

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt
-Integrationsamt des Landes Sachsen-Anhalt-
Ernst-Kamieth-Straße 2
06112 Halle (Saale)

Vergabeverfahren: Flächendeckende Einrichtung und Durchführung der Aufgaben eines Integrationsfachdienstes (IFD) für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben in Sachsen-Anhalt ab 01. Januar 2027 nach

§§ 192 ff. SGB IX

Aktenzeichen: 508.z-43200-2025/04

LEISTUNGSBESCHREIBUNG



SACHSEN-ANHALT

Landesverwaltungsamt

#moderndenken

im Mai 2025

Der Inhalt dieser Leistungsbeschreibung, ausgenommen Kapitel 5, wird mit dem Zuschlag in dem Vergabeverfahren zum Inhalt des Vertrages.

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkungen	4
1.1	Begriffsbestimmungen	4
1.2	Allgemeines/ Anlass	4
1.3	Derzeitige Betreuung schwerbehinderter Menschen durch die Integrationsfachdienste	5
1.4	Zukünftige Einrichtung der Integrationsfachdienste/ Standorte (Lose).....	6
2	Leistungsumfang	6
2.1	Art und Umfang der Leistung	6
2.2	Aufgabenbereiche im Rahmen des Dienstleistungsauftrags.....	7
2.3	Personen, die von den Integrationsfachdiensten besonders betreut werden sollen (Zielgruppe)	14
3	Leistungsanforderungen.....	16
3.1	Qualifikation des Unternehmens	16
3.2	Organisatorische Anforderungen an den Integrationsfachdienst	17
3.3	Anforderungen an das einzusetzende Personal bei den Integrationsfachdiensten	17
3.3.1	Fachliche Anforderungen	18
3.3.2	Persönliche Eignung der Mitarbeiter.....	19
3.3.3	Personelle Ausstattung.....	20
3.4	Räumliche und sächliche Anforderungen an die Beratungsstellen	21
3.5	Leistungsdokumentation und Berichtswesen	22
3.6	Maßnahmen zur Qualitätssicherung.....	22
3.7	Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerk	23
3.8	Datenschutz.....	23
4	Finanzierung	23
4.1	Personalkosten	24
4.2	Sachkosten	25
4.3	Verwaltungsumlage.....	25
5	Information zum Vergabeverfahren.....	26
5.1	Gesetzliche Grundlagen.....	26

5.2	Losaufteilung und Losvergabe	26
5.3	Festlegung einer Preisobergrenze als Ausschlusskriterium.....	27
5.4	Bietergemeinschaft	27
5.5	Erstellung des Angebotes und der Angebotsunterlagen	27
5.5.1	Allgemeines	27
5.5.2	Haupt- und Nebenangebote	28
5.5.3	Erstellung eines Konzeptes (Bewertungskriterium)	28
5.5.4	Zuschlagserteilung	30
6	Allgemeines zur Leistungsbeschreibung	31

1 Vorbemerkungen

1.1 Begriffsbestimmungen

Vergabestelle	ist das Integrationsamt Sachsen-Anhalt
Vergabeverfahren	Offenes Verfahren nach der Vergabeverordnung - VgV
Vertragsart	Dienstleistungsvertrag über soziale Dienstleistungen nach §§ 192 ff SGB IX in Sachsen-Anhalt
Gegenstand der Vergabe	Flächenmäßige Errichtung eines Integrationsfachdienstes (IFD) in Sachsen-Anhalt
Auftragnehmer (AN)	ist das anbietende Unternehmen (Bieter/Bietergemeinschaft), das im Falle des Zuschlags Vertragspartner für die Durchführung der Aufgaben eines Integrationsfachdienstes zur Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben (Zielgruppe der Integrationsfachdienste) wird
Auftraggeber (AG)	ist das Integrationsamt Sachsen-Anhalt als öffentlicher Auftraggeber

1.2 Allgemeines/ Anlass

Integrationsfachdienste sind ein wichtiges Instrument des SGB IX, um die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung zu fördern und zu unterstützen. Integrationsfachdienste werden gemäß § 194 Abs. 1 Satz 1 SGB IX im Auftrag des Integrationsamtes des Landes Sachsen-Anhalt tätig, um die Aufgaben nach § 193 SGB IX zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu übernehmen.

