

Bekanntmachung

**Wettbewerbliches Verfahren zur Ermittlung eines Dienstleisters für:
„Gute Arbeit bei Zuwendungsempfängenden der
Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik“
aus Mitteln des
„Sonderfonds für arbeitsmarktpolitische Zwecke im Land Berlin“ (SaZ)**

1. Hintergrund I: Bund-Länder-Ebene und sozialer Sektor insgesamt

Der soziale Sektor, einschließlich der Bereiche Arbeitsmarkt und Berufliche Bildung, ist eines der größten Arbeitsfelder in Deutschland. Die Tätigkeiten in diesem Bereich sind verantwortungsvoll, schwierig und für das eingesetzte Personal häufig psychisch oder physisch belastend. Durch den starken Wettbewerb in diesem Bereich herrschen oft unzureichende Arbeitsbedingungen vor. Deshalb geht es darum, die Arbeitsbedingungen im sozialen Sektor deutschlandweit flächendeckend zu verbessern und die Schaffung bundesweiter tariflicher Strukturen in diesem Sektor zu unterstützen. Angesichts der Tarifautonomie ist es selbstverständlich Aufgabe der (potentiellen) Tarifpartner angemessene Standards in ihren Wirtschaftsbereichen zu setzen. Idealerweise sollte eine Allgemeinverbindlicherklärung solcher tarifvertraglichen Strukturen angestrebt werden. Flächendeckende Tarifstrukturen gibt es im sozialen Bereich aber nicht, auch wenn es bei manchen Trägern und Unternehmen z.B. Arbeitsvertragsrichtlinien, haustarifliche Regelungen bei Trägern der Freien Wohlfahrtspflege oder Tarife, die sich an den öffentlichen Dienst anlehnen, gibt. Private Anbieter sind tarifvertraglich meist nicht gebunden.

In den letzten Jahren führten der zunehmende Wettbewerb und die Sparanstrengungen der öffentlichen Hand teilweise auch zur Verschlechterung von Arbeitsbedingungen durch Kostensenkungsstrategien. Diese Entwicklung gilt es umzukehren. Es geht aber nicht nur um angemessenes tarifliches Entgelt, sondern auch um die Verbesserung von Arbeitsbedingungen insgesamt angesichts der herausfordernden Tätigkeiten. Gerade wenn freie Träger aus öffentlichen Mitteln gefördert werden, darf die Arbeit nicht zu unzureichenden Arbeitsbedingungen erfolgen. Es muss der Grundsatz gelten: „Öffentliches Geld nur bei guter Arbeit“.

Die Schaffung von tarifvertraglichen Regelungen bringt aber auch den Unternehmen des sozialen Sektors Vorteile: statt eines Unterbietungswettbewerbs um die „schlechtesten Arbeitsbedingungen“ kann ein einheitlicher tariflicher Rechtsrahmen zur Befriedung des Wettbewerbs führen. Der Wettbewerb orientiert sich dann idealerweise nur noch an Qualitätskriterien. Außerdem sind gute tarifliche Arbeitsbedingungen ein wichtiges Kriterium im Wettbewerb um dringend benötigte Fachkräfte. Wegen der Einheitlichkeit sind bundesweite tarifvertragliche Lösungen anzustreben, d.h. der Bund und die Bundesagentur für Arbeit, als maßgeblicher Finanzier im Bereich der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik, sind einzubeziehen.

2. Hintergrund II: Land Berlin und die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Die Berliner Regierungskoalition will fairen Wettbewerb, Gute Arbeit und Tarifverträge stärken. Der Berliner Senat wird sich auch für Gute Arbeit für alle Berliner*innen einsetzen und prekäre Arbeit zurückdrängen. Das wirtschaftliche Wachstum und die Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung müssen bei allen Berliner*innen ankommen¹.

Die Koalitionsparteien haben sich im Koalitionsvertrag deshalb u.a. auch auf notwendige Anpassungen bei den Vergütungen der Beschäftigten von Zuwendungsempfängern geeinigt². Mit Verkündung des Gesetzes über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushaltsplan von Berlin für das Haushaltsjahr 2017 (Nachtragshaushaltsgesetz 2017 – NGH 17) werden für die Tarif- bzw. Vergütungsanpassung von Zuwendungsempfängern zusätzliche Mittel im Landeshaushalt bereitgestellt.

Der Haushaltsgesetzgeber des Landes Berlin hat im Dezember 2017 außerdem festgelegt, dass Zuwendungsempfänger künftig im Zuwendungsantrag darzulegen haben, inwiefern sie tarifgebunden sind oder mindestens in Anlehnung an einen Tarifvertrag im Öffentlichen Dienst vergütet. Zum 30.09. eines jeden Jahres hat der Senat darzulegen, wie sich die Tarifentwicklung bei freien Trägern darstellt. Bis zum 31.08.2018 wird der Senat außerdem vom Abgeordnetenhaus aufgefordert, einen Vorschlag zu unterbreiten, wie die Zuwendungsempfangenden und Leistungserbringer im Rahmen von Zuwendungs- und Leistungsverträgen verpflichtet werden können, die für die Tarifangleichung bereitgestellten öffentlichen Mittel an ihre Beschäftigten weiterzureichen³.

