
Leistungsbeschreibung – Ausschreibung Nr. VT/2011/074

Studie über Mechanismen zur außergerichtlichen Beilegung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

1. Bezeichnung des Auftrags

Ausschreibung Nr. VT/2011/074: Studie über Mechanismen zur außergerichtlichen Beilegung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

2. Allgemeine Informationen zur Haushaltlinie, aus der diese Maßnahme finanziert wird

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

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

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

Im Einzelnen unterstützt PROGRESS

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

² Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen - Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts, KOM(2008) 412 endgültig vom 2.7.2008.

- die Durchführung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (Teil 1);
- die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode im Bereich Sozialschutz und soziale Integration (Teil 2);
- die Verbesserung der Arbeitsumwelt und der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz 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 Anwendung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter und die Berücksichtigung des *Gender Mainstreaming* in allen Strategien der EU (Teil 5).

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

3. Hintergrund der Studie

Entwicklung eines EU-Rahmens für alternative Verfahren zur Streitbeilegung

Während der letzten Jahre befasste sich die EU mit dem Thema der alternativen Streitbeilegung (*alternative dispute resolution*, ADR) in einem Umfang, der nicht auf den spezifischen Bereich der Arbeitsbeziehungen beschränkt war. Auf der Tagung des Europäischen Rates zu Angelegenheiten des Bereiches Justiz und Inneres, die im Jahr 1999 in Tampere stattfand, verwiesen die Staats- und Regierungschefs darauf, wie groß die Bedeutung sei, die sie der Rolle der alternativen Streitbeilegung bei grenzüberschreitenden Streitigkeiten beimäßen, und auf dem Gipfel in Lissabon vom März 2000 zu Fragen der Beschäftigung und der Informationsgesellschaft forderten die Staats- und Regierungschefs die Europäische Kommission und den Rat auf, nach Wegen zu suchen, um die Methoden der alternativen Streitbeilegung auf Streitigkeiten im Bereich des elektronischen Geschäftsverkehrs anzuwenden.

Zu dem Thema „Verbraucherrechtsstreitigkeiten“ nahm die Kommission zwei Empfehlungen an: eine zu Verfahren, die durch die aktive Intervention eines Dritten, der eine Lösung vorschlägt oder vorschreibt, zu einer Beilegung der Streitigkeit führen³, und eine weitere zu Verfahren, bei denen lediglich versucht wird, die Parteien zusammenzubringen und sie zu veranlassen, eine einvernehmliche Lösung zu finden⁴. Im Jahr 2001 wurden europäische Netze geschaffen, in denen Einrichtungen der Mitgliedstaaten zusammengeschlossen sind, um die Suche nach außergerichtlichen Lösungen für grenzüberschreitende Verbraucherrechtsstreitigkeiten zu erleichtern (EVZ-Netz)⁵ und um sich mit Angelegenheiten im Bereich Finanzdienstleistungen zu befassen (FIN-NET)⁶.

³ Empfehlung 98/257/EG der Kommission betreffend die Grundsätze für Einrichtungen, die für die außergerichtliche Beilegung von Verbraucherrechtsstreitigkeiten zuständig sind (ABl. L 115 vom 17.4.1998, S. 31) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:115:0031:0034:DE:PDF>.

⁴ Empfehlung 2001/310/EG der Kommission über die Grundsätze für an der einvernehmlichen Beilegung von Verbraucherrechtsstreitigkeiten beteiligte außergerichtliche Einrichtungen (ABl. L 109 vom 19.4.2001, S. 56) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:109:0056:0061:DE:PDF>.

⁵ http://ec.europa.eu/consumers/ecc/index_de.htm.

⁶ http://ec.europa.eu/internal_market/fin-net/index_de.htm.

Im April 2002 legte die Kommission ein Grünbuch über alternative Verfahren zur Streitbeilegung im Zivil- und Handelsrecht⁷ vor, in dem sie einen umfassenden Überblick über die Ansätze für alternative Verfahren zur Streitbeilegung gab und mit dem sie bezweckte, eine konstruktive Debatte über diesbezüglich bestehende rechtliche Fragen einzuleiten. Bei den Fragen, die sie in dem Grünbuch ansprach, ging es insbesondere um die entscheidenden Aspekte der verschiedenen Mittel der alternative Streitbeilegung wie Vertragsklauseln, Verjährungsfristen, Vertraulichkeit, Gültigkeit der Einigung, Wirksamkeit der aus ADR-Verfahren hervorgegangenen Vereinbarungen, Ausbildung, Zulassung und Haftung der ADR-Verantwortlichen. Im Anschluss an diese Konsultation beschloss die Kommission im Jahr 2003⁸, zwei Initiativen in die Wege zu leiten, nämlich die Ausarbeitung eines europäischen Plans für bewährte Mediationsverfahren, der dann im Jahr 2004 zur Vorlage eines Europäischen Verhaltenskodex für Mediatoren⁹ führte, und die Vorlage eines Vorschlags für eine Richtlinie zur Förderung der Mediation, der dann zum Erlass der Richtlinie 2008/52/EG über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen führte, die bis Mai 2011 umzusetzen war¹⁰.

Ferner wurde eine Studie über die Inanspruchnahme der alternativen Streitbeilegung in der Europäischen Union in Auftrag gegeben, deren Schwerpunkt auf den Streitigkeiten zwischen Unternehmen und Verbrauchern lag. In dem im Jahr 2009 vorgelegten Bericht¹¹ wird ein Überblick über die vorhandenen Regelungen zur alternativen Streitbeilegung und ihre Funktionsweise gegeben, es werden darin die bestehenden Lücken aufgezeigt und es wird die Vereinbarkeit der Regelungen für die alternative Streitbeilegung mit den beiden einschlägigen Empfehlungen der Kommission bewertet.

In dem Vertrag von Lissabon wurde eine neue Rechtsgrundlage für die außergerichtliche Streitbeilegung eingeführt, indem als eine der Maßnahmen zum Aufbau einer justiziellen Zusammenarbeit in Zivilsachen mit grenzüberschreitendem Bezug „die Entwicklung von alternativen Methoden für die Beilegung von Streitigkeiten“ vorgesehen wurde (Artikel 81 AEUV).

Im Jahr 2010 zeigte Mario Monti in seinem Bericht „Eine neue Strategie für den Binnenmarkt“¹² verschiedene Wege auf, um den Bürgern den Zugang zu einem informellen Streitbeilegungsmechanismus zu erleichtern, darunter die Einrichtung eines EU-weiten Netzes von Zentren für alternative Verfahren zur Streitbeilegung. Die Kommission nahm diese Anregungen zum Anlass, um in ihrer im Jahr 2010 vorgelegten Mitteilung „Auf dem Weg zu einer Binnenmarktakte“¹³ eine Anhörung zu verschiedenen Maßnahmen im Zusammenhang mit der alternativen Streitbeilegung in der EU, insbesondere bei grenzüberschreitenden Verbraucherrechtsstreitigkeiten, durchzuführen. Ende 2010 wurde die Testgruppe europäischer Unternehmen mit dem Thema der alternativen Verfahren zur Streitbeilegung befasst und in der endgültigen Fassung der „Binnenmarktakte“¹⁴ teilte die Kommission ferner mit, dass sie

⁷ KOM(2002) 196 vom 19.4.2002 http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2002/com2002_0196de01.pdf

⁸ Siehe den von der Kommission vorgelegten Anzeiger der Fortschritte bei der Schaffung eines Raumes der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts, KOM(2003) 291 endgültig.

⁹ http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_en.htm.

¹⁰ Richtlinie 2008/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Mai 2008 über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen (ABl. L 136 vom 24.5.2008, S. 3) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:DE:PDF>.

¹¹ GHK, Civic Consulting, Van Dijk: *Study on alternative Dispute Resolution in the European Union, 2009* (Studie über alternative Verfahren zur Streitbeilegung in der Europäischen Union, 2009), http://ec.europa.eu/consumers/redress_cons/adr_study.pdf und http://ec.europa.eu/consumers/redress_cons/adr_en.htm.

¹² Mario Monti: *A new strategy for the single market at the service of Europe's economy and society, report to the President of the European Commission* (Eine neue Strategie für den Binnenmarkt – im Dienste der Wirtschaft und Gesellschaft Europas, Bericht an den Präsidenten der Europäischen Kommission), 9. Mai 2010, S. 71 http://ec.europa.eu/bepa/pdf/monti_report_final_10_05_2010_en.pdf, Website über die Binnenmarktakte http://ec.europa.eu/internal_market/smact/index_de.htm.

¹³ KOM(2010) 608 vom 11.11.2010, Vorschläge Nr. 30 und 46 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0608:REV1:EN:PDF#page=2>.

¹⁴ KOM(2011) 206 vom 13.4.2011, Leitaktionen 4 und 10 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52011DC0206:DE:NOT>.

beabsichtigt, Rechtsvorschriften für die alternative Streitbeilegung vorzuschlagen, um die Beilegung grenzüberschreitender Verbraucherrechtsstreitigkeiten zu erleichtern.

Bislang ging es bei der Entwicklung von alternativen Verfahren zur Streitbeilegung schwerpunktmäßig um Verbraucherrechtsstreitigkeiten, nicht hingegen um die besondere Situation im Falle arbeitsrechtlicher Streitigkeiten. Der Umfang, in dem solche Verfahren bei einzelarbeitsrechtlichen Streitigkeiten und bei Tarifstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern angewandt werden können oder nützlich sind, muss untersucht werden.