„Für eine inklusive Gesellschaft spielt die Teilhabe am Arbeitsleben eine zentrale Rolle. Denn eine Teilhabe am Arbeitsleben führt besonders bei Menschen mit Behinderungen auch zu sozialer Teilhabe und zur Teilhabe an Bildung.“¹

Das Integrationsamt trägt im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben für die Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben Verantwortung. Im Auftrag des Integrationsamtes unterstützt der Integrationsfachdienst schwerbehinderte Menschen bei der Bewältigung schwieriger Situationen im Arbeitsleben. Schwierige Situationen können vielfältig sein: Vielleicht haben sich die Arbeitsanforderungen verändert, oder schwerbehinderte Menschen sollen umgesetzt werden und fürchten, diesen Anforderungen nicht gewachsen zu sein. Oder es gibt Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten, zum Beispiel auch Probleme in der

¹ Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts- Begründung, Bundestags-Drucksache 20/5664, S. 15

Kommunikation, die die schwerbehinderten Menschen sehr belasten und zu deren Lösung Hilfe erforderlich ist. Es kann aber auch sein, dass schwerbehinderte Menschen nach langer Erkrankung an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen und die notwendigen Maßnahmen mit der Krankenkasse, dem Arzt und dem Arbeitgeber abgestimmt und begleitet werden sollen. Der Integrationsfachdienst kann schwerbehinderte Menschen auch unterstützen, wenn diese zur Erlangung eines Arbeitsplatzes Hilfe benötigen. In diesem Fall wird der Integrationsfachdienst sich um eine Beauftragung durch den für Sie zuständigen Sozialleistungsträger (Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung und andere) bemühen.

Der Integrationsfachdienst unterstützt Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, indem er hilft, Mitarbeiter mit Behinderung so einzusetzen, dass diese ihr Leistungsvermögen gut ausschöpfen können. Hierzu gleicht der Integrationsfachdienst die Anforderungen des Arbeitsplatzes mit den Fähigkeiten des Mitarbeiters ab. Dazu gibt er Empfehlungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen unter Beachtung behinderungsbedingter Erfordernisse und zum Umgang mit den behinderten Mitarbeitern. Er unterstützt Arbeitgeber durch eine zielgerichtete Auswahl bei der Besetzung freier Arbeitsplätze durch geeignete Bewerber und hilft bei der Beantragung von Eingliederungszuschüssen, Arbeitsplatzausstattungen und anderen notwendigen Leistungen.

Für gehörlose Menschen bietet der Integrationsfachdienst Beratung durch gebärdensprachkundige Mitarbeiter an.

1.3 Derzeitige Betreuung schwerbehinderter Menschen durch die Integrationsfachdienste

Es gibt in Sachsen-Anhalt seit mehr als 20 Jahren ein flächendeckendes Netz an Integrationsfachdiensten. Erstmals beauftragte das Integrationsamt Integrationsfachdienste ab dem Jahr 2005 damit, behinderte und schwerbehinderte Menschen bei der Teilhabe am Arbeitsleben zu begleiten.

Es sind vom Integrationsamt derzeit vier Träger mit den Aufgaben eines Integrationsfachdienstes in den vier Regionen

Magdeburg/ Stendal (1)

Wittenberg/ Dessau (2)

Halberstadt/ Sangerhausen (3)

Halle/ Merseburg (4)

beauftragt.

Die Verträge mit den bisherigen Integrationsfachdiensten werden mit Ablauf des 31.12.2026 gekündigt, um den Vorschriften des Vergaberechts Genüge zu tun.

