurfs

Zusätzliche Anforderungen:

Der Bieter muss, damit er die verlangten Analysen und Bewertungen ordnungsgemäß durchführen und die Kommission davon überzeugen kann, dass die Aufgaben effektiv zu ihrer Zufriedenheit erfüllt werden können, über fundierte Hintergrundkenntnisse und Erfahrung in den folgenden Bereichen verfügen:

- Sozioökonomische Analyse in Bezug auf Fragen des Arbeitsschutzes und des Arbeitsumfelds;
- Bewertung der technischen Vorzüge von Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren und Berufskrankheiten;
- Risikobewertungsmethoden für spezifische Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, vorzugsweise am Arbeitsplatz;
- Bewertung von Ansätzen für das Arbeitsschutzmanagement und speziell bezogen auf den Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld einschließlich Konzepten zur Vermeidung von Berufskrankheiten;
- Entwurf von Berichten über oder zumindest Leitlinien für spezifische Gesundheitsrisiken, vorzugsweise am Arbeitsplatz;
- Nutzung und Analyse statistischer Daten.

Die Bieter haben ihre Erfahrung und Kompetenz in den vorstehend genannten Bereichen nachzuweisen sowie ihre Erfahrung in der Kommunikation mit

- den zuständigen Diensten/Sektoren in den Mitgliedstaaten, insbesondere im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und/oder Fachleuten und Stellen, die in diesem Bereich tätig sind;
- Fachkreisen für Risikoanalyse;
- Unternehmen von unterschiedlicher Größe und insbesondere KMU, die in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren tätig sind; und
- ihren Mitarbeitern in den von dieser Ausschreibung betroffenen Mitgliedstaaten.

7. ZEITPLAN UND BERICHTERSTATTUNG

Siehe Artikel 1.2 des Vertragsentwurfs

7.1. Spezifische Fristen für die Erbringung der Leistungen:

Die Arbeiten sind innerhalb von höchstens **fünfzehn (15) Monaten** ab dem Datum der Vertragsunterzeichnung zu erbringen. Dieser Zeitraum ist in folgende Abschnitte unterteilt:

1. Spätestens **dreißig (30) Tage** nach Vertragsunterzeichnung übermittelt der Auftragnehmer der Europäischen Kommission, Referat Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz (nachstehend „Referat EMPL F/4“) eine ausführliche Beschreibung seiner Methodik, seines Arbeitsplans und Ansatzes sowie seinen Zeitplan für die Ausführung der Arbeiten und stellt diese anschließend bei einer Sitzung mit der zuständigen Kommissionsdienststelle (Referat EMPL F/4) in Luxemburg vor. Die Beschreibung der Methodik, des gewählten Ansatzes, des Arbeitsplans und des Zeitplans ist in englischer Sprache abzufassen.
2. Binnen **vier (4) Monaten** nach Vertragsunterzeichnung übermittelt der Auftragnehmer der Europäischen Kommission (Referat EMPL F/4) einen vorläufigen Bericht mit einer Beschreibung des Fortgangs der Arbeiten im Rahmen des festgelegten Zeitplans und stellt diesen auf einer Sitzung mit dem Referat EMPL F/4 in Luxemburg vor. Dieser vorläufige Bericht enthält eine Zusammenfassung der bis dahin erzielten Ergebnisse und einen ersten Entwurf der Schlussfolgerungen. Der vorläufige Bericht muss ausreichende Informationen umfassen, um gegebenenfalls eine Neuorientierung zu ermöglichen, und Angaben zu folgenden Punkten enthalten:
 - a) noch auszuführende Arbeiten;
 - b) etwaige besondere Probleme, die aufgetreten sind und beträchtliche Auswirkungen auf die auszuführenden Aufgaben haben;
 - c) Informationen und genaue Quellenangaben zu Informationen, die verwendet wurden bzw. noch werden sollen.

Dieser vorläufige Bericht ist in englischer Sprache abzufassen.

3. **Acht (8) Monate** nach Vertragsunterzeichnung übermittelt der Auftragnehmer der Europäischen Kommission (Referat EMPL F/4) in Luxemburg einen Zwischenbericht in englischer Sprache. Dieser Zwischenbericht soll ebenfalls innerhalb von vier Wochen nach seiner Übermittlung auf einer Sitzung mit dem Referat EMPL F/4 in Luxemburg vorgestellt und erörtert werden.
4. **Zwölf (12) Monate** nach Vertragsunterzeichnung übermittelt der Auftragnehmer der Europäischen Kommission (Referat EMPL F/4) den Entwurf des Abschlussberichts. Dieser Entwurf umfasst die gewählte Arbeitsmethode und sämtliche für seine Erstellung genutzten Informationen und Unterlagen, wie in den Abschnitten 3 und 5.2 dieser Leistungsbeschreibung angegeben. Er enthält auch die vorläufige elektronische Fassung der Veröffentlichung gemäß Abschnitt 5.2 der Leistungsbeschreibung. Sowohl der Entwurf des Abschlussberichts als auch der vorläufige Entwurf der Veröffentlichungen sind in englischer Sprache abzufassen. Der Entwurf des Abschlussberichts ist innerhalb von

4 Wochen nach der Übermittlung auf einer Sitzung mit dem Referat EMPL F/4 in Luxemburg zu erörtern.

5. **Fünfzehn (15) Monate** nach Vertragsunterzeichnung legt der Auftragnehmer den Abschlussbericht und die endgültige Fassung der Veröffentlichung in englischer Sprache vor.

Der Auftragnehmer hat der Kommission (Referat EMPL F/4) die ausführliche Methodik und den Arbeitsplan zusammen mit den verschiedenen in diesem Abschnitt angegebenen Berichten und Veröffentlichungen in Papierform (in 3 Exemplaren) und in einem gängigen elektronischen für Textverarbeitung geeigneten Format vorzulegen. Die Grafiken und anderen Darstellungen sind ebenfalls in einem gängigen elektronischen mit den in der Kommission verwendeten Systemen kompatiblen Format sowie gesondert zur Veröffentlichung entweder in Papierform oder auf den Websites der Kommission (GD EMPL) vorzulegen. Der Auftragnehmer hat außerdem eine Kopie der von ihm zusammengetragenen und zur Erstellung des Abschlussberichts verwendeten Daten vorzulegen. Auf Antrag des Auftragnehmers werden diese Angaben vertraulich behandelt. Der Auftragnehmer genehmigt außerdem die Veröffentlichung aller in den Veröffentlichungen enthaltenen Schaubilder und/oder Grafiken unter Verzicht auf seine Urheberrechte.

