

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 www.facebook.com/gewerkschaftvida

***vida-Katalog für
faire Vergabekriterien***
im Bereich Sicherheitsdienste

www.vida.at



Inhalt

1.	Bestbieterprinzip bei Sicherheitsdienstleistungen	5
1.1.	Exkurs: Was ist das Bestbieterprinzip?	5
2.	Implementierung von Qualitäts- und Sozialkriterien	6
2.1.	Verankerung der Kriterien bei der Eignungsprüfung, bei den Ausführungskriterien und im Zuschlagsverfahren.....	6
2.2.	Beispielhafte Quantifizierung von Kriterien	6
2.2.1.	Beispielhafte Qualitätskriterien - Eignungsprüfung und/oder Zuschlagsverfahren.....	7
2.2.2.	Beispielhafte Sozialkriterien.....	11
2.2.3.	Mögliche Punktevariationen	16
2.3.	Laufende Kontrolle	16
3.	Personalübergang	16
3.1.	Allgemeines	16
3.2.	Beispiel Busverkehr Liechtenstein	17
3.3.	Notwendige Informationen/Mitwirkungspflicht des bisherigen Betreibers.....	17
3.4.	Mögliche Vorgehensweise der ausschreibenden Stelle	18
3.5.	Arbeitsrechtliche Überlegungen	19
4.	Kontaktdaten.....	19

Erstellt (2018) von:

Thomas Moldaschl / Wirtschaft / vida / ÖGB

Mit Inputs von:

Ursula Woditschka / FB Gebäudemanagement / vida / ÖGB

Manuela Jauk / FB Gebäudemanagement

Manfred Strasser / FB Gebäudemanagement

Impressum:

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida

vida/Referat Wirtschaft • ZVR-Nr: 576 439 352, DVR-Nr: 0046655

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GesmbH,

Verlags- und Herstellungsort: Wien

1. Bestbieterprinzip bei Sicherheitsdienstleistungen

Die Gewerkschaft vda fordert die klare Verankerung des Bestbieterprinzips¹ bei den Ausschreibungen von Dienstleistungen im Bereich der Sicherheitsdienste. Dadurch können Qualitäts- und Sozialkriterien Eingang in die Auswahl des Bieters einfließen, ergänzt durch einen verordneten Personalübergang.

Ziel der Gewerkschaft vda ist es, die Berücksichtigung von Qualitäts- und Sozialkriterien klar, kon-

sequent, verpflichtend und ohne Schlupflöcher bundesgesetzlich zu verankern. Dadurch werden die öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, ihrer Vorbildfunktion gerecht zu werden. Das hindert aber öffentliche Auftraggeber, wie Bund, Länder, Gemeinden oder öffentliche Einrichtungen nicht daran, schon jetzt Vorbildmaßnahmen zu ergreifen. Dass dies bereits im Rahmen der dzt. Gesetzeslage möglich ist, soll dieser Katalog zeigen.

1.1. Exkurs: Was ist das Bestbieterprinzip?

Das Bestbieter- bzw. das Bestangebotsprinzip (seit 2016 im BVergG) bedeutet, dass ein Angebot nicht ausschließlich über den Angebotspreis bewertet wird, sondern auch nach qualitativen Aspekten wie:

MitarbeiterInnenausbildung und -schulungen, Weiterbildungen, Sprachlevel, Kommunikation und Dokumentation, Qualitätssicherung mit elektronischem Leistungsnachweis, Konzeptbeschreibung, Referenzen, Umwelt- und Sozial-Kriterien, ArbeitnehmerInnen 50+, etc.

Ziel ist es die angebotene Leistung nicht nur anhand des Preises, sondern auch anhand anderer qualitativer Aspekte zu bewerten.

Wenn alle Anbieter die Qualitätskriterien gleich gut erfüllen dann werden diese auch gleich bewertet und damit ist der billigsten Anbieter wieder Bestbieter. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass bei einer professionellen Ausschreibung, ausgewählte **differenzierungsstarke Qualitätskriterien** erforderlich sind.

Eines der expliziten Ziele aus den Novellierungen des BVergG ist die **Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumpings** – nicht die/der billigste Bieter („Dumper“), sondern der Bieter mit den qualitativsten Aspekten soll den Zuschlag bekommen. Diese wesentliche Stoßrichtung wird mit der Novellierung 2018 noch einmal verstärkt. Weitere damit im Zusammenhang stehende re-

levante Gesetze sind das **Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)** sowie das **Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (SBBG)**. Bei Letzterem besonders relevant ist § 8, wonach das Bundesministerium für Finanzen verpflichtet ist, eine Liste der rechtskräftig festgestellten Scheinunternehmen im Internet zu veröffentlichen. Diese Veröffentlichung auf der BMF-Homepage dient als Informationsquelle für Unternehmen und soll diese vor möglichen Haftungen für Entgelte im Sinne des § 9 SBBG schützen.

Nach § 9 SBBG haftet die/der Auftraggebende/r Unternehmer/in ab der rechtskräftigen Feststellung des Scheinunternehmens zusätzlich zum Scheinunternehmen als Bürgin/Bürge und Zahler/in nach § 1357 ABGB, wenn sie/er zum Zeitpunkt der Auftragserteilung wusste oder wissen musste, dass es sich beim auftragnehmenden Unternehmen um ein Scheinunternehmen nach § 8 SBBG handelt. Das auftraggebende Unternehmen haftet diesfalls für Ansprüche auf das gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Beauftragung der beim Scheinunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer/Innen.

Vereinfacht gesagt: der Auftraggeber eines Scheinunternehmens haftet.

¹ Gemäß §91 Abs 3 BVergG 2018, sowie der Rechtsprechung zum BVergG ist die Anwendung des Billigstbieterprinzips nur als begründete Ausnahme möglich, wenn beispielsweise die angebotenen Leistungen sich nicht qualitativ voneinander unterscheiden. Gerade im Bereich Sicherheitsdienste sehen wir diese qualitativen Unterschiede in der Ausführung allerdings als gegeben an. Es macht einen Unterschied, ob die SicherheitsdienstleisterInnen von bspw. Flüchtlingsheimen über eine spezielle Ausbildung im Umgang mit Schutzbedürftigen verfügen. Zusätzlich stellt §91 Abs 6 BVergG 2018 explizit klar, dass bei Bewachungsdienstleistungen jedenfalls qualitätsbezogene Aspekte miteinzu-beziehen sind.

