

KRITERIUM

Informationen zur Submissionspraxis

KöB Kommission für das öffentliche Beschaffungswesen des Kantons Zürich

Ressort Kontakte

Nr. 16/August 2005

Entsendegesetz und öffentliches Beschaffungswesen

Lic. iur. Corina Ursprung, Rechtsanwältin



Einleitung

Das Entsendegesetz (EntsG; amtliche Bezeichnung: Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen; SR 823.20.) ist als Teil der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit am 1. Juni 2004 in Kraft getreten. Es regelt die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für Arbeitnehmende, welche eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber mit Sitz oder Wohnsitz im Ausland in die Schweiz entsendet, damit sie hier für einen bestimmten Zeitraum eine Arbeitsleistung erbringen bzw. in einer Niederlassung oder einem Betrieb arbeiten (Art. 1 Abs. 1 EntsG). Das Entsendegesetz findet auch im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens Anwendung, weshalb ein Überblick über die Grundzüge dieses Gesetzes Gegenstand des nachfolgenden Artikels bildet. Zudem

wird auf das Verhältnis des Entsendegesetzes zu § 8 der Submissionsverordnung des Kantons Zürich eingegangen.

Das Entsendegesetz

Das Entsendegesetz will verhindern, dass die Ausführung von (öffentlichen oder privaten) Aufträgen durch entsandte Arbeitnehmende zu einer massiven Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen zu Lasten der Arbeitnehmenden in der Schweiz führt. Es soll damit auch einer Wettbewerbsverzerrung entgegengetreten werden. Die betroffenen Arbeitnehmenden bleiben dem Arbeitsvertrag unterstellt, den sie mit ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber abgeschlossen haben. Das ausländische Recht bleibt für dieses Rechtsverhältnis grundsätzlich anwendbar. Indes erklärt nun aber das Entsendegesetz bestimmte in der Schweiz geltende Normen auf entsandte Arbeitnehmende für anwendbar. So hält Art. 2 EntsG fest, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, welche Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden, diesen bestimmte, in der Schweiz geltende Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren müssen. Es handelt sich um Bestimmungen, welche folgende Bereiche beschlagen:

- minimale Entlohnung
- Arbeits- und Ruhezeiten
- Mindestdauer der Ferien

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Die Personenfreizügigkeit und deren Ausdehnung auf die neuen EU-Mitgliedstaaten aus Osteuropa beherrscht derzeit die politische Agenda. Demnächst haben wir darüber in einer Volksabstimmung zu befinden. Befürchtungen, der liberalisierte Arbeitnehmerverkehr zwischen der Schweiz und der EU könnte in der Schweiz zu Lohn- und Sozialdumping führen, sind weit verbreitet. Bereits im Rahmen der ersten bilateralen Verträge mit der EU hat die Schweiz als flankierende Massnahmen deshalb das sogenannte Entsendegesetz erlassen. Es legt zum Schutze der einheimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Regelungen der Arbeitsbedingungen fest, die eine ausländische Firma einzuhalten hat, wenn sie für eine bestimmte Zeit Arbeitnehmende in die Schweiz entsendet. Gerade auch im öffentlichen Beschaffungswesen bestehen Befürchtungen, dass sich ausländische Firmen dank deutlich tieferer Löhne und Sozialleistungen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen könnten. Diesem Themenkreis ist der Beitrag von Corina Ursprung gewidmet. Er legt die Grundzüge des Entsendegesetzes dar und zeigt auf, in welchem Verhältnis dieses Gesetz zum Submissionsrecht steht.

