

HAYS Working for
your tomorrow

LUTZ | ABEL

„FREMDPERSONAL RICHTIG BESCHAFFEN: VERGABERECHT TRIFFT AUF ARBEITSRECHT“

Daniela Holzer-Barth,

Senior Abteilungsleiterin Public Business Services & Consulting bei HAYS AG

Dr. Christian Kokew,

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Vergaberecht, Partner der Kanzlei LUTZ | ABEL Rechtsanwalts PartG mbB

Agenda

1. Vorstellung

- Lutz Abel
- Hays

2. Vertragsgrundlagen

- Dienstvertrag
- Arbeitnehmerüberlassung

3. Vergaberecht

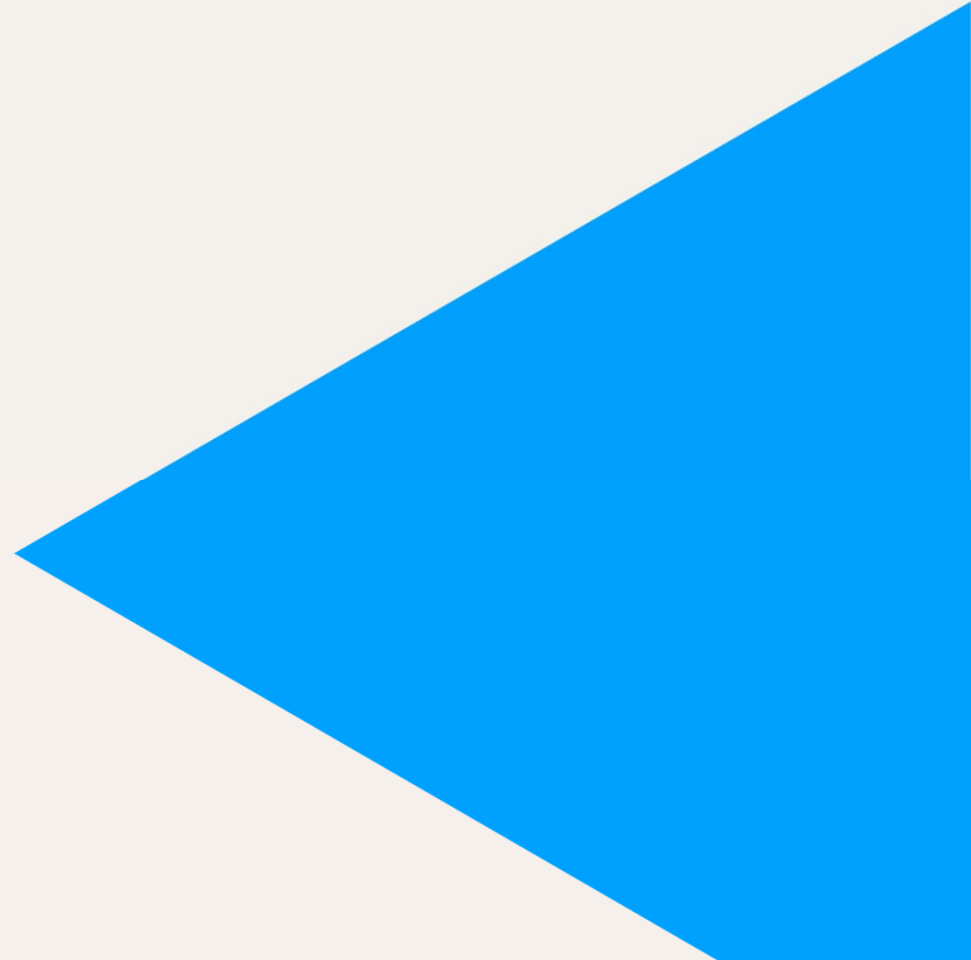
4. Fallbeispiele

5. Fazit

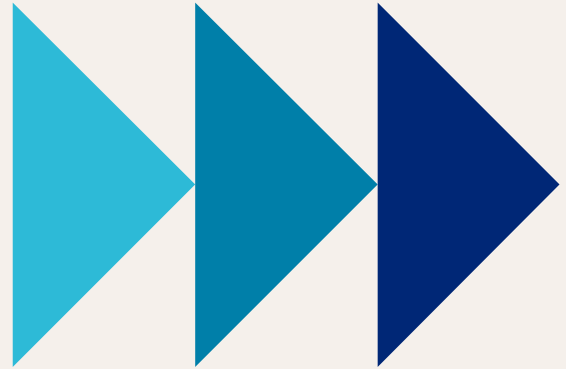
6. Q&A



01 VORSTELLUNG



LUTZ | ABEL



LUTZ | ABEL

ZAHLEN DATEN FAKTEN

LUTZ | ABEL ist eine im Jahr 1994 in München gegründete Full-Service-Wirtschaftskanzlei mit Büros in München, Hamburg, Stuttgart und Berlin.

Die Kanzlei beschäftigt aktuell rund 85 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Insgesamt besteht das LUTZ | ABEL Team aus mehr als 150 Personen.

LUTZ | ABEL ist Mitglied der Geneva Group International (GGI), einem internationalen Empfehlungsverband unabhängiger Kanzleien mit über 500 Kooperationspartnern weltweit (kein Netzwerk nach §319b HGB).

Wir bieten Ihnen eine umfassende Rechtsberatung in allen wesentlichen Bereichen des Wirtschaftsrechts.

Aktuelle Auszeichnungen



LUTZ | ABEL

ZAHLEN DATEN FAKTEN

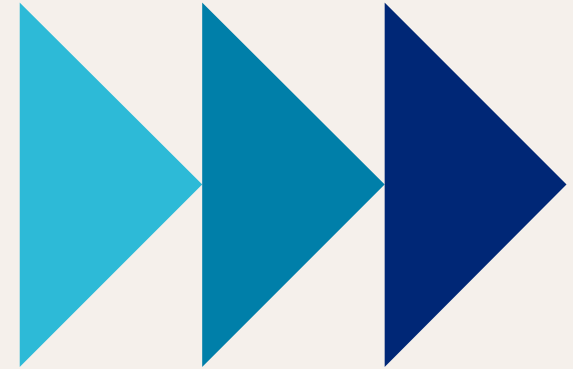
FULL SERVICE WIRTSCHAFTSKANZLEI



HAYS Working for
your tomorrow

LUTZ | ABEL

HAYS Working for
your tomorrow





Das Unternehmen Hays | Deutschland

WIE WIR FÜR SIE AKTIV SIND



27

Niederlassungen



4.100

Vertragsabschlüsse pro Monat



480.000

Fachkräfte im Pool



285.000

Besetzungen

ABTEILUNG PUBLIC BUSINESS SERVICES & CONSULTING



30 MITARBEITENDE

widmen sich in unserer Abteilung
ausschließlich dem Thema der
öffentlichen Vergabe

Unterteilt für folgende Themen:
Ausschreibungsmanagement,
rechtliche Prüfung, Angebots-
erstellung, Beratung und Training.



317 PROJEKTE

haben wir im letzten Jahr
bearbeitet, denn jede
Ausschreibung wird durch ein
interdisziplinäres Projektteam
betreut



200 MIO. EUR

haben wir im letzten
Geschäftsjahr an Umsatz bei
öffentlichen Auftraggebern
generiert.

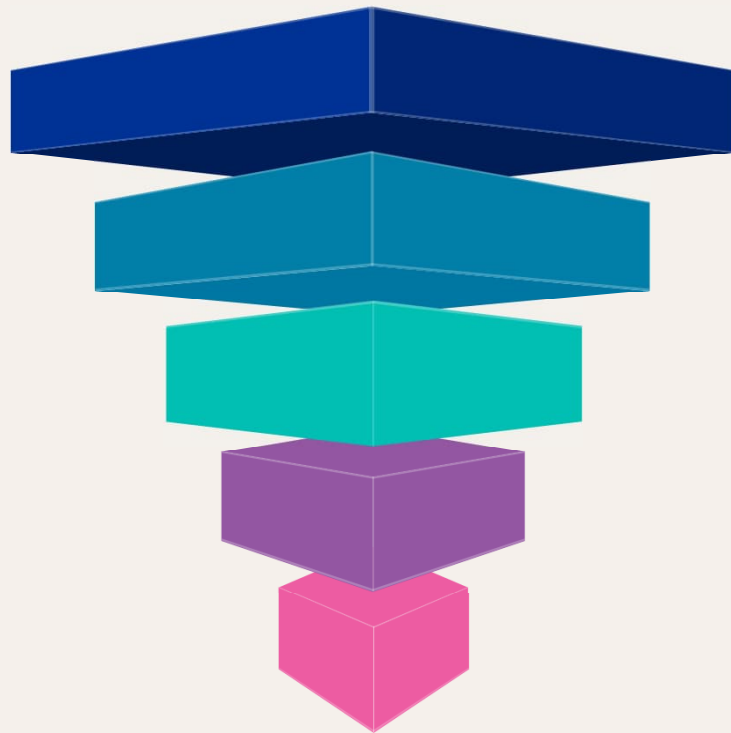


130 PLATTFORMEN

müssen von uns im Rahmen der
e-Vergabe bedient werden.