2. Implementierung von Qualitäts- und Sozialkriterien

2.1. Verankerung der Kriterien bei der Eignungsprüfung, den Ausführungskriterien und im Zuschlagsverfahren

Die drei Kriterien (1) Preis, (2) Qualität und (3) soziale Anliegen sollten beim Zuschlag in etwa gleichberechtigt zueinander gewichtet sein; also z.B. im Verhältnis 40% : 20% : 40%. Als Sozialkrite-

rien sind Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten, sowie Sozialleistungen anzusehen, die über das gesetzliche oder kollektivvertragliche Mindestmaß hinausgehen.

2.2. Beispielhafte Quantifizierung von Kriterien

Arten von Kriterien:

Bei Eignungskriterien handelt es sich einerseits um von Auftraggeber festgelegte, unternehmensbezogene Kriterien, die erfüllt werden müssen (Musskriterien). Es sind unternehmensbezogene Kriterien: technische und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, wozu u.a. auch die Befugnis und berufliche Zuverlässigkeit (§ 81 und § 82 BVergG) gehören.

Andererseits sind im § 78 des BVergG gesetzliche Ausschlussgründe aufgezählt. Diese umfassen rechtskräftige Verurteilungen wegen schwerwiegender Straftaten, die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens, die Liquidation, ein rechtskräftiges

Urteil, das die berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt, schwere Verfehlung gegen Arbeits-, Sozial- und Umweltrecht, nicht bezahlte Sozialversicherungsbeiträge oder Steuern, falsche Auskünfte oder Nicht-Erteilung von Auskünften betreffend der Befugnis.

Bereits die Nichterfüllung nur eines dieser Eignungskriterien führt zum Ausscheiden des Bieters (KO-Kriterien).

Weiters kann der öffentliche Auftraggeber Ausführungskriterien vorgeben, die während der gesamten Vertragsdauer zu erfüllen sind.

Schließlich können Qualitäts- und Sozialkriterien

Hinweis zur rechtlichen Sicherheit der angeführten Kriterien:

Die hier angeführten Kriterien sind beispielhaft und auf die konkrete Situation einer Ausschreibung von Bewachungsdienstleistungen ausgerichtet.

Sie entsprechen dem, was wir als Gewerkschaft *vida* als notwendig erachten, um in einem Ausschreibungswettbewerb sowohl Lohn- und Sozialdumping als auch Qualitätsverluste zu verhindern.

Sie wurden auf Basis von bisherigen Erfahrungen mit Ausschreibungen sowie entsprechend der Bedürfnisse von Beschäftigten und KundInnen erstellt.

Eine Garantie, dass die angeführten Beispiele in einer konkreten Ausschreibung nicht erfolgreich beeinträchtigt werden können, kann es naturgemäß nicht geben. Oft werden Verfahren grundsätzlich vom unterliegenden Bieter angegriffen. Selbst der Preis, von manchen für das objektivste Kriterium gehalten, kann von unterlegenen Bietern beeinträchtigt werden, wenn diese der Ansicht sind, dass die zugrundeliegende Kalkulation nicht wirtschaftlich tragfähig ist, oder sogar einem Dumping-Preis entspricht (ungewöhnlich niedriger Preis, vgl. auch §137 Abs. 3 BVergG).

Mehr Rechtssicherheit für Qualitätskriterien kann es nur dann geben, wenn diese in den entsprechenden Gesetzen (Bundesvergabegesetz bzw. die jeweiligen speziellen Rechtsvorschriften für die ausgeschriebenen Bereiche) verankert werden.

im Zuschlagsverfahren vorgesehen werden. Zuschlagskriterien müssen einen Bezug zum Auftragsgegenstand haben. Sie sind keine KO-Kriterien (Muss-Kriterien), da die Nichterfüllung eines Kriteriums nicht zum Ausschluss führt, sondern bei der Bewertung weniger Punkte einbringt. Einige der unten angeführten Kriterien können

sowohl als Eignungskriterien (also unternehmensbezogen) als auch Zuschlagskriterien (also auftragsbezogen) verankert werden. Sind es Erstere, müssen sie zur Gänze erfüllt werden. Handelt es sich um ein Zuschlagskriterium, so werden umso mehr Punkte vergeben, je besser oder vollständiger dieses Kriterium erfüllt wird.

2.2.1. Beispielhafte Qualitätskriterien - Eignungsprüfung und/oder Zuschlagsverfahren

Im Folgenden werden verschiedene Qualitätskriterien aufgezählt, welche bei Ausschreibungen zur Anwendung kommen können. Welche Kriterien für den jeweiligen Auftrag geeignet sind, kann allerdings immer nur im speziellen Fall entschieden werden. Ebenso dienen die angeführten Werte lediglich der Veranschaulichung und sollen als Anregungen dienen, wie derartige Kriterien quantifizierbar und transparent gemessen werden könnten.

Bei einer konkreten Ausschreibung müssen so-

wohl die Kriterien als auch die verwendeten Werte erst angepasst werden. Selbiges gilt für die gewichteten Punkte.

Zu empfehlen ist auch die Hinzuziehung einer/eines Sachverständigen für den jeweiligen Auftrag. Die detailliertere Ausführung auf den folgenden Seiten dient zur Veranschaulichung. Manche, der als Eignungskriterium angeführten Beispiele können in dieser oder ähnlicher Weise auch als Zuschlagskriterium verwendet werden. Selbiges gilt auch umgekehrt.