1.4 Zukünftige Einrichtung der Integrationsfachdienste/ Standorte (Lose)

Das Integrationsamt des Landes Sachsen-Anhalt als Auftraggeber schreibt den Abschluss von Dienstleistungsverträgen zur Errichtung und den Betrieb eines Integrationsfachdienstes (IFD) in Sachsen-Anhalt aus. Die Leistungserbringung erfolgt in den zuvor genannten Regionen (1) bis (4) mit den Sitzen der Beratungsstellen in Magdeburg, Stendal, Haldensleben, Lutherstadt Wittenberg, Köthen, Halberstadt, Aschersleben, Halle (Saale), Leuna.

Es werden analog der bisherigen regionalen Zuordnung, die sich bei der Durchführung der Leistungen des Integrationsfachdienstes bewährt hat, vier Gebietslose gebildet und ausgeschrieben. Die Aufteilung des Gebiets von Sachsen-Anhalt in vier Gebiete hat sich seit ca. 20 Jahren bewährt. Die Losaufteilung berücksichtigt mittelständische Interessen.

Die Aufgabe wird als Dauerdienstleistung vergeben. Eine langfristige Zusammenarbeit sichert die notwendige kontinuierliche Arbeit der Integrationsfachdienste sowie deren Weiterentwicklung. Die Verträge zur Durchführung der Aufgaben eines Integrationsfachdienstes im Land Sachsen-Anhalt werden zum 01.01.2027 für den Zeitraum von vier Jahren neu vergeben. Es ist eine einmalige Verlängerungsoption um weitere vier Jahre bis zum 31.12.2034 vorgesehen. Die Mitteilung über das Ziehen der Verlängerungsoption muss das Integrationsamt spätestens ein halbes Jahr vor Ablauf der regulären Vertragslaufzeit von vier Jahren erklären.

Die Finanzierung der Durchführung dieser Aufgaben erfolgt aus dem Sondervermögen Ausgleichsabgabe.

2 Leistungsumfang

2.1 Art und Umfang der Leistung

Nach den gesetzlichen Grundlagen sind die Aufgaben eines Integrationsfachdienstes, die durch den Auftraggeber im Ergebnis der Ausschreibung vergeben werden, wie folgt geregelt:

Gemäß § 185 Abs. 3 SGB IX i.V. mit § 17 Abs. 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung (SchwbAV) kann das Integrationsamt Maßnahmen fördern, die dazu dienen und

geeignet sind, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu erleichtern oder zu sichern.

Bei der Durchführung dieser Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung) können gemäß § 192, 193 Abs. 1 SGB IX Integrationsfachdienste als Dienste Dritter vom Integrationsamt beteiligt werden. Die Integrationsfachdienste müssen gemäß § 195 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX rechtlich oder organisatorisch und wirtschaftlich eigenständig sein. Die Integrationsfachdienste werden im Auftrag des Integrationsamtes tätig, die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste obliegt dem Integrationsamt nach § 194 Abs. 1 SGB IX, es bleibt für die Ausführung der Leistung verantwortlich. Die Strukturverantwortung beinhaltet das Vorhalten und Steuern eines flächendeckenden Angebotes von Integrationsfachdiensten nach bundeseinheitlichen Mindeststandards. Für bestimmte Behindertengruppen hält der Integrationsfachdienst eine besondere Fachkompetenz vor. Dies gilt insbesondere für hörbehinderte Menschen.

Es ist seitens des Integrationsamtes ein niederschwelliger Zugang der schwerbehinderten Menschen zu den Integrationsfachdiensten zu gewährleisten. Dazu sollten die folgenden Kriterien gesichert erfüllt sein:

- Möglichkeit zur direkten Kontaktaufnahme ohne Zugangsbeschränkung oder bürokratischen Vorlauf
- Barrierefreiheit zu den Räumlichkeiten des Integrationsfachdienstes, keine Kommunikationsbarrieren
- enge Zusammenarbeit/ Kooperation mit schwerbehinderten Menschen, Arbeitgebern, Kommunikation der Angebote nach außen.