ZAHLEN AUS UNSEREM AUSSCHREIBUNGSMANAGEMENT VON DER BEKANNTMACHUNG BIS ZUM ZUSCHLAG



3.205 GESCREENTE BEKANNTMACHUNGEN
in der Prüfung. Bereich Fremdpersonaleinsatz vor allem im IT-Umfeld.

369 GEPRÜFTE AUSSCHREIBUNGEN
Komplettes Screening der Vergabeunterlagen auf Machbarkeit.

317 BEARBEITETE AUSSCHREIBUNGEN
durch interdisziplinäres Projektteam.

225 ABGEGEBENE ANGEBOTE
nach erfolgreicher Prüfung und ggf. positiv beantworteten Bieterfragen.

95 ZUSCHLAGSMITTEILUNGEN

02 VERTRAGSGRUNDLAGEN



PRÜFPROZESSE DER BEKANNTMACHUNGSHECK

- ✓ Erste Go/No Go Entscheidung
- ✓ CPV-Code als Schlüssel
- ✓ Kundenunternehmen bekannt?
- ✓ Ausschreibungshistorie?
- ✓ Bezeichnung der Leistung passend?
- ✓ Kurze Beschreibung erfüllbar?
- ✓ Auftragswert attraktiv?
- ✓ Leistungszeitraum erfüllbar?
- ✓ Eignung gegeben?

II.1.1) Bezeichnung des Auftrags:

Beratung und Projektleitung Digitalisierung an Schulen

Referenznummer der Bekanntmachung: 2019-H01

II.1.2) CPV-Code Hauptteil

72224000-1

II.1.3) Art des Auftrags

Dienstleistungen

II.1.4) Kurze Beschreibung:

Gegenstand des zu vergebenden Auftrages ist die Beratung und (Teil-) Projektleitung im Rahmen des Projektes „Digitalisierung an Schulen“.

II.1.5) Geschätzter Gesamtwert

II.1.6) Angaben zu den Losen

Aufteilung des Auftrags in Lose: Nein

II.2) Beschreibung

II.2.1) Bezeichnung des Auftrags

II.2.2) Weitere(r) CPV-Code(s)

72266000-7

72222000-7

72220000-3

RECHTLICHE EINORDNUNG ABGRENZUNG DER VERTRAGSARTEN



WERKVERTRAG

Eigenständige und **weisungsfreie**
Leistungserbringung des durch den
Auftragnehmer eingesetzten Spezialisten beim
Auftraggeber.

Keine Integration des Spezialisten in die
Organisation des Auftraggebers.

Der Auftragnehmer schuldet den **Erfolg**.



DIENSTVERTRAG

Eigenständige und **weisungsfreie**
Leistungserbringung des durch den Auftragnehmer
eingesetzten Spezialisten beim Auftraggeber.

Keine Integration des Spezialisten in die
Organisation des Auftraggebers.

Der Auftragnehmer schuldet das **Tätigwerden**.



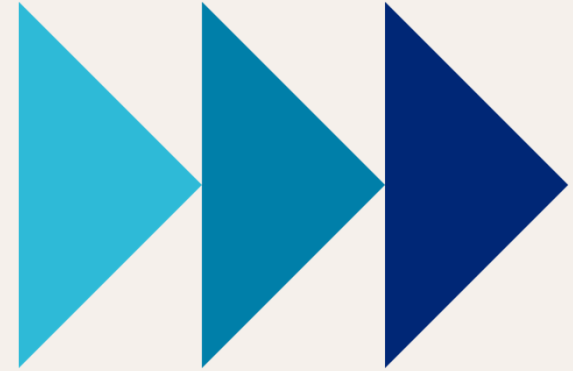
ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Weisungsgebundene Leistungserbringung der
verliehenen Personen.

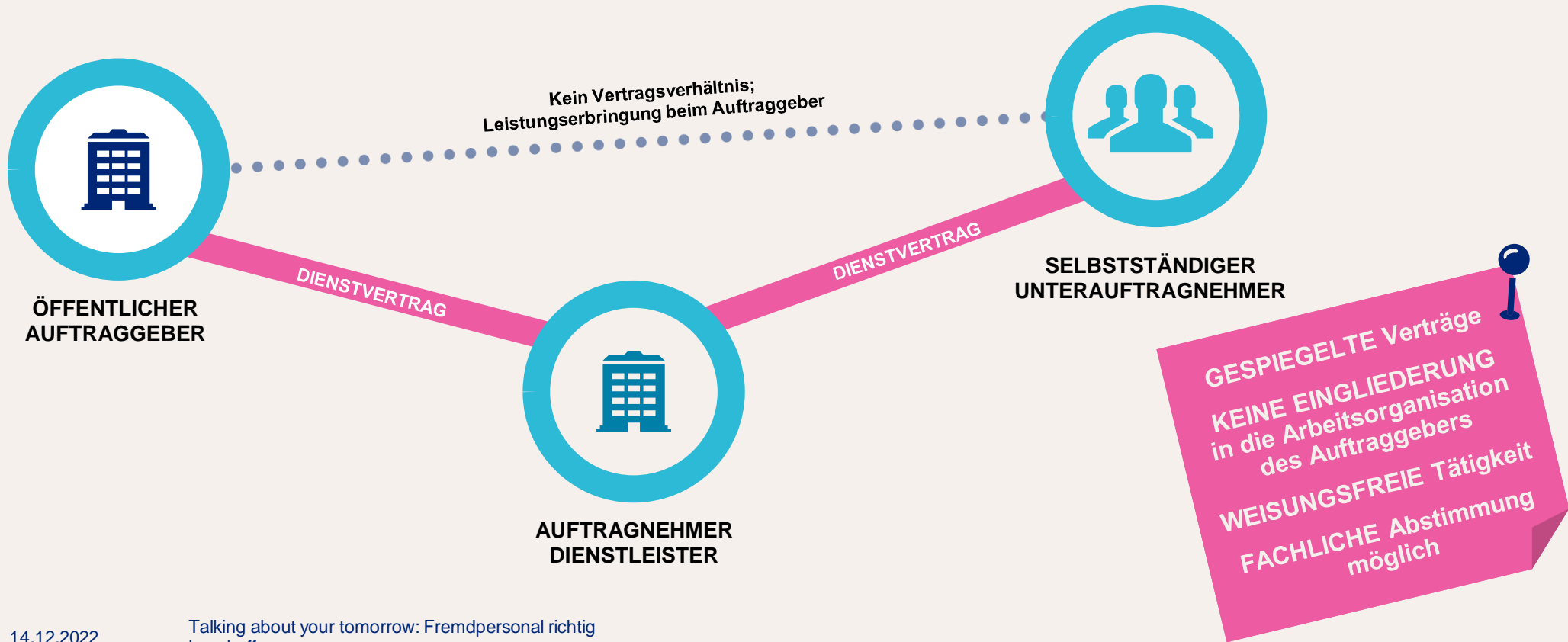
Vollständige Eingliederung in die
Betriebsorganisation.

Der Auftragnehmer schuldet die **Auswahl**
passender und verfügbarer Spezialisten.

DIENSTVERTRAG



EINSATZ SELBSTSTÄNDIGER SPEZIALISTEN VERTRAGSVERHÄLTNISSE DER BETEILIGTEN PARTEIEN



DIENSTVERTRAG

BIETERSICHT: WIE PRÜFT HAYS?

Dienst- oder Beratungsleistung
definiert, Leistungsbeschreibung
vorhanden?

Leistung selbstständig
ausführbar? (Klare Abgrenzung
zur Linienfunktion)

Vergütung nach Aufwand,
stunden- oder tagessatzbasiert?

Freie Wahl des Leistungsortes
ermöglicht (in Abhängigkeit der
Projekterfordernisse)?

Projektdauer und -umfang
festgelegt?

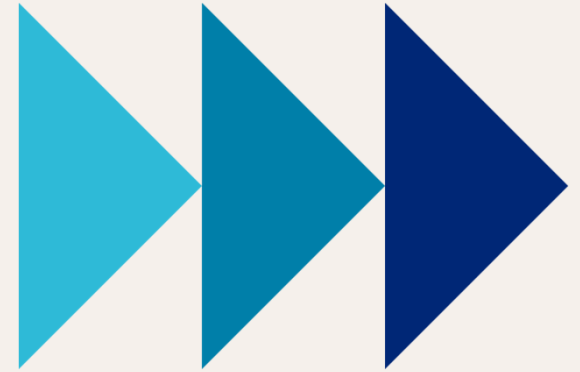
Leistung weisungsfrei
erbringbar (unter Beachtung
projektbedingter Erfordernisse)?

Basis §§ 611 ff. BGB?

Freie zeitliche Einteilung der
Leistungszeit gewährt (wenn
möglich)?