Der zweite Beitrag beschäftigt sich mit einem nicht minder aktuellen Thema. Es geht um das Zuschlagskriterium «Lehrlingsausbildung». In Zeiten, in denen ein Lehrstellenmangel beklagt wird, sollen Unternehmen, die sich um die Lehrlingsausbildung verdient machen, zumindest im Bereich des Submissionswesens eine gewisse Besserstellung erfahren. Sandra Eberle legt die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts zu diesem Zuschlagskriterium dar und zeigt die Praxis auf, die sich dazu in der Stadt Winterthur entwickelt hat. Diese «Winterthurer Praxis»

Fortsetzung Seite 2

- d. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- e. Schutz von Schwangeren und Wöchnerinnen
- f. Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann

Damit die schweizerischen Vorschriften zu den Arbeits- und Lohnbedingungen für die Zwecke des Entsendegesetzes verbindlich sind, müssen sie sich ergeben aus (Art. 2 EntsG):

- Gesetzen oder Verordnungen des Bundes (z.B. Arbeitsgesetz, Unfallversicherungsgesetz, Gleichstellungsgesetz)
- Allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (AVE GAV, vgl. Kasten, S. 3)
- Normalarbeitsverträgen im Sinne von Art. 360a OR.

Der Vollzug des Entsendegesetzes und die damit zusammenhängenden Kontrollen werden durch verschiedene Behörden wahrgenommen. Art. 7 Abs. 1 EntsG listet die Kontrollorgane und ihre Zuständigkeiten auf. Danach obliegt die Kontrolle der Einhaltung der

- Bestimmungen von AVE GAV dem Vollzugsorgan des jeweiligen Vertrages (lit. a);

- Bestimmungen von Normalarbeitsverträgen nach Art. 360a OR den durch den Bund oder die Kantone eingesetzten Tripartiten Kommissionen (Art. 360b OR);
- Bestimmungen der verschiedenen Bundeserlasse den nach diesen Erlassen zuständigen Behörden;
- anderen Bestimmungen des Entsendegesetzes der durch den Kanton bezeichneten Behörde – im Kanton Zürich ist dies das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA).

Damit die Kontrollorgane ihre Aufgaben wahrnehmen können, stehen ihnen gesetzliche Zugangs- und Auskunftsrechte zu (Art. 7 Abs. 2–4 EntsG). Falls die Kontrollorgane einen Verstoß gegen das Entsendegesetz feststellen, melden sie diesen der für das Sanktionsverfahren zuständigen kantonalen Behörde. Im Kanton Zürich wird diese Aufgabe vom AWA wahrgenommen. Art. 9 EntsG sieht folgende Verwaltungssanktionen vor:

- Busse bis Fr. 5'000 bei geringfügigen Verstößen gegen Art. 2 (minimale Arbeits- und Lohnbedingungen) sowie bei Verstößen gegen Art. 3 (Unterkunft) und Art. 6 (Meldepflicht);
- Dienstleistungsverbot von einem bis fünf Jahre bei nicht geringfügigen Verstößen gegen Art. 2 (minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen);
- Auferlegung der Kontrollkosten.

Die kantonale Behörde, die eine Sanktion ausspricht, muss dies der zuständigen Bundesbehörde melden. Letztere führt eine Liste derjenigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, welche bereits sanktioniert wurden (Art. 9 Abs. 3 EntsG).

Das Verhältnis der minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen nach Art. 2 EntsG zu § 8 der Submissionsverordnung des Kantons Zürich

§ 8 Abs. 1 lit. a der Submissionsverordnung des Kantons Zürich (SVO) sieht vor, dass die Vergabestellen vertraglich sicherzu-

stellen haben, dass Anbietende die geltenden Arbeitsschutz- und Arbeitsbedingungen sowie die Gleichbehandlung von Frau und Mann einhalten. Als Arbeitsbedingungen gelten die Vorschriften der Gesamt- und Normalarbeitsverträge; wo diese fehlen, gelten die orts- und berufsüblichen Vorschriften. Alle in der Schweiz geltenden Bestimmungen werden als gleichwertig betrachtet (§ 8 Abs. 2 SVO). Es fällt auf, dass die Submissionsverordnung nicht zwischen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (AVE GAV) und nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) unterscheidet. Dasselbe gilt für Normalarbeitsverträge im Sinne von Art. 360a OR und Normalarbeitsverträge nach Art. 359 OR. Übereinstimmung zwischen Art. 2 EntsG und § 8 SVO besteht bezüglich der Arbeitsschutzbestimmungen und der Gleichbehandlung von Frau und Mann. Sodann formuliert § 8 Abs. 2 SVO (zumindest gegenüber schweizerischen Anbietenden) das Herkunftsortsprinzip, dies im Gegensatz zum Entsendegesetz, welches vom Leistungsortsprinzip geprägt ist. Die Formulierung des Herkunftsortsprinzips in der SVO führt nun zu Unsicherheiten bezüglich der Frage, welche Arbeitsbedingungen von ausländischen Anbietenden respektive einem Entsendebetrieb einzuhalten sind. Da zahlreiche Gesamtarbeitsverträge mit kantonalem oder auch regionalem Geltungsbereich existieren, wäre es nach der hier vertretenen Ansicht sinnvoll, diesbezüglich auf das Leistungsortsprinzip abzustellen, was aber unstritten ist. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit dieser Frage würde indes den Rahmen dieses Artikels sprengen. Folgt man aber dem Leistungsortsprinzip, so wäre gestützt auf § 8 SVO davon auszugehen, dass ausländische Anbietende vertraglich verpflichtet sind, auch die im Kanton Zürich geltenden nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge sowie Normalarbeitsverträge im Sinne von Art. 359 OR einzuhalten, dies im Gegensatz zur Verpflichtung gemäss Art. 2 EntsG.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass aus-