Für die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) ist das Projekt Tarifanpassung eng verknüpft mit dem Thema Gute Arbeit. Um Gute Arbeit bei Zuwendungsempfängern bzw. Arbeitsmarkt- und Bildungsträgern zu erreichen und nachhaltig zu sichern, will die SenIAS im Laufe der aktuellen Legislaturperiode die Bildung von Tarifvertragsparteien und letztlich einen Branchentarifvertrag in der Trägerlandschaft unterstützen.

¹ Abgeordnetenhaus Berlin, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/0073 vom 18.01.2017, Vorlage zur Beschlussfassung – Billigung der Richtlinien der Regierungspolitik

² Berlin gemeinsam gestalten. Solidarisch. Nachhaltig. Weltoffen, Koalitionsvereinbarung 2016 – 2021 (Land Berlin). Zitate: „Die Tarifentwicklung wird auch für Zuwendungsempfänger*innen nachvollzogen“. (S. 69)

„Im Bereich der Zuwendungsempfangenden will die Koalition mehr Mittel zur Verfügung stellen, damit Tarifsteigerungen in den Grenzen des Besserstellungsverbots Rechnung getragen werden kann. Für kleine Projekte soll eine verbesserte Berücksichtigung ihrer Personalkosten erfolgen. Gleichzeitig soll sichergestellt und kontrolliert werden, dass diese Mittel tatsächlich für Tarifierhöhungen bzw. für Vergütungssteigerungen bei den Beschäftigten verwandt werden“. (S. 142)

³ Dringliche Beschlussempfehlung des Hauptausschusses vom 06.12.2017, Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 18/0700 vom 11.12.2017

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

Dabei geht es aber nicht nur um monetäre Aspekte, wie der Gehaltsanpassung von Beschäftigten, sondern auch um qualitative Aspekte:

Gute Arbeit trägt zu einer höheren Professionalisierung des Personals bei, damit die Mitarbeitenden die Menschen, die länger erwerbslos sind oder eine Ausbildung anstreben, adäquat beraten, betreuen und auf dem Weg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (und danach) professionell begleiten können.

Dazu gehört eine fachlich fundierte Weiterbildung und eine mitarbeiterorientierte und gleichzeitig den Zielgruppen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes verpflichtete Führungskultur.

Eine größere Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung führt zu geringerer Fluktuation, was im Sinne der Träger, aber auch im Sinne derer ist, die von den Berater*innen, Coaches und Mentor*innen der Träger begleitet werden.

Ein auf die spezifischen Bedarfe der Berliner Arbeitsmarkt- und Bildungsträger zugeschnittenes Fachkräftekonzept könnte die Gewinnung von Fachkräften erleichtern.

Was die Tarifierung angeht, sind aber auch eine Reihe von Herausforderungen zu bewältigen:

Die Trägerstruktur im Bereich Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik ist vielfältig und heterogen (kleine - große Träger, Arbeitsmarktträger – Bildungsträger, Umsetzende von Maßnahmen einerseits, Beratungsstellen andererseits, tarifgebundene Träger – nicht tarifgebundene Träger etc.). Diese Heterogenität zu berücksichtigen, wird eine der ganz großen Herausforderungen sein, die in einem Tarifvertrag für die – noch zu definierende – Branche zu bewältigen sein werden!

Der finanzielle Mehrbedarf, der bei den Trägern durch die Tarifierung entstehen und vom Land ausgeglichen werden wird, gilt nur für Projekte, die vom Land Berlin gefördert werden. Viele Träger im Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsbereich haben jedoch mehrere Auftraggeber/ Zuwendungsgeber bzw. von anderer Seite geförderte Projekte, die ggf. andere oder geringere Eingruppierungen verlangen bzw. bei denen die Eingruppierung aus Wettbewerbsgründen niedriger ausfällt als der TV-L (z.B. Finanzierung durch Aufträge nach Ausschreibungen über die REZ der Bundesagentur für Arbeit). Eine Tarifierung würde sich dann zwangsläufig auf das gesamte Gehaltsgefüge des Trägers auswirken und lässt sich nicht auf vom Land Berlin finanzierte Personalkosten beschränken.

Deshalb ist es ein politisches Ziel, wie unter 1. dieses Dokumentes beschrieben, einen bundesweiten Tarifvertrag zu etablieren, der im Falle einer Allgemeinverbindlicherklärung nicht nur von den Ländern, sondern z.B. auch bei den Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter zu beachten wäre.

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

Insgesamt geht es darum, eine Struktur aufzubauen und weiterzuentwickeln, die die Berliner Arbeitsmarkt- und Bildungsträger stärkt und zu einer effizienteren und effektiveren Umsetzung der Landes- und ESF-Instrumente führt.

Dabei spielen weitere Partner, wie die Bundesagentur für Arbeit, ihre Dienststellen und die Jobcenter, aber auch die Wirtschafts- und Sozialpartner, die Gewerkschaften, die Kammern und Verbände eine wichtige Rolle und sollen in das Vorhaben mit einbezogen werden.

3. Gegenstand des Auftrags

Gegenstand des Auftrags ist die Erbringung von Dienstleistungen zur Unterstützung der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) und eines noch zu bildenden Beirats, um die unter Punkt 1. und 2. dargestellten Ziele zu erreichen und damit zusammenhängende Leistungen zu erbringen. Dabei geht es im Rahmen dieses Auftrags nicht nur darum, die durch den Auftrag zu generierenden Erkenntnisse für das eigene Haus (SenIAS) auszuwerten und anzuwenden, sondern auch den Bereich z.B. der Jugendhilfe und aller sozialen Träger und Unternehmen in Berlin mit einzubeziehen. Außerdem muss – wie weiter oben dargestellt – die Bundesebene mit betrachtet werden.