Qualitätskriterien (gesamt 25 Punkte)		Art der Kriterien		
		Eignungsk.	Zuschlagsk.	Punkte ²
1	Einsatz qualifizierter SicherheitsdienstleisterInnen: Fähigkeit des Personals im Umgang mit gefährlichen Situationen (Gewalt-Deeskalation; Konfliktmanagement, Erste Hilfe u. ä.)	X		
2	Technische Ausstattung (z.B. Funkgeräte/Diensthandys)	X		
3	Qualitätsmanagement (regelmäßige Evaluierung von Arbeitsprozessen z.B. durch KundInnen-Befragung)	X	X	10
4	Umweltschutz (Nachweis der Verwendung von umweltverträglichen/ gesundheitsverträglichen Arbeitsmitteln)	X		
5	Auszeichnungen im Bereich „Umweltfreundlicher Betrieb“	X	X	5
6	Sprachkenntnisse (Deutsch, Englisch, 2. Fremdsprache)	X	X	7
7	Geringe Personalfuktuation	X	X	3
8	Reservekapazitäten [Personal]	X		

² Die Punkte gelten beispielhaft, wenn die genannten Qualitätskriterien als Zuschlagskriterien verwendet werden und in Summe 25 Punkte für die Qualität vergeben werden sollen.

1) Einsatz von qualifizierten SicherheitsdienstmitarbeiterInnen

Eignungskriterium: Qualifiziertes Personal im Sicherheitsbereich zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass dieses über die Fähigkeit verfügt, in **Konflikten deeskalierend eingreifen** zu können, **Gewaltanwendungen zu vermeiden** und in Notfällen **Erste Hilfe leisten** zu können. Daher müssen BewerberInnen nachweisen, dass das von ihnen eingesetzte Personal über zertifizierte Schulungen verfügt und es einen verpflichtenden Schulungsplan gibt, mit dem das notwendige Wissen regelmäßig erneuert wird.

Ausführungskriterium: Der Leistungserbringer darf nur Personal einsetzen, welches zuvor am zu bewachenden Objekt eingeschult wurde und somit über entsprechende Orts- und Objektkennntnis (z.B. über Fluchtwege) verfügt. Dies inkludiert auch potentiell Ersatzpersonal, welches nicht ständig am selben Objekt eingesetzt wird. Diese Schulungen sind min. einmal jährlich zu wiederholen bzw. nach jeder signifikanten baulichen Änderung.

Ausführungskriterium: In Fällen, wo Spezialkenntnisse erforderlich sind, ist in den Ausschreibungs-

2) Technische Ausstattung

Eignungskriterium: Die Bieter verfügen über ausreichende technische Ausstattung, um die ausgeschriebene Leistung erbringen zu können.

Bei Sicherheitsdiensten umfasst dies z.B. Diensthandys oder Funkgeräte, Scanner-Anlagen / Metalldetektoren / Sprengstoffdetektoren u. ä.⁴

Ausführungskriterium: Das einzusetzende Personal muss auch auf die jeweilige technische Ausstattung eingeschult werden. Dies muss auch

unterlagen festzulegen, dass im eingesetzten Personal dauerhaft min. eine Person vorhanden ist, welche über die notwendigen Ausbildungen verfügt.

Beispiele für diese Spezialanforderungen sind³:

- Ausbildung für Kesselwärter vom TÜV gemäß DKBG § 3
- Brandschutzwart nach den technischen Richtlinien des vorbeugenden Brandschutzes (TRVB 0 117)
- Liftbefreiung nach Ausbildung vom TÜV, es werden für die MA Zertifikate ausgestellt
- Wiegemeister dementsprechende Einschulung zur EDV-mäßigen Bedienung der Brückenwaage und Bearbeitung der Wiegescheine
- Alarmempfangsstellen nach EN 50518
- Betriebsfeuerwehren: Grundausbildung nach den Richtlinien des jeweiligen Landesfeuerwehrverbandes
- Flughafensicherheitskontrollen: Ausbildung nach dem Luftfahrtsicherheitsgesetz (LSG) 2011 und weitere, je nach Bedarf.

Software-Einschulungen umfassen, falls derartige Geräte zum Einsatz kommen.

Eignungskriterium: Ist bei einer Ausschreibung die Betreuung mehrerer Objekte durch Kontrolleure (nach Definition Kollektivvertrag Bewachung) vorgesehen, so haben die Bieter ein Dienstauto zur Verfügung zu stellen, so dass ein Wechsel zwischen den Objekten reibungslos möglich ist.

3) Qualitätsmanagement

Zuschlagskriterium: Die BieterInnen verfügen in ihrem Unternehmen über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001:2008. Dies kann sich zusammensetzen aus einer min. jährlich durchgeführten Evaluierungen der erbrachten Leistung mittels KundInnen-Befragung, der Befragung von MitarbeiterInnen sowie der Evaluierung durch externe BeraterInnen.

Eignungskriterium: Die in der Ausschreibung zu erbringende Leistung wird min. einmal jährlich gemeinsam mit einer/einem Beauftragten des Auftraggebers evaluiert. Es können von den durch die Leistung betroffenen Personen Verbesserungsvorschläge eingebracht werden, welche Auftraggeber und Auftragnehmer gemeinsam besprechen und ggf. zur Umsetzung bringen um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu garantieren. Die Dokumentation der eingebrachten Verbesserungsvorschläge kann entweder durch die Auftragnehmer oder auch durch die Auftraggeber selbst durchgeführt werden. Ebenfalls Teil des Qualitätsmanagements hat eine laufende Kontrolle und Bewertung der zu erbringenden Leistung zu sein, aus der sich auch bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen ableiten.

Ausführungskriterium: Die Arbeitszeiten des Sicherheitspersonals sind so zu legen, dass ein

kommunikativer Austausch mit den vor Ort Beschäftigten gewährleistet ist, damit eine bessere Zusammenarbeit möglich wird.

3a) Physiologische und Psychologische Evaluierung

Eignungskriterium: Im Falle von Sicherheitsdienstleistungen, wo der Umgang mit Menschen im Mittelpunkt steht (z.B. Bewachung von Flüchtlingsunterkünften, Einsätze bei Großveranstaltungen, auf Flughäfen etc.) soll Teil des Qualitätsmanagements auch die regelmäßige physiologische und psychologische Evaluierung des eingesetzten Personals sein. Ziel dieser Evaluierungen ist es, für diese Tätigkeiten ungeeignete Personen auszufiltern und zugleich eine laufende Überprüfung der physiologischen und psychologischen Belastungen sicherzustellen.

3b) Kooperation mit Rettung/Polizei/Feuerwehr bei Katastrophenübungen

Eignungs-/Ausführungskriterium: Die Beschäftigten der Bieter nehmen regelmäßig an gemeinsam Übungen mit Rettung/Polizei/Feuerwehr teil, zur Vorbereitung auf Katastrophenfälle (z.B. Massenunfall, Massenpanik, Bombendrohung, Evakuierungen u. ä.).