Fortsetzung Vorwort

kann vielen Gemeinden als Vorbild dienen bei der Frage, wie sich das Kriterium der Lehrlingsausbildung im öffentlichen Beschaffungswesen umsetzen lässt.

Aus dem Redaktionsteam sind zwei Mitglieder ausgeschieden. Fred Hirschi konnte sich bereits mit der Nummer 13 vom September 2004 von Ihnen verabschieden. René Manz hat an der vorliegenden Ausgabe das letzte Mal mitgewirkt. Beide waren von Anfang an dabei; sie haben das Kriterium aufgebaut, mitgestaltet und geprägt. Für ihren wertvollen Einsatz im Interesse des öffentlichen Beschaffungswesens sei ihnen an dieser Stelle ganz herzlich gedankt. Nachfolger von René Manz im Redaktionsteam wird inskünftig Felix Christen, Hochbaudepartement der Stadt Zürich, sein. Mit ihm ist die Stadt Zürich weiterhin im Ressort Kontakte vertreten. Die Nachfolge von Fred Hirschi in der Staatskanzlei wie auch im Redaktionsteam hat der Schreibende angetreten.

Für das Redaktionsteam
Peter Hösli

ländische Anbietende im Rahmen der Erfüllung eines öffentlichen Auftrages im Kanton Zürich mindestens die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen gemäss Art. 2 Entsendegesetz einzuhalten haben. Der Schutzgedanke des Entsendegesetzes ist somit auch im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens von Bedeutung. Praxis und Rechtsprechung werden zu klären haben, ob ausländische Anbietende aufgrund von § 8 SVO verpflichtet sind, nicht nur die allgemeinverbindlich erklärten GAV, sondern auch die nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV sowie die Normalarbeitsverträge einzuhalten.

Auskunftsperson zum Entsendegesetz:

Dr. Peter Meier
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Arbeitsbedingungen
Tel: 043 259 91 00
Email: peter.meier@vd.zh.ch

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein Vertrag zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen auf der einen Seite und Arbeitnehmervereinigungen (Gewerkschaften) auf der anderen Seite, durch den gemeinsame Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der **beteiligten** Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgestellt werden (Art 356 OR). Die Bestimmungen des GAV über die einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Bestimmungen eines GAV sind nur von den am Vertrag beteiligten Arbeitnehmern und Arbeitgebern einzuhalten. Ein GAV kann aber allgemeinverbindlich erklärt werden. Sofern eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) erfolgt, ist der AVE GAV für sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des GAV verbindlich. Einem AVE GAV kommt in seinem Geltungsbereich faktisch Gesetzescharakter zu.

Durch einen Normalarbeitsvertrag (NAV) werden für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen Bestimmungen über deren Abschluss, Inhalt und Beendigung aufgestellt. Die Bestimmungen des NAV gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit nichts anderes verabredet wird (Art. 360 OR). Zuständig für den Erlass sind je nach Geltungsbereich der Regierungsrat oder der Bundesrat. Seit 1. Juni 2004 existiert nun noch eine zweite Kategorie von NAV (Art. 360a ff. OR). Diese können auf Antrag der (in jedem Kanton und auf Bundesebene) eingesetzten Tripartiten Kommissionen erlassen werden und enthalten **verbindliche Mindestlohnvorschriften**.