7.2. Anforderungen bezüglich Publizität und Information

Gemäß den „Allgemeinen Bedingungen“ sind alle Auftragnehmer verpflichtet, in sämtlichen Unterlagen und auf allen Informationsträgern, die produziert werden, insbesondere in den erzielten Ergebnissen, einschlägigen Berichten, Broschüren, Pressemitteilungen, auf Videokassetten, Softwareträgern usw. sowie auf Konferenzen und Seminaren darauf hinzuweisen, dass die Leistungen mit Unterstützung der 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 Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet. Es wurde aufgelegt, um die Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales – wie in der sozialpolitischen Agenda ausgeführt – finanziell zu unterstützen und somit zum Erreichen der Vorgaben der Strategie von Lissabon in diesen Bereichen beizutragen.

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

Mit PROGRESS wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung des Engagements und der Bemühungen der Mitgliedstaaten zu stärken. Das Programm PROGRESS trägt dazu bei,

- *Analysen und Empfehlungen in den Politikbereichen des Programms PROGRESS bereitzustellen;*
- *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 EU zu fördern, und*

- *die Auffassungen der beteiligten Akteure und der Gesellschaft insgesamt zu kanalisieren.*

Nähere Angaben unter: <http://ec.europa.eu/progress>

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

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

7.3 Anforderungen bezüglich der Berichterstattung

Die Durchführung des Programms PROGRESS beruht auf dem Prinzip der ergebnisorientierten Verwaltung. Durch die auf Leistungen und Resultate ausgerichtete Durchführung des Programms sollen optimale Ergebnisse für die europäischen Bürger erzielt werden. Dies beinhaltet:

- die Ermittlung der wichtigsten Ergebnisse für die europäischen Bürgerinnen und Bürger;
- ein auf diese Ergebnisse ausgerichtetes Management, insbesondere durch die Festlegung klar formulierter Zielvorgaben, die Durchführung von Plänen im Hinblick auf diese Ergebnisse und die Ermittlung erfolgreicher Vorgehensweisen;
- die Nutzung von Kooperationsmöglichkeiten, die dazu beitragen, die angestrebten Ergebnisse zu erzielen.

Der strategische Rahmen, der in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und Organisationen der Zivilgesellschaft entwickelt wurde, legt die Interventionslogik der mit PROGRESS verbundenen Ausgaben fest und definiert den Auftrag von PROGRESS sowie seine langfristig und unmittelbar erwarteten Ergebnisse. Er wird ergänzt durch Leistungsmessungen, die dazu dienen, den Umfang der Erfüllung dieser Erwartungen durch PROGRESS zu messen. Eine Übersicht über den Rahmen für die Leistungsmessung des Programms PROGRESS ist als Anhang beigefügt. Weitere Informationen zum strategischen Rahmen sind auf der Website des Programms PROGRESS zu finden: <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 gebeten, seine eigene Leistung zu erfassen und der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen darüber zu berichten; die Berichterstattung erfolgt nach dem Muster, das dem Vertrag beigefügt wird. Außerdem hat der Auftragnehmer der Kommission und/oder den bevollmächtigten Personen sämtliche Unterlagen und Informationen bereitzustellen, die eine korrekte Messung der Leistung des Programms PROGRESS ermöglichen, und ihr/ihnen die Zugangsrechte zu gewähren.

8. ZAHLUNGSBEDINGUNGEN UND STANDARDVERTRAG

Bei der Erstellung des Angebots sind die Bestimmungen des Standardvertrags einschließlich der „Allgemeinen Bedingungen für Dienstleistungsverträge“ zu berücksichtigen.

8.1. Vorauszahlung

Nach Unterzeichnung des Vertrags durch die letzte Vertragspartei und binnen dreißig Tagen nach Eingang des Vorauszahlungsantrags mit der entsprechenden Rechnung bei der Kommission erhält der Auftragnehmer eine Vorauszahlung in Höhe von 30 % des in Artikel 1.3.1 des Mustervertrags genannten Gesamtbetrags.

8.2. Zwischenzahlung

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

- ein Zwischenbericht über die technische Durchführung gemäß den Anweisungen in Abschnitt 7 dieser Leistungsbeschreibung,
- die entsprechenden Rechnungen;
- eine Aufstellung der gemäß Artikel II.7 des Standardvertrags erstattungsfähigen Ausgaben.

Dies gilt vorbehaltlich der Billigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht eine Frist von 60 Tagen ab Erhalt des Berichts zu, um diesen zu billigen oder abzulehnen. Dem Auftragnehmer steht eine Frist von 30 Tagen zu, um weitere Informationen oder einen neuen Bericht nachzureichen.

Binnen 30 Tagen, nachdem die Kommission den Bericht gebilligt hat, erfolgt eine Zwischenzahlung in Höhe der betreffenden Rechnungen, maximal jedoch in Höhe von 40 % des in Artikel 1.3.1 des Vertrags genannten Gesamtbetrags.

8.3. Zahlung des Restbetrags

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

- ein abschließender Bericht über die technische Durchführung, der entsprechend den Anweisungen in Abschnitt 7 zu erstellen ist;
- die entsprechenden Rechnungen;
- eine Aufstellung der gemäß Artikel II.7 erstattungsfähigen Ausgaben.

Dies gilt vorbehaltlich der Billigung des Berichts durch die Kommission.

Der Kommission steht eine Frist von 60 Tagen ab Erhalt des Berichts zu, um diesen zu billigen oder abzulehnen. Dem Auftragnehmer steht eine Frist von 30 Tagen zu, um weitere Informationen oder einen neuen Bericht nachzureichen.

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

9. PREIS

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 Abgaben dürfen also nicht in die Preisberechnung eingehen. Die Mehrwertsteuer ist getrennt auszuweisen.

Der Preis ist in Euro (EUR) anzugeben, ohne Mehrwertsteuer (gegebenenfalls unter Zugrundelegung der am Tag der Bekanntmachung der Ausschreibung im Amtsblatt der Europäischen Union, Reihe C veröffentlichten Umrechnungskurse); für die Preisgestaltung ist das in Anhang III des beigefügten Standardvertrags vorgegebene Muster zu verwenden.

Teil A: Honorare und direkte Kosten

- Honorare, ausgedrückt in Personentagen und Einheitspreis pro Arbeitstag und Experten. Der Einheitspreis soll die Honorare und Verwaltungsaufwendungen abdecken, jedoch nicht die im Folgenden aufgeführten erstattungsfähigen Ausgaben.
- Andere direkte Kosten (bitte präzisieren).