4) Umweltschutz

Eignungskriterium: Die eingesetzten Arbeitsmittel (z.B. Dienstkleidung) sind nachweislich gesundheits- und umweltschonend (sowohl

in der Anwendung, als auch in der Herstellung und deren Entsorgung).

5) Auszeichnungen im Bereich Umweltfreundlicher Betrieb

Zuschlagskriterium: Das Unternehmen nimmt regelmäßig an Bewerbungen zur Auszeichnung „Umweltfreundlicher Betrieb“ durch unabhängige Organisationen teil und hat in den letzten fünf Jahren zumindest einmal eine derartige Auszeichnung erhalten.

Die BieterIn stellt die für den Bewerb notwendigen Unterlagen und Nachweise dem Auftraggeber zur Verfügung.

³ Vielfach wird in Ausschreibungen davon ausgegangen, dass das eingesetzte Personal auch über entsprechende Kenntnisse verfügt. Werden diese Kenntnisse/Ausbildungen allerdings nicht bereits in den Ausschreibungsunterlagen gefordert, kann nicht automatisch angenommen werden, dass die Bieter auch tatsächlich entsprechend ausgebildetes Personal einsetzen, oder dieses regelmäßig für die relevanten Objekte zur Verfügung steht.

⁴ Die konkrete technische Ausstattung ist selbstverständlich je nach zu bewachendem Objekt unterschiedlich und muss bei jedem Auftrag eigens definiert werden.

6) Sprachkenntnis

Eignungskriterium: Das einzusetzende Personal verfügt über Sprachkenntnisse in Deutsch in Wort und Schrift. BewerberInnen für die Ausschreibung haben anzugeben, wie viele ihrer einzusetzenden Beschäftigten entweder Deutsch als Muttersprache beherrschen oder zumindest auf dem Kompetenzlevel B1 nach CEFR (Common European Framework of Reference for Languages). Das Kompetenzniveau ist durch die Beilage von Zeugnissen beziehungsweise Zertifikaten nachzuweisen.

Eignungs-/Zuschlagskriterium: Wo sinnvoll (z.B. im Umgang mit Personen mit nicht-deutscher Muttersprache), werden zusätzlich Sprachkenntnisse in Englisch und einer weiteren Fremdsprache in Wort und Schrift verlangt. Bei der weiteren Fremdsprache kann es sich um mehrere unterschiedliche Sprachen handeln, sofern dies der Auftrag erforderlich macht.

Auch hier muss das Kompetenzlevel B1 bzw. A2 nach CEFR nachgewiesen werden.

7) Personalfuktuation:

Zuschlagskriterium: Je häufiger das eingesetzte Personal in einem Unternehmen wechselt, desto schwieriger ist es eine entsprechende Qualität zu bewahren. Geht es bei Bewachungs-Aufträgen auch um den Zugang zu sensiblen Bereichen, so erhöht eine starke Personalfuktuation auch das

Sicherheitsrisiko. Daher sind Unternehmen mit einer geringeren Personalfuktuation zu bevorzugen.

Die zu vergebenden Punkte können sich dabei bspw. an folgender Formel orientieren:

$$\text{erreichte Punkte} = \frac{(\text{Niedrigste Personalfuktuation aller Angebote})}{(\text{Personalfuktuation des zu bewertenden Angebots})} \times \text{Maximalpunkte}$$

8) Reservekapazitäten (Personal):

Eignungskriterium: Die bietenden Unternehmen müssen über entsprechende Reservekapazitäten in ihrer Personalplanung verfügen, um kurz-

fristige Ausfälle (z.B. durch Krankheit) oder einen temporären Mehrbedarf (z.B. für Veranstaltungen) abdecken zu können.

Weitere mögliche Qualitätsmerkmale:

Immer wieder finden sich in Ausschreibungsunterlagen Anmerkungen, dass bestehende **Kollektivverträge, Gesetze zum ArbeitnehmerInnen-Schutz**, zur **Arbeitszeit** oder **Beschäftigung von Nicht-EU-StaatsbürgerInnen** eingehalten werden müssen.

Da es sich dabei um gesetzliche Bestimmungen handelt, ist deren Einhaltung auf alle Fälle verpflichtend – daher können diese keinesfalls als Kriterien für ein Bestbieterprinzip herhalten. Kollektivverträge sowie Gesetze müssen von allen Anbietern eingehalten werden. Nichtsdestotrotz

sollte schon in der Ausschreibung festgehalten werden, wie Verstöße dagegen während der Vertragslaufzeit gehandhabt werden.

Auch sollte ein Nachweis über die Unbescholtenheit des Unternehmens, sowie der Führungskräfte im Unternehmen verlangt werden. Selbiges gilt für die notwendigen **Gewerbeberechtigungen** – diese sind keine Freiwilligkeit, ihr Nachweis sollte allerdings dennoch gefordert werden.

Des Weiteren empfehlen wir Nachweise von ähnlichen **Referenzaufträgen** der ausgeschriebenen Leistung einzufordern.

2.2.2. Beispielhafte Sozialkriterien

Analog zu den Qualitätskriterien sichern Sozialkriterien faire Beschäftigungsverhältnisse und sorgen dafür, dass hochwertige und gut bezahlte Arbeitsplätze in der Region erhalten bleiben. Soweit sie als Eignungskriterien (als Teil der tech-

nischen/wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit) gewählt werden, sind sie unternehmensbezogen zu definieren. Werden sie als Zuschlagskriterium definiert, so müssen sie einen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand aufweisen.

