

Anlage 5 - Bewertungsmatrix

			Zielerfüllungsgrad				
I.	Qualität (60 %)	Gewicht (in %)	„mangelhaft“ (0 Punkte)	„ausreichend“ (2 Punkte)	„befriedigend“ (4 Punkte)	„gut“ (6 Punkte)	„sehr gut“ (8 Punkte)
1.	Recruitingprozess/Beschwerden	24 %					
1.1	Recruitingprozess <u>Vorgaben und Erwartungshaltungen:</u> Die Bieter haben in ihrem Konzept detailliert den Recruitingprozess zur Gewinnung fachlich qualifizierter Arbeitnehmer für die Überlassung bei der Auftraggeberin darzulegen. Dabei sind die Recruitingwege einschließlich ggf. einzusetzender Medien aufzuzeigen und zu beschreiben, auf Grundlage welcher Qualitätsstandards des Bieters (z. B. bei Bewerbertests bzw. -gesprächen) die sorgfältige Auswahl des Leiharbeitnehmers, insbesondere unter Berücksichtigung des definierten Aufgaben- und Anforderungsprofils, erfolgen soll.	12%	Die konzeptionellen Ausführungen sind unter Berücksichtigung der genannten Vorgaben und Erwartungshaltungen sowie unter Berücksichtigung der u. g. Hinweise zur Einordnung der Notenstufen als „mangelhaft“ zu beurteilen.	Die konzeptionellen Ausführungen sind unter Berücksichtigung der genannten Vorgaben und Erwartungshaltungen sowie unter Berücksichtigung der u. g. Hinweise zur Einordnung der Notenstufen als „ausreichend“ zu beurteilen.	Die konzeptionellen Ausführungen sind unter Berücksichtigung der genannten Vorgaben und Erwartungshaltungen sowie unter Berücksichtigung der u. g. Hinweise zur Einordnung der Notenstufen als „befriedigend“ zu beurteilen.	Die konzeptionellen Ausführungen sind unter Berücksichtigung der genannten Vorgaben und Erwartungshaltungen sowie unter Berücksichtigung der u. g. Hinweise zur Einordnung der Notenstufen als „gut“ zu beurteilen.	Die konzeptionellen Ausführungen sind unter Berücksichtigung der genannten Vorgaben und Erwartungshaltungen sowie unter Berücksichtigung der u. g. Hinweise zur Einordnung der Notenstufen als „sehr gut“ zu beurteilen.
1.2	Sicherstellung der Verfügbarkeit zum vereinbarten Zeitpunkt <u>Vorgaben und Erwartungshaltungen:</u> Zu berücksichtigen ist, dass Leiharbeitnehmer, soweit keine andere Frist bestimmt worden ist, innerhalb von 3 Arbeitstagen nach Erteilung des Einzelauftrages zur Verfügung zu stellen sind. Im Konzept ist zu beschreiben, wie sichergestellt werden soll, dass ein fachlich qualifizierter Leiharbeitnehmer (gemäß dem definierten Aufgaben- und Anforderungsprofil) zum vereinbarten Zeitpunkt zur Verfügung steht.	12%					
2.	Umsetzungsprozess	18 %					
2.1	Erreichbarkeit/Kommunikation <u>Vorgaben und Erwartungshaltungen:</u> Im Rahmen des Konzeptes ist darzulegen, wie die Erreichbarkeit gemäß § 4 Abs. 5 der Rahmenvereinbarung sowie die qualifizierte Auskunftsfähigkeit gemäß § 15 der Rahmenvereinbarung (jeweils an Werktagen zwischen 8 und 18 Uhr) sichergestellt werden soll. Zeigen Sie dabei auf, wie die Sicherstellung von Abstimmungsprozessen einschließlich der Information bei Personalausfall (z.B. durch Krankheit) erfolgen soll und wie viele Schnittstellen (Anzahl der Ansprechpartner) dabei erforderlich sind. Gehen Sie auch auf Vertretungsregelungen ein.	6%					
2.2	Einhaltung des Anforderungszeitraums <u>Vorgaben und Erwartungshaltungen:</u> Des Weiteren ist zu beschreiben, wie die Personenidentität des zu überlassenen Leiharbeitnehmers im abgerufenen Zeitraum sichergestellt werden soll (§ 4 Abs. 2 Satz 2 der Rahmenvereinbarung).	12%					
3.	Qualitätssicherung	18 %					
	Im Rahmen des Konzeptes ist weiterhin darzulegen, welche Maßnahmen zur Qualitätssicherung während der Vertragsdurchführung – zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen Erfüllung der Rahmenvereinbarung – eingesetzt werden sollen.						
3.1	Sicherstellung/Aktualisierung notwendiger Qualifikationen <u>Vorgaben und Erwartungshaltungen:</u> Aufzuzeigen ist, wie durch den Bieter notwendige Qualifikationen des Leiharbeitnehmers (bezogen auf den Mitarbeitertyp/die Berufsgruppe) sichergestellt und aktualisiert werden sollen. Gehen Sie dabei auch auf die Kostenübernahme für Qualifizierungsmaßnahmen durch Ihr Unternehmen ein.	12%					
3.2	Leistungsbeurteilung <u>Vorgaben und Erwartungshaltungen:</u> Des Weiteren ist darzulegen, ob und wie eine Leistungsbeurteilung der im Rahmen der Vertragsdurchführung überlassenen Arbeitnehmer erfolgen soll und das Verfahren der Leistungsbeurteilung zu erläutern. Beschreiben Sie dabei auch, wie die Ergebnisse der Leistungsbeurteilung in die Verbesserung der Qualität (Wie werden die Ergebnisse in der täglichen Arbeit umgesetzt) einfließen können.	6%					
II.	Preis (40 %)						
	Lossspezifischer Angebotspreis gemäß Angebotsblatt (Anlage 4 der Vergabeunterlagen)		Für die Preisbewertung gilt Folgendes: Bezogen auf den einzelnen Preis erhält der Bieter mit dem günstigsten Preis die volle Punktzahl (= 8 Punkte). Von der Punktzahl der nachfolgenden Bieter wird jeweils prozentual der Wert abgezogen, um welchen ihr Angebot über dem des günstigsten Preises liegt. Bei einer Abweichung von mehr als hundert Prozent erhält der Bieter null Punkte. Minuspunkte werden nicht vergeben. Der Bewertung wird der Nettopreis zuzüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Mehrwertsteuer bzw. der entsprechenden Steuer für innergemeinschaftlichen Erwerb zugrunde gelegt.				

Hinweise zur Einordnung der Notenstufen:

„sehr gut“	eine Leistung, die in allen Teilen besonders überzeugt
„gut“	eine Leistung, die in allen Teilen überzeugt.
„befriedigend“	eine Leistung, die zwar in geringem Maße oberflächlich, un schlüssig oder unvollständig ist, aber insgesamt den Anforderungen entspricht
„ausreichend“	eine Leistung, die in erheblichem Maße oberflächlich, un schlüssig oder unvollständig ist, aber dennoch insgesamt gerade noch brauchbar ist
„mangelhaft“	eine Leistung, die insgesamt nicht mehr brauchbar ist. Nicht mehr brauchbar ist eine Leistung insbesondere, wenn diese den zwingenden Vorgaben der Leistungsbeschreibung widerspricht; sofern ein Unterkriterium mit „mangelhaft“ bewertet wird, führt dies zum Ausschluss des gesamten Angebots.

Die Einordnung der Notenstufen und Punktezahlen erfolgt zusätzlich anhand einer vergleichenden Bewertung der eingereichten Angebote.