Teil B: Erstattungsfähige Ausgaben

- Reisekosten (ausgenommen Kosten für Beförderung vor Ort);
- Aufenthaltskosten des Auftragnehmers und seiner Mitarbeiter (Ausgaben der Experten, die sich im Rahmen von kurzen Dienstreisen außerhalb ihres üblichen Arbeitsortes aufhalten) – siehe S. 17 des Standardvertrags;
- Kosten für die Beförderung von Material oder unbegleitetem Reisegepäck, die unmittelbar im Zusammenhang mit der Ausführung der Aufgaben nach Artikel I Absatz 1 des Standardvertrags anfallen;
- Rückstellungen für unvorhergesehene Ausgaben.

Gesamtpreis = Teil A + Teil B, **bei einem Höchstpreis von 350 000 EUR.**

10. ZUSAMMENSCHLÜSSE VON WIRTSCHAFTSTEILNEHMERN / BIETERGEMEINSCHAFTEN

Angebote können von Bietergemeinschaften aus Dienstleistungsanbietern/Lieferanten eingereicht werden, die vor Vergabe des Vertrages keine bestimmte Rechtsform annehmen müssen. Nach Erteilung des Zuschlags kann jedoch von einer Bietergemeinschaft verlangt werden, dass sie eine bestimmte Rechtsform annimmt, wenn dies für die ordnungsgemäße Ausführung des Auftrags erforderlich ist⁸. Bietergemeinschaften müssen jedoch ein federführendes Mitglied benennen, das für die Annahme und Bearbeitung der Zahlungen an die Mitglieder zuständig ist und Verwaltungsaufgaben in Bezug auf die zu erbringenden Leistungen sowie Koordinierungsaufgaben übernimmt. Die unter den Ziffern 11 und 12 aufgeführten Unterlagen müssen von jedem Mitglied der Bietergemeinschaft vorgelegt werden.

Jedes Mitglied der Bietergemeinschaft haftet gesamtschuldnerisch gegenüber der Kommission.

11. AUSSCHLUSSKRITERIEN UND NACHWEISE

- 1) Der Bieter gibt eine ordnungsgemäß unterzeichnete und mit Datum versehene ehrenwörtliche Erklärung ab, in der er versichert, dass er sich nicht in einer der in Artikel 93 und 94 Buchstabe a der Haushaltsordnung beschriebenen Situationen befindet.

Diese Artikel lauten:

Artikel 93:

„Von der Teilnahme an einer Ausschreibung ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter,

⁸ 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).

- a) die sich im Konkursverfahren, in Liquidation oder im gerichtlichen Vergleichsverfahren befinden oder ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt haben oder sich aufgrund eines in den einzelstaatlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorgesehenen gleichartigen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befinden;
- b) die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden sind, welche ihre berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellen;
- c) die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine schwere Verfehlung begangen haben, welche vom Auftraggeber nachweislich festgestellt wurde;
- d) die ihrer Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern oder sonstigen Abgaben nach den Rechtsvorschriften des Landes ihrer Niederlassung, des Landes des öffentlichen Auftraggebers oder des Landes der Auftragserfüllung nicht nachgekommen sind;
- e) die rechtskräftig wegen Betrug, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Union gerichteten Handlung verurteilt worden sind;
- f) die gegenwärtig von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion nach Artikel 96 Absatz 1 betroffen sind⁹.

(...)

Artikel 94:

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

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

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

Artikel 134 der Durchführungsbestimmungen – Nachweise

- (3) *(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 die Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt wird, kann sie durch eine eidesstattliche oder eine ehrenwörtliche Erklärung ersetzt werden, die der betreffende Bewerber oder Bieter vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation seines Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.

⁹ 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 Haushalt der Europäischen Union finanzierten Vertrag eine schwere Vertragsverletzung wegen Nichterfüllung ihrer Verpflichtungen festgestellt worden ist.
- (...)"

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

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

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

In diesem Fall versichert der Bewerber oder Bieter in einer ehrenwörtlichen Erklärung, dass er im Rahmen eines früheren Vergabeverfahrens bereits einen solchen Nachweis erbracht hat, und dass dieser nach wie vor gültig ist.

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, anhand folgender Unterlagen:

- Nachweis des Umsatzes im vorangegangenen Geschäftsjahr (Erklärung über den Gesamtumsatz – mindestens doppelt so hoch wie der Vertragswert, d. h. 700 000 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 für geeignet erachteter Belege erbringen.

12.2 Fachliche Leistungsfähigkeit des Bieters

- Beschreibung der fachlichen Leistungsfähigkeit und der Praxiserfahrung des Bieters in den in Abschnitt 6 der Leistungsbeschreibung genannten Bereichen; 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 des Bieters zum Nachweis seiner Praxiserfahrung in den in Abschnitt 6 der Leistungsbeschreibung genannten Bereichen;
- der Bieter hat Namen und Lebenslauf (maximal drei Seiten pro Person) der Personen vorzulegen, die mit den spezifischen Aufgaben gemäß Abschnitt 5 der Leistungsbeschreibung betraut werden sollen; dies dient der Feststellung der

- Praxiserfahrung dieser Personen, insbesondere ihrer Fähigkeit, mit den Unternehmen und/oder Einrichtungen zu kommunizieren;
- Beschreibung der Teile des Dienstleistungsauftrags, die von den einzelnen Zusammenschlüssen von Unternehmen oder Dienstleistungsanbietern erbracht werden (falls zutreffend).

13. ZUSCHLAGSKRITERIEN

Unter der Voraussetzung, dass die Anforderungen gemäß den Abschnitten 11 und 12 erfüllt sind, geht der Zuschlag an das bei Anlegen folgender Kriterien wirtschaftlich günstigste Angebot:

- Verständnis der Ziele und der Aufgaben: 25 %
- Qualität und Schlüssigkeit des methodischen Ansatzes 40 %
- Qualität des vorgeschlagenen Arbeitsplans: 15 %
- Arbeitsorganisation und Projektmanagement: 20 %

Der Auftrag wird **nicht** an Bieter vergeben, deren Angebote bei der Qualitätsbewertung weniger als (70 %) der vollen Punktzahl (100) erreichen.

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

14. INHALT UND PRÄSENTATION DER ANGEBOTE

14.1 Inhalt der Angebote

Das Angebot muss Folgendes beinhalten:

- sämtliche Informationen und Unterlagen, die die Kommission benötigt, um das Angebot anhand der Auswahl- und Zuschlagskriterien (siehe Abschnitte 12 und 13) dieser Leistungsbeschreibung zu beurteilen;
- sämtliche von der Kommission verlangten Informationen (siehe Abschnitte 9, 10 und 11 dieser Leistungsbeschreibung);
- das ordnungsgemäß ausgefüllte und von der Bank unterzeichnete Formular „Finanzangaben“;
- das ordnungsgemäß ausgefüllte Formular „Rechtsträger“;
- das Preisangebot;
- die ausführlichen Lebensläufe der vorgesehenen Sachverständigen;
- Name und Funktion des gesetzlichen Vertreters des Auftragnehmers (also der Person, die bevollmächtigt ist, im Namen des Auftragnehmers Dritten gegenüber rechtsverbindlich zu handeln);
- den Nachweis, dass der Bieter zur Teilnahme an dem Verfahren berechtigt ist; dazu muss der Bieter den Staat angeben, in dem er seinen eingetragenen Sitz hat oder niedergelassen ist; als Nachweis dienen die entsprechenden Dokumente gemäß nationalem Recht;
- Arbeitsplan, Zeitplan und Beschreibung der vorgesehenen Arbeitsmethode (siehe Abschnitt 7.1).