2.2 Aufgabenbereiche im Rahmen des Dienstleistungsauftrags

Die Aufgaben des Integrationsfachdienstes sind umfassend im § 193 SGB IX beschrieben.

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehört es, schwerbehinderte Beschäftigte und Arbeit suchende schwerbehinderte Menschen zu beraten, zu unterstützen und zu begleiten, um einen geeigneten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden oder zu erhalten. Mit ihrem Beratungs- und Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderungen haben Integrationsfachdienste das Ziel, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dauerhaft zu sichern.

Zur Sicherstellung dieser allgemeinen Aufgaben haben die Integrationsfachdienste einen **Katalog an konkreten Aufgaben nach § 193 Abs. 2 SGB IX** zu erfüllen, das sind im Einzelnen:

Gemäß

§ 193 Abs. 2 SGB **Nr. 1** SGB IX

die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in enger Kooperation mit den schwerbehinderten Menschen, dem Auftraggeber und der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung oder Rehabilitation zu erarbeiten. Die sorgfältige und umfassende Abklärung der individuellen Ausgangslage ist als erster Schritt Ausgangspunkt aller Aktivitäten des Integrationsfachdienstes (Phase der Bestandsaufnahme). Wechseln die betroffenen Personen aus einer Schule oder Berufsschule in den allgemeinen Arbeitsmarkt, so haben die Integrationsfachdienste bei der Erstellung der Profile auch mit diesen Einrichtungen zusammenzuarbeiten.

§ 193 Abs. 2 SGB **Nr. 2** SGB IX

die Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen einschließlich der auf jeden einzelnen Jugendlichen bezogenen Dokumentation der Ergebnisse zu unterstützen. Die Zusammenarbeit der Integrationsfachdienste mit den Schulen soll verbessert werden. Dies gilt auch für die Zeiten von Praktika während der schulischen Ausbildung.

§ 193 Abs. 2 SGB **Nr. 3** SGB IX

die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter, Jugendlicher zu begleiten. Damit wird eine Begleitung der Integrationsfachdienste während der betrieblichen Ausbildung sichergestellt.

Hauptziel der Aufgaben nach Nr. 2 und 3 bei der Vorbereitung und Begleitung des Übergangs Schule in den Beruf, derzeit innerhalb des Landesprogramms **BRAFO - Berufswahl Richtig Angehen Frühzeitig Orientieren** - ist es, die Chancen junger Menschen mit Behinderungen auf einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen und sie nach der Schule auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren. Dabei ergänzt der Integrationsfachdienst als außerschulischer Partner die Maßnahmen von Schule und Agentur für Arbeit und orientiert sich an diesen. Im Fokus stehen die Vorbereitung und Begleitung des Übergangs in den Beruf. Es sollen auch junge Menschen, denen bislang aufgrund ihrer Behinderungen häufig nur eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) möglich erscheint, die Möglichkeit erhalten, ihre Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt rechtzeitig auszuloten und wahrzunehmen.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden die Integrationsfachdienste beauftragt, die jungen Menschen auf den Übergang ins Berufsleben vorzubereiten, passgenaue und individuelle Anschlussmöglichkeiten der Qualifizierung, Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden und den Übergang von der Schule in den Beruf zu begleiten. Durch Erprobung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt der Integrationsfachdienst Schüler und Jugendliche bei der beruflichen Orientierung. Der Integrationsfachdienst ergänzt mit diesem freiwilligen Angebot die schulischen Maßnahmen der Berufsorientierung. Mit dem Ziel, die berufliche Orientierung auszuloten, führt der Integrationsfachdienst Beratungen mit Schülern, Schule, Eltern, etc. durch, stellt Interessenserkundungen an, organisiert und begleitet geeignete passgenaue Praktika (Orientierungs-, Erprobungs- und Belastungspraktika).