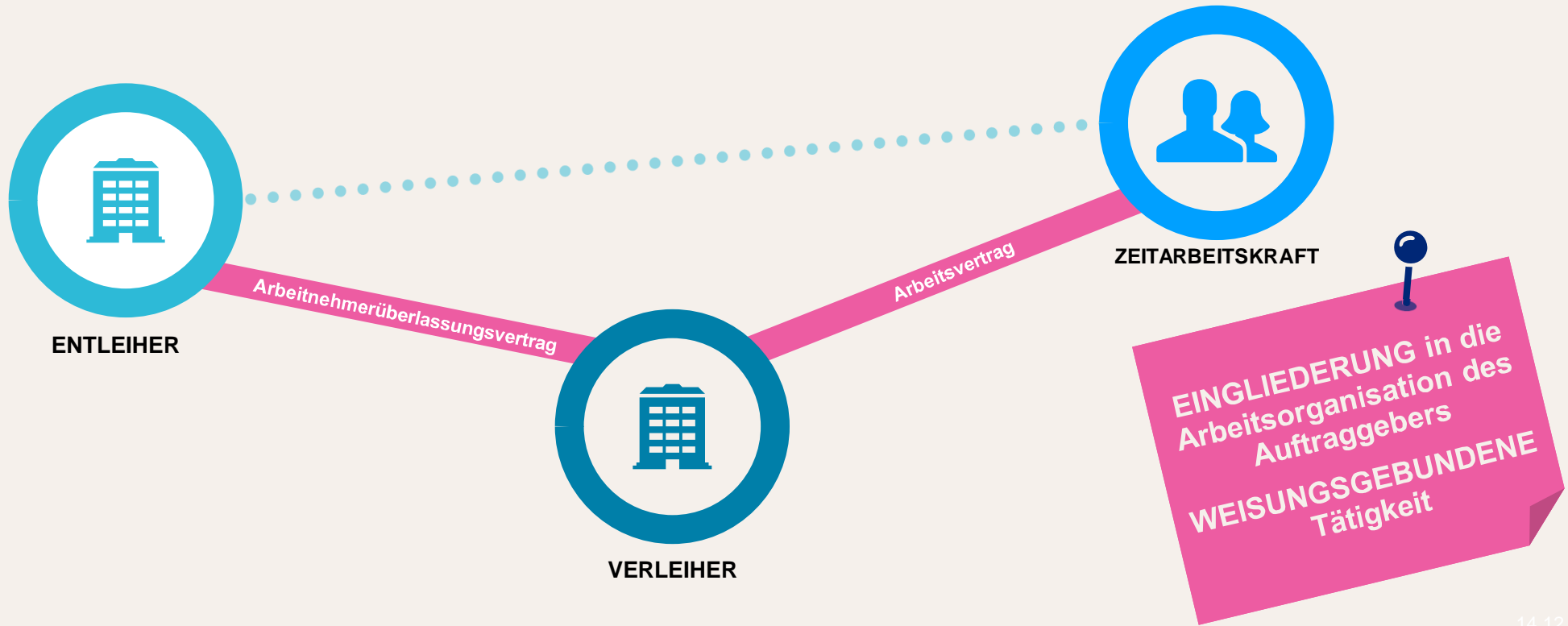


ARBEITNEHMER- ÜBERLASSUNG



BESONDERHEIT IN DER VERTRAGSBEZIEHUNG:

DAS DREIECKSVERHÄLTNIS ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG



ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG **REGELKONFORM UMSETZEN**



Höchstüberlassungsdauer

Die Überlassung von Zeitarbeitskräften ist auf die Dauer von 18 Monaten beschränkt. Auf tariflicher und/oder innerbetrieblicher Ebene sind Ausnahmen von der Höchstüberlassungsdauer möglich.



Verbot der Kettenüberlassung

Gesetzliche Normierung des Verbots des Ketten-, Zwischen- oder Weiterverleihs. Zeitarbeitskräfte dürfen nicht weiterverliehen werden.



Equal Pay

Ab dem zehnten Einsatzmonat müssen Zeitarbeitskräfte exakt wie die Stammbesellschaft vergütet werden. Das Gesetz sieht aber Ausnahmen auf tariflicher Grundlage (s. Branchentarifzuschläge) vor.



Offenlegungspflicht

Ausdrückliche Bezeichnung als Arbeitnehmerüberlassung erforderlich vor der Durchführung. Offenlegung muss auch personenbezogen erfolgen (Konkretisierungspflicht).

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG BIETERSICHT: WIE PRÜFT HAYS?

Vertragszweck
Arbeitnehmerüberlassung klar
benannt?

Zeitarbeitskraft arbeitet
weisungsgebunden und
eingegliedert beim Auftraggeber?

Laufzeit des Einsatzes bekannt?

Wie wird Equal Pay ggf.
umgesetzt?

Tätigkeitsbeschreibung
vorgenommen?

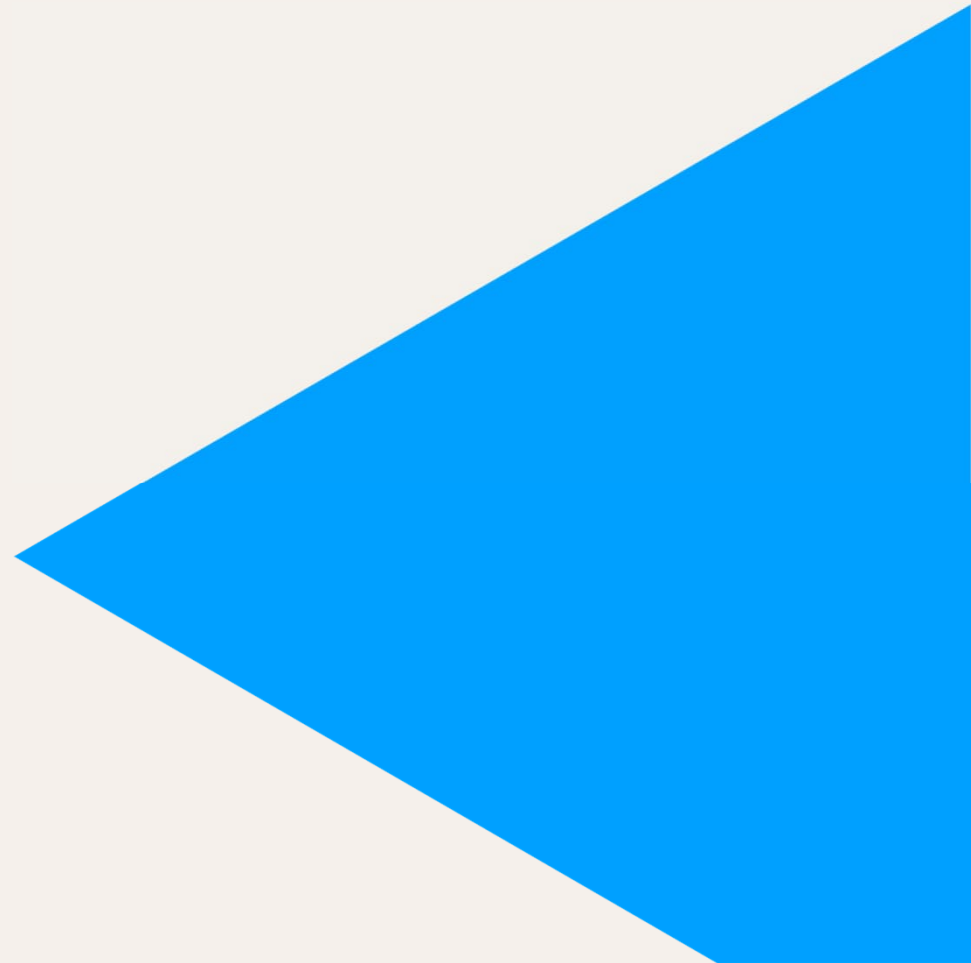
Arbeitsmittel werden zur
Verfügung gestellt?

Arbeitsort und Arbeitszeiten klar
vorgegeben?

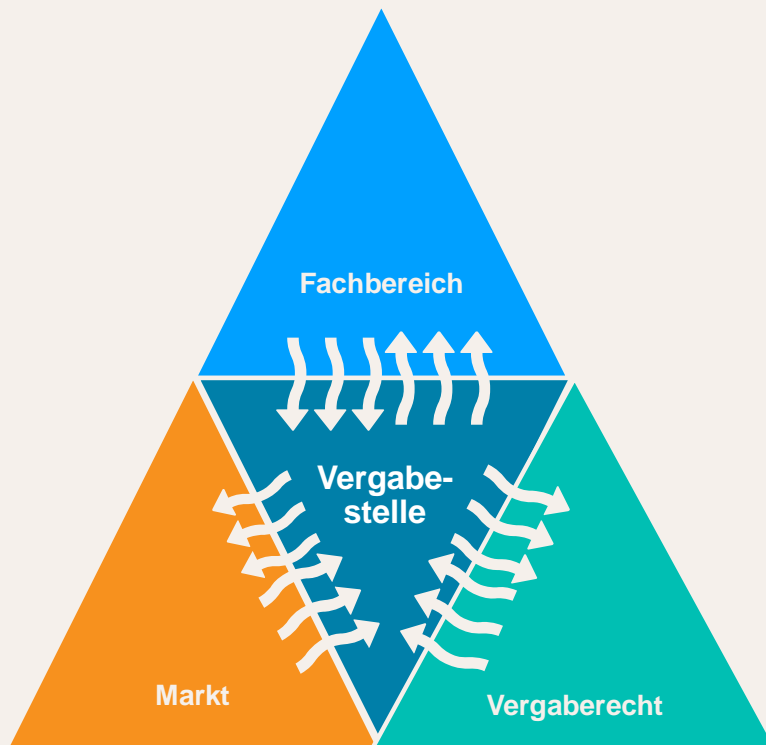
Basis AÜG?