14.2 Präsentation der Angebote

- Das Angebot ist in dreifacher Ausfertigung (d. h. ein Original und zwei Kopien) vorzulegen.
- Es muss klar abgefasst und möglichst knapp gehalten sein.
- Es muss vom gesetzlichen Vertreter des Bieters unterzeichnet sein.

- Es ist gemäß den besonderen Bestimmungen der Ausschreibung und innerhalb der festgelegten Frist einzureichen.

Anhang I:

Ausschlusskriterien (Artikel 93 Absatz 1 HO)	Vom Antragsteller, Bieter oder Bieter, der den Zuschlag erhält, vorzulegende Nachweise	
	Auftragsvergabe (Artikel 93 Absatz 2 HO; Art. 134 DB)	
1. Ausschluss von der Teilnahme an einer Ausschreibung, Artikel 93 Absatz 1 HO: <i>„Von der Teilnahme an einer Ausschreibung 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;¹⁰</i>	- Strafregisterauszug neueren Datums oder gleichwertige Bescheinigung neueren Datums einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes oder - wenn eine solche Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt wird: eidesstattliche oder feierliche Erklärung, die der Betreffende 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 in Frage stellen;¹¹</i>	Siehe Begleitunterlagen für Artikel 93 Absatz 1 Buchstabe a HO oben	
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 einer der genannten Situationen 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 Auftrags Erfüllung nicht nachgekommen sind;¹²</i>	Von der zuständigen Behörde des betreffenden Staates ausgestellte Bescheinigung neueren Datums, 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: eidesstattliche oder feierliche Erklärung, die der Betreffende 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 Union gerichteten Handlung verurteilt worden sind;¹³</i>	Siehe Begleitunterlagen für Artikel 93 Absatz 1 Buchstabe a HO oben	

¹⁰ Siehe auch Artikel 134 Absatz 3 der Durchführungsbestimmungen: Je nach dem Recht des Landes, in dem der Bieter oder Bewerber niedergelassen ist, betreffen die in den Absätzen 1 und 2 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.

¹¹ Vgl. Fußnote 10.

¹² Vgl. Fußnote 10.

¹³ Vgl. Fußnote 10.

<p>1.6. (Buchstabe f) <i>die gegenwärtig von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion nach Artikel 96 Absatz 1 betroffen sind¹⁴.</i>“</p>	<p>Erklärung des Bewerbers oder Bieters, dass er sich nicht in der genannten Situationen befindet</p>		
---	---	--	--

¹⁴ 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 Haushalt der Europäischen Union finanzierten Vertrag eine schwere Vertragsverletzung wegen Nichterfüllung ihrer Verpflichtungen festgestellt worden ist.

Ausschlusskriterien (Artikel 94 HO)	Vom Antragsteller, Bieter oder Bieter, der den Zuschlag erhält, vorzulegende Nachweise	
	Auftragsvergabe	Finanzhilfen
2. Ausschluss von einer Auftragsvergabe oder einem Finanzhilfeverfahren (Artikel 94 HO): „Von der Auftragsvergabe ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter, die im Zeitpunkt des Vergabeverfahrens:		
2.1. (Buchstabe a) sich in einem Interessenkonflikt befinden,	Erklärung des Antragstellers, Bewerbers oder Bieters, dass er sich nicht in einem Interessenkonflikt befindet; zusammen mit dem Antrag, Angebot oder Vorschlag einzureichen	
2.2. (Buchstabe b) im Zuge der Mitteilung der vom öffentlichen Auftraggeber für die Teilnahme an der Ausschreibung verlangten Auskünfte falsche Erklärungen abgegeben oder die verlangten Auskünfte nicht erteilt haben.“ ¹⁵	<ul style="list-style-type: none"> – Es werden keine speziellen Nachweise vom Antragsteller, Bewerber oder Bieter verlangt. – Es obliegt dem – durch den Bewertungsausschuss vertretenen – Anweisungsbefugten, zu prüfen, ob die vorgelegten Informationen vollständig sind¹⁶ und ob falsche Erklärungen abgegeben wurden. 	

¹⁵ Siehe Artikel 146 Absatz 3 der Durchführungsbestimmungen: „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 Durchführungsbestimmungen der HO: „Der Bewertungsausschuss kann einen Antragsteller um zusätzliche Informationen oder um Erläuterungen für die zusammen mit dem Antrag eingereichten Unterlagen ersuchen, insbesondere wenn diese offensichtliche Fehler enthalten.“

¹⁶ Vgl. Fußnote Nr. 15

Anhang II

Ehrenwörtliche Erklärung zu den Ausschlusskriterien und über das Nichtvorliegen eines Interessenkonflikts

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

- im eigenen Namen *(falls der Wirtschaftsteilnehmer eine natürliche Person ist oder im Falle der Eigenerklärung eines Unternehmensleiters bzw. einer Person, die in Bezug auf den Wirtschaftsteilnehmer¹⁷ über eine Vertretungs-, Entscheidungs- oder Kontrollbefugnis verfügt)*
oder
- in Vertretung für *(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 Konkurs, im Insolvenzverfahren, in Liquidation oder im gerichtlichen Vergleichsverfahren befindet oder seine/ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt hat oder sich aufgrund eines in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen gleichartigen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befindet;
- b) nicht rechtskräftig aus Gründen verurteilt worden ist, die seine/ihre berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellen;
- c) im Rahmen seiner/ihrer beruflichen Tätigkeit keine schwere Verfehlung begangen hat, welche 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 Union gerichteten Handlung verurteilt worden ist;

¹⁷ Je nach dem Recht des Landes, in dem der Bewerber oder Bieter niedergelassen ist, und wenn es vom Auftraggeber für erforderlich gehalten wird (siehe Artikel 134 Absatz 4 der Durchführungsbestimmungen).

- f) nicht von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion betroffen ist, weil er/sie bei der Erteilung der von der Vergabebehörde für die Teilnahme am Vergabeverfahren verlangten Auskünfte unrichtige oder unvollständige Angaben gemacht hat oder im Rahmen eines aus dem Haushalt der Europäischen Union finanzierten Vertrags eine schwere Vertragsverletzung begangen hat.