Lehrlingsausbildung als Zuschlagskriterium

Erfahrungen der Stadt Winterthur



Sandra Eberle

Ausgangssituation

«35 % der an einer Lehrstelle interessierten Jugendlichen verfügen noch über keine feste Lösung. Am Stichtag der Befragung sind 2005 hochgerechnet mehr Jugendliche auf Lehrstellensuche (27 500) als 2004 (23 000).» (S. 3, Kurzbericht Lehrstellenbarometer April 2005, Herausgeberin: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) Solche oder

ähnliche statistische Aussagen machen nachdenklich oder schrecken auf. Schulen, Unternehmen und Politikerinnen und Politiker werden zum Handeln aufgefordert, wobei allgemeine Uneinigkeit herrscht, wo und wie die Lehrstellen-Misere angepackt werden soll. Ein Ansatzpunkt, der immer wieder genannt wird, ist die vermehrte Berücksichtigung von Betrieben, die Lehrstellen anbieten, bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Der Nationalrat nahm am 15. Juni 2005 eine diesbezügliche Motion von Chantal Galladé (SP) knapp an, dies entgegen den Empfehlungen des Bundesrates. Im revidierten Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen soll die Lehrlingsausbildung als Vergabekriterium verankert werden.

Winterthur, zufällig die Heimat der Nationalrätin, berücksichtigt seit August 2003 grundsätzlich

bei allen Vergaben die Lehrlingsausbildung. Bereits die frühere Submissionsverordnung vom 18. Juni 1997 (aSVO) nannte in § 31 die Lehrlingsausbildung ausdrücklich als mögliches Kriterium. Gestützt darauf und auf mehrfach geäusserten Wunsch der lokalen Gewerbeverbände, beschloss der Stadtrat von Winterthur, die Lehrlingsausbildung in der Regel mit 10 % der Gesamtgewichtung als Zuschlagskriterium anzuwenden.

Die geltende Submissionsverordnung vom 23. Juli 2003 (SVO) erwähnt die Lehrlingsausbildung in zwei Paragraphen: § 5 SVO hält fest, dass im freihändigen Verfahren und im Einladungsverfahren nach Möglichkeit Anbietende zu berücksichtigen sind, die Lehrstellen in einem für die Branche und die Betriebsgrösse angemessenen Umfang anbieten, und in § 33 SVO findet sie sich im Katalog der möglichen Zuschlagskriterien.

Die Zulässigkeit und Anwendung dieses sozialpolitisch motivierten und deshalb vergabefremden Kriteriums wird nach wie vor eingehend diskutiert (vgl. Hinweise bei: Marc Steinmann, Nachhal-

tige Beschaffung – vergaberechtliche Möglichkeiten und Grenzen, S. 60, in Baurecht [BR/DC], Sonderheft Vergaberecht 2004), wobei nur Einzelne die Anwendung ausdrücklich befürworten (z.B. Matthias Hauser, Zuschlagskriterien im Submissionsrecht, AJP 2001, S. 1405, 1418).

Im Folgenden werden die praktischen Erfahrungen der Stadt Winterthur dargelegt und analysiert. Voraus zu bemerken ist, dass bei Ausschreibungen im Staatsvertragsbereich auf die Bewertung der Lehrlingsausbildung verzichtet wird, da sich dieses Kriterium diskriminierend auf Unternehmen aus Ländern mit einem anderen Ausbildungssystem auswirken kann (VB.2002.00255 E.3 b; alle erwähnten Entscheide sind auf www.vgrzh.ch einsehbar).

Präzisierung der Anwendung durch das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hatte in mehreren Fällen Gelegenheit, zur Anwendung des fraglichen Kriteriums Stellung zu beziehen. So hat sich eine ständige Praxis ergeben, die Leitlinie und Grenze für die konkrete Umsetzung bildet.