Erste Konzepte der EU für die außergerichtliche Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

Die Kommission befasste sich erstmalig in den Jahren von 2000 bis 2003 mit außergerichtlichen Streitbeilegungsmechanismen in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Solche Mechanismen wurden und werden auf der Ebene der Mitgliedstaaten nach wie vor weithin angewandt. Sie sind für die Beilegung von Streitigkeiten nützlich und gelten als ein wichtiger Bestandteil des Gesamtkonstrukts der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. In Anbetracht der Tatsache, dass die Umstrukturierung von Unternehmen und die Personalverwaltung sowie die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern immer häufiger auf grenzübergreifender oder europäischer Ebene erfolgen bzw. bestehen, teilte die Kommission in der im Jahr 2000 vorgelegten sozialpolitischen Agenda¹⁵ mit, dass sie beabsichtigt, die Möglichkeiten zur Schaffung solcher Streitbeilegungsmechanismen auf EU-Ebene zu sondieren. In den Jahren 2001 und 2002 führte sie zu diesem Zweck Vorgespräche mit den Sozialpartnern, berief eine hochrangige Gruppe zu Sitzungen ein und veranstaltete Konferenzen.

In diesen Jahren bestand auch im Rat Interesse an dem Thema der Streitbeilegung. Im Dezember 2001 nahm der Rat Schlussfolgerungen betreffend einen Mechanismus auf EU-Ebene zur Beilegung von Streitsachen in Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, die über die nationale Ebene hinausgehen, an¹⁶. In den Schlussfolgerungen hieß es, dass der Rat es in Anbetracht des Erfolgs dieser Mechanismen auf der Ebene der Mitgliedstaaten für angezeigt erachte, eine umfassende Untersuchung darüber durchzuführen, ob ein Streitbeilegungsmechanismus auf EU-Ebene zur Beilegung grenzübergreifender Streitsachen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beitragen könne. In den Schlussfolgerungen wird die Absicht der Kommission begrüßt, das Verständnis der Organisation und Funktionsweise von Streitbeilegungsmechanismen im Bereich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in den Mitgliedstaaten zu vertiefen, indem sie eine eingehende Untersuchung in diesem Bereich durchführt, und ihre Absicht, weitere Überlegungen darüber anzustellen, ob ein Streitbeilegungsmechanismus auf europäischer Ebene einen Mehrwert darstellen würde und wie ein solcher Mechanismus funktionieren könnte. Der Rat ersuchte die Kommission, über das Ergebnis der Anhörung der Sozialpartner in dieser Frage Bericht zu erstatten.

Dieses Interesse an der Frage wurde auf höchster politischer Ebene bekräftigt, als die Staats- und Regierungschefs auf ihrer Tagung vom Dezember 2001 in Laeken nachdrücklich darauf hinwiesen, wie wichtig es sei, soziale Konflikte, insbesondere soziale Konflikte grenzüberschreitender Art, durch freiwillige Schlichtungsmechanismen zu verhindern bzw. beizulegen, und von der Kommission ein Diskussionspapier zu diesen Mechanismen erbat¹⁷.

Für die Kommission hatten sich - in Anbetracht der Notwendigkeit der Prävention und Beilegung von Streitigkeiten - die Antizipierung und Bewältigung des Wandels als vorrangig herauskristallisiert. Im Januar 2002 begann die Kommission mit der Anhörung der Sozialpartner zu dem Thema „Antizipierung und Bewältigung des Wandels: ein dynamisches Herangehen an die

¹⁵ KOM(2000) 379: sozialpolitische Agenda.

¹⁶ ABl. C 354/01 vom 13.12.2001.

¹⁷ Nummer 25 der Schlussfolgerungen des Vorsitzes

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/de/ec/68829.pdf

sozialen Aspekte von Unternehmensumstrukturierungen¹⁸. In dem Abschnitt des Konsultationspapiers, in dem es um die Modalitäten zur Durchführung des Wandels geht, wird angemerkt, dass es auf Gemeinschaftsebene keine Verfahren zur Vermeidung oder Lösung kollektiver Arbeitskonflikte mit grenzübergreifender Dimension wie die auf nationaler Ebene existierenden Verfahren zur Regelung von nur auf ein Land beschränkten Konflikten gibt. Als Antwort auf die Anhörung und nach einer Reihe von Seminaren und Fallstudien legten die europäischen Sozialpartner im Oktober 2003 einen Orientierungsleitfaden für die Bewältigung von Veränderungen und ihrer sozialen Konsequenzen (*Orientations for reference in managing change and its social consequences*)¹⁹ vor. In dieser Unterlage wurde jedoch nicht auf den Aspekt der Streitbeilegung eingegangen und die Sozialpartner griffen den Aspekt der außergerichtlichen Streitbeilegung in ihrer Antwort auf die Anhörung nicht auf. Daher verfolgte die Kommission die spezifischen Vorschläge für einen EU-weiten Mechanismus zur Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten nicht sofort weiter.

Ergebnisse der Studie des Jahres 2003 über die außergerichtliche Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

Zwischenzeitlich hatte die Kommission in der Erkenntnis, dass die Situation in den Mitgliedstaaten hinsichtlich der Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten besser erforscht werden muss, beim *Instituto Complutense de Estudios Internacionales* eine Studie über dieses Thema in Auftrag gegeben. In dem im Jahr 2003 vorgelegten Bericht²⁰ sind die in den 15 Mitgliedstaaten geschaffenen, hochentwickelten und komplexen Mechanismen zur Streitbeilegung in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen beschrieben. Was die Tarifstreitigkeiten angeht, so wird in der Studie bestätigt, dass in fast allen Mitgliedstaaten autonome Streitbeilegungsverfahren unter Einschaltung Dritter bestehen.

In der Studie wird aufgezeigt, dass die Streitbeilegung einen zentralen Aspekt des Systems der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten darstellt und dass sich ihre Mechanismen und Verfahren über einen langen Zeitraum entwickelt haben. Bei der Streitbeilegung in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen spielen die die Unternehmensleitung und die Arbeitnehmer repräsentierenden Sozialpartner eine zentrale Rolle. Sie beginnt auf lokaler Ebene, wo die Unternehmensleitung und die Gewerkschaften bzw. die Arbeitnehmervertreter sich bemühen, Streitfragen im Wege informeller oder abgestimmter Verfahren beizulegen. Die von den Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen mit den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge enthalten normalerweise einen schuldrechtlichen Teil, in dem die Parteien ihr Verhältnis zueinander sowie ihre Rechte und Pflichten regeln können. Die im Konfliktfall anwendbaren Verfahren sind in diesem Teil niedergelegt, und sie sehen häufig Schlichtungs- und Vermittlungsmechanismen vor. In einigen Mitgliedstaaten haben die Sozialpartner in Tarifverträgen oder in anderer Form ständige Schlichtungsausschüsse vorgesehen, die mit den Konflikten befasst werden. Ein Merkmal arbeitsrechtlicher Streitigkeiten ist, dass die Sozialpartner bei der Beilegung von Streitigkeiten eine vorrangige Rolle spielen.

In der Studie wird ferner aufgezeigt, dass diese vorrangige Rolle der Sozialpartner bei der Streitbeilegung in vielen Mitgliedstaaten durch autonome Streitbeilegungsverfahren unter Einschaltung Dritter ergänzt wird, die gewöhnlich von staatlichen Stellen zur Verfügung gestellt werden. Solche Verfahren können in Situationen in Anspruch genommen werden, in denen die Sozialpartner selbst mittels ihrer eigenen Verfahren zu keiner Lösung gelangen. Diese autonomen Mechanismen sind in den Mitgliedstaaten unterschiedlich ausgestaltet; in einigen Fällen besteht zu

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=de>.

¹⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de>.

²⁰ Fernando Valdés dal-Ré (Direktor): *Labour conciliation, mediation and arbitration in European Union countries* (Schlichtung, Vermittlung und Schiedsverfahren im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union), Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, colección informes y estudios, serie relaciones laborales num.53, Madrid, 2003. Die Studie ist auch abrufbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=de&intPageId=214>.

diesem Zweck eine unabhängige Stelle, in anderen wird das Arbeitsministerium direkt eingeschaltet, in wieder anderen handelt es sich um eine Funktion, die nebenbei von den in einigen Mitgliedstaaten bestehenden speziellen Arbeitsgerichten wahrgenommen wird. Normalerweise rufen die beiden Parteien diese Stellen bei einer Streitigkeit einvernehmlich an; in einigen Fällen können jedoch Vermittlungsstellen die Initiative ergreifen und die beiden Parteien zusammen einberufen. In manchen Fällen wird die Inanspruchnahme dieser Stellen dadurch gefördert, dass den Parteien gewisse weitere Aktionen untersagt sind, bis Schlichtungs- und Vermittlungsverfahren abgeschlossen sind. Die Annahme des Vermittlungsergebnisses ist im Allgemeinen völlig freiwillig und die Stellen haben keine Befugnis zur Durchsetzung einer Lösung.

Außerdem wurde in der Studie der Frage nachgegangen, ob ein freiwilliges europäisches System zur Schlichtung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten und zur Vermittlung bei solchen Streitigkeiten technisch machbar ist. Zu diesem Zweck wurde geprüft, ob ein solches System ratsam, geeignet und angemessen wäre, und es wurde auf die Rolle der Sozialpartner bei der Konzipierung eines solchen Mechanismus eingegangen.

In der Studie wurde jedoch nicht die Situation in den 12 neuen Mitgliedstaaten untersucht, die für eine Analyse der bestehenden Herausforderungen wichtig ist. Vor dem Hintergrund des Auftretens neuer grenzübergreifender Streitigkeiten und der allgemeinen Entwicklungen bei den alternativen Verfahren zur Streitbeilegung bedarf sie daher der Aktualisierung.

Neue Herausforderungen und der Bedarf an der außergerichtlichen Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

Die wirtschaftlichen Tätigkeiten von Unternehmen, selbst von KMU, sind zunehmend grenzüberschreitender Natur, und auch die Personalverwaltung und die Umstrukturierungsmaßnahmen erfolgen zunehmend grenzüberschreitend. Bei der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitnehmer wurden neue Tendenzen beobachtet. Grenzüberschreitende arbeitsrechtliche Fragen haben daher während der letzten Jahre an Bedeutung gewonnen.