Sozialkriterien (gesamt 35 Punkte)		Art der Kriterien		
		Eignungsk.	Zuschlagsk.	Punkte ⁵
1	Unternehmerische Aus- und Weiterbildungsangebote des Personals, die mit der Tätigkeit im Zusammenhang stehen (über die gesetzlichen Vorgaben hinaus)	X	X	4
2	Ausrüstung bzw. Ausstattung für das Personal (Uniformen, Dienstbekleidung) über die Kollektivvertragliche Regelung hinaus inklusive Kostentragung durch Dienstgeber	X	X	3
3	Frauenanteil im Betrieb/ Maßnahmen zur Frauenförderung	X		
4	Berufserfahrung der Beschäftigten		X	5
5	Förderung von Menschen mit Behinderung		X	3
6	Sonstige Sozialleistungen und Bezahlung, die über den Kollektivvertrag hinaus gehen und der Qualität dienen		X	6
7	Wahrnehmung betrieblicher Mitbestimmungsrechte		X	3
8	Förderung älterer Beschäftigter	X		
9	Begrenzung der Subvergabe	X		
10	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Betriebskindergarten o.ä.)	X		
11	Auszeichnung „Familienfreundlicher Betrieb“		X	3
12	Förderung umweltfreundlicher Fortbewegung der Beschäftigten (z.B. Finanzierung Öffi-Ticket)		X	2
13	Sicherstellung von sozialverträglichen Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette (z.B. Einsatz von Fairtrade-Produkten)		X	2
14	Förderung von Vollzeitbeschäftigung	X	X	4

⁵ Die Punkte gelten beispielhaft, wenn die genannten Sozialkriterien als Zuschlagskriterien verwendet werden und in Summe 35 Punkte für den Bereich Soziales vergeben werden soll.

1) Weiterbildungsmaßnahmen

Eignungskriterium: Die bietenden Unternehmen stellen für ihre Beschäftigten ein **Angebot an zertifizierten Weiterbildungsmaßnahmen** zur Verfügung (z.B. Karrieremanagement, Facility Management-Lehrgänge...). Dies umfasst mindestens zwei Arbeitstage pro Jahr pro Beschäftigten, welche diese für Weiterbildungen freigestellt bekommen. Insgesamt müssen mindestens 5%

der Personalkosten für Weiterbildungsmaßnahmen ausgegeben werden.

Zuschlagskriterium: Erhalten Beschäftigte über das in den Eignungskriterien genannte Minimum hinaus Weiterbildungsmaßnahmen, bringt dies zusätzliche Punkte für die Zuschlagsentscheidung:

Arbeitstage pro Jahr pro Beschäftigte	Punkte
6	4
5	3
4	2
3	1

Leistungskriterium: Der erfolgreiche Bieter hat jährlich eine Bestätigung über die durchgeführten

Weiterbildungsmaßnahmen an den Auftraggeber zu übermitteln.

2) Ausstattung des Personals

Eignungskriterium: Der Auftragnehmer stellt dem Personal auf seine Kosten zwei vollständige Garnituren vom BMI genehmigte Uniformen (bei Außendiensten inklusive einer Winter- bzw. Regenjacke) zur Verfügung. Des Weiteren werden min. zwei Paar hoch qualitatives Schuhwerk (rutschfest, ergonomisch, dicke Sohle).

Zuschlagskriterium: Erhalten Beschäftigte zusätzlich zu den zwei Sätzen an vom BMI genehmigte Uniformen und Schuhe weitere, gibt dies für die Ausschreibung zusätzliche Punkte. Gezählt werden diese nur, wenn die Kosten von Dienstgeber getragen werden.

Anzahl Uniformen/Beschäftigten	Punkte
Kostentragung > 2 Uniformen/Paar Schuhe	3
Kostentragung 2 Uniformen/Paar Schuhe	2
Kostentragung 1 Uniform/Paar Schuhe	1
Keine Kostentragung der zusätzlichen Uniformen/Paare Schuhe	0

3) Frauenförderung

Ausführungskriterium: Die Bieter müssen nachweisen, dass sie in ihrem Unternehmen mindestens eine Frauenförderungsmaßnahme umgesetzt haben (z.B. spezielle Weiterbildungsangebote, Beschäftigung von Wiedereinsteigerinnen, ...)

Eignungskriterium: Nur bei Nachweis der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern für gleiche Arbeit wird ein Bieter zugelassen. Als Nachweis gilt eine Aufschlüsselung der Durchschnittseinkommen von Männern und Frauen in derselben

Verwendungsgruppe (Einordnung analog zu den Einkommensberichten) inklusive aller ausbezahlten Überstunden, Zulagen und Prämien.

Außerdem haben Bieter nachzuweisen, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu Vollzeitstellen/Führungspositionen im Unternehmen haben. Als Nachweis gilt, wenn zumindest 40% der Führungspositionen⁶ mit Personalverantwortung mit Frauen besetzt sind, bzw. wenn zumindest 50% der vorhandenen Vollzeitstellen mit Frauen besetzt sind.

4) Berufserfahrung der Beschäftigten

Zuschlagskriterium: Das eingesetzte Personal soll über ein gewisses Maß an beruflicher Erfahrung

in ihrer jeweiligen Branche verfügen, um so die Qualität zu garantieren.

Durchschnittliche Berufserfahrung des Personals in der Branche	Punkte
Mehr als 15 Jahre	5
Mehr als 12 Jahre	4
Mehr als 9 Jahre	3
Mehr als 6 Jahre	2
Mehr als 3 Jahre	1

5) Förderung von Menschen mit Behinderungen

Zuschlagskriterium: Bieter erhalten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Punkte (gilt für die gesamte Belegschaft der Firma):

	Punkte
Übererfüllung der Quote (+100%)	3
Übererfüllung der Quote (+50%)	2
Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften zur Anzahl an Beschäftigten mit Behinderungen (die Zahlung der Ausgleichstaxe gilt dabei nicht als Erfüllung)	1

Kleine Firmen, die keine Quote zu erfüllen haben, bekommen automatisch einen Punkt.

⁶ Als Führungsposition zu verstehen ist eine Kontrollposition oder Verantwortlichkeit für Personal (z.B. via Diensterteilung)

6) Sonstige Sozialleistungen

Zuschlagskriterium: Leistet ein Bieter zusätzlich zu den gesetzlich und kollektivvertraglich erforderlichen Sozialleistungen weitere, so gibt es dafür zusätzliche Punkte. Dies kann beispielsweise umfassen:

- Prämiensystem für besondere Kundenzufriedenheit
- Prämien für erfolgreiche Vorschläge zur Verbesserung von Betriebsabläufen
- Sonderprämien
- Überzahlung des Kollektivvertrages
- Gratis-Impfungen für die Beschäftigten

Die von den Bietern eingereichten Unterlagen zu diesen Sozialleistungen werden von einer Experten-Kommission bewertet. Das umfangreichste Angebot an Sozialleistungen erhält die maximale Punktezahl (6), das zweitbeste erhält drei Punkte, das drittbeste einen Punkt.