Verhältnis Auszubildender zu Festangestellten

Zunächst wurde festgehalten, dass das Kriterium, entsprechend den Grundsätzen des Binnenmarktgesetzes, auf alle Anbieter aus dem Gebiet der Schweiz in gleicher Weise angewandt werden müsse. Ferner sei nicht auf die absolute Anzahl der Lehrlinge abzustellen, sondern es sei das Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten zu berücksichtigen, da andernfalls eine Bevorzugung von grossen Betrieben stattfinden würde (VB.2001.00215 E.6 und VB.2002.00255 E.3).

In der praktischen Handhabung stand die Stadt Winterthur vor der Frage, welches Verhältnis von Lehrlingen zur Gesamtzahl der Beschäftigten die maximale

Punktzahl erhalten soll. Um eine einheitliche Praxis sicherzustellen, wurden aufgrund von Erfahrungszahlen «ideale» Zahlen definiert, die von Branche zu Branche unterschiedlich sind. So wird im Baunebengewerbe ein Verhältnis von mindestens 1:10 (mind. 10 % der im Betrieb angestellten Personen sind Lehrlinge) als ideal angesehen, beim Strassenbau genügt hingegen bereits ein Lehrlingsanteil von 8 %, um die volle Punktzahl zu erreichen. Die Punktebewertung ist entsprechend abgestuft. Wo keine Erfahrungswerte vorliegen, wird auf die effektiven Angaben der teilnehmenden Unternehmen abgestellt und die Bewertung entsprechend vorgenommen.

Lehrlinge der Fachrichtung/KV-Lehrlinge/alle Lehrlinge einer Unternehmens-Gruppe?

Die sozialpolitische Zielsetzung dieses Kriteriums bedinge die Berücksichtigung aller im Betrieb ausgebildeter Lehrlinge und nicht nur derjenigen, die eine Lehre in der verlangten Fachrichtung absolvieren (VB.2002.00270 E.4c; VB.2003.00268 E.4.1). Lehrstellen, die nicht besetzt sind und über deren Besetzung keine konkreten Angaben vorliegen, seien jedoch nicht zu berücksichtigen (VB.2004.00499 E.7).

Für die Bewertung des Zuschlagskriteriums «Lehrlingsausbildung» wird auf die Angaben im Formular «Angaben zur Unternehmung / Selbstdeklaration» abgestellt. Die Stadt Winterthur verlangt regelmässig die Angabe der Auszubildenden in der Fachrichtung und im kaufmännischen Bereich. Bei unklaren Angaben wird im Rahmen der Offertbereinigung nachgefragt. Bei gesamtschweizerisch tätigen Unternehmen mit mehreren Niederlassungen werden die Verhältniszahlen der für die Ausführung vorgesehenen Filiale betrachtet.

In der Ausschreibung findet sich der Hinweis, dass weitere Ausbildungen zum Ausbildungskonzept eingereicht werden können. Hier kann ein Unternehmen z.B. vorbringen, dass von den ursprünglich besetzten Lehrstel-

len zum Zeitpunkt der Zuschlagserteilung eine oder mehrere vakant sind, da die Lehrverhältnisse aufgelöst werden mussten.

Probleme ergaben sich bei spezialisierten Unternehmen, die keine Lehrstellen im Fachbereich anbieten dürfen, da sie keine umfassende Ausbildung garantieren können (z.B. Fensterbauer, die keine Schreiner ausbilden dürfen). In diesen Ausnahmefällen wurde auf das Verhältnis von KV-Lehrlingen zu Büro- bzw. Verwaltungsangestellten abgestellt.

Bei Vorhaben, für die nur spezialisierte Unternehmen in Frage kommen, die keine Ausbildungsplätze im Fachbereich anbieten dürfen, verzichten die städtischen Vergabestellen ganz auf das Zuschlagskriterium (z.B. spezielle Elektroinstallationsarbeiten).