Auch ist festzustellen, dass in Unternehmen der Bedarf an grenzübergreifenden Verhandlungen im Sozialbereich zunimmt²¹; so gibt es in 100 Unternehmen mit 10 Millionen Arbeitnehmern bereits mehr als 200 grenzübergreifende Vereinbarungen. Im Jahr 2008 legte die Kommission einen Bericht mit dem Titel „*The role of transnational company agreements in the context of an increasing international integration*“²² (Die Funktion grenzübergreifender Betriebsvereinbarungen vor dem Hintergrund einer wachsenden internationalen Integration) vor, in dem sie eine Bestandsaufnahme der Entwicklung solcher Vereinbarungen vornimmt und fragt, wie die sozialen Akteure die etwaig unterschiedliche Auslegung dieser Vereinbarungen und die sich aus ihrer Anwendung ergebenden Streitigkeiten lösen können. In einer Studie²³ aus dem Jahr 2009 wurden die Aspekte des internationalen Privatrechts bei der Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus grenzübergreifenden Betriebsvereinbarungen ergeben hatten, näher untersucht und es wurden die praktischen und rechtlichen Hemmnisse bei der Verhandlung solcher Fälle vor Gericht aufgezeigt. Informationen zu dem Zugang zu alternativen Mechanismen zur Beilegung solcher Streitigkeiten fehlen jedoch.

²¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=de&intPageId=214>.

²² SEC(2008) 2155, siehe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214>. Mit einer grenzübergreifenden Betriebsvereinbarung ist in diesem Zusammenhang eine Vereinbarung mit wechselseitigen Verpflichtungen und einem Anwendungsbereich gemeint, der sich auf das Gebiet mehrerer Staaten erstreckt; sie wird zwischen einem oder mehreren Vertretern eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen geschlossen und behandelt die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder die Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und den Beschäftigten bzw. deren Vertretern.

²³ Aukje van Hoek und Frank Hendrickx: *International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements* (Aspekte des internationalen Privatrechts und Streitbeilegung im Zusammenhang mit grenzübergreifenden Betriebsvereinbarungen), Oktober 2009, siehe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=de&intPageId=214>.

Während die einzelarbeitsrechtlich oder tarifrechtlich geregelten Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zunehmend eine grenzüberschreitende Dimension annehmen, erfolgt die Festlegung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sowie der Regelungsmechanismen im sozialen Bereich im Allgemeinen nach wie vor auf nationaler Ebene. Die vorhandenen Mechanismen für die außergerichtliche Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in den Mitgliedstaaten sind zur Handhabung grenzüberschreitender Arbeitssituationen und grenzüberschreitender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten offenbar nicht gut konzipiert.

Um herauszufinden, wie die bestehenden oder künftigen Mechanismen zur außergerichtlichen Beilegung grenzübergreifender, einzelarbeitsrechtlicher oder tarifrechtlicher Streitigkeiten optimal angewandt werden können, muss die Kommission ihre Informationen über diese Mechanismen auf den neuesten Stand bringen und analysieren.

4. Auftragsgegenstand

Vor diesem vorstehend beschriebenen Hintergrund besteht der Gegenstand des Auftrags darin, die Möglichkeiten zur Anwendung von Mechanismen zur außergerichtlichen Beilegung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zu dokumentieren und insbesondere

- die verfügbaren Informationen über Mechanismen für die Schlichtung, Vermittlung und Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in den EWR-Mitgliedstaaten zu aktualisieren, um einen umfassenden, klaren Überblick über die nationalen außergerichtlichen Mechanismen zur Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zu geben;
- die aktuelle Situation im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Anwendung der bestehenden Mechanismen zur außergerichtlichen Beilegung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in den verschiedenen Mitgliedstaaten zu analysieren;
- die praktischen und rechtlichen Hemmnisse zu ermitteln, die zu überwinden sind, damit grenzübergreifende arbeitsrechtliche Streitigkeiten außergerichtlich beigelegt werden können, wobei mehrere Optionen zu prüfen sind;
- Maßnahmen aufzuzeigen und vorzuschlagen, die zur Überwindung dieser Hemmnisse ergriffen werden könnten.

Es ist sowohl auf einzelarbeitsrechtliche als auch auf tarifrechtliche Streitigkeiten auf grenzübergreifender Ebene einzugehen und es sind einschlägige Beispiele für solche Streitigkeiten zu analysieren.

Die Studie soll den Dienststellen der Kommission eine tragfähige Wissensgrundlage bieten, so dass sie die Situation in diesem Bereich und den Bedarf an etwaigen Maßnahmen bewerten sowie auf wichtige Aspekte aufmerksam machen kann, die bei solchen Maßnahmen berücksichtigt werden sollten.

5. Teilnahme

Es ist Folgendes zu beachten:

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

In Fällen, in denen das im Rahmen der Welthandelsorganisation geschlossene multilaterale Übereinkommen über das öffentliche Beschaffungswesen anwendbar ist, steht die Teilnahme am Verfahren auch Staatsangehörigen von Staaten offen, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben; maßgeblich sind dabei die Bedingungen des Übereinkommens. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen gemäß Kategorie 8 von Anhang II Teil A der Richtlinie 2004/18/EG nicht unter dieses Übereinkommen fallen.

6. Vom Auftragnehmer zu erbringende Leistungen

6.1 Spezifische Leistungen

Der Auftragnehmer muss einen Studienbericht erstellen, in dem er die folgenden Aspekte behandelt, die auch dessen Aufbau vorgeben:

In dem Studienbericht ist die unterschiedliche Situation in allen EWR-Mitgliedstaaten zu beschreiben. Der Auftragnehmer kann jedoch beschließen, Mitgliedstaaten zu Gruppen zusammenzufassen und lediglich die Situation in bestimmten Mitgliedstaaten eingehend zu analysieren. In diesem Fall müssen die Zusammenfassung zu Gruppen und die Auswahl für die eingehende Analyse ausreichend begründet und alle Mitgliedstaaten klar mit den analysierten Situationen assoziiert werden; dies gilt für alle Aspekte der Studie. Die ausgewählte Gruppe sollte mindestens 10 bis 12 Mitgliedstaaten umfassen; davon müssten mindestens vier große Mitgliedstaaten (Vereinigtes Königreich, Deutschland, Spanien, Italien, Frankreich, Polen) sein. Bei der Erstellung des Angebots sollte der Bieter die Methodik zur Auswahl der Gruppe von Mitgliedstaaten vorschlagen und erläutern, wie diese vorgenommen wird. Ein vorläufiger Vorschlag für die Auswahlgruppe von Mitgliedstaaten ist spätestens in der Auftaktsitzung, der endgültige Vorschlag spätestens in dem Anfangsbericht (siehe Ziffer 8.1) zu unterbreiten; er bedarf der Genehmigung der Europäischen Kommission.

Um die Analyse zu veranschaulichen, sollten in der Studie mindestens vier Beispiele für einzelarbeitsrechtliche und tarifrechtliche Streitigkeiten genannt werden. Bei der Erstellung des Angebots sollte der Bieter die Methodik zur Auswahl solcher Beispiele vorschlagen. Ein vorläufiger Vorschlag für die Beispiele ist spätestens in der Auftaktsitzung, der endgültige Vorschlag spätestens in dem Anfangsbericht (siehe Ziffer 8.1) zu unterbreiten; er bedarf der Genehmigung der Europäischen Kommission.

Der Auftragnehmer hat außerdem Folgendes vorzulegen: 1) ein Verzeichnis der wichtigsten nationalen Stellen in den Mitgliedstaaten unter Angabe der Kontaktdaten, 2) ein Verzeichnis der verwendeten Fachliteratur, 3) eine separate, klar abgefasste und umfassende Übersicht der wichtigsten Feststellungen (in englischer, französischer und deutscher Sprache) mit einer Länge von höchstens 10 Seiten und einer an den zu erbringenden Leistungen orientierten Gliederung unter Darlegung der Hauptpunkte in knapper, präziser und verständlicher Form (und einer Länge von höchstens einer Seite).

a. Überblick über die arbeitsrechtlichen Schlichtungs-, Vermittlungs- und Schiedsmechanismen in den Mitgliedstaaten

Der Auftragnehmer hat die vorliegenden Informationen über die arbeitsrechtlichen Schlichtungs-, Vermittlungs- und Schiedsmechanismen in den Mitgliedstaaten zu aktualisieren und zu vervollständigen, um einen umfassenden, klar abgefassten Überblick über die nationalen

außergerichtlichen Mechanismen zur Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zu geben. Der Überblick sollte sich an dem Aufbau der Studie aus dem Jahr 2003²⁴ orientieren:

- Arten arbeitsrechtlicher Streitigkeiten und Lösungswege,
- Rolle der Sozialpartner und des Staates bei der außergerichtlichen Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten,
- allgemeine Organisation, Typologie und Finanzierung der Mechanismen für die außergerichtliche Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten,
- Schlichtung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten und Vermittlung bei solchen Streitigkeiten: Begriff und Wesen, Anwendungsbereich, Verfahren,
- Schiedsmechanismen bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten: Begriff und Wesen, Anwendungsbereich, Verfahren, Schiedsspruch,
- Beurteilung der Eignung der außergerichtlichen Mechanismen zur Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten.