Ferner erklärt der/die Unterzeichnete an Eides statt, dass er/sie:

- g) sich in Bezug auf diese Ausschreibung nicht in einem Interessenkonflikt befindet; (ein Interessenkonflikt kann insbesondere aus wirtschaftlichen Interessen, aus politischen oder nationalen Zugehörigkeiten, familiären oder gefühlsmäßigen Bindungen oder sonstigen gemeinsamen Beziehungen oder Interessen herrühren);
- h) den öffentlichen Auftraggeber umgehend über Sachverhalt informiert, 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 Rahmen des Vertrags ein Vorteil erwachsen kann;
- j) weder mittelbar noch unmittelbar als Anreiz oder Entgelt für die Vergabe des Auftrags finanzielle Vorteile oder Sachleistungen gewährt, erhalten, zu erhalten versucht oder angenommen hat, die als rechtswidriges Verhalten oder Bestechung bzw. Bestechlichkeit anzusehen sind, und dies auch in Zukunft nicht tun wird;
- k) der Kommission im Rahmen dieser Ausschreibung richtige, wahrheitsgemäße und vollständige Auskünfte geliefert hat;
- l) im Falle der Zuschlagserteilung auf Antrag nachweisen wird, dass die unter den vorstehenden Buchstaben a, b, d und e genannten Ausschlussgründe nicht auf ihn/sie zutreffen.

Als Nachweis, dass keiner der unter den Buchstaben a, b und e genannten Fälle zutrifft, ist ein Strafregisterauszug neueren Datums oder ersatzweise eine von einer Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes ausgestellte gleichwertige Bescheinigung 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, dass der unter Buchstabe d genannte Fall nicht auf den Bieter zutrifft, sind Bescheinigungen neueren Datums oder Schreiben der zuständigen Behörden des betreffenden Staates vorzulegen. Daraus muss hervorgehen, welche Steuern und Sozialversicherungsabgaben der Bieter zu zahlen verpflichtet ist; hierzu gehören beispielsweise Umsatzsteuer, Einkommensteuer (nur bei natürlichen Personen), Körperschaftsteuer (nur bei juristischen Personen) und Sozialversicherungsbeiträge.

Wird eine solche Bescheinigung in Bezug auf die unter den Buchstaben a, b, d oder e genannten Fälle von dem betreffenden Land nicht ausgestellt, kann sie durch eine eidesstattliche oder eine ehrenwörtliche Erklärung ersetzt werden, die der betreffende Auftragnehmer vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation des Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung bestätigt der/die Unterzeichnete, dass ihm/ihr bekannt ist, dass gemäß Artikel 133 und 134b der Durchführungsbestimmungen (Verordnung (EG, Euratom) Nr. 2342/2002 der Kommission vom 23.12.2002) verwaltungsrechtliche und finanzielle Sanktionen gegen ihn/sie verhängt werden können,

wenn sich von ihm/ihr abgegebene Erklärungen bzw. bereitgestellte Informationen als falsch erweisen.

Vollständiger Name

Datum

Unterschrift

Anhang III: Überblick über den Rahmen für die PROGRESS-Leistungsmessung

Anhang IV: Wichtige Erwägungen im Zusammenhang mit dieser Ausschreibung

A . Einhaltung der Vorgaben der Empfehlung 2003/670/EG der Kommission

In der Empfehlung 2003/670/EG der Kommission werden eine Reihe von Grundsätzen aufgestellt und Vorschläge in der Hoffnung unterbreitet, dass diese von den EU-Mitgliedstaaten aufgegriffen werden. Außerdem sei darauf hingewiesen, dass die Empfehlung unmittelbar vor der bedeutendsten Erweiterung der EU (zunächst um zehn neue Mitgliedstaaten, denen kurz darauf zwei weitere folgten) verabschiedet wurde. In der Annahme, dass die zwölf neueren Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet einen gewissen Lernbedarf haben und Orientierung benötigen, lieferte die Empfehlung mit Sicherheit einen Rahmen für einen möglicherweise über ein Mindestmaß hinausgehenden Grad an Vereinheitlichung, so dass EU-Strategien und -Maßnahmen in einem sicherlich wichtigen und sensiblen Bereich sinnvoll sein können. Dies ist von immenser Bedeutung in einem Wirtschaftsraum, der sich den freien Waren- und Kapitalverkehr sowie die Freizügigkeit (auch von Arbeitnehmern) auf seine Fahnen geschrieben hat, was zwangsläufig bedeutet, dass mit der Gewährleistung der Freizügigkeit auch für Gleichbehandlung im Hinblick auf die Rechte dieser Arbeitnehmer gesorgt sein muss.

In einer der Bestimmungen der Empfehlung (Artikel 4) werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Kommission bis spätestens zum 31. Dezember 2006 über die Maßnahmen zu unterrichten, die sie zur Durchführung dieser Empfehlung getroffen bzw. geplant haben. Mit der lobenswerten Ausnahme eines einzigen Mitgliedstaats mussten allen anderen nach diesem Zeitpunkt Mahnschreiben übermittelt werden, bevor die Kommission die entsprechenden Informationen erhielt.

Da für die Berichterstattung der Mitgliedstaaten an die Kommission keine formellen Regeln aufgestellt worden waren, erfolgte die Erfüllung dieser „Verpflichtung“ – abgesehen von der legitimen Vielfalt aufgrund der Amtssprachen der EU – in den unterschiedlichsten Formen, Formaten, inhaltlichen Aufbereitungsformen und mit unterschiedlichem Detaillierungsgrad, so dass diese Informationen für die Kommission nicht unbedingt in idealer Form vorlagen, um daraus sinnvolle Schlussfolgerungen zum *Status quo* auf diesem Gebiet in der EU ziehen zu können.

Die unterschiedlichen eingegangenen Antworten waren keinesfalls hinreichend harmonisiert, um eine alle Mitgliedstaaten umfassende vergleichende Analyse vornehmen zu können und diese Erkenntnisse in Überlegungen zu möglicherweise erforderlichen Veränderungen und Ansatzpunkten für Maßnahmen zur Verbesserung des Systems für den Umgang mit Berufskrankheiten in der EU einfließen zu lassen.

Mit der Analyse der Informationen, die im Wege der mit dieser Ausschreibung angestrebten Berichterstattung geliefert werden sollen, soll diese Informationslücke geschlossen werden.