Weiter stellte sich in einem Fall die Frage, inwieweit kürzere Ausbildungen ohne oder mit beschränktem Besuch der Berufsschule (Anlehren) in die Bewertung einzubeziehen sind. Die sozialpolitische Zielsetzung der Anwendung dieses Kriteriums macht es unter Umständen sogar wünschenswert, auf diesem Weg Angebote für Jugendliche zu schaffen, die den Anforderungen einer längeren Lehre mit anspruchsvoller Berufsschule nicht gewachsen sind. Wirtschaftlich gesehen, entsteht dem Lehrbetrieb andererseits wesentlich weniger Aufwand für die Ausbildungszeit (z.B. durch schulisch bedingte Abwesenheiten vom Arbeitsplatz) und die angelernten

Impressum

Redaktion: Cyrill Bühler, Thalheim a.d.Th.; Peter Hösli, Staatskanzlei, Zürich; Urs Keller, Urdorf; Herbert Lang, Baudirektion, Zürich; Sandra Eberle, Stadt Winterthur.

Layout: Andreas Walker, BDkom

Kontaktadresse:
E-Mail: gs-stab@bd.zh.ch

Internet: www.beschaffungswesen.zh.ch

Bezug: Kantonale Drucksachen- und Materialzentrale KDMZ, Räfjelstrasse 32, 8090 Zürich; Tel.: 043 259 99 99, Fax: 043 259 99 98; E-Mail: fridolin.kern@kdmz.zh.ch

Mitarbeitenden sind relativ schnell rentabel einsetzbar. Diese konkrete Frage wird im Einzelfall entschieden.

Untergeordnete Gewichtung

Der Grundsatz, dass der Zuschlag bei jeder Vergabe auf das wirtschaftlich günstigste Angebot zu erfolgen hat, bedingt, dass vergabefremde, hier sozialpolitisch motivierte Kriterien, nur mit einer untergeordneten Gewichtung zur gesamten Bewertung beitragen dürfen. Als zulässige Grenze nennt das Verwaltungsgericht 10% des Gesamtgewichts aller Zuschlagskriterien (VB.2002.00255 E.3d ff.).

Um diesem Grundsatz Rechnung zu tragen, ist insbesondere das Verhältnis der Bewertung des Preises zur Bewertung der Lehrlingsausbildung sorgfältig zu bestimmen. 10 % des Gesamtgewichts aller Zuschlagskriterien heisst nicht, dass ein Angebot einer Firma, die Lehrlinge ausbildet, 10 % teurer sein darf als dasjenige einer Firma, die keine Lehrstellen anbietet. Auch wenn den politischen Behörden der Umstand, dass durch die Berücksichtigung der Lehrlingsausbildung als Zuschlagskriterium nicht immer das tiefste Angebot den Zuschlag erhält, sehr wohl bewusst war, kann der Grundsatz der wirtschaftlichen Verwendung öffentlicher Mittel nicht regelmässig ausser Betracht gelassen werden.

Durch die sorgfältige Bestimmung der Bewertungsmatrix für die Punktebewertung des Angebotspreises, die im Übrigen eben-

Bewertungsbeispiel

Ein Beispiel zur Veranschaulichung: Zuschlagskriterien bei Vergaben im Baunebengewerbe sind beispielsweise Preis 70 %, Qualität/Referenzen 20 %, Lehrlingsausbildung 10 %. Bei einer zu erwartenden Preisspanne von 40 % und 10 zu vergebenden Punkten erhält das preislich günstigste Angebot 10 Punkte; pro 1 % Differenz werden 0,25 Bewertungspunkte abgezogen, so dass ein Angebot, das 40 % teurer ist 0 Punkte erhält. Bildet der Anbieter mit dem preislich günstigsten Angebot keine Lehrlinge aus, erhält er dort 0 Punkte; ein Angebot eines Unternehmens, welches Lehrlinge im optimalen Verhältnis ausbildet erhält 10 Punkte; eines mit suboptimalem Verhältnis 5 Punkte. Die Auswertung stellt sich wie folgt dar:

Preisangebot	Preis	Gewichtete Punkte 70 %	Qualität/Referenzen	Gew. Punkte 20 %	Lehrlinge	Gew. Punkte 10 %	Total
100'000	10	7	10	2	0	0	9
105'000	8,75	6,1	10	2	10	1	9,1
108'000	8	5,6	10	2	5	0,5	8,1

Ein Angebot einer Firma, die Lehrlinge ausbildet, kann in diesem Beispiel 5 % teurer sein als ein ansonsten gleichwertiges Angebot einer Firma ohne Ausbildungsplätze. Wird die Bewertung mit einer flacheren Preiskurve durchgeführt, gerät das preislich günstigste Angebot sogar auf Platz 3.

falls den vom Verwaltungsgericht definierten Richtlinien folgt, wird diesem Grundsatz entsprochen (VB.2003.00469 E.2.6; vgl. Kasten, S. 5).