Hierbei hat der Auftragnehmer

- auf einzelarbeitsrechtliche und tarifrechtliche Streitigkeiten einzugehen und erforderlichenfalls zwischen diesen zu unterscheiden;
- die wichtigsten vergleichenden Ergebnisse in Tabellenform darzulegen.

b. Analyse der Situation im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Anwendung bestehender Mechanismen zur außergerichtlichen Beilegung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in den Mitgliedstaaten

Der Auftragnehmer hat die vorhandene Situation im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Anwendung bestehender Mechanismen zur außergerichtlichen Beilegung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in den Mitgliedstaaten zu analysieren, insbesondere

- die Bedingungen, unter denen eine grenzübergreifende Arbeitsstreitigkeit als Arbeitsstreitigkeit nach nationalem Recht oder im Rahmen der nationalen Praxis erachtet werden kann;
- die Frage, welche Akteure an der Beilegung einer grenzübergreifenden Arbeitsstreitigkeit mitwirken müssen;
- die spezifischen Aspekte, die im Falle grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten bei der allgemeinen Organisation und Finanzierung der Beilegungsmechanismen zu berücksichtigen sind;
- die Inanspruchnahme von Schlichtungs- und Vermittlungsmechanismen bei grenzübergreifenden arbeitsrechtlichen Streitigkeiten;
- die Inanspruchnahme von Schiedsmechanismen bei grenzübergreifenden arbeitsrechtlichen Streitigkeiten.

Hierbei hat der Auftragnehmer

- auf einzelarbeitsrechtliche und tarifrechtliche Streitigkeiten einzugehen und erforderlichenfalls zwischen diesen zu unterscheiden;
- zwischen grenzübergreifenden arbeitsrechtlichen Streitigkeiten wegen Angelegenheiten, die in erster Linie unter das Recht des betreffenden Mitgliedstaats, eines anderen Mitgliedstaats und eines Drittstaats fallen, zu unterscheiden;
- gegebenenfalls die spezifische Situation grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zu beleuchten, die in bestimmten Branchen oder wegen bestimmter Angelegenheiten aufgetreten sind;
- die wichtigsten vergleichenden Ergebnisse in Tabellenform darzulegen.

²⁴ Siehe als Hintergrundinformation Fernando Valdés dal-Ré (Direktor): *Labour conciliation, mediation and arbitration in European Union countries* (Schlichtung, Vermittlung und Schiedsverfahren im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union), Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, colección informes y estudios, serie relaciones laborales num.53, Madrid, 2003. Die Studie ist auch abrufbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=de&intPageId=214>.

c. Ermittlung der praktischen und rechtlichen Hemmnisse, die einer außergerichtlichen Beilegung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten entgegenstehen

Der Auftragnehmer hat die Möglichkeiten für die außergerichtliche Beilegung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zu ermitteln und zu bewerten sowie die etwaig hiermit einhergehenden praktischen und rechtlichen Hemmnisse aufzuzeigen; insbesondere hat er

- den Zugang einzelner Arbeitnehmer und Arbeitgeber, von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf den verschiedenen Ebenen, von Arbeitnehmervertretern und Stellen, die die Arbeitnehmer auf den verschiedenen Ebenen vertreten (Vertreter einzelner Arbeitnehmer, gewerkschaftliche Vertretung in Unternehmen, Betriebsräte, europäischer Betriebsrat) zu Mechanismen für die außergerichtliche Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten und zu ihrer Inanspruchnahme zu bewerten;
- zu bewerten, wie im Rahmen außergerichtlicher Mechanismen zur Beilegung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten die Beteiligten und die Situation in anderen Ländern berücksichtigt werden können;
- die Anwendbarkeit und Einhaltung der Vorschriften in der Mediationsrichtlinie (Richtlinie 2008/52/EG)²⁵ zu bewerten;
- die Beachtung der allgemeinen Grundsätze, die in den Empfehlungen der Kommission hinsichtlich alternativer Verfahren zur Streitbeilegung genannt sind, nämlich Unparteilichkeit und Unabhängigkeit, Transparenz, Effizienz, Handlungsfreiheit, Rechtmäßigkeit, Vertretung²⁶, zu bewerten;
- ausgehend von einer vergleichenden Analyse bewährte Verfahren aufzuzeigen, mit denen die außergerichtliche Beilegung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten ermöglicht werden soll.

Hierbei hat der Auftragnehmer

- auf einzelarbeitsrechtliche und tarifrechtliche Streitigkeiten einzugehen und erforderlichenfalls zwischen diesen zu unterscheiden;
- gegebenenfalls die spezifische Situation grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zu beleuchten, die in bestimmten Branchen oder wegen bestimmter Angelegenheiten aufgetreten sind oder die bestimmte Mitgliedstaaten betreffen;
- die Ansichten der Beteiligten (darunter der öffentlichen Verwaltung und der Sozialpartner) zu dem Thema zu schildern;
- die wichtigsten vergleichenden Ergebnisse in Tabellenform darzulegen.

d. Mögliche Lösungen

Der Auftragnehmer hat Vorschläge darüber zu unterbreiten, welche Maßnahmen auf welcher Ebene ergriffen werden könnten, um die aufgezeigten praktischen oder rechtlichen Hemmnisse zu überwinden und die außergerichtliche Beilegung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zu ermöglichen. Zu den möglichen Maßnahmen zählen

- die Anwendung der Mediationsrichtlinie (Richtlinie 2008/52/EG) mit etwaigen Anpassungen;
- die Anwendung der Grundsätze oder Mechanismen, die von internationalen Organisationen vorgesehen wurden;
- ein Verhaltenskodex oder eine Empfehlung für alternative Verfahren zur Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten;

²⁵ Hintergrund: siehe die Richtlinie 2008/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Mai 2008 über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen (ABl. L 136 vom 24.5.2008, S. 3).

²⁶ Hintergrund: siehe die Empfehlung 98/257/EG der Kommission betreffend die Grundsätze für Einrichtungen, die für die außergerichtliche Beilegung von Verbraucherrechtsstreitigkeiten zuständig sind (ABl. L 115 vom 17.4.1998, S. 31) und die Empfehlung 2001/310/EG der Kommission über die Grundsätze für an der einvernehmlichen Beilegung von Verbraucherrechtsstreitigkeiten beteiligte außergerichtliche Einrichtungen (ABl. L 109 vom 19.4.2001, S. 56).

- ein Netz nationaler Stellen, die sich mit arbeitsrechtlichen Streitigkeiten befassen;
- eine Gruppe von Schlichtern oder Vermittlern, die auf grenzübergreifende arbeitsrechtliche Streitigkeiten spezialisiert sind;
- die Entwicklung branchenbezogener oder branchenübergreifender Mechanismen auf EU-Ebene;
- etwaige sonstige Maßnahmen, die in Betracht kommen.

Hierbei hat der Auftragnehmer

- die wichtigsten Argumente aufzuzeigen, die für oder gegen solche Maßnahmen sprechen, die Schwierigkeiten zu analysieren, die bei ihrer Durchführung auftreten könnten, und geeignete Vorschläge zu ihrer Überwindung zu unterbreiten;
- die Rolle der Sozialpartner bei solchen Maßnahmen zu untersuchen;
- auf einzelarbeitsrechtliche und tarifrechtliche Streitigkeiten einzugehen und erforderlichenfalls zwischen diesen zu unterscheiden;
- gegebenenfalls die spezifische Situation grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zu beleuchten, die in bestimmten Branchen oder wegen bestimmter Angelegenheiten aufgetreten sind oder die bestimmte Mitgliedstaaten betreffen.

6.2 Allgemeines – Leitfaden zur Erbringung der Leistungen

Das Programm PROGRESS soll das *Gender Mainstreaming* in allen fünf Programmteilen sowie bei den in Auftrag gegebenen Maßnahmen fördern. Folglich trifft der Auftragnehmer die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- Aspekte der Geschlechtergleichstellung, sofern relevant, bei der Ausarbeitung des technischen Angebots berücksichtigt werden, indem der spezifischen Situation und den spezifischen Bedürfnissen von Frauen und Männern besonderes Augenmerk gewidmet wird;
- die Durchführung der vertraglichen Aufgaben eine Geschlechterperspektive einschließt, indem die geschlechtsspezifische Dimension systematisch berücksichtigt wird;
- bei der Leistungsüberwachung die Daten gegebenenfalls nach Geschlecht aufgeschlüsselt zusammengetragen und erfasst werden;
- bei seinem Team und/oder Personal die Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen berücksichtigt wird.

Beim Erbringen der ausgeschriebenen Leistungen sind auch die Bedürfnisse behinderter Menschen angemessen zu berücksichtigen und zu 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 Maßnahmen zur Erfüllung dieser Vertragsbedingungen und die dabei erzielten Ergebnisse im Einzelnen aufführen.

7. Erforderliche berufliche Qualifikationen

Siehe Anhang IV des Vertragsentwurfs „Lebensläufe und Qualifikation der Experten“ und die zusätzlichen Anforderungen unter Ziffer 13 (Auswahlkriterien).

8. Zeitplan und Berichterstattung

Die Ausführung der zu erbringenden Leistungen darf 10 (zehn) Monate ab dem Inkrafttreten des Vertrags nicht überschreiten.

Näheres hierzu in Artikel I.2 des Vertragsentwurfs.

8.1 Spezifische Fristen für die Ausführung der zu erbringenden Leistungen

a. Anfangsbericht

Der Auftragnehmer hat einen Anfangsbericht in englischer Sprache zu erstellen, der Folgendes enthalten muss:

- Hintergrundinformationen und eine Übersicht der genauen Ziele der Studie;
- ausführliche Angaben zu den Daten, Instrumenten und Methoden, die benutzt bzw. angewandt werden sollen;
- einen Vorschlag dazu, wie die Situation in den verschiedenen Mitgliedstaaten erfasst werden soll, und gegebenenfalls eine Vorschlag dazu, welche Mitgliedstaaten für eine eingehende Analyse ausgewählt werden sollen;
- Vorschläge für mindestens vier Beispiele für einzelarbeitsrechtliche und tarifrechtliche Streitigkeiten zur Veranschaulichung der Analyse in der gesamten Studie;
- ein Verzeichnis der Personen und Einrichtungen, die kontaktiert werden sollen;
- eine Übersicht der auf EU-Ebene vorhandenen Fachliteratur und eine vorläufige Übersicht der auf nationaler Ebene vorhandenen Fachliteratur;
- die vorgesehene Gliederung des Studienberichts.