4. Leistungsbeschreibung

Folgende Leistungen werden von dem auszuwählenden Auftragnehmer/ der auszuwählenden Auftragnehmerin (im Folgenden: AN) erwartet:

(1) Definition der Branche

In einem ersten Schritt hat die AN die Branche zu definieren, um die es geht bzw. gehen soll. Dazu sollen tarifvertragliche Regelungen anhand der Träger/ Unternehmen im Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsbereich des Landes Berlin durch den AN untersucht werden, mit der Möglichkeit der späteren Ausdehnung auf z.B. Jugendhilfeträger bzw. alle sozialen Träger/ Unternehmen, die mit öffentlichen Mitteln des Landes Berlin (und/ oder des Bundes) gefördert werden.

(2) Recherche und Auswertungen

Dieses zweite Aufgabenpaket beinhaltet folgende Aufgaben der AN:

- a) Recherchen zu bestehenden Tarifverträgen und tarifvertraglichen bzw. tarifvertragsähnlichen Regelungen mit Bezug zur Branche (z.B. Arbeitsvertragsrichtlinien, Haustarifverträge der freien Wohlfahrtsträger, Tarife oder tarifvertragliche Regelungen in Anlehnung an den TVÖD oder den TV-L des Landes Berlin; Tarifvertrag zwischen der

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger der Beruflichen Bildung (BBB) und der GEW/ Verdi für Träger, die überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II und SGB III anbieten; etc.);

- b) Recherche zu den Entwicklungen auf Bundesebene (Stichwort: Tarifvertrag Soziales, BMAS), einschließlich Untersuchung einschlägiger bundesweiter rechtlicher Regelungen, wie z.B. § 185 SGB III;
- c) Recherche, Analyse, Auswertungen der Vergabeverfahren der Regionalen Einkaufszentren (REZ) der Bundesagentur für Arbeit.

Die Recherchen und Auswertungen etc. gemäß der Buchstaben a) bis c) sind von dem AN in schriftlichen Berichten detailliert und nachvollziehbar zusammenzufassen.

(3) Durchführung von Interviews

Die AN hat mit repräsentativen Vertreter*innen der Wirtschafts- und Sozialpartner/ Gewerkschaften, der Berliner Verwaltung und der Träger/ Unternehmen, die öffentliche Fördermittel erhalten, aussagekräftige Interviews durchzuführen und zu dokumentieren, um zu ermitteln, wo aus Sicht der Interviewpartner*innen die Probleme für eine tarifvertragliche Bezahlung liegen, welche Chancen diese beinhaltet und welche Lösungsvorschläge es hier geben könnte.

Die Kernaussagen der Interviews sind detailliert und nachvollziehbar in schriftlichen Berichten zusammenzufassen und zu analysieren. Von dem AN ist dabei aufzuzeigen, ob und ggf. welche Lösungsvorschläge aus den geführten Interviews abgeleitet werden können.

(4) Machbarkeitsstudie

Die AN hat eine Machbarkeitsstudie für tarifvertragliche Regelungen (Land Berlin/ Bund), unter besonderer Berücksichtigung der Heterogenität der Trägerlandschaft und auf Grundlage der vorab definierten Branche zu entwickeln und eigenverantwortlich (und in enger Abstimmung mit der SenIAS) durchzuführen.

Die Machbarkeitsstudie ist schriftlich abzufassen und hat allen relevanten Erkenntnissen, vor allem aus den vorstehenden Nummern (1) bis (3), Rechnung zu tragen.

(5) Ggf. Erstellung von Rechtsgutachten und weiteren Studien

Die AN hat bei Bedarf selber oder durch Dritte Rechtsgutachten und weitere Studien durchzuführen, wenn dies zur Umsetzung des Auftragsgegenstands zweckmäßig und/oder notwendig ist. Eine gesonderte Vergütung dieser Leistungen erfolgt, vorbehaltlich einer expliziten Regelung/ Vereinbarung hierzu, grundsätzlich nicht.

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

(6) Moderation und Durchführung von Workshops, Veranstaltungen etc.

Weitere Aufgaben der AN umfassen folgende Leistungen:

- a) Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung sowie Moderation von Gesprächen und anderen Formaten, wie etwa Veranstaltungen, auf Berliner Ebene und anlässlich von Bund-Länder-Arbeitsgruppentreffen im benötigten und/oder erforderlichen Umfang;
- b) Zuarbeiten/ vorbereitende Arbeiten zu Bund-Länder-Gesprächen zu tarifvertraglichen Regelungen im benötigten und/oder erforderlichen Umfang;
- c) Gute Arbeit bei Trägern: Konzeptionierung und Durchführung von Workshops (und ggf. anderen Veranstaltungsformaten) u.a. zur Führungskultur, zur Personalrekrutierung, zur Arbeit mit den Zielgruppen des Arbeitsmarktes, zur Fachkräfteentwicklung, zur Weiterbildung und insgesamt zur Mitarbeitenden - Professionalisierung bei Trägern/ Unternehmen.