B. Vergleichbarkeit der Daten/Statistiken und ihre Relevanz für die Aufstellung von Zielen

Im dritten Erwägungsgrund der Empfehlung heißt es: *„Die seit 1990 in den Mitgliedstaaten im Anschluss an die Empfehlung 90/326/EWG gewonnenen Erfahrungen gaben Aufschluss über die verschiedenen verbesserungsfähigen Aspekte im Hinblick auf eine vollständigere Realisierung der Zielsetzungen der Empfehlung, insbesondere im Bereich der Prävention sowie der Erfassung und Vergleichbarkeit einschlägiger Daten“.*

Im siebten Erwägungsgrund „...werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, koordinierte, kohärente und den nationalen Gegebenheiten angepasste Präventionsstrategien zu entwickeln und umzusetzen und dazu vor allem in den Tätigkeitsbereichen, in denen überdurchschnittlich viele Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verzeichnen sind, messbare Ziele für deren Verminderung festzulegen“.

Hinsichtlich der Verfügbarkeit von Daten/Statistiken ist darauf hinzuweisen, dass EUROSTAT seit einigen Jahren das Projekt EODS (European Occupational Diseases Statistics) durchführt, dessen Hauptziel darin besteht, Informationen über Berufskrankheiten EU-weit verfügbar zu machen¹⁸.

Die Ergebnisse (Daten) dieses EODS-Projekts ließen recht lange auf sich warten, wohl zumindest teilweise, weil – wie einige Mitgliedstaaten bemängelten –, die Kommission den Mitgliedstaaten keine Vorgaben zu hinreichend harmonisierten Diagnosekriterien an die Hand gegeben hatte, mit deren Hilfe man besser hätte abklären können, was als Berufskrankheit gilt und was nicht. Dieses Anliegen der am EODS-Projekt teilnehmenden Mitgliedstaaten macht deutlich, dass sie über die Anforderungen von Artikel 2 der Empfehlung an die Mitgliedstaaten hinausgehen wollen, wo es heißt: „Die Mitgliedstaaten legen selbst die Kriterien für die Anerkennung jeder einzelnen Berufskrankheit gemäß ihren Rechtsvorschriften oder den nationalen Gepflogenheiten fest“. Wenn dieser Aspekt nicht geändert wird, wird sich das wünschenswerte stärkere Maß an Harmonisierung wohl kaum herbeiführen lassen.

Mit der jüngsten Veröffentlichung der neuesten Fassung der „*Information Notices on Occupational Diseases – a guide to diagnosis*“¹⁹ im Sommer 2009 wurde auf jeden Fall ein Schritt in die richtige Richtung gesetzt, um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, auch wenn derartige Informationsvorgaben rechtlich nicht bindend sind.

C. Internationale Foren, wissenschaftliche Entwicklungen und neue Risiken am Arbeitsplatz

Parallel dazu könnten die Entwicklungen in einschlägigen internationalen Foren, insbesondere der ILO, das Problem weiter komplizieren, da sich einige Mitgliedstaaten aktiv an den betreffenden Sitzungen mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern beteiligen und an Entscheidungen darüber mitwirken, ob bestimmte Erkrankungen als berufsbedingte Krankheiten anerkannt werden sollten oder nicht. Daher besteht die Gefahr, dass die angestrebte stärkere Harmonisierung in der EU in noch größere Ferne rückt. In dieser Hinsicht ist die Kommission sicherlich verpflichtet, den Mitgliedstaaten die notwendigen Vorgaben an die Hand zu geben und so weit wie möglich EU-weit gleiche Ausgangsbedingungen zu schaffen.

Hinsichtlich der wissenschaftlichen Entwicklungen, die ja mehr oder weniger konstant voranschreiten, muss sich die Kommission ebenfalls auf dem „neuesten Stand“ halten, damit die EU nach einem modernen und kohärenten Ansatz an die Probleme im Bereich der Berufskrankheiten herangehen kann.

¹⁸ Verordnung (EG) Nr. 1338/2008 zu Gemeinschaftsstatistiken über öffentliche Gesundheit und über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, wo EODS in Anhang V beschrieben wird.

¹⁹ Abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en&intPagId=229> Die Fassung von 2009 ist durch Anklicken des Feldes „Dokumente zum Thema“ in der rechten Spalte abrufbar.

Auf der anderen Seite dürfen auch sich abzeichnende oder neue Gefahren und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz nicht vernachlässigt werden. Ihre Zahl ist bereits erheblich und dürfte in Zukunft aufgrund des Tempos des strukturellen Wandels in der Wirtschaft der EU, aufgrund neuer Formen der Arbeitsorganisation und der technologischen Entwicklungen am Arbeitsplatz weiter steigen. Es wird nämlich weithin anerkannt, dass Anzahl und Arten berufsbedingter Risiken mit der Umgestaltung der Wirtschaft der EU weg von der Industrie und Fertigungswirtschaft und hin zu einer auf Dienstleistungen ausgerichteten Wirtschaft und mit der Beschleunigung des Innovationsprozesses ebenfalls zunehmen. Die kontinuierlich steigende Bedeutung des Dienstleistungssektors als Produktivsektor und Beschäftigungsmotor hat eine Umschichtung von manuellen Tätigkeiten hin zu flexibleren und stärker auf kognitive Fähigkeiten ausgerichteten Arbeitsmustern ausgelöst. Damit werden auch die psychosozialen Kompetenzen von Arbeitnehmern und ihre Fähigkeit immer wichtiger, mit einer zunehmenden Arbeitsbelastung und unterschiedlicheren Aufgabenstellungen fertig zu werden, was als Stress empfunden werden kann. Hinzu kommt die Einführung neuer Technologien, etwa der Nanotechnologie, und der ständig steigende Einsatz von Informationstechnologien, so dass gemäß dem von der Kommission bevorzugten vorbeugenden Ansatz geprüft werden sollte, inwieweit diese mitverantwortlich für bisher weitgehend unbeachtete Kausalitätsbeziehungen und Berufskrankheiten sein könnten.

Einige weitere Faktoren wie Gewalt am Arbeitsplatz einschließlich sexueller und psychologischer Belästigung, Suchterscheinungen, arbeitsbedingter Stress und mentale/psychologische Faktoren sind sicherlich keineswegs neu. Doch obwohl sie allmählich als berufsbedingt anerkannt wurden, sind sie noch längst nicht überall in die amtlichen und anerkannten Listen der Berufskrankheiten aufgenommen worden und/oder haben die Arbeitnehmer noch längst nicht überall in der EU Anspruch auf Entschädigung.

Letzten Endes wird das Problem auch durch die Veränderungen an den Arbeitsmustern zusätzlich verschlimmert, die ein stärker fragmentiertes Arbeitsleben (weniger Arbeitsplatzsicherheit, stärkere arbeitsplatzübergreifende Mobilität, Migration von Arbeitskräften) mit sich bringen.