Der Entwurf des Anfangsberichts muss spätestens 45 Tage nach dem Datum der Unterzeichnung des Vertrags durch die Kommission bei dieser eingegangen sein²⁷.

b. Zwischenbericht

Der Auftragnehmer hat einen knappen, klar abgefassten Zwischenbericht in englischer Sprache vorzulegen, der Folgendes enthält: eine zusammenfassende Übersicht der Arbeiten, die im Rahmen des geltenden Vertrags durchgeführt wurden, das für den folgenden Zeitraum vorgesehene Arbeitsprogramm, Angaben zum Sachstand der vorzulegenden Unterlagen mit den Ergebnissen und Anmerkungen zu dem Stand der Umsetzung sowie etwaige Anmerkungen, Vorschläge und Empfehlungen, die der Auftragnehmer als nützlich oder notwendig erachtet. Dem Bericht ist ein ausführliches Inhaltsverzeichnis des Entwurfs des Studienberichts beizufügen. Der Entwurf des Zwischenberichts mit dem ausführlichen Inhaltsverzeichnis muss spätestens fünf Monate nach dem Datum der Unterzeichnung des Vertrags durch die Kommission bei dieser eingegangen sein²⁸.

²⁷ Amtliches Datum des Empfangs durch die GD Beschäftigung, Soziales und Integration, belegt durch ihre Archivabteilung, Stempel der internen Poststelle.

²⁸ Amtliches Datum des Empfangs durch die GD Beschäftigung, Soziales und Integration, belegt durch ihre Archivabteilung, Stempel der internen Poststelle.

c. Schlussberichte

Ein Entwurf des vorzulegenden Studienberichts in englischer Sprache muss spätestens acht Monate nach dem Datum der Unterzeichnung des Vertrags durch die Kommission, bei der Kommission eingegangen sein. Der Entwurf des Studienberichts bzw. der Studienbericht muss eine separate, klar abgefasste und vollständige zusammenfassende Übersicht der wichtigsten Feststellungen (in englischer, französischer und deutscher Sprache) von höchstens 10 Seiten enthalten, die sich an der Gliederung der zu erbringenden Leistungen orientiert und in der die Hauptpunkte (auf höchstens einer Seite) knapp, prägnant und leicht verständlich dargelegt sind. Dieser Text muss auch ein Verzeichnis der wichtigsten nationalen Stellen in den Mitgliedstaaten unter Angabe ihrer Kontaktdaten und ein Verzeichnis der verwendeten Fachliteratur enthalten (siehe Ziffer 6.1)

Außerdem muss der Auftragnehmer einen Bericht über die technische Durchführung in englischer Sprache verfassen, der in knapper Form folgendes enthält: eine Beschreibung der im Rahmen dieses Vertrags durchgeführten Arbeiten, eine Beschreibung der Ergebnisse, die im Rahmen dieses Vertrags während der gesamten Durchführung desselben erzielt wurden, technische Anmerkungen zu dem Inhalt, zu der Aufmachung und zu der Wertigkeit der erstellten, der Kommission zur Genehmigung vorgelegten Unterlagen mit den Ergebnissen sowie etwaige Anmerkungen, Vorschläge und Empfehlungen, die der Auftragnehmer als nützlich oder notwendig erachtet.

Der Auftragnehmer hat den vorstehend erwähnten Studienbericht und den Bericht über die technische Durchführung als Ausdruck auf Papier und in einem elektronischen Format, das mit den Kommissionsstandards kompatibel ist, vorzulegen; (Texte sind als Word-Dateien und Arbeitsblätter als Excel-Dateien zu liefern). Die Papierfassungen müssen vollständig mit den elektronischen Fassungen übereinstimmen. Die vorstehend genannten Unterlagen sowie zwei Kopien hiervon müssen spätestens zehn Monate nach dem Datum der Unterzeichnung des Vertrags durch die Kommission bei dieser eingehen.

d. Zusammenkünfte mit der Kommission

Der Auftragnehmer wird unter Umständen aufgefordert, an vier Sitzungen mit der Kommission in Brüssel teilzunehmen: einer zum Beginn der Studie innerhalb des ersten Monats der Ausführung der Arbeiten, einer zur Erörterung des Anfangsberichts innerhalb des zweiten oder dritten Monats der Ausführung der Arbeiten, einer zur Erörterung des Zwischenberichts innerhalb des sechsten Monats der Ausführung der Arbeiten und einer zur Erörterung des Entwurfs des Schlussberichts innerhalb des neunten Monats der Ausführung der Arbeiten.

e. Allgemeiner Zeitplan

Thema	Zeit nach dem Datum der Unterzeichnung des Vertrags
Zusammenkunft mit der Kommission am Beginn der Studie	1. Monat
Anfangsbericht	45 Tage
Zusammenkunft mit der Kommission	2 oder 3 Monate
Zwischenbericht	5 Monate
Zusammenkunft mit der Kommission	6. Monat
Entwurf des Studienabschlussberichts	8 Monate
Zusammenkunft mit der Kommission	9. Monat
Entgeltiger Studienbericht und Durchführungsbericht	10 Monate

8.2. Sonstige Anforderungen

a. *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, Videofilmen, Softwareträgern usw. sowie auf Konferenzen und Seminaren darauf hinzuweisen, dass die Leistungen mit Unterstützung der Europäischen 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 von PROGRESS, dem EU-Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität (2007-2013), in Auftrag gegeben.

Dieses Programm wird von der Europäischen Kommission durchgeführt. Es wurde aufgelegt, um die Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit finanziell zu unterstützen und somit zum Erreichen der Vorgaben der Strategie Europa 2020 in diesen Bereichen beizutragen.

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

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

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

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

b. *Anforderungen bezüglich der Berichterstattung*

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

Die Kommission führt regelmäßig begleitende Kontrollen zu den Auswirkungen von Initiativen durch, die über PROGRESS unterstützt werden oder in Auftrag gegeben wurden, und untersucht, welchen Beitrag sie zu den im strategischen Rahmen festgelegten Ergebnissen von PROGRESS leisten. Der Auftragnehmer ist in diesem Zusammenhang aufgefordert, loyal und eng mit der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen zusammenzuarbeiten, um die erwarteten Beiträge und die Leistungsparameter für deren Bewertung festzulegen.

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 (Dienstleistungs-)Vertrag beigelegt wird. Außerdem hat der Auftragnehmer der Kommission und/oder den von ihr bevollmächtigten Personen sämtliche Unterlagen und Informationen zugänglich zu machen, die eine korrekte Messung der Leistung des Programms PROGRESS ermöglichen, und ihr/ihnen die entsprechenden Zugangsrechte zu gewähren.

9. Zahlungsbedingungen und Standardvertrag

Siehe die Artikel 1.4 und II des beigelegten Vertragsentwurfs.

Die Zahlungen aufgrund des Vertrags erfolgen nach Maßgabe von Artikel II.4 des Vertragsentwurfs. Die Zahlungen erfolgen nur, wenn der Auftragnehmer zum Zeitpunkt der Vorlage der Rechnung sämtliche vertraglichen Verpflichtungen erfüllt hat. Zahlungsanträge können nicht vorgelegt werden, wenn die Zahlungen für vorangegangene Zeiträume wegen eines Fehlers oder einer Unterlassung seitens des Auftragnehmers nicht geleistet wurden.

Vorauszahlung

Nach Unterzeichnung des Vertrags durch die letzte Vertragspartei und binnen 30 Tagen nach Eingang des Vorauszahlungsantrags mit der entsprechenden Rechnung bei der Kommission erhält der Auftragnehmer eine Vorauszahlung in Höhe von 20 % des Gesamtbetrags, der in Artikel I.3.1 des Vertragsentwurfs genannt ist.

Zwischenzahlung

Anträge auf eine Zwischenzahlung sind zulässig, sofern folgende Unterlagen beigelegt sind:

- ein Zwischenbericht gemäß den Anweisungen in Ziffer 8.1,
- die entsprechenden Rechnungen;

dies gilt vorbehaltlich der Billigung des Berichts durch die Kommission.

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

Die Zwischenzahlung in Höhe der einschlägigen Rechnungen und von bis zu 30 % des Gesamtbetrags gemäß Artikel I.3.1 des Vertragsentwurfs erfolgt binnen 30 Tagen, nachdem die Kommission den Bericht gebilligt hat.

Zahlung des Restbetrags

Der Antrag des Auftragnehmers auf Zahlung des Restbetrags ist zulässig, sofern folgende Unterlagen beigelegt sind:

- die Schlussberichte entsprechend den Anweisungen in Punkt 8.1,
- die entsprechenden Rechnungen;

dies gilt vorbehaltlich der Billigung der Berichte durch die Kommission.

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

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

Sicherheit für die ordnungsgemäße Durchführung: entfällt.

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

10. 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 (€) – ohne Mehrwertsteuer – anzugeben (maßgebend sind die im Amtsblatt der Europäischen Union, Reihe C, am Tag der Bekanntmachung der Ausschreibung veröffentlichten Umrechnungskurse); der Preis ist gemäß dem Muster in Anhang III des beigefügten Standardvertrags aufzuschlüsseln.

Honorare und direkte Kosten, (bitte genau angeben):

- Honorare, ausgedrückt in Personentagen, multipliziert mit dem Einheitspreis pro Arbeitstag und Experten. Der Einheitspreis muss die Honorare der Experten und Verwaltungsaufwendungen abdecken;
- direkte Kosten und Ausgaben, die für die Vertragserfüllung unumgänglich sind, wie zum Beispiel Reisekosten und Aufenthaltskosten für die Zusammenkünfte mit der Kommission gemäß Ziffer 8.1.d.

Der Gesamtpreis darf **200.000,00 EUR** keinesfalls übersteigen.

Angebote, die diese Obergrenze überschreiten, werden nicht berücksichtigt.