Der Bieter/ die Bieterin hat unter a) die Möglichkeit, eigene Ideen für entsprechende Veranstaltungen und Fachdialoge zu entwickeln, darzustellen und zu kalkulieren, ggf. in Verbindung mit Ziffer 9). Die Aufgaben der Buchstaben b) und c) sind in Gestalt von schriftlichen Berichten detailliert und nachvollziehbar zusammenzufassen sowie etwaige Ergebnisse herauszuarbeiten und zu analysieren.

(7) Mitarbeit bei der Entwicklung von Instrumenten der Messbarkeit für Gute Arbeit

Die Diskussion um die Frage „Was ist Gute Arbeit und wie kann sie gemessen werden?“ wird schon seit längerem geführt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat beispielsweise schon vor Jahren den „DGB-Index Gute Arbeit“ entwickelt. Bei Punkt 7 geht es darum, die Instrumente zur Messung von guter Arbeit, insbesondere wie sie im Land Berlin und bei den WiSo Partnern/ Gewerkschaften entwickelt wurden, zu recherchieren, zu analysieren und in einem Kurzbericht einen Beitrag zu der Frage zu liefern, wie Gute Arbeit im Zusammenhang mit dem Projektinhalt dieses wettbewerblichen Verfahrens (siehe vor allem Punkte 1. und 2.) definiert und gemessen werden könnte.

(8) Entwicklung eines Vorschlags für einen Tarifvertrag bei Trägern (in der vorab definierten Branche)

Wesentliches Ergebnis des gesamten hier in Rede stehenden Projektes ist die Erarbeitung eines Vorschlags für einen Tarifvertrag in der (vorab genauer zu definierenden) Branche der Zuwendungsempfängenden. Dabei handelt es sich um die Abfassung eines schriftlichen

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

Berichtes, in den die zuvor gewonnenen Erkenntnisse einfließen. Dieser wird der Auftraggeberin, der SenIAS und dem Beirat des Projektes vorgelegt und ggf. im Beirat präsentiert.

(9) Entwicklung und Durchführung einer Sensibilisierungs- und Motivationskampagne für tarifvertragliche Regelungen im Bereich der Trägerlandschaft

Gute Arbeit und tarifliche Regelungen betreffen in diesem Projekt vor allem die Trägerlandschaft, in erster Linie die Träger der Berliner Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik, wobei – wie oben dargestellt – eine Ausweitung auf weitere Bereiche, Politikfelder und Bundesländer/ Bund vorgesehen ist. Unter Punkt 9. sollen insbesondere die Berliner Träger der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik, aber auch diejenigen aus dem Bereich der Jugendhilfe und aus dem sozialen Bereich, für Gute Arbeit und tarifliche Regelungen sensibilisiert und motiviert werden. Der Bieter/ die Bieterin hat unter diesem Punkt die Möglichkeit, eigene Ideen für eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu entwickeln, darzustellen und zu kalkulieren.

(10) Berichterstattung: Zwischenberichte und Endbericht

Drei Monate nach Auftrags- und Leistungsbeginn (Fälligkeit) hat die AN einen ersten Zwischenbericht an die Auftraggeberin zu übergeben, der über den Projektstart, den bisherigen Projektablauf und die ersten Ergebnisse möglichst detailliert und verständlich Auskunft gibt. Weitere Berichte sind zwingend wie folgt einzureichen:

- für den Zeitraum bis 31.12.2018, fällig am 28.02.2019,
- für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis 30.06.2019, fällig am 30.08.2019,
- für den Zeitraum vom 01.07.2019 bis 31.12.2019, fällig am 28.02.2020,
- für den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 30.06.2020, fällig am 30.08.2020 und
- der Endbericht, fällig am 31.12.2020.

Die Zwischenberichte müssen nachvollziehbar und möglichst detailliert Auskunft über den Projektfortschritt und die bis dahin erzielten Ergebnisse/ Schlussfolgerungen geben. Der Endbericht muss die gesamten Projektergebnisse zusammenfassen, analysieren und neben den Ergebnissen eine konkrete Handlungs- und Umsetzungsempfehlung für die Auftraggeberin im Hinblick auf den Auftragsgegenstand enthalten.

Hinweis zu den Aufgaben (1) bis (10):

Die Liste der o.g. Aufgaben (Nummern (1) bis (10)) ist nicht abschließend. Die Auftraggeberin behält sich vor, während des laufenden wettbewerblichen Verfahrens weitere Aufgaben hinzuzufügen oder genannte Punkte durch andere zu ersetzen bzw. abzuändern. Während des Verfahrens können im Rahmen des Grobkonzepts auch weitere oder andere Punkte durch

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

den AN hinzugefügt bzw. eingebracht werden bzw. – bei Einverständnis der Auftraggeberin – die oben genannten Aufgaben (1) bis (10) erweitert oder verändert werden.

Nach Erteilung des Zuschlages gilt das Vorgenannte für die AG und die AN entsprechend, wobei zusätzliche Aufgaben durch Einsparung in anderen Bereichen ausgeglichen werden können.

Die Umsetzung der Aufgaben durch den AN hat in enger Zusammenarbeit mit der Auftraggeberin sowie den zuständigen Dienststellen der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales bzw. des Landes Berlin zu erfolgen.

Beirat:

Zur Begleitung des Auftrags und der Aufgabenerfüllung wird ein Beirat bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales eingerichtet. Die AN für diesen Auftrag hat an diesen Sitzungen teilzunehmen und bei Bedarf dem Beirat zu berichten.