Bieter, die keinerlei zusätzliche Sozialleistungen für ihre Beschäftigten anbieten erhalten keine Punkte, auch wenn sie damit dennoch unter den ersten drei Bietern sein sollten.

7) Betriebliche Mitbestimmung

Zuschlagskriterium: Werden die **betrieblichen Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten** durch das Vorhandensein eines Betriebsrats

gesichert, so erhalten die entsprechenden Bieter zusätzlich 3 Punkte.

8) Förderung älterer Beschäftigter

Eignungskriterium: Unternehmen, die sich bewerben, müssen nachweisen, dass sie über entsprechende Förderprogramme verfügen, um ältere Beschäftigte möglichst lange am Arbeitsplatz arbeitsfähig zu halten.

Dies können sein:

- Betriebliche Wiedereingliederungsmaßnahmen
- Betriebliche Gesundheitsförderung und Präventionsprogramme

9) Begrenzung der Subvergabe

Ausführungskriterium: Die zu erbringende Leistung darf von den Bietern an maximal einen Subauftragnehmer vergeben werden. Für diesen Subauftragnehmer gelten alle Kriterien und Bedingungen der Ausschreibung. Allerdings muss dieser Subauftragnehmer die zu erbringende Leistung selbst liefern und darf

damit nicht nochmals andere Unternehmen beauftragen.

Dies dient dazu, dem öffentlichen Auftraggeber die laufende Kontrolle der Ausschreibungskriterien zu vereinfachen und den mit dieser Kontrolle verbundenen Aufwand im Sinne der Wirtschaftlichkeit zu begrenzen.

10) Förderung Vereinbarkeit Familie und Beruf

Eignungskriterium: Unternehmen haben nachzuweisen, dass sie Maßnahmen setzen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies kann umfassen:

- Eigene Freizeitoption für Menschen mit Betreuungspflichten (z.B. Kinder oder zu pflegende Angehörige)

- Betriebskindergarten
- Reservierte Plätze für Kinder von Beschäftigten in ortsansässigen Kinderbetreuungseinrichtungen (inkl. Nachmittagsbetreuung)
- Arbeitszeiten innerhalb regulärer Betriebszeiten (z.B. 8-18 Uhr)

11) Auszeichnung „Familienfreundlicher Betrieb“

Zuschlagskriterium: Verfügt ein Bieter zusätzlich zu den zuvor genannten Fördermaßnahmen über eine Auszeichnung als „Familienfreundlicher Betrieb“ (die Auszeichnung darf nicht länger als max. 3 Jahre zurückliegen), so wird dies mit zusätzlichen Punkten belohnt.

Die Auszeichnung muss dazu allerdings vom Auf-

traggeber anerkannt werden – entweder, weil es sich dabei um eine Auszeichnung einer öffentlichen Stelle handelt (z.B. BMFJ), oder weil zur Erlangung entsprechend strenge Kriterien angewendet wurden. Zur Prüfung von letzterem sind vom Bieter alle zur Erlangung der Auszeichnung notwendigen Unterlagen vorzulegen.

12) Förderung umweltfreundlicher Fortbewegung

Zuschlagskriterium: Unterstützt ein Bieter eine umweltfreundliche Fortbewegung seiner Beschäftigten, so wird dies ebenso mit Punkten belohnt.

Eine derartige Förderung kann umfassen:

- Kostenbeitrag vom Arbeitgeber für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel
- Organisation eines Carpools für die Beschäftigten / einer Mitfahrzentrale

13) Sozialverträgliche Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette

Zuschlagskriterium: Bemüht sich ein Bieter darum, dass auch die Vorleistungen (z.B. Dienstkleidung,...) seiner Wertschöpfung zu fairen Arbeitsbedingun-

gen erstellt wurden, bringt dies weitere Punkte. Dies kann z.B. durch den Einkauf von Fairtrade-Produkten nachgewiesen werden.

14) Förderung von Vollzeitbeschäftigung

Eignungskriterium: Min. 50% der für den Auftrag einzusetzenden Beschäftigten sind im Unternehmen vollzeitbeschäftigt.

Zuschlagskriterium: Sind mehr als die min. 50% der Beschäftigten Vollzeitarbeitskräfte, so bringt dies den Bietern zusätzliche Punkte:

Anteil Vollzeitarbeitskräfte	Punkte
90%	4
80%	3
70%	2
60%	1

2.2.3. Mögliche Punktevariationen

Die hier vorgeschlagenen Kriterien können unterschiedlich miteinander kombiniert werden. Sollen Kriterien überwiegend als Eignungskriterien angewendet werden, so kann der Preis entsprechend höher gewichtet werden (z.B. sollen alle Bieter die Quote für Menschen mit Behinderung um 100% übererfüllen müssen, so können die dafür vorgesehenen 3 Punkte zum Kriterium Preis verschoben werden).

2.3. Laufende Kontrolle

Bei jeglicher Erbringung von Dienstleistungen muss die Einhaltung der verlangten Qualitäts- und Sozialkriterien während der gesamten Dauer der Auftragsvergabe gewährleistet werden. Dazu bedarf es einer laufenden Prüfung durch den

Sowohl die Liste, als auch die Gewichtung sind ein theoretischer Vorschlag der Gewerkschaft vida. Sie müssen auf die jeweiligen Bedingungen jeder Ausschreibung individuell angepasst werden. Auch ist es unumgänglich, bei jeder Ausschreibung die gewählten Kriterien vor Bekanntgabe durch ein entsprechend geschultes, juristisches Fachpersonal prüfen zu lassen.

Besteller (Auftraggeber). Bei wiederholter Nichteinhaltung der Qualitäts- und Sozialkriterien ist der Bestellervertrag aufzulösen und die Besteller nehmen einen Betreiberwechsel gemäß Betriebsübergangsrichtlinie 2011/23/EG vor.