11. Zusammenschlüsse von Wirtschaftsteilnehmern/Bietergemeinschaften

Angebote von Zusammenschlüssen von Dienstleistungsanbietern sind zulässig, wobei es nicht erforderlich ist, dass derartige Bietergemeinschaften vor der Vergabe des Vertrags über eine bestimmte Rechtsform verfügen. Nach Erhalt des Zuschlags kann aber von einer Bietergemeinschaft verlangt werden, dass sie eine bestimmte Rechtsform annimmt, sofern dies für die ordnungsgemäße Ausführung des Auftrags erforderlich ist²⁹. Bietergemeinschaften müssen

²⁹ Es kann sich dabei um Organisationen mit oder ohne Rechtspersönlichkeit handeln; in jedem Fall müssen sie sicherstellen, dass die vertraglichen Interessen der Kommission hinreichend gewahrt sind (dies kann je nach Mitgliedstaat beispielsweise ein Konsortium oder ein zeitweiliger Zusammenschluss sein).

Wenn die Bieter keine Organisation mit Rechtspersönlichkeit gegründet haben, muss der Vertrag entweder von allen Mitgliedern der Gruppe oder von einem der Mitglieder unterzeichnet werden, das von den anderen Mitgliedern ordnungsgemäß dazu ermächtigt wurde (in diesem Fall ist dem Angebot eine entsprechende Ermächtigungsurkunde oder eine angemessene Genehmigung beizufügen).

einen Verantwortlichen benennen, der für den Zahlungseingang und die Zahlungsabwicklung für die einzelnen Mitglieder zuständig ist und Verwaltungsaufgaben in Bezug auf die zu erbringenden Leistungen sowie Koordinierungsaufgaben übernimmt. Die unter den Ziffern 12 und 13 aufgeführten geforderten Unterlagen müssen von jedem Mitglied der Bietergemeinschaft vorgelegt werden.

Jedes Mitglied der Bietergemeinschaft haftet gesamtschuldnerisch gegenüber der Kommission.

12. Ausschlussgründe und Nachweise

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

Diese Artikel lauten:

Artikel 93:

„Von der Teilnahme an Ausschreibungen ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter,

- a) die sich im Konkursverfahren, in Liquidation oder im gerichtlichen Vergleichsverfahren befinden oder ihre gewerbliche Tätigkeit eingestellt haben oder sich aufgrund eines in den einzelstaatlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorgesehenen gleichartigen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befinden;*
- b) die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden sind, welche ihre berufliche Zuverlässigkeit infrage stellen;*
- c) die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine schwere Verfehlung begangen haben, welche vom Auftraggeber nachweislich festgestellt wurde;*
- d) die ihrer Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern oder sonstigen Abgaben nach den Rechtsvorschriften des Landes ihrer Niederlassung, des Landes des öffentlichen Auftraggebers oder des Landes der Auftragserfüllung nicht nachgekommen sind;*
- e) die rechtskräftig wegen Betrug, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaften gerichteten Handlung verurteilt worden sind;*
- f) die gegenwärtig von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion nach Artikel 96 Absatz 1 betroffen sind³⁰.“*

(...)

³⁰ 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 Unionshaushalt finanzierten Vertrag eine schwere Vertragsverletzung wegen Nichterfüllung ihrer Verpflichtungen festgestellt worden ist.
- (...)“.

Artikel 94 :

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

a) sich in einem Interessenkonflikt befinden;

b) im Zuge der Mitteilung der vom öffentlichen Auftraggeber für die Teilnahme am Vergabeverfahren verlangten Auskünfte falsche Erklärungen abgegeben haben oder die verlangten Auskünfte nicht erteilt haben; (...)“

12.2 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) Der öffentliche Auftraggeber akzeptiert als ausreichenden Nachweis dafür, dass keiner der in Artikel 93 Absatz 1 Buchstaben a, b oder e der Haushaltsordnung genannten Fälle auf den Bewerber oder den Bieter zutrifft, einen Strafregisterauszug neueren Datums oder in Ermangelung eines solchen eine gleichwertige Bescheinigung einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes, aus der hervorgeht, dass diese Anforderungen erfüllt sind. Der öffentliche Auftraggeber akzeptiert als ausreichenden Nachweis dafür, dass der in Artikel 93 Absatz 1 Buchstabe d der Haushaltsordnung genannte Fall auf den Bewerber oder Bieter nicht zutrifft, eine von der zuständigen Behörde des betreffenden Staates 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.

(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.

Angaben zu den von der Europäischen Kommission akzeptierten Nachweisen, die von den Bewerbern, den Bietern oder den erfolgreichen Bietern vorzulegen sind, sind Anhang I zu entnehmen (der als Checkliste verwendet werden kann).

12.3 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 seine Situation sich nicht verändert hat.

13. Auswahlkriterien

Auswahlkriterien sind die wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit sowie die berufliche und technische Leistungsfähigkeit der Bieter.

13.1. Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit

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

(i) Nachweis, dass der Bieter (oder alle Mitglieder der Bietergemeinschaft zusammen) im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr einen Umsatz in Höhe von mindestens 200 000 EUR erzielt hat (bzw. haben);

(ii) Bilanzen oder Bilanzauszüge für die letzten drei Geschäftsjahre, für die ein Jahresabschluss durchgeführt wurde, sofern deren Veröffentlichung nach dem Gesellschaftsrecht des Landes, in dem der Bieter ansässig ist, vorgeschrieben ist; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied eine solche Bescheinigung vorlegen;

(iii) wenn die genannten Unterlagen nicht vorgelegt werden können und dies hinreichend begründet wird, kann die Kommission nach eigenem Ermessen eine Erklärung der Bank über die finanzielle Leistungsfähigkeit des Bieters akzeptieren; bei Angeboten von Bietergemeinschaften muss jedes einzelne Mitglied eine solche Erklärung vorlegen.

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

13.2. Berufliche und technische Leistungsfähigkeit

Die Fachleute müssen mindestens den Anforderungen an Experten der Qualifikationsstufe II und der Koordinator muss mindestens den Anforderungen der Qualifikationsstufe III entsprechen. Es muss sich bei ihnen um Juristen aus Praxis und/oder Wissenschaft handeln, die Erfahrung auf den Gebieten des Unionsrechts, des internationalen und des vergleichenden Arbeitsrechts und/oder mit Arbeitsbeziehungen und/oder alternativer Streitbeilegung haben.

Die berufliche und technische Leistungsfähigkeit des Bieters auf dem Gebiet, auf das der Vertrag Anwendung findet, wird auf folgender Grundlage bewertet:

- ausführlicher Lebenslauf für jedes Mitglied des Teams, das die Studie durchführt, Verzeichnis des/der benannten Koordinators/Koordinatorinnen und von sonstigen Experten, die an der Studie mitwirken sollen, sowie deren Lebensläufe;
- Auflistung der wesentlichen, in den letzten drei Jahren im betreffenden Politikbereich erbrachten Dienstleistungen oder durchgeführten Studien unter Angabe des Auftragswerts, des Ausführungszeitpunkts sowie des öffentlichen oder privaten Auftraggebers;
- solide Erfahrung mit Analysen auf den Gebieten des Unionsrechts, des internationalen und des vergleichenden Arbeitsrechts und/oder von Arbeitsbeziehungen und/oder alternativer Streitbeilegung; als Nachweis dienen die veröffentlichten Arbeiten der Mitglieder des Expertenteams in diesen Sachgebieten;
- nachgewiesene mindestens fünfjährige berufliche Erfahrung der Teammitglieder als Juristen oder Wissenschaftler, davon mindestens zwei Jahre Erfahrung im Zusammenhang mit den durchzuführenden Arbeiten;
- ausreichende Sprachkenntnisse des Koordinators für eine reibungslose Kommunikation mit der Kommission und den Experten und insbesondere zur Abfassung von Berichten in englischer Sprache;

- Erklärung des Koordinators zur Bescheinigung der Kompetenz des für die Durchführung der Studie vorgesehenen Teams einschließlich seiner fachlichen und sprachlichen Eignung;
- bei Angeboten von Bietergemeinschaften: klare Benennung der Person, die die Arbeiten koordiniert und für die Unterzeichnung des Vertrags zuständig ist, sowie eine schriftliche Bestätigung aller Mitglieder der Bietergemeinschaft, dass sie bereit sind, sich an der Ausführung des Vertrags zu beteiligen, mit einer Kurzbeschreibung ihrer Funktion(en).

14. Zuschlagskriterien

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

14.1 Qualität des Angebots

- Ansatz: tiefgehendes, konzeptionelles Verständnis der Aufgabenstellung, ihres Kontexts und der angestrebten Ziele, insbesondere hinsichtlich der Art und Weise, in der den Besonderheiten der Mechanismen zur außergerichtlichen Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten sowie der Vielfalt der nationalen Rechtsordnungen und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen Rechnung zu tragen ist, ferner Kreativität und Qualität des Ansatzes zur Durchführung der Aufgaben, Klarheit und Vollständigkeit des Angebots (40 Punkte);
- Methodik: Relevanz und Kohärenz des Vorgehens bei der Organisation der Forschungsarbeiten, einschließlich Sammlung, Überprüfung, Analyse, Konzeption und Präsentation von Informationen im Studienbereich, insbesondere unter Darlegung der einzelnen geplanten Schritte, der Bemühungen um Dokumentierung der Arbeiten, der Integration unterschiedlicher nationaler Systeme, Beispiele und Analyseaspekte in ein Gesamtkonzept und in das Endergebnis (30 Punkte);
- Arbeitsorganisation: Qualität der Strategie zur Organisation der Arbeiten, insbesondere die Zuweisung von Aufgaben, die Handhabung administrativer und logistischer Aufgaben, die Koordinierung des Teams, die Qualität der Ergebnisse und die Umsetzung des Arbeitsplans innerhalb des festgelegten Zeitplans (30 Punkte).