Fazit

Seit die anfänglichen Unsicherheiten in Bezug auf die konkrete Umsetzung des eingangs erwähnten Stadtratsbeschlusses bereinigt sind, ist sowohl auf Seiten der Vergabestellen als auch der Anbietenden die Akzeptanz der Berücksichtigung des Kriteriums

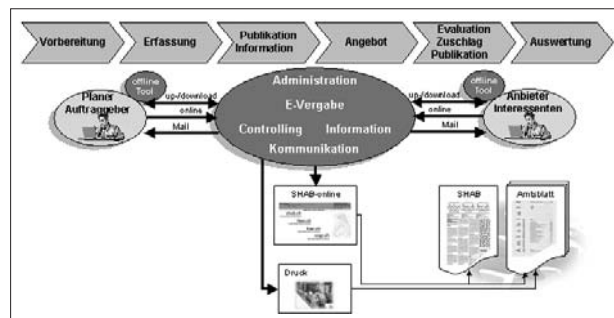
spürbar vorhanden. Intensive Auseinandersetzung mit dem Thema, offene Diskussionen mit den Branchenverbänden und die Vereinheitlichung der Anwendung durch Umsetzung der aus den einzelnen Fällen gewonnenen Erkenntnisse auf die Vergaben der ganzen Stadt haben dazu beigetragen, dass dieses problematische Kriterium auf gangbare Weise angewendet werden kann.

Fachleitung öffentliches Beschaffungswesen
Sandra Eberle, Stadt Winterthur

Aufschaltung von SIMAP2 im Frühling/Sommer 2006

Die elektronische Ausschreibungsplattform www.simap.ch ist seit 2003 in Betrieb und funktioniert seit längerer Zeit weitgehend störungsfrei. Im nächsten Jahr soll SIMAP1 nun durch die (bedienerfreundlichere) Nachfolgeplattform SIMAP2 abgelöst werden. Mit SIMAP2 können die Vergabestellen (weiterhin) per Mausclick Ausschreibungen pu-

Grafik 1:
Darstellung der möglichen Prozessschritte von SIMAP2:



The screenshot shows the SIMAP2 web application interface. At the top, there is a navigation bar with the logo 'simap.ch' and language options: Deutsch | Français | Italiano | English. Below the navigation bar, there is a user login status: 'Eingeloggt als: Herr Cummins, Departement'. The main content area displays a list of measures: 'Liste der Maßnahmen > Sanierung Schulhaus > 19.8.05 Sanierung...'. Below this, there are several tabs for navigation: 'Ausschreibung', 'Publikation', 'Ausschreibungsunterlagen', 'Unternehmensliste', 'Freigabe', and 'Eröffnung'. Under the 'Ausschreibung' tab, there are sub-tabs: 'Allgemein', 'Termine/Fristen', 'Auskünfte/Adressen', 'Kriterien', and 'Berechtigungen'. The main content area shows details for a tender with the number '19.8.05'. The details include: 'Bezeichnung der Leistung*: Sanierung Fassade und Isolation', 'Auftragsart*: Bauhauptleistungen', 'Verfahrensart*: Offenes Verfahren', 'Kurzbeschreibung*: Umbau', 'CPV-Code: 45000000-7', 'NPK-Code: keine zugewiesen', 'BKP-Code: keine zugewiesen', 'CPC-Code: keine zugewiesen', 'Abgabeform*: Mantelbogenverfahren', and 'Sprache: Deutsch'. At the bottom, there are three rows of information: 'Aufteilung in Lose vorgesehen*: Nein', 'Varianten*: Nein', and 'Teilangebote zugelassen: Nein'.