5. Finanzierung und beauftragende Stelle/ Vertragspartner

Die Finanzierung des zu vergebenden Auftrags erfolgt aus dem „Sonderfonds für arbeitsmarktpolitische Zwecke im Land Berlin“ (SaZ). Dieser Fonds ist zweckgebunden für arbeitsmarktpolitische Zwecke im Land Berlin einzusetzen und wird von der gsub – Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH verwaltet und von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales begleitet.

Für die erfolgreiche Umsetzung des hier in Rede stehenden Auftrags steht für die Jahre 2018 – 2020 ein **Finanzrahmen von maximal einer Million EUR (Angaben in Brutto, einschl. Mehrwertsteuer)** zur Verfügung.

Die gsub mbH nimmt die Rolle der Auftraggeberin (AG) ein, mit der ein Vertrag abgeschlossen werden wird (siehe **Dokument 3 Anlage Vertragsentwurf**). Die erfolgreiche Bieterin / Bietergemeinschaft dieses Verfahrens nimmt die Rolle der Auftragnehmerin (AN) ein.

Arbeitsgemeinschaften (ARGE) oder (Haupt-) AN mit Unterauftragnehmer*innen sind zur Abgabe eines Angebotes zugelassen. Im letzteren Fall sind die Hauptaufgaben, mindestens über 50% des vereinbarten Auftragsvolumens, bei der Hauptauftragnehmerin anzusiedeln (Selbstausführungsgebot).

Der Ausführungsort der Leistung ist Berlin.

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

6. Verfahren

6.1 Ansprechpartner bei der gsub mbH

Ansprechpartner bei der gsub mbH ist:

Dr. Reiner Aster

Email: Reiner.Aster@gsub.de

Tel.: 030 28409100

Bitte alle Email-Anfragen cc: an Ines.Seibt@gsub.de

6.2 Registrierung und Fragen

Bieter, die an dem Verfahren teilnehmen wollen, sind verpflichtet, sich durch die Angabe einer eindeutigen Unternehmensbezeichnung sowie einer elektronischen Email-Adresse beim Ansprechpartner der Auftraggeberin zu registrieren (Registrierung). Die Registrierung erfolgt durch Übermittlung der vorstehenden Informationen per Email an den Ansprechpartner.

Sollte eine Bieterin Fragen haben, hat sie den Ansprechpartner/ die Ansprechpartnerin per Email umgehend darauf hinzuweisen. Im Interesse aller potentiellen Bieter sind Bieterunternehmen gehalten, auftretende Fragen unverzüglich zu stellen, damit den Bietern ausreichend Zeit verbleibt, die Antworten bei der Erstellung der Angebote zu berücksichtigen.

Die Fragen werden in Textform per Email beantwortet.

Soweit die Beantwortung ergänzende oder berichtigende Angaben für dieses wettbewerbliche Verfahren enthält, die für alle Bieter des Verfahrens von Interesse sein könnten, werden die Antworten als Ergänzungen zum Verfahren an alle Bieterinnen und Bieter in Textform mitgeteilt.

Enthalten die Unterlagen des Verfahrens nach Auffassung der Bieterin/ des Bieters Unklarheiten, Regelungslücken etc., so hat sie/er die vorstehende Ansprechperson ebenfalls per Email zu kontaktieren.

Sämtliche Korrespondenz in dem Verfahren erfolgt in Textform per Email. Von telefonischen Anfragen ist abzusehen.

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

6.3 Zeitplan

Veröffentlichung der Ausschreibung und Versand der Unterlagen	16.03.2018
Nachfragen zum Wettbewerblichen Verfahren und zum Angebot (bitte nur per Email!)	bis 28.03.2018
Einreichung des verbindlichen (Erst-) Angebots	27.04.2018 bis 12.00 Uhr
Auswahl der einzuladenden Bieter*innen	voraussichtlich 16.05.2018
Ggf. Verhandlungs/ - Bietergespräche	voraussichtlich 22.05.2018 – 01.06.2018
Zuschlagserteilung	voraussichtlich ab dem 11.06. 2018
Beginn des Auftrags/ Leistungsbeginn	voraussichtlich 15.06.2018
Ablauf der Bindefrist (bis dahin sind alle Bieter an ihre Angebote gebunden)	30.11.2018

6.3 Kostenerstattung für die Angebotserstellung

Für die Erstellung eines Angebotes werden keine Kosten erstattet.

6.4 Frist sowie Hinweise zur Abgabe der Bewerbung/ der Angebote

Das Angebot ist **bis zum 27.04.2018 um 12:00 Uhr** (Angebotsfrist) einzureichen. Verspätet eingehende Angebote können nicht berücksichtigt werden. Es zählt der Eingangstempel.

Das Angebot ist auf dem Postweg einzureichen. Dem schriftlichen Angebot müssen alle Angebotsbestandteile zugleich in elektronischer Fassung auf einem Datenträger beigelegt werden.

Die Bewerbung ist auf dem Postweg zu richten an:

gsub mbH, z.Hd. von Dr. Reiner Aster, Kronenstr. 6, 10117 Berlin

Mit dem Hinweis:

Nicht öffnen! Wettbewerbliches Verfahren „Gute Arbeit“
Einreichungsfrist: 27.04.2018, 12.00 Uhr

Das Angebot ist rechtsverbindlich zu unterschreiben.