Daher sollte darüber nachgedacht werden, ob diesen Aspekten mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte und sie möglicherweise in einen der bestehenden Anhänge der Empfehlung oder in einen neuen Anhang aufgenommen werden sollten, der für den Umgang mit neuen Risiken besser geeignet sein könnte. Eine andere Möglichkeit wäre eine neue Empfehlung oder ein alternatives Rechtsinstrument, das ähnlichen Zwecken dient.

Diese Veränderungen bedeuten, dass man über hochqualifizierte Forschungsarbeiten zu einem besseren Verständnis dieser Probleme gelangen muss, indem die Kausalitätsbeziehungen ermittelt werden, so dass schließlich wirksame Präventivmaßnahmen getroffen werden können.

D. Weitere allgemeine Erwägungen

Die Belastung durch Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen können aus unterschiedlicher Perspektive untersucht werden: aus der Sicht der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, der Versicherer und der Gesellschaft insgesamt. Ganz besonders schwierig aber ist die Bürde zu quantifizieren oder kostenmäßig zu beziffern, die für die Arbeitnehmer in Form von Schmerzen und Leiden, Funktionsverlusten, geringerer Lebensqualität oder durch ihren verfrühten Tod entstehen.

Angesichts des breiten Spektrums von Berufskrankheiten, die Arbeitnehmer grundsätzlich erleiden können, wird die korrekte Erfassung derartiger Probleme (in erster Linie durch eine angemessene Einstufung und die Ergreifung von Präventivmaßnahmen) auf mittlere bis längere Sicht nicht nur die Lebensqualität, sondern auch die wirtschaftlichen Aussichten aller Betroffenen deutlich verbessern (geringere Kosten wegen Fernbleibens vom Arbeitsplatz und für Entschädigungsleistungen usw.).

Hinzu kommt, dass dies ein Bereich ist, in dem ein Tätigwerden auf Gemeinschaftsebene einen erheblichen Mehrwert in diesem Prozess bewirken kann, da die EU-weite Freizügigkeit von Arbeitnehmern die Gefahr mit sich bringt, dass eine lose Streuung von Maßnahmen/Strategien sich politisch als höchst ineffizient und potenziell unfair gegenüber den Arbeitnehmern erweisen kann²⁰.

Das Maß der Umsetzung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften kann von einem Mitgliedstaat zum anderen recht unterschiedlich ausfallen. Aus all diesen Gründen gilt es, die Anstrengungen fortzusetzen und zu intensivieren, um für die Dauer der gegenwärtigen Gemeinschaftsstrategie für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in diesem Bereich noch mehr zu tun.

Der Grund dafür, dass der Bereich der Berufskrankheiten EU-weit von einer Empfehlung und nicht von einem verbindlicheren Rechtsinstrument (Richtlinie, Verordnung) erfasst wird, mag zumindest zum Teil auch auf die potenziellen Folgen zurückzuführen sein, die mit der Aufnahme von Berufskrankheiten in die amtliche/n Liste/n im Hinblick auf Entschädigungsansprüche verbunden sein könnten. Offensichtlich ziehen die Interessenträger es vor, ihre „unmittelbare“ Umgebung zu erfassen und zu kontrollieren, anstatt sich mit von höherer Ebene (EU) auferlegten Regeln für einen weiterreichenden Erfassungsbereich abzufinden. Bei einem solchen „Tauziehen“ werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiterhin versuchen, das „Seil auf ihre Seite zu ziehen“. Dabei gehen sie bisweilen – wenn nicht gar zumeist – nach anscheinend völlig unterschiedlichen wissenschaftlichen Kriterien hinsichtlich der Frage vor, was eine Berufskrankheit ist. Die einzelstaatlichen Regierungen befinden sich dabei irgendwo zwischen den beiden Lagern und haben in der Regel größte Mühe, dafür zu sorgen, dass in diesem Prozess unabhängige und wissenschaftlich fundierte Entscheidungen zustande kommen.

Selbst unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Erweiterung der Zahl der in die Liste aufgenommenen Erkrankungszustände theoretisch mit entsprechenden zusätzlichen Belastungen für die Finanzen der öffentlichen Behörden und der Arbeitgeber verbunden sein kann, steht doch außer Frage, dass diese Anstrengungen nicht nur im Interesse der Arbeitnehmer, sondern auch der Unternehmen, bei denen diese Arbeitskräfte beschäftigt sind, und letztendlich auch im Interesse der Mitgliedstaaten unternommen werden. Zum Teil ist dies auf eine durch die geänderten theoretischen Grundlagen bewirkte stärkere Sensibilisierung und die damit einhergehenden besseren Präventivmaßnahmen zurückzuführen. Letztlich wird sich ein solches Vorgehen positiv auf eine ganze Reihe von wirtschaftlichen Faktoren auswirken (z. B. bleiben gesündere Arbeitskräfte langfristig produktiver und außerdem steht ihnen als Verbraucher auch eine größere Kaufkraft zur Verfügung).

Die derzeitigen Entscheidungsregeln basieren ganz offensichtlich nicht auf der Erkenntnis, dass Berufskrankheiten mit einem wirtschaftlichen und sozialen Dilemma verbunden sind. Insofern sind wahrscheinlich nur die unterschiedlichen wissenschaftlichen Kriterien der Grund dafür, dass es in der EU eine Vielzahl von

²⁰ Nach dem gegenwärtigen *Status quo* in der EU ist es durchaus möglich – und mag sich in einzelnen Fällen auch bereits ergeben haben – dass theoretisch ein Arbeitnehmer mit einer spezifischen Berufskrankheit in einem Mitgliedstaat Anspruch auf Entschädigung hat, weil dieser die Berufskrankheit anerkennt, in einem anderen jedoch nicht, weil dieser die Berufskrankheit nicht anerkennt.

Systemen mit jeweils eigenen Listen von Berufskrankheiten gibt, als ob es hingenommen werden könnte, dass es in Europa 27 unterschiedliche Sätze von wissenschaftlichen Kriterien gibt. Ein derartiger Zustand ist natürlich unhaltbar, und es gibt im Grunde auch keine Beispiele dafür, dass ähnlich geartete Probleme auf EU-Ebene auf diese Weise angegangen werden. Hier ließe sich die Einstufung von Chemikalien in der EU als Beispiel anführen: In diesem Bereich wurde vor kurzem sogar ein global harmonisiertes System zur Einstufung von Chemikalien (Global Harmonised System) eingeführt, dem sich die Kommission mit der Annahme der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 angeschlossen hat. Demnach werden Chemikalien in der Europäischen Union nach dem global harmonisierten Einstufungs- und Kennzeichnungssystem für Chemikalien (United Nations Globally Harmonised System of Classification and Labelling of Chemicals) klassifiziert. Dies beweist, dass man sich durchaus darauf verständigen kann, dass Angelegenheiten, bei denen wissenschaftliche Kriterien im Vordergrund stehen, auf sehr breiter Ebene geregelt werden können und sollten.