3. Personalübergang

3.1. Allgemeines

§ 3 AVRAG sowie die Betriebsübergangsrichtlinie 2011/23/EG sehen vor, dass bei einem Betriebsübergang die Ansprüche und Dienstverhältnisse der Beschäftigten auf den neuen Betreiber übergehen. Doch gerade im Bereich der Sicherheitsdienste kann es vorkommen, dass die Bedingungen für einen Betriebsübergang nach AVRAG nicht gegeben sind. Es ist allerdings möglich, dass ein öffentlicher Auftraggeber bereits in den Ausschreibungsunterlagen festlegt, dass den bestehenden Beschäftigten ein Übernahmeangebot nach AVRAG zu machen ist. Damit sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Verhinderung von Lohndumping
- gleiche Marktbedingungen für alle Anbieter
- Sicherung der Weiterbeschäftigung der bisher Beschäftigten
- langjährige Erfahrung und Ortskenntnisse der Beschäftigten bleiben erhalten
- Beschäftigte sind nicht gezwungen, zwischen der Weiterbeschäftigung am selben Ort, oder der Erhaltung ihrer bisher erworbenen Ansprüche zu wählen

Aufgrund der beschränkten Laufzeit öffentlicher Dienstleistungsaufträge wird es häufig zu Wech-

seln des Betreibers kommen, wodurch in vielen Fällen ein Großteil der Belegschaft des Altbetreibers den Arbeitsplatz verlieren könnte bzw. in manchen Fällen bereits verloren hat. Diese soziale Problematik kann gelöst werden durch die Möglichkeit, Bestimmungen der Betriebsübergangs-Richtlinie bzw. des Betriebsübergangs nach AVRAG analog anzuwenden, auch wenn kein gesetzlicher Betriebsübergang stattfindet. Konkurrierende Unternehmen müssen mit denselben Bedingungen bzw. Kosten für das Personal kalkulieren, wodurch Lohndumping verhindert wird. Dies gilt umso mehr, wenn durch wettbewerbliche Ausschreibungsverfahren ein neuer Betreiber ausgewählt wird. Dieser muss den Beschäftigten des bisherigen Betreibers ein verpflichtendes Angebot machen, sie unter Gewährung derselben Rechte in sein Unternehmen zu integrieren. Jede/r Beschäftigte entscheidet daraufhin freiwillig, ob er/sie dieses Angebot annehmen und den Arbeitgeber wechseln möchte oder nicht. Der Personalübergang erfolgt dabei nicht automatisch mit Zuschlagserteilung, sondern muss mit jeder/m einzelnen Mitarbeiter/in individuell vereinbart werden.

Andererseits müssen die Besteller gegen eine „Überzahlung“ des Betreibers gerüstet werden,

falls dieser nicht das gesamte zur Übernahme anstehende Personal übernimmt, weil sich manche der Beschäftigten dagegen entscheiden, indem

entsprechende Nachkalkulationen zwischen Zuschlag und endgültigem Vertragsabschluss möglich sein müssen. (Siehe Punkt 3.4)

3.2. Beispiel Busverkehr Liechtenstein

In Busverkehr von Liechtenstein ist es schon zweimal zu einem Personalübergang gekommen. Hier Auszüge aus der Ausschreibung von 2011:

Interessant, dass trotz dieser wirkungsvollen Maßnahme gegen Sozialdumping der Preis nur eine Gewichtung von 55 % hatte.

Die Arbeitsverhältnisse der Wagenführer der bisherigen Leistungserbringer (mit Anstellungen gemäss Allgemeinen Dienstvertrag I oder II (ADV I oder ADV II)) gehen gemäß Art. 47a PBG mit allen Rechten und Pflichten vom bisherigen Leistungserbringer auf den neuen Leistungserbringer (TU) über und sind zu übernehmen, wenn der einzelne Arbeitnehmer den Übergang jeweils individuell-konkret nicht ablehnt. Dies betrifft per 1. 1. 2012 voraussichtlich 57 Wagenführer mit ADV I und 36 Wagenführer mit ADV II (Beilage 2). Diese sind von der TU gemäss ADV I (für Wagenführer, welche bisher gemäss ADV I angestellt waren) respektive gemäss ADV II (für Wagenführer, welche bisher gemäss ADV II angestellt waren) anzustellen. Die bisherigen Dienstjahre sind anzurechnen.

Die zwischen dem bisherigen Leistungserbringer PostAuto Schweiz Regionalzentrum Liechtenstein Anstalt und dem Liechtensteiner Arbeitnehmerverband (LANV) in Bezug auf die festangestellten Wagenführer abgeschlossenen ADV I und II sind von der TU mit dem LANV inhaltlich gleich neu abzuschließen. Die ADV I und II dürfen während des ersten Betriebsjahres nur im Einvernehmen mit dem LANV abgeändert oder gekündigt werden. Änderungen in den Allgemeinen Dienstverträgen bedürfen stets der Genehmigung durch die LBA.

3.3. Notwendige Informationen/Mitwirkungspflicht des bisherigen Betreibers

Der bisherige Betreiber ist verpflichtet, den öffentlichen Auftraggebern auf Aufforderung die hierzu erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen oder Einsicht in Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen und Aufzeichnungen zu gewähren, aus denen Umfang, Art, Dauer und tatsächliche Entlohnung der ArbeitnehmerInnen hervorgehen und abgeleitet werden können.

Den Bietern sind zugleich mit den Ausschreibungsunterlagen die kalkulationsrelevanten Informationen zu den zu übernehmenden MitarbeiterInnen zu übermitteln: Diese Informationen betreffen:

- Anzahl der zu übernehmenden MitarbeiterInnen (wie viele Beschäftigte waren bzw. sind für den betreffenden Auftrag notwendig)
- Geburtsjahr
- Eintrittsdatum in den Betrieb (Dauer des Dienstverhältnisses)
- Angaben zum bestehenden besonderen Kündigungsschutz/Befristung (Präsenzdieners, Schwangere usw.)
- Jeweilige Einstufung in ein generelles Schema (Kollektivvertrag oder Vertragsschablone)
- Bisherig angewendete Betriebsvereinbarungen
- Vorliegen einer betrieblichen Pensionszusage
- Aktuelles Jahresentgelt
- Jubiläumsgelder
- Besondere Rechtsgrundlagen des Dienstverhältnisses