03 VERGABERECHT



VERGABESTELLEN IM SPANNUNGSFELD INTERNER UND EXTERNER ERWARTUNGEN



- ✓ Unterschiedliche Interessen und Faktoren leiten Handeln der Vergabestellen
- ✓ Art und Qualität der Beschaffung wirken sich unmittelbar auf Handlungsfähigkeit der Organisation aus
- ✓ Ähnliche Funktion wie Einkauf in Privatwirtschaft (teilweise die selbe)
- ✓ Rechtlicher Rahmen definiert Pflichten und Grenzen der Vergabestellen
- ✓ Balanceakt zwischen Kenntnis des Marktes und Beeinflussung durch den Markt
- ✓ Achtung: öffentlicher Beschaffer ist kein „Ausbildungsberuf“, vergaberechtliche Kenntnisse teilweise überschaubar

GRUNDSÄTZE DES VERGABERECHTS LEITEN HANDELN DER VERGABESTELLEN



GLEICHBEHANDLUNG

Gleicher
Informationsstand &
Zugang zum Wettbewerb;
Einheitliche Fristen,
Eignungs- und
Zuschlagskriterien



WETTBEWERB

auch kleine und
mittelständische
Unternehmen sollen sich
beteiligen können
(Losaufteilung,
Umsatzgrenzen)



TRANSPARENZ

entsprechende
Bekanntmachung des
Verfahrens & der
Eignungs- und
Zuschlagskriterien;
Dokumentation

ZWEITEILUNG DES VERGABERECHTS



**AB DEM EU-
SCHWELLENWERT:**
EU – weite Vergabe

- Für Liefer- und Dienstleistungsaufträge
- grundsätzlich: **215.000 EUR netto**
 - Für Sektorenauftraggeber, wenn Sektorenauftrag: **428.000 EUR netto**
 - Für Oberste oder Obere Bundesbehörden: **140.000 EUR netto**



**UNTER DEM EU-
SCHWELLENWERT:**
Nationale Vergabe

Für soziale und besondere Dienstleistungsaufträge:
750.000 EUR netto

Für Bauaufträge: **5.350.000 EUR netto**

Für Verteidigungs- und sicherheitsrelevante Liefer-
und Dienstleistungsaufträge: **428.000 EUR netto**

MÖGLICHKEITEN BEI DER VERGABE VON PERSONALDIENSTLEISTUNGEN



MÖGLICHKEITEN BEI DER VERGABE VON PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

RAHMENVEREINBARUNG

- ✓ Ausschreibung für sich wiederholende gleiche Bedarfe
- ✓ Festlegung der konkreten Details / Mengen kann auch erst bei Leistungsabruf erfolgen (ggfs. „Minitender“)
- ✓ Grundsätzlich keine Abnahmeverpflichtung
- ✓ Kurzfristige Bedarfsdeckung möglich
- ✓ Laufzeit grundsätzlich max. 4 Jahre (VgV) / 8 Jahre (SektVO)

Rahmen-
vertrag

=
Instrument für
strategische &
flexible
Beschaffung

RAHMENVEREINBARUNG

DIE ANZAHL DER VERTRAGSPARTNER ALS WICHTIGE STELLSCHRAUBE!

RAHMENVERTRAG MIT EINEM WIRTSCHAFTSTEILNEHMER

- + Ein fester **Ansprechpartner**
- + Ein definierter **Prozess**
- + **Kalkulierbarkeit** über die gesamte Vertragslaufzeit
- **Abhängigkeit** von einem Unternehmen (Lieferfähigkeit!?!)
- **Geringe Flexibilität** über langen Zeitraum
- Keine Marktpreisentwicklung, da **kein Wettbewerb**
- Partner für **Nischenthemen** können nicht in 1. Reihe beauftragt werden

RAHMENVERTRAG MIT MEHREREN WIRTSCHAFTSTEILNEHMERN

- + Lieferfähigkeit und **Liefersicherheit**
- + Erzielung **Marktpreis** durch **Wettbewerb** der Lieferanten
- + **Unabhängigkeit** und Flexibilität
- **Abwicklungsprozesse** mit mehreren Partnern, vorab zu definieren
- Ggf. höherer **Initialaufwand** zur Etablierung des Systems

ALTERNATIVE ZUM RAHMENVERTRAG MIT MEHREREN WIRTSCHAFTSTEILNEHMERN DAS DYNAMISCHE BESCHAFFUNGSSYSTEM

- Erfolgt nach den Regelungen des nicht offenen Verfahrens, vollelektronisches und befristetes Verfahren, was für die Beschaffung von marktüblichen Leistungen im Sinne des § 120 Abs. 2 GWB genutzt werden kann

1. Schritt

Bieter müssen Eignung nachweisen. Jeder interessierte Bieter, der einen Teilnahmeantrag stellt und die Eignungskriterien erfüllt, wird zur Teilnahme am Vergabeverfahren zugelassen.

Nach Ermittlung geeigneter Bewerber besteht ein Bieterkreis, auf den der Auftraggeber bei wiederholter Beschaffung zurückgreifen kann.

2. Schritt

Unternehmen werden durch den öffentlichen Auftraggeber zur Angebotsabgabe aufgefordert.

Vorteile

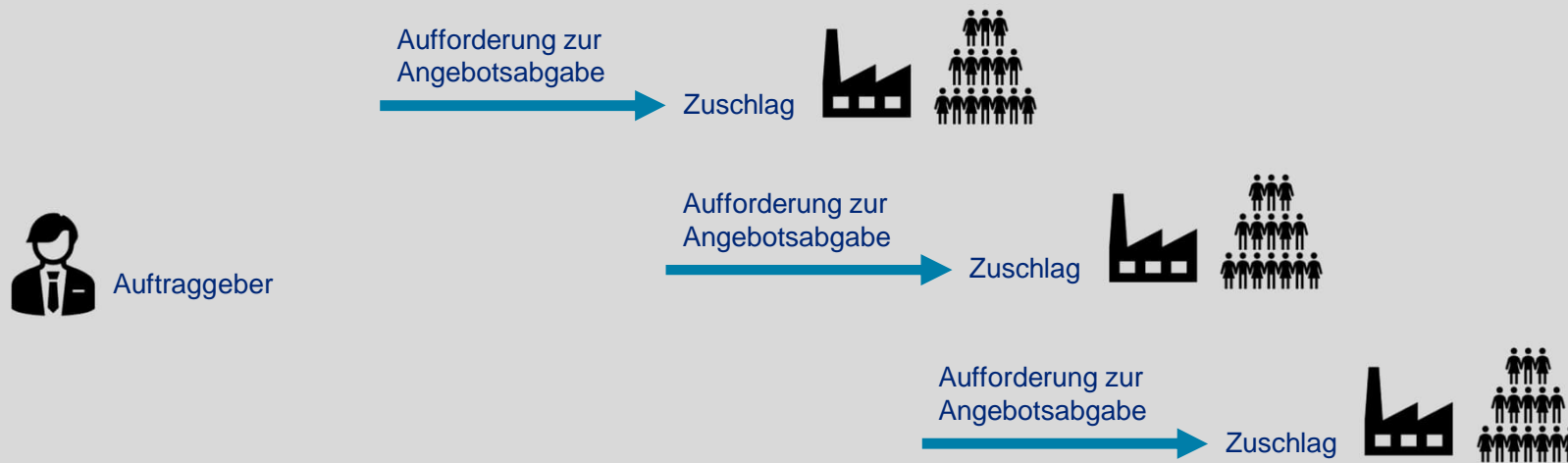


- ✓ Dauerhafter Zugang zum und Austritt aus dem Dynamischen Beschaffungssystem
- ✓ Vollelektronisches Verfahren
- ✓ Zeitnahe Beschaffung ohne Eingrenzung
- ✓ Tagesaktuelle Preise