Grafik 2: Provisorisches Erscheinungsbild SIMAP2 (Release 3.0.3)

blizieren. Neu wird unter anderem auch die elektronische Einreichung der Offerten möglich sein. Dies wird mit einem sog. Mantelbogen-Verfahren (elektronische Einreichung der Offerte und gleichzeitige Einreichung des dazugehörigen und unterzeichneten Mantelbogens) bzw. mit der Einführung einer digitalen Signatur erreicht. Künftig werden die Vergabestellen in der Lage sein, die eingehenden Angebote auszuwerten und zudem mit den Anbietern elektronisch zu kommunizieren. SIMAP2 deckt alle wesentlichen Prozessschritte ab, von der Erstellung der Ausschreibungsunterlagen bis hin zur Abrechnung der Auftragsbringer.

Aber auch den anbietenden Unternehmen nimmt SIMAP2 Arbeit ab. Online oder offline können die Angebote abgegeben werden; für die Offline-Abgabe steht ein kostenloses Tool zur Verfügung. Zahlreiche Prüffunktionen helfen, bei der Eingabe formelle Fehler und damit den vorzeitigen Ausschluss aus dem Verfahren zu vermeiden. Die Prozesse sind benutzerfreundlich dargestellt und erfordern keine technischen Fachkenntnisse seitens der Anwendenden.

SIMAP2 soll im Frühling 2006 aufgeschaltet werden. Das zuständige Projektteam (mit Vertretern aus Bund und Kantonen)

prüft im Testbetrieb-Modus laufend den Entwicklungsstand der Anwendung pro Release und verbessert die Anwendung (bis Ende August 2005 wird z.B. der Re-

lease 3.0.3 überarbeitet). Diverse Departemente und öffentlich-rechtliche Betriebe des Bundes sowie mindestens 16 Kantone werden SIMAP2 ab Frühling 2006 nutzen. Der Umstieg des Kantons Zürich von SIMAP1 auf SIMAP2 wird voraussichtlich im Mai/Juni 2006 erfolgen. Dies bedeutet, dass die Nutzerinnen und Nutzer von SIMAP, d.h. sämtliche kantonalen und kommunalen Vergabestellen, ab Januar 2006 auf das neue System umgeschult werden müssen. Die Baudirektion Kanton Zürich wird diese Schulungsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit der KDMZ organisieren. Für Fragen im Zusammenhang mit SIMAP2 steht Ihnen bis zur Inbetriebnahme von SIMAP2 Herr Peter Frei, KDMZ, als künftiger Geschäftsführer SIMAP2 für die ganze Schweiz, gerne zur Verfügung (Tel.-Nr.: 043 259 99 60; E-Mail: peter.frei@kdmz.zh.ch). Weitere Informationen zu SIMAP2 finden Sie auf der folgenden Internetseite: <http://www.simap2.admin.ch>.

Vergabe-Tipps

Hinweise auf neue Literatur

- Beyeler Martin, Öffentliche Beschaffung, Vergaberecht und Schadenersatz
Ein Beitrag zur Dogmatik der Marktteilnahme des Gemeinwesens, Dissertation Fribourg, Schulthess Zürich, 2004
- Blass Mirjam, Ökologische Aspekte im Vergaberecht
Diplomarbeit Internationales Wirtschaftsrecht Zürich, Schulthess Zürich, 2004
- Bolz Urs (Hrsg.), Public Private Partnership in der Schweiz
Grundlagenstudie – Ergebnis einer gemeinsamen Initiative von Wirtschaft und Verwaltung
Schulthess Zürich, 2005
- Dubey Jacques, Le Concours en droit des marchés publics
La passation des marchés de conception, en particulier d'architecture et d'ingénierie
Dissertation Fribourg, Schulthess Zürich, 2005
- Grolimund Pascal, Ökologische Aspekte im öffentlichen Beschaffungsrecht
Eine Analyse der Vorschriften des WTO-, des EG- und des Schweizer Rechts
Bibliothek der Zeitschrift für Schweizerisches Recht, Beiheft 41, Helbling & Lichtenhahn Basel, 2004
- Kuonen Dominik, Das Einladungsverfahren im öffentlichen Beschaffungsrecht
Dissertation Bern, Stämpfli Bern, 2005