14.2 Preis

Der Auftrag kann nicht an einen Bieter gehen, der bei Anlegen der Zuschlagskriterien ein Ergebnis unter 70 % erreicht.

Die erreichte Gesamtpunktzahl wird durch den Preis dividiert. Dem Angebot mit dem höchsten Ergebnis wird der Zuschlag erteilt.

15. Inhalt und Aufmachung des Angebots

15.1. Inhalt des Angebots

Das Angebot muss Folgendes enthalten:

- die ehrenwörtliche Erklärung (Anhang III), ordnungsgemäß vom gesetzlichen Vertreter unterzeichnet;
- sämtliche Informationen und Unterlagen, die die Kommission benötigt, um das Angebot anhand der Auswahl- und Zuschlagskriterien (siehe die Ziffern 13 und 14) zu bewerten;
- das von der Bank ausgefüllte und unterzeichnete Formblatt „Finanzangaben“³¹;

³¹ Das Muster ist in allen Amtssprachen der EU abrufbar unter http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/index_de.cfm.

- das ordnungsgemäß ausgefüllte Formblatt „Rechtsträger“³²;
- das Preisangebot;
- detaillierte Lebensläufe der vorgesehenen Experten und die Liste mit der Einstufung der Experten gemäß Anhang IV des Mustervertrags;
- Name und Funktion des gesetzlichen Vertreters des Bieters (also der Person, die bevollmächtigt ist, im Namen des Auftragnehmers Dritten gegenüber rechtsverbindlich zu handeln – siehe Anhang I, Formblatt „Verwaltungsangaben“);
- Nachweis, dass der Bieter berechtigt ist, an dem Verfahren teilzunehmen: Der Bieter ist verpflichtet, den Staat anzugeben, in dem er seinen Geschäftssitz hat oder niedergelassen ist, und die hierfür gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften des betreffenden Landes erforderlichen Nachweise vorzulegen;
- im Fall von Bietergemeinschaften: von allen Partnern unterzeichnete Vollmacht;
- im Fall von Unterauftragnehmern: von allen Unterauftragnehmern unterzeichnete Absichtserklärung.

15.2. Aufmachung des Angebots

Das Angebot ist in drei Teile zu untergliedern:

Teil I: verwaltungstechnische Informationen.

Teil II: fachlicher Inhalt des Angebots.

Teil III: finanzieller Teil des Angebots.

Das Angebot ist in dreifacher Ausfertigung (Original und zwei Kopien) einzureichen. Bitte die Seiten nach Möglichkeit doppelseitig bedrucken und die Unterlagen nicht binden und keinen Kleber verwenden.

Es muss alle von der Kommission geforderten Angaben (siehe die Ziffern 13 und 14) enthalten.

Es muss klar abgefasst und knapp gehalten sein.

Es muss vom gesetzlichen Vertreter des Bieters unterzeichnet sein³³.

Das Angebot ist gemäß den besonderen Bestimmungen der Ausschreibung und innerhalb der dort genannten Frist einzureichen.

16. Haftungsausschluss

Der folgende Satz muss deutlich sichtbar auf dem Deckblatt jeder Arbeitsunterlage und der Schlussberichte der Studie stehen. Der Haftungsausschluss sollte außerdem in den einleitenden Teil jeder Arbeitsunterlage und der Schlussberichte aufgenommen werden:

Die in dieser Studie zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind diejenigen der Verfasser und entsprechen nicht notwendigerweise den Ansichten der Europäischen Kommission.

³² Das Muster ist in allen Amtssprachen der EU abrufbar unter http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/index_de.cfm.

³³ Die (vorzugsweise mit blauer Tinte zu leistende) Unterschrift des/der Bevollmächtigten des Bieters auf dem Formblatt „Verwaltungsangaben“ (Anhang I) gilt als Unterschrift des Bieters, durch die der einzelne Bieter oder die Bietergemeinschaft die in der Ausschreibung genannten Bedingungen verbindlich anerkennt.

Anhang I

Ausschlussgründe (Art. 93 Abs. 1 HO)	Von Antragstellern, Bieterinnen oder erfolgreichen Bieterinnen, vorzulegende Nachweise	
	Ausschreibung (Art. 93 Abs. 2 HO, Art. 134 DV)	
1. Ausschluss von der Teilnahme an einer Ausschreibung (Art. 93 Abs. 1 HO): <i>„Von der Teilnahme an Ausschreibungen ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter,</i>		
1.1. (Buchstabe a) <i>die sich im Konkursverfahren oder 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 befinden³⁴;</i>	- einen Strafregisterauszug neueren Datums oder ersatzweise eine von einer Justiz- oder Verwaltungsbehörde des Ursprungs- oder Herkunftslandes ausgestellte gleichwertige Bescheinigung neueren Datums oder - in dem Fall, dass die genannte Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt wird, ersatzweise eine eidesstattliche oder eine ehrenwörtliche Erklärung, die der betreffende Bewerber oder Bieter vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation seines Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.	
1.2. (Buchstabe b) <i>die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden sind, welche ihre berufliche Zuverlässigkeit infrage stellen³⁵;</i>	Siehe vorstehend, Nachweise nach Art. 93 Abs. 1 Buchstabe a HO	
1.3. (Buchstabe c) <i>die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine schwere Verfehlung begangen haben, welche vom Auftraggeber nachweislich festgestellt wurde;</i>	Erklärung des Bewerbers oder Bieters, dass er sich nicht in 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 Auftragserfüllung nicht nachgekommen sind³⁶;</i>	eine von der zuständigen Behörde des betreffenden Staates ausgestellte Bescheinigung neueren Datums, in der bestätigt wird, dass sich der Bewerber nicht in einer der genannten Situationen befindet oder in dem Fall, dass die genannte Bescheinigung von dem betreffenden Land nicht ausgestellt wird, ersatzweise eine eidesstattliche oder eine ehrenwörtliche Erklärung, die der betreffende Bewerber oder Bieter vor einer zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation seines Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.	
1.5. (Buchstabe e) <i>die rechtskräftig wegen Betrug, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaften gerichteten Handlung verurteilt worden sind³⁷;</i>	Siehe vorstehend, Nachweise nach Art. 93 Abs. 1 Buchstabe a HO	

³⁴ Siehe auch Artikel 134 Absatz 3 DV: Je nach dem Recht des Landes, in dem der Bewerber oder Bieter niedergelassen ist, betreffen die in den Absätzen 1 und 3 genannten Urkunden juristische und/oder natürliche Personen, einschließlich, wenn der öffentliche Auftraggeber es für erforderlich hält, der Unternehmensleiter oder der Personen, die in Bezug auf den Bewerber oder Bieter über eine Vertretungs-, Entscheidungs- oder Kontrollbefugnis verfügen.

³⁵ Siehe Fußnote Nr. 19.

³⁶ Siehe Fußnote Nr. 19.

³⁷ Siehe Fußnote Nr. 19.

1.6. (Buchstabe f) <i>die gegenwärtig von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion nach Artikel 96 Absatz 1 betroffen sind³⁸.</i>	Erklärung des Bewerbers oder Bieters, dass er sich nicht in einer der genannten Situationen befindet.	
---	---	--

Ausschlussgründe (Art. 94 HO)	Von Antragstellern, Bietern oder erfolgreichen Bietern vorzulegende Nachweise		
	Auftragsvergabe	Finanzhilfverfahren	
2. Ausschluss von einer Auftragsvergabe oder einem Finanzhilfverfahren (Art. 94 HO): <i>Von der Auftragsvergabe ausgeschlossen werden Bewerber oder Bieter, die im Zeitpunkt des Vergabeverfahrens (...)</i>			
2.1. (Buchstabe a) <i>sich in einem Interessenkonflikt befinden;</i>	Erklärung des Antragstellers, Bewerbers oder Bieters, aus der hervorgeht, dass er sich nicht in einem Interessenkonflikt befindet; zusammen mit dem Antrag, Angebot oder Vorschlag einzureichen.		
2.2. (Buchstabe b) <i>im Zuge der Mitteilung der vom öffentlichen Auftraggeber für die Teilnahme am Vergabeverfahren verlangten Auskünfte falsche Erklärungen abgegeben haben oder die verlangten Auskünfte nicht erteilt haben³⁹;</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Keine spezifischen Nachweise vom Antragsteller, Bewerber oder Bieter vorzulegen. – Es liegt in der Verantwortung des anweisungsbefugten Beamten, vertreten durch den Bewertungsausschuss, zu prüfen, ob die vorgelegten Informationen vollständig sind⁴⁰, und ggf. falsche Angaben festzustellen. 		

³⁸ Artikel 96 Absatz 1 HO: Der öffentliche Auftraggeber kann gegen folgende Personen verwaltungsrechtliche oder finanzielle Sanktionen verhängen:

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

³⁹ Siehe Artikel 146 Absatz 3 DV „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 DV: „Der Bewertungsausschuss (...) kann den Antragsteller um zusätzliche Informationen oder um Erläuterungen für die zusammen mit dem Antrag eingereichten Unterlagen ersuchen, insbesondere wenn diese offensichtliche Fehler enthalten.“

⁴⁰ Siehe Fußnote Nr. 24.