6.5 Eignungsnachweise, Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit des ANs

Die AN muss jederzeit eine zuverlässige, seriöse, vertrauensvolle und effiziente Umsetzung des Auftrags gewährleisten. Folgende Unterlagen/ Eignungsnachweise sind beizubringen.

Bei ARGEN oder Haupt- und UnterAN*innen sind die Punkte (1) bis (4) pro ARGE – Mitglied bzw. pro Haupt- und UnterAN*in einzureichen. Die weiteren Punkte müssen für die gesamte ARGE bzw. für die Haupt- und UnterAN *innen insgesamt dargestellt bzw. erfüllt werden. Zusätzlich muss dem Angebot ein aussagekräftiges Organigramm beigefügt werden, welchem die verschiedenen Zuständigkeiten und Aufgaben innerhalb der ARGE/ bei Einbindung eines/mehrerer UnterAN(s) entnommen werden können.

- (1) Kurzdarstellung des Unternehmens / der ARGE mit Beschreibung des Leistungsspektrums
- (2) Durchschnittliche Beschäftigtenzahl der Jahre 2015, 2016, 2017 mit Aufschlüsselung nach festangestellten und freien Mitarbeitenden sowie mit Angabe der jahresdurchschnittlichen Anzahl der Führungskräfte
- (3) Umsätze/ Zuwendungen der letzten drei Geschäftsjahre aufgeteilt nach Gesamtumsatz/ Gesamtzuwendung und Umsatz/Zuwendung im Tätigkeitsbereich des hier in Rede stehenden Auftrags
- (4) Aktueller Handels- oder Vereinsregisterauszug
- (5) Angabe von abgeschlossenen Referenzprojekten (mindestens ein vergleichbares Referenzprojekt ist zu benennen) der letzten drei Jahre, welche möglichst eine vergleichbare Leistung mit Bezug zum Auftrag zum Gegenstand hatte. Vergleichbare Leistung bedeutet nicht „gleich“ oder „identisch“, sondern dass die Leistungen im inhaltlichen und/oder organisatorischen Bereich ein gleich hohes oder höheres Anforderungsniveau als der vorliegende Auftragsgegenstand hatten. Die Darstellung pro Referenz sollte zwei Seiten nicht überschreiten. Bitte benennen Sie jeweils den konkreten Auftragsgegenstand, den Auftragswert und den Leistungs-/Erbringungszeitraum sowie einen Ansprechpartner/ eine Ansprechpartnerin beim Auftraggeber mit aktueller Telefonnummer und E-Mailadresse in den entsprechenden Referenzunternehmen. Wir behalten uns vor, Rückfragen an den Ansprechpartner zu stellen.
- (6) Beschreibung der personellen Aufstellung des mit dem Auftrag zu betreuenden Teams mit folgenden Angaben: Name/Vorname, Funktion im Projekt, Qualifikation (en). Hier sind vor allem Qualifikationen, die einen Bezug zum Auftrag haben, zu benennen.
- (7) Schriftliche Bestätigung, dass Sie für den Fall der Beauftragung ausreichende Kapazitäten vorhalten, um den Auftrag termingerecht ausführen zu können. Bitte geben Sie dabei auch an, welche Kapazitäten Sie konkret vorhalten.
- (8) Nachweis der Kompetenz, auch juristische Kompetenz, insbesondere im Arbeits- und Tarifrecht.
- (9) Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Arbeitsmarkt – und Berufsbildungspolitik (z.B. Kenntnisse über grundständige Bildung in Abgrenzung zur Hochschulbildung), möglichst

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

auch des Marktes im sozialen Bereich insgesamt, einschließlich der rechtlichen Grundlagen (SGB`s) und Verfahren.

- (10) Darstellung der Sicherstellung von Neutralität und Unabhängigkeit durch den Bieter in Bezug auf die Sozialpartner

Fehlende Nachweise führen zum Ausschluss, können bei Bedarf und Ermessen allerdings von der Auftraggeberin nachgefordert werden.

6.6 Angaben zum Angebot und zur Kostenkalkulation

Das bei der Auftraggeberin einzureichende Angebot muss mindestens folgende Bestandteile aufweisen:

- ein Grob- und Personalkonzept nebst etwaiger Anlagen
- die geforderten Eignungsnachweise unter 6.5 sowie
- eine grobe, aber nachvollziehbare Kostenkalkulation (insbesondere veranschlagte Personal- und Sachkosten, Honorare, für einen Zeitraum von drei Jahren/ der Dauer des Projekts), die den oben genannten Budgetrahmen (1 Million EUR brutto) nicht überschreiten darf. Die Kostenkalkulation muss sich dabei an den zu erbringenden Leistungen (Aufgaben) der Leistungsbeschreibung und dem darauf aufbauenden Grobkonzept orientieren.

Das Grob- und Personalkonzept muss entlang der unter Punkt 4. skizzierten Aufgaben Nr. (1) bis (10) der Leistungsbeschreibung erarbeitet werden und soll nicht mehr als 20 Seiten (SG 11, Zeilenabstand 1,3) umfassen (ohne Anlagen).