ALTERNATIVE ZUM RAHMENVERTRAG MIT MEHREREN WIRTSCHAFTSTEILNEHMERN DAS DYNAMISCHE BESCHAFFUNGSSYSTEM

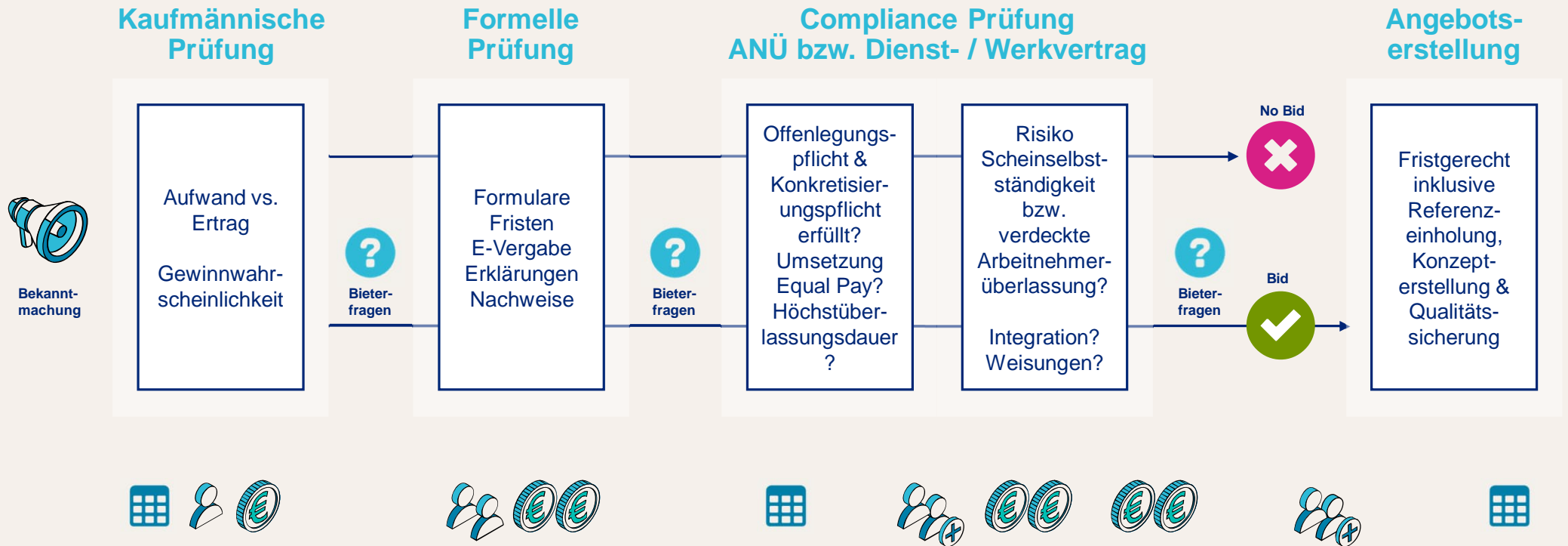


Offener Teilnahmewettbewerb auf Dauer

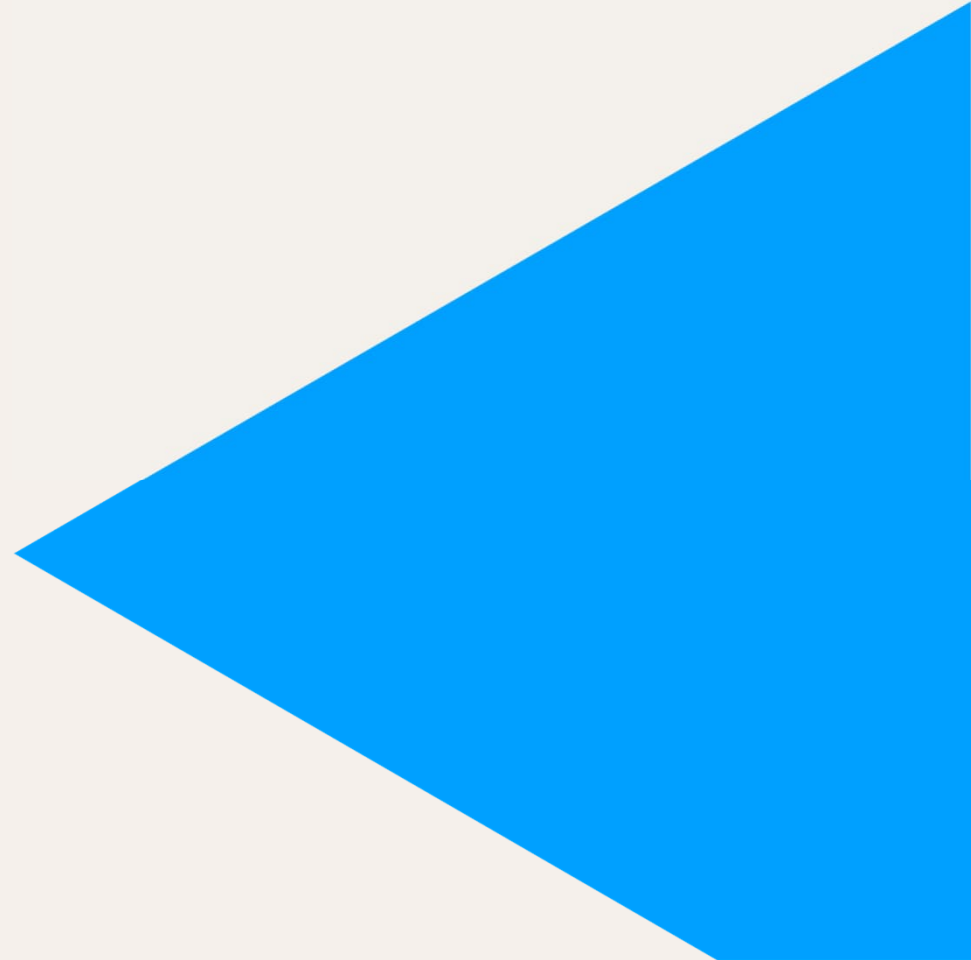


Bieterperspektive

INTERNER PRÜFPROZESS BIS ZUR ANGEBOTSABGABE



04 FALLBEISPIELE



FALLBEISPIEL 1
AG SCHREIBT UNWISSENTLICH
AÜ AUS,
BIETER ERKENNEN ES NICHT,
ZUSCHLAG WIRD ERTEILT



Beispiele aus der Praxis: Ausschreibung mit dem Verstoß gegen das AÜG

PERSONALVERMITTLUNG: ÜBERBRÜCKUNG VON ENGPÄSSEN IN DER IT

Leistungsbeschreibung (Auszug)

- Dienstleistungsunterstützung zur Überbrückung eines Personalengpasses in der IT
- Die Dienstleistung ist für die Dauer von 12 Monaten zu erbringen

Vertragsdetails

- Dienstleistungsvertrag (Basis EVB IT Dienst) liegt mit den wesentlichen Bedingungen bei
- Keine Informationen zu den Einkünften vergleichbarer Mitarbeitenden des AG
- Die Abrechnung erfolgt monatlich jeweils zum Monatsende auf Basis einer Zeiterfassung

Besonderheiten

- Die eingesetzte Person soll von der Teamleitung Softwareentwicklung koordiniert werden
- Personen unterliegen dem Weisungsrecht der Teamleitung
- Personen arbeiten eng mit IT-Personal des AG zusammen
- Personen arbeiten ausschließlich beim AG und erhalten dort eigene Büros