Aus Gründen des Datenschutzes sind diese Angaben in Form von anonymisierten Personallisten zu übermitteln. Wenn ein Auftrag fünf oder weniger Beschäftigte umfasst, so sind die Daten (außer das Geburtsjahr und die Dauer der Betriebszugehörigkeit) zu aggregieren. Weigert sich der bisherige Betreiber, diese Daten

3.4. Mögliche Vorgehensweise der ausschreibenden Stelle

Der Bieter hat zwei Kalkulationen vorzulegen: eine auf Basis der Personalkosten des Altbetreibers und eine aufgrund der eigenen Personalkosten. Auch die anrechenbaren Qualitäts- und Sozialkriterien sollten für beide Kalkulationen aufgelistet werden. Für die Zuschlagserteilung wird eine Kombination beider Berechnungen bewertet. Diese Kombination kann z.B. 50% zu 50% oder 2/3 Altbetreiberlohnkosten zu 1/3 eigene Lohnkosten sein.

Nach Zuschlagserteilung wird ermittelt, wie viele MitarbeiterInnen des bisherigen Betreibers das Pflichtangebot zum Wechsel angenommen haben und dann die tatsächliche Vergütung – auf Basis der beiden Kalkulationen - errechnet. Es sollte auch vertraglich fixiert werden, dass bei Kündigung des übernommenen Personals die Vergütung für den Auftragnehmer entsprechend absinkt. Damit soll dem Betreiber die etwaige Motivation genommen werden, übernommene und „teure“ MitarbeiterInnen rasch wieder „loszuwerden“.

Will man generell bei Auftragsvergaben sicherstellen, dass ein besserer, bisher auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Kollektivvertrag auch weiter angewendet wird, so muss in den Ausschreibungsbedingungen klargestellt werden, dass über die Garantie des Betriebsübergangs die bisherigen Arbeitsbedingungen aus Kollektivverträgen vom Erwerber auch dann einzuhalten sind, wenn er diesem Kollektivvertrag nicht unterliegt. Dasselbe gilt, wenn bisher gewährte Pensionszusagen vom neuen Auftragnehmer zu

bekannt zu geben, kann es zu keinem Personalwechsel kommen und der bisherige Betreiber sollte vom Vergabeverfahren ausgeschlossen werden. Für die Zukunft sollte diese Verpflichtung zur Kooperation und Information im Vertrag zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer fixiert werden.

übernehmen und weiterzuführen sind. Tritt kein Betriebsübergang ein und wird dieser auch nicht angeordnet, ist sicher zu stellen, dass vom bisherigen Arbeitgeber sowohl eine Zwischenabfertigung, als auch offene Urlaube und Zeitguthaben ausbezahlt werden, sodass möglichst unbelastet von bisherigen Anwartschaften das Dienstverhältnis vom neuen Auftragnehmer übernommen werden kann.

Durch die entsprechende Formulierung der Ausschreibungsbedingungen können die meisten potentiellen Verschlechterungen beim Personalübergang verhindert werden. Folgende Rechte sind für die Beschäftigten besonders wichtig:

- Widerspruchsrecht: Jeder Beschäftigte hat das Recht, nach Abwägung der Vor- und Nachteile dem Personalübergang zu widersprechen und im alten Unternehmen zu verbleiben.
- Informationsrecht: Sowohl Alt- als auch Neubetreiber müssen im Falle eines Personalüberganges den Betriebsrat über den (geplanten) Zeitpunkt des Überganges, den Grund des Überganges, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Überganges für die ArbeitnehmerInnen sowie die hinsichtlich der ArbeitnehmerInnen in Aussicht genommenen Maßnahmen informieren. Gibt es keinen gewählten Betriebsrat, so haben beide Unternehmen die vom Personalübergang betroffenen ArbeitnehmerInnen schriftlich zu informieren.

3.5. Arbeitsrechtliche Überlegungen

Vergibt die öffentliche Hand einen Dienstleistungsauftrag, kann sie anordnen, dass im Fall eines Betreiberwechsels die Arbeitsverhältnisse auf den neuen Dienstleister übergehen. Dies muss bereits als eine Auftragsbedingung in den Ausschreibungsunterlagen festgehalten werden. Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit:

Die Regelung des AVRAG (§ 3ff) in Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie ordnet an:

- Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.
- Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin durch Einzelarbeitsvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

- Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden.
- Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses werden Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer/in und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiterbesteht.
- Betriebsvereinbarungen gelten nach Maßgabe der arbeitsverfassungsrechtlichen Bestimmungen weiter.
- Der Wechsel ohne Betriebsübergang führt zwangsläufig zum Verlust des Altabfertigungsrechtes und Übertritts in das neue Abfertigungsrecht.
- Die Anrechnung von Vordienstzeiten ist zu gewährleisten da sie in den Kollektivverträgen meist nicht geregelt ist.

4. Kontaktdaten

Sollte es bei der konkreten Anwendung der im vorliegenden Katalog vorgeschlagenen Qualitäts- und Sozialkriterien Fragen geben, stehen unsere ExpertInnen Ihnen selbstverständlich zur Verfügung:

Ansprechperson für Öffentliche Vergaben in der Gewerkschaft vida:
Thomas Moldaschl
Referat Wirtschaft
thomas.moldaschl@vida.at

Ansprechperson für Sicherheitsdienste in der Gewerkschaft vida:
Ursula Woditschka
Fachbereich Gebäudemanagement
ursula.woditschka@vida.at



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Wien, Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/534 44 79
E-Mail: service@vida.at

vida Wien

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/534 44 79-680
E-Mail: wien@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: 02682/770 55
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Kärnten

Villach
Bahnhofplatz 1
9500 Villach
Tel.: 04242/271 85
E-Mail: kaernten@vida.at

Klagenfurt

Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt
Tel.: 0463/58 70
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: 02742/311 941
E-Mail: niederosterreich@vida.at

vida Oberösterreich

Weingartshofstraße 2
4020 Linz
Tel.: 0732/65 33 97
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: 0662/87 12 28
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: 0316/70 71
E-Mail: steiermark@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: 0512/597 77
E-Mail: tirol@vida.at

vida Vorarlberg

Kasernplatz 3
6700 Bludenz
Tel.: 05552/658 16
E-Mail: vorarlberg@vida.at