Im Fall der Berufskrankheiten jedoch führt der *Status quo* zu einem eklatanten Mangel an Klarheit und verhindert ein harmonisiertes Vorgehen bei der Aufstellung wissenschaftlicher Kriterien²¹ für die Klärung der Frage, ob eine Berufskrankheit vorliegt (wobei man annehmen sollte, dass hier die wissenschaftlichen Kriterien das ausschlaggebende Element darstellen), und bei der Festlegung von EU-weit gültigen gemeinsamen Listen. Damit besteht das Problem der Unvereinbarkeit der Systeme über die Grenzen hinweg weiter fort, da theoretisch immer noch der Fall auftreten könnte, dass ein Arbeitnehmer an einer Krankheit leidet, die in einem Mitgliedstaat als Berufskrankheit anerkannt ist, in einem anderen hingegen nicht. In einem EU-Wirtschaftsraum mit annähernd 500 Millionen Menschen und ständig zunehmender Mobilität der Arbeitnehmer ist es nur eine Frage der Zeit, bis diese Unvereinbarkeiten ernsthafte Probleme bereiten. Möglicherweise gibt es in der Praxis bereits Fälle, in denen diese Unvereinbarkeiten dazu führen, dass Arbeitnehmer zu Opfern eines inkohärenten Systems werden.

E. Wichtige Aspekte/Faktoren, die bei der Erstellung des Berichts zu beachten sind

Die in dem Bericht zu beachtenden Aspekte/Faktoren lassen sich in vier Hauptkategorien einteilen:

1. Sachliche, rechtliche und administrative Aspekte, die mit der Beschaffenheit der Instrumente und der einschlägigen Rechtstexte auf EU-Ebene (Empfehlung, Information Notices guide to diagnosis und gegebenenfalls spezifische damit verbundene Richtlinien usw.) und damit zusammenhängen, wie – falls überhaupt – die Mitgliedstaaten diese Rechtstexte übernommen haben. In dieser Hinsicht ist eine vergleichende Untersuchung erforderlich, in der darauf einzugehen ist, inwieweit alle Mitgliedstaaten diese Texte in ihre Systeme übernommen und umgesetzt haben und inwieweit ihre Systeme die Bestimmungen der Empfehlung 2003/670/EG der Kommission widerspiegeln oder deutlich davon beeinflusst wurden. Bei der Beachtung dieser Aspekte und/oder der Aspekte der beiden folgenden Kategorien hat der Auftragnehmer nicht nur die Aufgabe, das Maß an Konformität der Systeme der Mitgliedstaaten mit den Vorgaben der Empfehlung zu vergleichen, sondern er hat auch auf die Entscheidungsprozesse auf Ebene der Mitgliedstaaten im Bereich der Berufskrankheiten einzugehen und diese einzustufen. Dabei geht es insbesondere um die Aufstellung von Listen von Berufskrankheiten, deren Status (Grad der

²¹ Dies darf nicht mit der notwendigen sachverständigen Beurteilung im Einzelfall verwechselt werden.

Durchsetzbarkeit), die Frage, welche Diagnosekriterien angegeben sind und wie diese festgelegt werden, welche Interessenträger in die verschiedenen Entscheidungsprozesse einbezogen sind (Angehörige der Gesundheitsberufe, Vertreter von Ministerien, Institute/Ausschüsse für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter einschließlich Gewerkschaften und selbst EU-Sozialpartner wie UEAPME, CEEP und EGB und andere?) und welches Mitspracherecht sie genießen.

2. Politische und wirtschaftliche Faktoren im Zusammenhang mit der Einstellung und den Vorstellungen der Mitgliedstaaten und der maßgeblichen Interessenträger, wie die anstehenden Schwierigkeiten am besten in den Griff zu bekommen sind. Dabei lässt sich die eine Seite möglicherweise weitgehend von wirtschaftlichen Erwägungen, die andere Seite von sozialen Erwägungen leiten. Die Aussicht auf deutliche Veränderungen im Sinne einer steigenden Anzahl von Leiden/Erkrankungen, die als berufsbedingt anerkannt werden, kann durchaus dazu führen, dass die Behörden der Mitgliedstaaten und die Arbeitgeber entsprechende rechtliche und finanzielle Folgen befürchten (da möglicherweise mehr Ansprüche auf Entschädigung geltend gemacht werden und höhere Versicherungskosten anfallen). Auf der anderen Seite könnten die Arbeitnehmer und ihre Vertreter – die letztendlich auf diese Ansprüche angewiesen sind – befürchten, dass durch die Unnachgiebigkeit der beiden erstgenannten Gruppen ihre legitimen Rechte auf Anerkennung bestimmter Erkrankungen als berufsbedingt und ihre entsprechenden Ansprüche auf Entschädigung beeinträchtigt werden könnten.

3. Kontrollfaktoren: Diese hängen eng mit den Faktoren unter Punkt 2 zusammen und sind konkreter Ausdruck der erwähnten Einstellungen und Überzeugungen. Dabei geht es darum, inwieweit die Mitgliedstaaten, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber und ihre jeweiligen Vertreter meinen, ihr jeweiliges „Umfeld“ kontrollieren zu können. Diese Faktoren können miteinander verknüpft sein und/oder Einfluss darauf haben, wie die Entscheidungsmechanismen auf der Ebene der Zentralverwaltungen der Mitgliedstaaten ablaufen oder eventuelle Rahmenvereinbarungen/Sozialpakete zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zustande kommen, und wie weit man dabei gehen kann (mit Zugeständnissen von beiden Seiten, um „zusammenleben“ zu können – jedoch zu welchen Kosten für jede Seite?). Wo derartige Instrumente in Form von kollektiven Vereinbarungen / Sozialpaketen / Sozialem Dialog festgestellt werden, hat der Auftragnehmer darauf ausführlich einzugehen und die Beschaffenheit dieser Instrumente im Detail zu beschreiben.

4. Internationale Faktoren wie möglicherweise die Notwendigkeit einer Integration der einzelstaatlichen Systeme und Praktiken in andere internationale Systeme/Foren (z. B. ILO), insbesondere bei Systemen, in denen die Interessenträger in der Regel ein Stimmrecht haben. Der Auftragnehmer soll versuchen, herauszufinden und zu beschreiben, wie die Teilnahme an oder die Informationen aus derartigen internationalen Systemen auch in die Berufskrankheitensysteme der Mitgliedstaaten einfließen und diese beeinflussen, insbesondere für den Fall, dass dadurch Aspekte wie die Aufstellung von Listen von Berufskrankheiten und von Diagnosekriterien beeinflusst wurden.