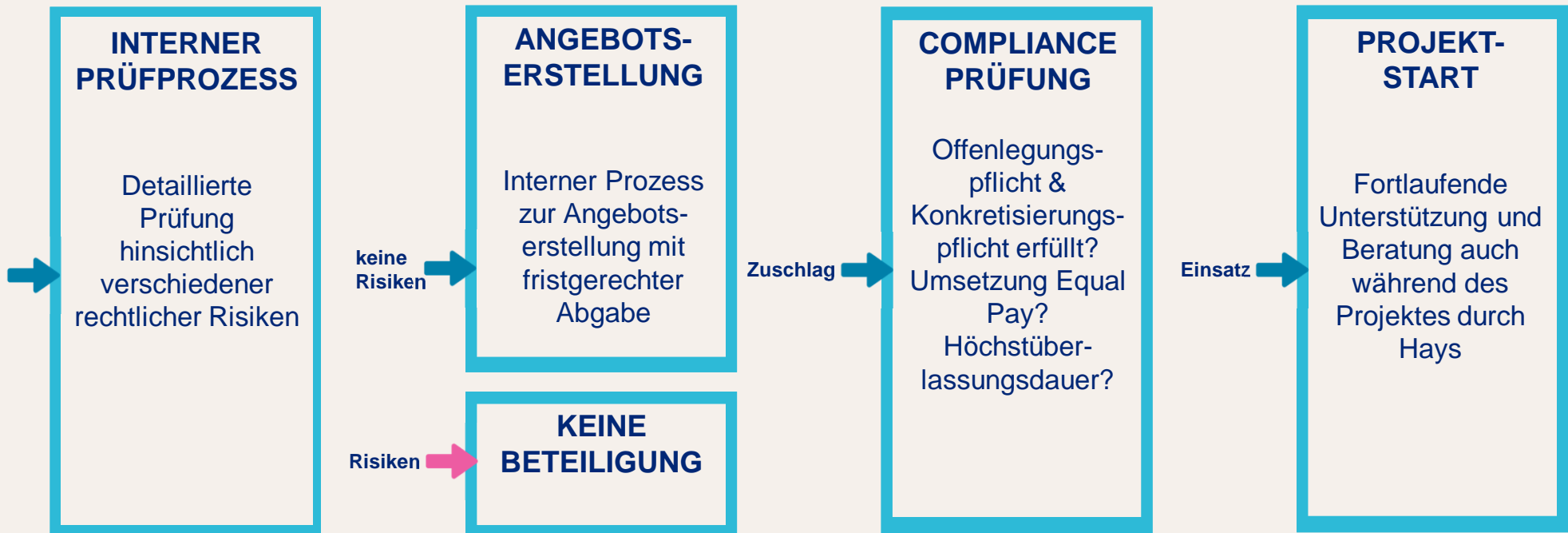
Fallbeispiel 1

LÖSUNG

- Abschluss des Dienstleistungsvertrages ist verdeckte Arbeitnehmerüberlassung
- Wegen Verstoß gegen die Offenlegungspflicht ist Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Zeitarbeitskraft unwirksam (§ 9 I Nr. 1a AÜG)
- Zustandekommen eines neuen Arbeitsvertrages zwischen Zeitarbeitskraft und Entleiher: Zeitarbeitskraft geht auf Entleiher über → gleiche Rechte wie die Stammebelegschaft (z.B. Kündigungsschutz, Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge etc.) (vgl. § 10 I AÜG)
- ABER: Keine Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages zwischen Verleiher und Zeitarbeitskraft und kein Zustandekommen eines neuen Arbeitsvertrages zwischen Zeitarbeitskraft und Entleiher, wenn Zeitarbeitskraft dem Übergang durch Abgabe einer FesthalteE widerspricht (Frist 1 Monat) (vgl. § 9 I Nr. 1a AÜG)
- Es drohen für Verleiher Verlust der Verleiherlaubnis und für Verleiher und Entleiher jeweils eine Strafe von bis zu € 30.000

Bei der Angebotserarbeitung erhöhen interne Hays Prozesse

RECHTSSICHERHEIT UND MINIMIEREN RISIKEN



COMPLIANCE

Schnell-Check für Arbeitnehmerüberlassung

BIETERSICHT: WIE PRÜFT HAYS?

- ? Vertragszweck Arbeitnehmerüberlassung klar benannt
- ? Zeitarbeitnehmer arbeitet weisungsgebunden und eingegliedert beim öffentlichen Auftraggeber
- ? Laufzeit des Einsatzes bekannt
- ? Tätigkeitsbeschreibung vorgenommen
- ? Arbeitsmittel werden zur Verfügung gestellt
- ? Arbeitsort und Arbeitszeiten klar vorgegeben
- ? Wie wird Equal Pay ggf. umgesetzt
- ? Basis AÜG?
- ? ...



FALLBEISPIEL 2

AG SCHREIBT UNWISSENTLICH AÜ AUS, BIETER ERKENNT ES IM VERGABEVERFAHREN



Beispiel aus der Praxis: Ausschreibung mit dem Verstoß gegen das AÜG

PERSONALVERMITTLUNG: ÜBERBRÜCKUNG VON ENGPÄSSEN IN DER IT

Leistungsbeschreibung (Auszug)

- Dienstleistungsunterstützung zur Überbrückung eines Personalengpasses in der IT
- Die Dienstleistung ist für die Dauer von 12 Monaten zu erbringen

Vertragsdetails

- Dienstleistungsvertrag (Basis EVB IT Dienst) liegt mit den wesentlichen Bedingungen bei
- Keine Informationen zu den Einkünften vergleichbarer Mitarbeitenden des AG
- Die Abrechnung erfolgt monatlich jeweils zum Monatsende auf Basis einer Zeiterfassung

Besonderheiten

- Die eingesetzte Person soll von der Teamleitung Softwareentwicklung koordiniert werden
- Personen unterliegen dem Weisungsrecht der Teamleitung
- Personen arbeiten eng mit IT-Personal des AG zusammen
- Personen arbeiten ausschließlich beim AG und erhalten dort eigene Büros

Reaktion des Bieters im Vergabeverfahren **ALTERNATIVEN**

VOR ABGABE DES ANGEBOTES:

- Bieterfrage
- Gegenvorstellung im Angebot (Ausschluss)
- Rüge (Fristen des § 160 Abs. 3 S. 1 GWB beachten)
- Nachprüfungsverfahren
- Reaktionen AG / AN



NACH ABGABE DES ANGEBOTES / VOR ZUSCHLAG:

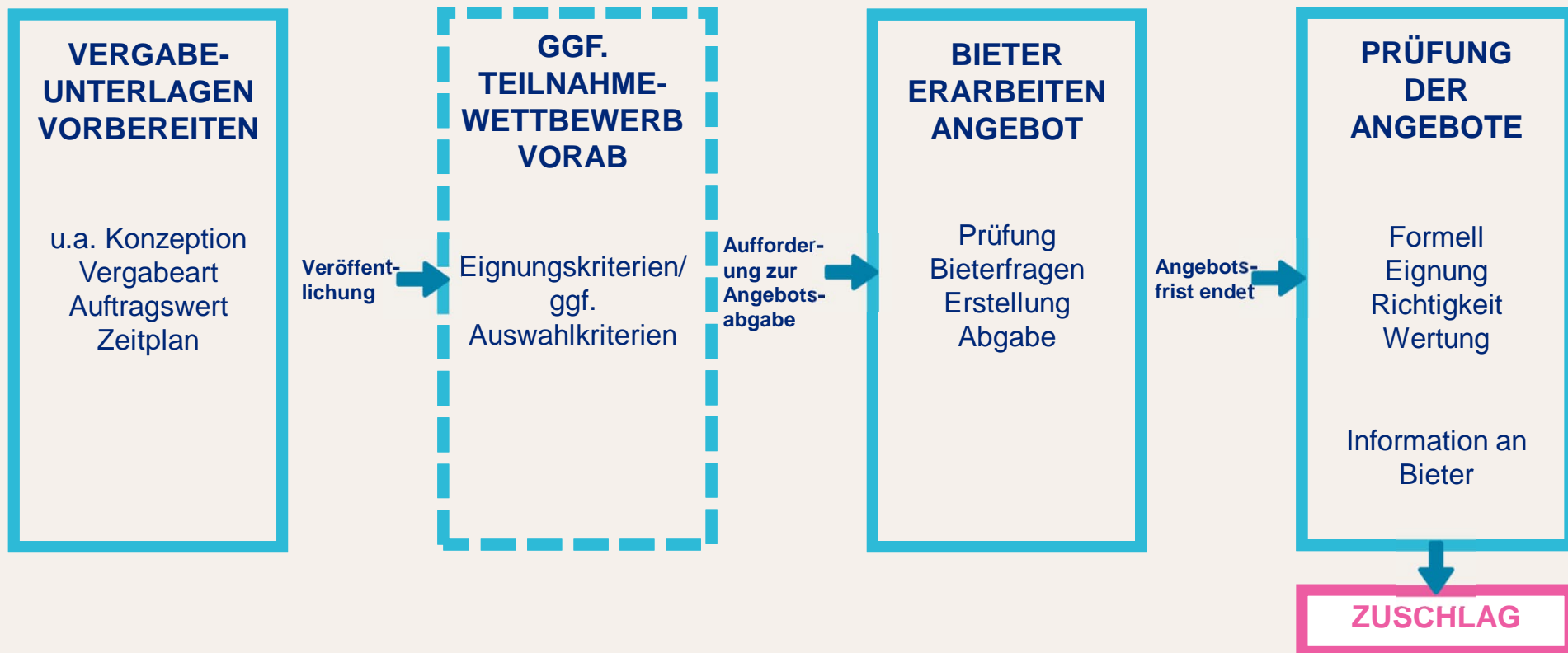
- Rüge (Fristen des § 160 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 GWB beachten)
- Nachprüfungsverfahren
- Reaktionen AG / AN

FALLBEISPIEL 3
AG MÖCHTE
ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG
AUSSCHREIBEN:
WIE MACHT ER ES RICHTIG?



Ausschreibungen gestalten:

DAS VERGABEVERFAHREN IM ÜBERBLICK



Ausschreibungen gestalten:

ERFÜLLUNG DER OFFENLEGUNGSPFLICHT U.A. DURCH...

- ✓ Bezeichnung des Auftrages als „Arbeitnehmerüberlassung“ unter II.1.1) der Bekanntmachung („Bezeichnung des Auftrags“)
- ✓ ...Angabe des zutreffenden CPV-Codes unter II.1.2) der Bekanntmachung („CPV-Code Hauptteil“): z.B. 79620000 (Überlassung von Personal einschließlich Zeitarbeitskräfte)
- ✓ ...Angabe unter II.2.4) der Bekanntmachung („Beschreibung der Beschaffung“):
z.B. Gegenstand der Vergabe ist der Abschluss eines Rahmenvertrages über Dienstleistungen auf dem Gebiet der Personaldienstleistung. Diese Personaldienstleistungen werden als klassische Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG erbracht. Mit Abschluss des Vergabeverfahrens soll ein Rahmenvertrag zum Direktabruf für die Berufsgruppe [...] in Arbeitnehmerüberlassungsfunktion abgeschlossen werden [...]

Ausschreibungen gestalten:

ERFÜLLUNG DER OFFENLEGUNGSPFLICHT U.A. DURCH...