Aus dem Grob- und Personalkonzept sollte möglichst anschaulich hervorgehen, wie und mit welchem Personal (Anzahl, Qualifikationen, Ausbildung etc.) der Bieter/ die Bieterin beabsichtigt, die Anforderungen der Leistungsbeschreibung möglichst gut zu erfüllen und konkret umzusetzen. Hierbei können, abweichend oder ergänzend zur Leistungs- und Aufgabenbeschreibung nach Punkt 4. dieses Dokumentes, entsprechend der Erfahrungen des Bieters/ der Bieterin andere oder zusätzliche Punkte (z.B. Anregungen/ Überlegungen/ Ideen etc.), ggf. mit Angaben zum beabsichtigten Personaleinsatz, eingebracht werden. Diese Punkte sind allerdings gesondert hervorzuheben und zusätzlich in einem separaten Dokument zusammenzufassen, welches Anlage zum Grobkonzept wird.

Der Bieter hat für die nachgefragten Leistungen entsprechend der Leistungsbeschreibung und seines Grobkonzepts einen Pauschalpreis als Festpreis anzubieten. Die **Kostenkalkulation** des angebotenen Pauschalpreises besteht aus einer Übersicht der anfallenden Kosten (Einzelpositionen inkl. Zeitaufwand) mit Zuordnung zu den in der Leistungsbeschreibung dargestellten Punkten (1) bis (10) sowie ggf. Kosten für Rechte/ Lizenzen sowie Personal (Stunden-

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

und Tagessätzen der Dienstleistungen) sowie – falls einschlägig – bei anderen oder zusätzlichen Punkten – aus einer Kalkulation dieser Aspekte. Aus der Kalkulation soll grob hervorgehen, welche Personentage und Kosten für die im Grob- und Personalkonzept beschriebenen Umsetzungsschritte, die damit verbundenen Arbeitsleistungen und ggf. anfallende Zusatzkosten anfallen (Netto- und Bruttobeträge). Die Auftraggeberin muss dadurch in die Lage versetzt werden, die wirtschaftliche und finanzielle Belastbarkeit des angebotenen Pauschalpreises als Festpreis beurteilen zu können.

6.7 Vertrag

Vertragsgrundlage des Verfahrens ist der dieser Unterlage als **Dokument 3 Vertragsentwurf** beigefügte Entwurf eines Vertrages. Dieser soll im Falle der Auftragserteilung abgeschlossen werden.

Sofern sich im Verlauf des Verfahrens noch Änderungen an dem Vertragstext ergeben, wird die Auftraggeberin diesen bei der Erstellung des finalen Vertragstexts Rechnung tragen. Die Auftragserteilung an den erfolgreichen Bieter setzt voraus, dass ein von beiden Parteien rechtsverbindlich unterzeichneter Vertrag vorliegt. Auf andere Weise kann kein Vertrag/ Auftrag in diesem Verfahren zustande kommen. Ein mündlicher Vertragsschluss oder ein Vertragsschluss auf Grundlage einer einseitigen Mitteilung ist ausgeschlossen!

Bestandteil des Vertrages werden (nachrangig) neben dem Angebot des ANs das Grob- und Personalkonzept und die Kostenkalkulation jeweils in ihrer endgültigen (ggf. nachverhandelten) Fassung.

6.8 Zuschlagskriterien und Bewertung der Angebote

Kriterium für die Auftragserteilung ist die Wirtschaftlichkeit und Qualität des Angebotes.

Die Wirtschaftlichkeit und Qualität der eingehenden Angebote bewertet die Auftraggeberin nach den folgenden beiden Kriterien:

- zu 80% nach der Qualität des Grob- und Personalkonzepts und
- zu 20% nach Preis/Vergütung (Pauschalpreis als Festpreis gemäß der Kostenkalkulation).

Die Bewertung der Angebote erfolgt wie folgt:

Anhand der angegebenen Gewichtung werden die Angebote bepunktet.

Maximal kann ein Bieter 1000 Punkte (800 Punkte für das Grob- und Personalkonzept und 200 Punkte für den Preis) erhalten. Die höchste Punktzahl entspricht dem wirtschaftlichsten

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

Angebot. Dabei werden diese beiden Kriterien entsprechend der Gewichtung im Einzelnen wie folgt von der Auftraggeberin bzw. vom Bewertungsgremium bewertet und bepunktet:

6.8.1 Bewertung des Grob- und Personalkonzepts (80% Gewichtung)

Das **Grob- und Personalkonzept** wird in vier Bewertungsstufen nach dem Erfüllungsgrad wie folgt durch die Auftraggeberin bzw. ein von ihm eingesetztes Bewertungsgremium bewertet:

- 800 bis 600 Punkte (sehr gut bis gut): die Leistung entspricht den Anforderungen in besonderem Maße bzw. (nahezu) voll umfänglich;
- 599 bis 400 Punkte (befriedigend): die Leistung entspricht im Allgemeinen den Anforderungen, ist teilweise aber nicht überzeugend;
- 399 bis 200 Punkte (ausreichend): die Leistung weist zwar Mängel auf, entspricht aber im Ganzen noch den Anforderungen;
- 199 bis 0 Punkte (mangelhaft bis ungenügend): die Leistung entspricht nicht hinreichend den Anforderungen bzw. die Angaben lassen keine zufriedenstellende Leistungserbringung erwarten.

In Anbetracht der hohen Bedeutung des Auftragsgegenstandes für die Auftraggeberin wird als Mindestqualitätsstandard die Punktzahl von 350 für den ermittelten Punktwert festgelegt. Bieterangebote, deren Konzept nicht mindestens mit dieser Punktzahl bewertet werden, werden mangels hinreichender Qualität und Erfüllung der Mindestanforderung aus dem Verfahren ausgeschlossen.