Anhang II

Ehrenwörtliche Erklärung über Ausschlussgründe und 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 Erklärung eines Unternehmensleiters bzw. einer Person, die in Bezug auf den Wirtschaftsteilnehmer über eine Vertretungs-, Entscheidungs- oder Kontrollbefugnis verfügt⁴¹)
oder
- in Vertretung (falls es sich beim Wirtschaftsteilnehmer um eine juristische Person handelt)

Vollständige Bezeichnung (nur für juristische Personen):

Rechtsform (nur für juristische Personen):

Vollständige Anschrift:

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:

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

- a) sich nicht im Konkursverfahren, in Liquidation oder im gerichtlichen Vergleichsverfahren befindet oder die gewerbliche Tätigkeit eingestellt hat oder sich aufgrund eines in den einzelstaatlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorgesehenen gleichartigen Verfahrens in einer vergleichbaren Lage befindet;
- b) nicht aufgrund eines rechtskräftigen Urteils aus Gründen bestraft worden ist, welche seine/ihre berufliche Zuverlässigkeit infrage stellen;
- c) im Rahmen seiner/ihrer beruflichen Tätigkeit keine schwere Verfehlung begangen hat, welche vom Auftraggeber nachweislich festgestellt wurde;
- d) seiner/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 nachgekommen ist;
- e) nicht rechtskräftig wegen Betrug, Korruption, Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung oder einer anderen gegen die finanziellen Interessen der Gemeinschaften gerichteten Handlung verurteilt worden ist;
- f) nicht von einer verwaltungsrechtlichen Sanktion betroffen ist, weil er/sie bei der Erteilung der von der Vergabebehörde für die Teilnahme am Vergabeverfahren verlangten Auskünfte unrichtige oder unvollständige Angaben gemacht hat, oder im Zusammenhang mit einem anderen Auftrag oder einer Finanzhilfe aus dem Gemeinschaftshaushalt durch Nichterfüllung seiner/ihrer vertraglichen Verpflichtungen eine schwere Vertragsverletzung begangen hat.

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

- g) in keinem Interessenkonflikt im Zusammenhang mit diesem Auftrag steht, wobei sich ein Interessenkonflikt insbesondere aus wirtschaftlichen Interessen, politischen Affinitäten oder nationalen Bindungen, familiären oder freundschaftlichen Beziehungen sowie sonstigen Bindungen oder Interessen ergeben kann;
- h) dem öffentlichen Auftraggeber umgehend jeden Sachverhalt anzeigt, der einen Interessenkonflikt darstellt oder zu einem solchen führen könnte;
- i) keine Angebote gleich welcher Art gemacht hat und auch in Zukunft nicht machen wird, mit denen ein Vorteil versprochen, angeboten oder gewährt wird;

⁴¹ Je nach dem Recht des Landes, in dem der Bewerber oder Bieter niedergelassen ist, und wenn es für erforderlich gehalten wird (siehe Artikel 134 Absatz 4 der Durchführungsbestimmungen).

- j) weder mittelbar noch unmittelbar als Anreiz oder Entgelt für die Vergabe des Auftrags oder die Erfüllung des Auftrags finanzielle Vorteile oder Sachleistungen gewährt, erhalten, zu erhalten versucht oder angenommen hat, die – unmittelbar oder mittelbar – als rechtswidriges Verhalten oder Bestechung bzw. Bestechlichkeit anzusehen sind, und dies auch künftig unterlassen wird;
- k) der Kommission im Rahmen dieser Ausschreibung richtige, wahrheitsgemäße und vollständige Auskünfte geliefert hat;
- l) im Falle der Zuschlagserteilung nachweisen wird, dass die unter den vorstehenden Buchstaben a), b), d) und e) genannten Ausschlussgründe nicht auf ihn/sie zutreffen⁴².

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

Als Nachweis, dass der unter d) genannte Fall nicht auf den Bieter zutrifft, sind in jüngster Vergangenheit ausgestellte Bescheinigungen oder Schreiben der zuständigen Behörde des betreffenden Staates vorzulegen. Aus diesen Urkunden muss hervorgehen, dass der Bieter sämtliche von ihm geschuldeten Steuern und Sozialversicherungsabgaben entrichtet hat, einschließlich beispielsweise Umsatzsteuer, Einkommenssteuer (nur bei natürlichen Personen), Körperschaftssteuer (nur bei juristischen Personen) und Sozialversicherungsbeiträge.

Wird eine in den beiden vorhergehenden Absätzen genannte Bescheinigung bzw. Urkunde in Bezug auf die unter a), b), d) oder e) genannten Fälle von dem betreffenden Land nicht ausgestellt, so kann sie durch eine eidesstattliche oder eine förmliche Erklärung ersetzt werden, die der betreffende Bieter vor einer Justiz- oder Verwaltungsbehörde, einem Notar oder einer dafür zuständigen Berufsorganisation des Ursprungs- oder Herkunftslandes abgibt.

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

Vollständiger Name

Datum

Unterschrift

⁴² Nur für Verträge im Wert von über 133 000 EUR (siehe Artikel 134 Absatz 2 der Durchführungsbestimmungen). Die Vergabebehörden behalten sich jedoch das Recht vor, entsprechende Nachweise auch bei Verträgen mit einem niedrigeren Auftragswert zu verlangen.

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

PROGRESS-Endergebnis

Die Mitgliedstaaten tragen durch die einschlägige Anwendung von Rechtsvorschriften, Strategien und Verfahren zur Erreichung der Ziele der sozialpolitischen Agenda bei.

PROGRESS verfolgt sein Programmziel durch den Ausbau der Maßnahmen, mit denen die EU die Bemühungen der Mitgliedstaaten um mehr und bessere Arbeitsplätze und einen stärkeren Zusammenhalt in der Gesellschaft unterstützt. PROGRESS strebt einen Beitrag zur Erreichung folgender Ziele an: (i) **wirksames Rechtssystem** in der EU im Zusammenhang mit der sozialpolitischen Agenda, (ii) **gemeinsames Verständnis** der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ziele der sozialpolitischen Agenda und (iii) **starke Partnerschaften**, die auf die Erreichung der Ziele der sozialpolitischen Agenda hinarbeiten.

In der Praxis bewirkt die Unterstützung von PROGRESS Folgendes: (i) erleichterte Analyse und Strategieberatung; (ii) Überwachung der Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und -Strategien und entsprechende Berichterstattung; (iii) Strategietransfer, Lernen von einander und gegenseitige Unterstützung auf der Ebene der Mitgliedstaaten sowie (iv) Weiterleitung der Ansichten von Akteuren und breiter Öffentlichkeit an die Entscheidungsträger.

Rechtssystem Ergebnis :	Gemeinsames Verständnis Ergebnis:	Starke Partnerschaften Ergebnis:
<p><i>Einhaltung der die PROGRESS-Bereiche betreffenden EU-Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten.</i></p> <p>Leistungsindikatoren</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quote der Umsetzung des EU-Rechts in die PROGRESS-Politikfelder betreffenden Bereichen. 2. Wirksamkeit der Anwendung in den Mitgliedstaaten von EU-Rechtsvorschriften in die PROGRESS-Politikfelder betreffenden Bereichen. 3. Die EU-Maßnahmen und Rechtsvorschriften basieren auf einer gründlichen Situationsanalyse, die den Bedingungen, Erfordernissen und Erwartungen in den Mitgliedstaaten in den PROGRESS-Politikfeldern Rechnung trägt. 4. Ausmaß, in dem die auf PROGRESS beruhende Strategieberatung die Entwicklung und Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und Strategien beeinflusst. 5. Die bereichsübergreifenden Fragen werden in den thematischen Abschnitten von PROGRESS behandelt. 6. Die Maßnahmen und Rechtsvorschriften der EU schaffen eine gemeinsame Interventionslogik in Bezug auf die PROGRESS-Themen. 7. Gender Mainstreaming wird in PROGRESS systematisch gefördert. 	<p><i>Gemeinsames Verständnis von Politikgestaltern/Entscheidungsträgern und den einschlägigen Akteuren in den Mitgliedstaaten einerseits und der Kommission andererseits der Ziele im Zusammenhang mit den PROGRESS-Politikbereichen und Identifizierung damit.</i></p> <p>Leistungsindikatoren</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Haltungen von Entscheidungsträgern, Hauptakteuren und breiter Öffentlichkeit zu den EU-Zielen in den PROGRESS-Politikfeldern. 2. Ausmaß, in dem die nationalen Strategiedebatten oder Prioritäten die EU-Ziele widerspiegeln. 3. Ausmaß, in dem die Grundsätze vorbildlichen Handelns (einschließlich Mindeststandards für Konsultationen) in der politischen Debatte berücksichtigt werden. 4. Ausmaß, in dem die Ergebnisse politischer Debatten die Entwicklung des EU-Rechts und der einschlägigen Strategien beeinflussen. 5. Stärkere Bewußtwerdung der Politikgestalter und Entscheidungsträger, Sozialpartner, NRO und einschlägigen Netze hinsichtlich ihrer Rechte/Pflichten im Zusammenhang mit den PROGRESS-Politikfeldern. 6. Stärkere Bewußtwerdung der Politikgestalter und Entscheidungsträger, Sozialpartner, NRO und einschlägigen Netze hinsichtlich der EU-Ziele und -Strategien im Zusammenhang mit den PROGRESS-Politikfeldern. 	<p><i>Wirksame Partnerschaften zwischen nationalen und mitgliedstaatenübergreifenden Akteuren zur Unterstützung der Ergebnisse im Zusammenhang mit den PROGRESS-Politikfeldern.</i></p> <p>Leistungsindikatoren</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bestehen von Übereinstimmung/Konsens zwischen Politikgestaltern und Entscheidungsträgern, und den übrigen Akteuren über die EU-Ziele und -Strategien. 2. Durch die EU vorgenommene Ermittlung und Einbeziehung der Hauptakteure, die EU-weit oder auf einzelstaatlicher Ebene Einfluss nehmen oder Veränderungen bewirken können. 3. Wirksamkeit der Partnerschaften im Zusammenhang mit den Ergebnissen in den PROGRESS-Politikfeldern. 4. Anzahl der Personen, die von den durch PROGRESS unterstützten Netzen gefördert oder erreicht wurden. 5. Ausmaß, in dem sich die Fähigkeiten zur Interessenvertretung der von PROGRESS unterstützten Netze verbessert haben. 6. Zufriedenheit der EU-Dienststellen und einzelstaatlichen Behörden mit dem Beitrag der Netze. 7. Ausmaß, in dem die von PROGRESS unterstützten Netze einen bereichsübergreifenden Ansatz vertreten.