- ✓ ...durch Beschreibung im (Rahmen-)Vertrag
z.B. § 1 Vertragsgegenstand: Gegenstand dieses Rahmenvertrages ist die Überlassung von Personal durch den Verleiher an den Entleiher i.S. einer Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Abs. 1 AÜG für den Bereich [....]. Die Überlassung kann sowohl auf Grundlage eines Abrufs aus dem vereinbarten Arbeitskräftekontingent, als auch auf Grundlage eines Einzel-AÜV mit Konkretisierung des Leiharbeitnehmers erfolgen. Bei einem Abruf aus dem Arbeitskräftekontingent, sind die konkret überlassenen Leiharbeitnehmer vor Einsatzbeginn namentlich im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG n.F. mittels einer Konkretisierungsliste zu konkretisieren.



Durch neue **EVb IT Dienst AGB's** wird AÜ explizit ausgeschlossen!

Ausschreibungen gestalten:

ÜBERSCHREITUNG HÖCHSTÜBERLASSUNGSDAUER VERMEIDEN U.A. DURCH...

- ✓ ...Angabe der Vertragslaufzeit unter II.2.7 der Bekanntmachung („Laufzeit des Vertrages“) sowie Klarstellung bereits unter II.1.4/II.2.4 der Bekanntmachung
z.B. Gegenstand der Vergabe ist der Abschluss eines Rahmenvertrages über Dienstleistungen auf dem Gebiet der Personaldienstleistung für den Zeitraum 14.06.2018 bis 14.06.2019. [...]
- ✓ ...Regelungen im Vertrag zur Vertragslaufzeit und zu Vorbeschäftigungszeiten
z.B. „Der Verleiher stellt die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer insbesondere durch die Ermittlung der jeweiligen Vorbeschäftigungszeiten der Zeitarbeitskräfte sowie durch die Überwachung der Überlassungszeiten sicher. Um Überschreitungen der geltenden Überlassungsdauer zu verhindern, ist der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an [.....] vorsorglich vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate (drei Monate plus ein Tag) liegen (§ 1 I b S. 2 AUG)

Ausschreibungen über gestalten:

ÜBERSCHREITUNG HÖCHSTÜBERLASSUNGSDAUER VERMEIDEN U.A. DURCH...



Vorsicht mit Vertragsverlängerungsoptionen!



Vorsicht bei Tätigkeiten für den gleichen Auftraggeber im Rahmen eines früheren Auftrages, z.B. Tätigkeit bei einer anderen Behörde eines Bundeslandes



Läuft Projekt über mehrere Jahre, muss AN wegen Höchstüberlassungsdauer ein rotierendes System einrichten oder entsprechende Maßnahmen vorsehen



Systeme für Fristenkontrolle einfügen



Bislang ungeklärt: Methode der Fristberechnung Monat (§ § 187 II S. 1, 188 II 2. Alt. BGB) oder 30 Tage (§ 191 BGB).

Ausschreibungen gestalten:

ANGABEN ZUR ERFÜLLUNG DES EQUAL-PAY GRUNDSATZES U.A. DURCH...

✓ ... Angaben zur Vergütung in den Vergabeunterlagen:

z.B. Der Entleiher erklärt in Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung gemäß § 12 AÜG, dass sich die Vergütung eines mit der überlassenen Zeitarbeitskraft im Sinne des § 8 Abs. 1 Satz 2 AÜG vergleichbaren Stammarbeitnehmers für die Tätigkeit [...] wie folgt niederlegt darstellt: [.....]

Ausschreibungen gestalten:

VORGABEN ZUR ERFÜLLUNG DES EQUAL-PAY GRUNDSATZES U.A. DURCH...



VERGLEICHBARER MITARBEITER

- Interner Mitarbeiter, der die gleiche oder im wesentlichen gleiche Arbeit verrichtet (wechselseitiger Austausch wäre möglich)
- Personenbezogene Merkmale, die der Lohnfindung zugrunde liegen, sind einzubeziehen
- Sind mehrere Mitarbeiter als vergleichbar heranzuziehen, wird von dem zuletzt eingestellten ausgegangen
- Ist kein vergleichbarer Mitarbeiter vorhanden wird eine hypothetische Betrachtung vorgenommen



BESTANDTEILE DES EQUAL PAYS

- Entgelt (ggf. tariflich)
- Übertarifliche Zulagen
- Zuschläge
- Prämien
- Sonderzahlungen
- Sachleistungen (Kinderbetreuung, Firmenfahrzeug)
- Vergünstigungen (Mitarbeiter rabatte, Jobtickets)
- Urlaubsvergütung
- Vermögenswirksame Leistungen
- Betriebliche Altersvorsorge

Ausschreibungen gestalten:

VERMEIDUNG EINER KETTENÜBERLASSUNG

- ✓ EINFORDERUNG EINER EIGENERKLÄRUNG DER BIETER, DASS ES SICH BEI DEN ZU ÜBERLASSENEN PERSONEN AUSSCHLIEßLICH UM EIGENE MITARBEITER HANDELT.



N.h.M. kann bei Unterauftragnehmerkonstellationen sowie bei Arbeitsgemeinschaften unter bestimmten Voraussetzungen eine unerlaubte Kettenüberlassung entstehen (beachte aber Ausnahmeregelung für Arbeitsgemeinschaften gemäß § 1 Ia AÜG).

Beispiel 1: Ein Mitglied einer Arbeitsgemeinschaft stellt dieser seine Mitarbeiter zur Verfügung. Die Arbeitsgemeinschaft verleiht die Mitarbeiter an den öAG.

Beispiel 2: Unterauftragnehmer verleiht seine Mitarbeiter an den Auftragnehmer. Dieser verleiht die Mitarbeiter an den öAG.

Ausschreibungen gestalten:

WELCHE EIGNUNGSKRITERIEN KOMMEN FÜR DIE VERGABE VON AÜV IN BETRACHT?



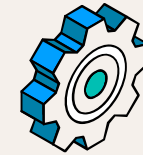
BEFÄHIGUNG / EIGNUNG ZUR BERUFS AUSÜBUNG

- Handelsregisterauszug
- Berufshaftpflicht
- Unternehmensdarstellung
- **Erlaubnis zur
Arbeitnehmerüberlassung**
- ...



WIRTSCHAFTLICHE / FINANZIELLE LEISTUNGSFÄHIGKEIT

- Bankauskunft
- Informationen zum Umsatz
- ...



TECHNISCHE / BERUFLICHE LEISTUNGSFÄHIGKEIT

- Anzahl der internen Mitarbeiter
- Anzahl der vermittelbaren Zeitarbeitskräfte
- Skillbereich
- Referenzen
- ...

Ausschreibungen gestalten

QUALITATIVE ZUSCHLAGSKRITERIEN



REKRUTIERUNGSKONZEPT

Wie rekrutiert der Personaldienstleister sein Personal für die Arbeitnehmerüberlassung? Bieter hat im Konzept darzulegen, wie er im Einklang mit dem AÜG sicherstellt, kurzfristig ausreichend Personen für die AÜ zur Verfügung zu stellen.



KONZEPT ÜBER EINHALTUNG DER AÜG-REGELUNGEN (COMPLIANCE)

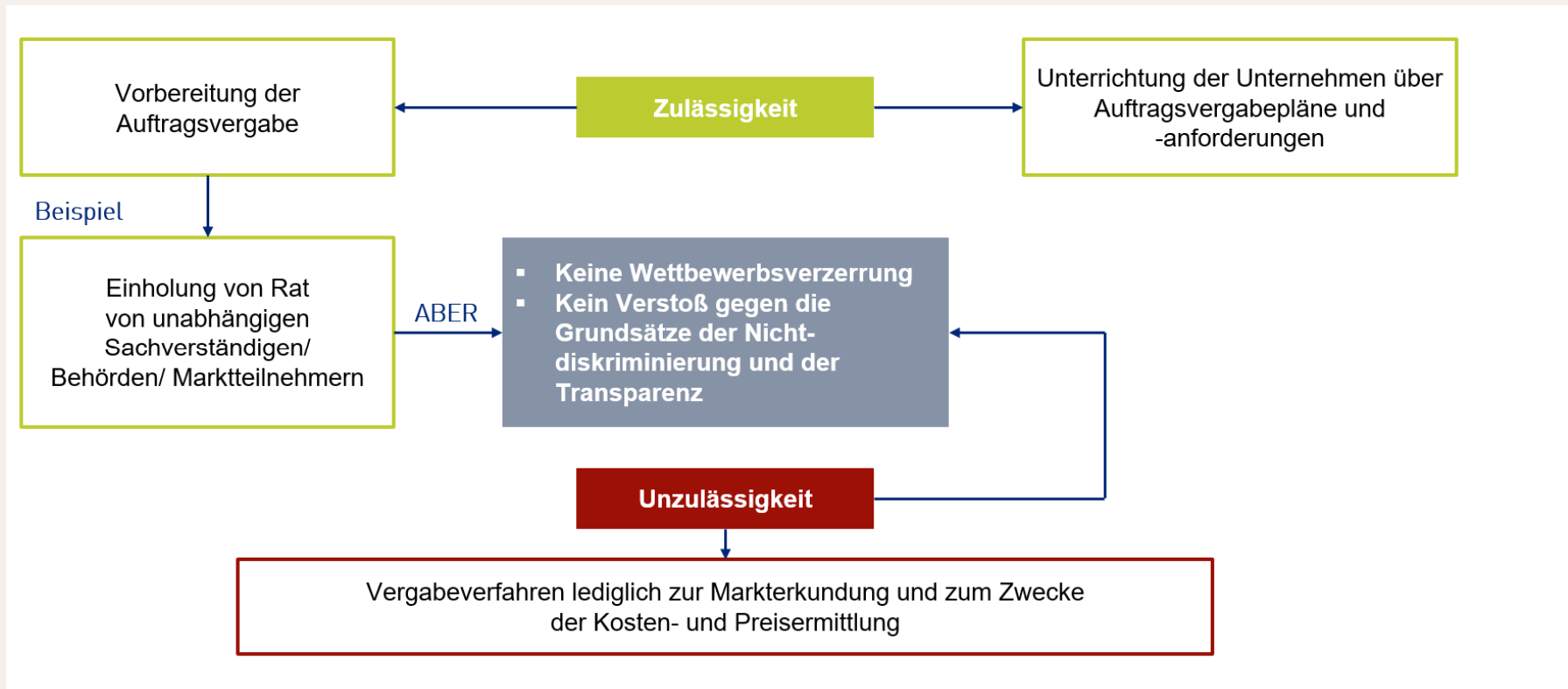
Wie minimiert der Personaldienstleister Risiken im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung? Bieter hat im Konzept darzulegen, wie er im Rahmen des Vertragsverhältnisses eine Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer vermeiden wird.