6.8.2 Bewertung des Preises/ der Vergütung (20% Gewichtung)

Beim Zuschlagskriterium **Preis** bewertet die Auftraggeberin den von den Bietern für die Erbringung sämtlicher angebotenen Leistungen angegebenen Festpreis (Pauschalpreis). Der angebotene Preis fließt in die Angebotswertung mit einem Gewicht von 20% ein, so dass hier maximal 200 Punkte erreicht werden können.

Der niedrigste Preis bildet den Referenzpreis, der die volle Wertungspunktzahl von 20 Wertungspunkten (nachfolgend „maximale Wertungspunktzahl“) und damit 200 Punkte erhält. Die Wertungspunktzahl der weiteren Angebote ergibt sich nach Maßgabe der folgenden Formel:

Wertungspunkte = (Referenzpreis / Angebotspreis) * maximale Wertungspunktzahl

Das Ergebnis, das auf zwei Nachkommastellen gerundet wird, wird mit dem Faktor 10 multipliziert, um die Gesamtpunktzahl entsprechend der Gewichtung für das Zuschlagskriterium Preis zu erhalten. Mithin ergibt sich die Gesamtpunktzahl unter Berücksichtigung der Gewichtung nach folgender Formel:

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

Gesamtpunktzahl = Wertungspunkte * 10

6.9 Angebotsprüfung und -wertung sowie ggf. Verhandlungen

Die Prüfung- und Wertung der eingegangenen Angebote wird im Wesentlichen in folgenden Stufen durchgeführt:

Stufe 1

In einem ersten Schritt erfolgt eine formale Prüfung des Angebots (Vollständigkeit der Unterlagen, Preisangaben, Unterschriften etc.). Hierbei wird auch geprüft, ob die Angebote formal und inhaltlich den aufgestellten (Mindest-) Anforderungen entsprechen.

Stufe 2

Mit der anschließenden Eignungsprüfung wird auf Basis der oben angeforderten Eignungsnachweise überprüft, ob der Bieter/ die Bieterin das Vorhandensein der zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen notwendigen Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit nachweisen kann und der Bieter zur Überzeugung der Auftraggeberin die Gewähr dafür bietet, den Auftrag ordnungsgemäß erfüllen zu können. Dabei werden insbesondere auch die Referenzangaben geprüft.

Stufe 3

Anhand der überlassenen Kostenkalkulation und des angebotenen Festpreises wird sodann geprüft, ob der angebotene Preis nachvollziehbar und angemessen ist. Die Auftraggeberin behält sich vor, im Hinblick auf den angebotenen Festpreis gesonderte Verhandlungen/ Aufklärungen durchzuführen.

Stufe 4

Schließlich wird die Wirtschaftlichkeit der Angebote entsprechend der genannten Kriterien geprüft und bewertet (siehe oben).

Sofern die Auftraggeberin auf Grundlage der eingegangenen (Erst)Angebote feststellt, dass diese bereits hinreichend zuschlagsfähig sind, behält er sich die Möglichkeit vor, den Zuschlag ohne Verhandlungen auf das nach den Kriterien wirtschaftlichste (Erst)Angebot zu erteilen. Ggf. wird mithin auf die Durchführung von Verhandlungen insgesamt verzichtet.

Wettbewerbliches Verfahren Sonderfonds SaZ

Für den Fall, dass Verhandlungen über die Angebotsinhalte erfolgen und/ oder die Bieter zur Abgabe finaler Angebote ersucht werden, wird auf Grundlage der finalen Angebote die endgültige Angebotswertung anhand der beiden Kriterien erfolgen.

6.10 Einladung zur Präsentation bzw. zur Verhandlung zum Angebotsinhalt:

Die Auftraggeberin behält sich also vor, einen oder alle Bieter (auf Grundlage des schriftlich eingereichten (Erst)Angebots) zu einem Verhandlungsgespräch einzuladen. Sofern die Auftraggeberin hiervon Gebrauch macht, erhalten die/der Bieter/die Bieterin Gelegenheit sein/ihr Angebot zu präsentieren (Schritt 1: Vorstellung des Grob- und Personalkonzepts); Schritt 2: Vorstellung des Festpreises sowie der Kostenkalkulation), Verhandlungen über Änderungen etc. im Nachgang zu führen und etwaige Vorschläge zur effektiven und effizienten Umsetzung der Leistung und zu den gemäß Leistungsbeschreibung ggf. noch offenen Punkten zu besprechen.

Die Einzelheiten zu Ablauf und Termin werden den Bietern ggf. noch mitgeteilt werden.

Das schriftliche Angebot in Gestalt des Verhandlungsergebnisses, welches in einem Ergebnisprotokoll zusammengefasst werden wird, stellt sodann das finale Angebot der Bieter dar. Die Auftraggeberin behält sich des Weiteren vor, einen oder mehrere Bieter zur finalen Angebotsabgabe aufzufordern.

Ein Anspruch der Bieter auf Teilnahme an den Verhandlungen besteht nicht! Ebenso wenig besteht ein Anspruch auf Abgabe eines finalen (Zweit)Angebots!

6.11 Tag der Veröffentlichung

16.03.2018

Anlagen:

Dokument 2 Preisblatt – bitte unbedingt ausfüllen und dem Angebot beilegen

Dokument 3 Vertragsentwurf