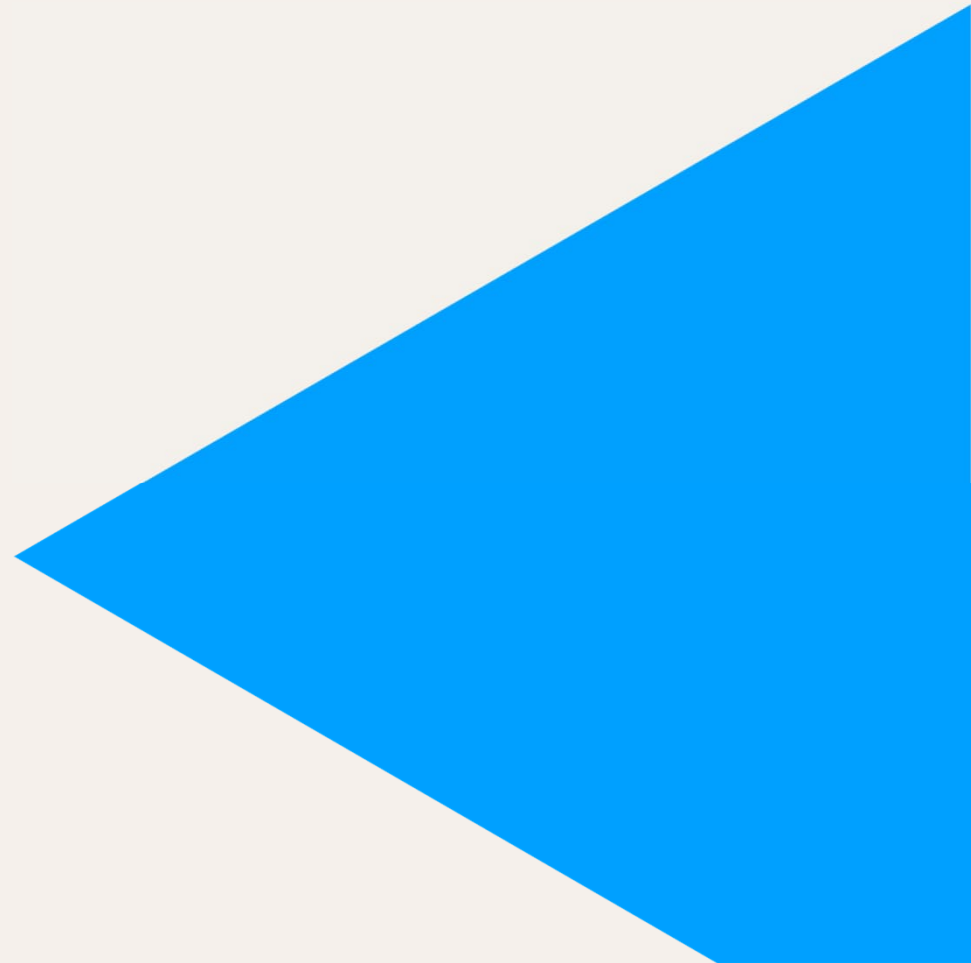
KONZEPT ÜBER DIE BEREITSTELLUNG DER ZEITARBEITSKRÄFTE

Wie gestaltet der Personaldienstleister den Prozess der Personalbereitstellung im Rahmen der Miniwettbewerbe / Einzelabrufe? Bieter hat im Konzept darzulegen, wie er ordnungsgemäß und rechtskonform im Rahmen der Miniwettbewerbe / Einzelabrufe Zeitarbeitskräfte bereitstellt.

VOR DER EINLEITUNG EINES VERGABEVERFAHRENS DIE MARKTERKUNDUNG (§ 28 VGV / § 20 UVGO)



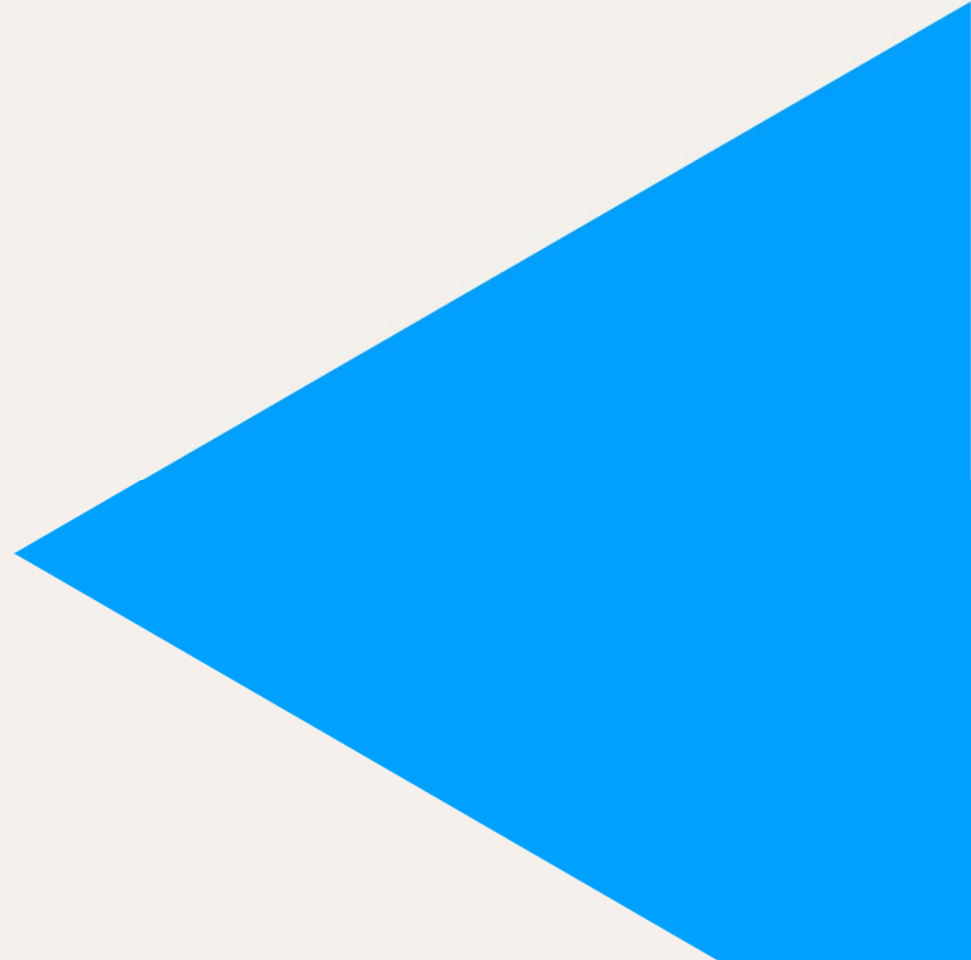
05 FAZIT



FAZIT

- Dienstleistungen müssen ausgeschrieben werden!
- Frühzeitige Entscheidung für die passende Vertragsart
- Anforderungen an Dienstleistungen bzw. Arbeitnehmerüberlassung in Leistungsbeschreibung und Vertragsbasis umsetzen
- Markterkundung vor der Ausschreibung!

06 Q&A



DANIELA HOLZER-BARTH
DIPL.-BETRIEBSWIRTIN (FH)
SENIOR ABTEILUNGSLEITERIN

T: + 49 89 512669-244
F: + 49 89 512669-299
M: + 49 170 7623427

E: DANIELA.HOLZER@HAYS.DE

DR. CHRISTIAN KOKEW
RECHTSANWALT · PARTNER
FACHANWALT FÜR VERGABERECHT

T: +49 89 544147-7744
F: +49 89 544147-99

E: KOKEW@LUTZABEL.COM

Danke für Ihre Teilnahme!

HAYS

Working for
your tomorrow