Der Integrationsfachdienst hat die vorstehenden Aufgaben im Einzelnen wie folgt zu erfüllen:

- Individuelle und bedarfsorientierte Beratung und Begleitung der Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen bis zur Einmündung in ein geeignetes Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Beschäftigungsverhältnis mit besonderem Blick auf eine zielgerichtete Übergangsgestaltung,
- Durchführung von Informationsveranstaltungen in der Schule über den Übergang von Schule in den Beruf für die Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen und deren Eltern,
- Erarbeitung von differenzierten Fähigkeits- und Interessenprofilen sowie gemeinsame Entwicklung von beruflichen Perspektiven; Ansatzpunkt hierfür sind die individuellen Interessen, Kompetenzen und Potentiale, Wünsche und Neigungen der Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen,
- Entwicklung einer individuellen Begleitungsplanung, in der die bisherigen (schulischen) Prozesse ebenso berücksichtigt werden wie die Ergebnisse der erstellten individuellen Fähigkeits- und Interessenprofile,
- Erreichen einer realistischen Einschätzung der Behinderung(en) des jungen Menschen und Unterstützung eines angemessenen, gesundheitsförderlichen sowie den Selbstwert stärkenden Umgangs damit,
- Entwicklung von realistischen beruflichen Perspektiven und Zielvorstellungen, die sowohl die Fähigkeiten/Qualifikationen als auch die Möglichkeiten des regionalen Arbeitsmarktes berücksichtigen,
- Ergänzung und Vertiefung der schulischen Berufsorientierung, etwa zur Förderung der arbeitsmarktrelevanten sozialen Kompetenzen, zur Mobilitätsförderung, Bewerbungsstrategien etc.,
- Kontaktieren von Betrieben im Hinblick auf Schaffung von Praktikums-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für die Zielgruppe,
- Gezielte, d. h. an der Begleitungsplanung orientierte Suche von geeigneten Praktikumsplätzen, individuelle Vorbereitung und Begleitung der Praktika sowie

Auswertung der Praktikumserfahrungen mit dem jungen Menschen unter Einbezug der Rückmeldungen aus dem Betrieb und in Absprache mit dem zuständigen pädagogischen Personal an den Schulen,

-Enge Zusammenarbeit mit dem pädagogischen Personal an den Schulen und den Beratungsfachkräften der Agentur für Arbeit im gesamten Begleitungsprozess

-Beratung von Eltern und Angehörigen sowie intensive Kommunikation und kontinuierlicher Einbezug der Eltern,

Der zeitliche Ablauf im Aufgabenschwerpunkt ist wie folgt zu gestalten:

Für die berufliche Orientierung des jungen Menschen ist in der Regel ein Zeitraum von 1 Tag bis 2 Wochen vorzusehen. Die anschließende Erprobung im Betrieb erfolgt innerhalb von 3 bis 4 Wochen. Daran schließt sich eine Belastungsphase von etwa 3 bis 4 Monaten an, nach deren Beendigung die Entscheidungsfindung zum Übergang in das Arbeitsleben folgt. In Einzelfällen kann von diesem zeitlichen Umfang je nach individuellem Bedarf abgewichen werden.

§ 193 Abs. 2 SGB **Nr. 4** SGB IX

geeignete Arbeitsplätze (§ 156) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen und die schwerbehinderten Menschen auf die Arbeitsplätze zu vermitteln.

§ 156 SGB IX regelt den Begriff des Arbeitsplatzes im Sinne des 3. Teils des SGB IX. Danach sind Arbeitsplätze alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden. Dies beinhaltet die Aufgabe, eine mit dem zuvor ermittelten Profil des schwerbehinderten Menschen passende Beschäftigung zu finden und den potenziellen Arbeitgeber zu veranlassen, ihn dort auch tatsächlich einzusetzen. Das schließt ein, dass entspr. Hindernisse am Arbeitsplatz zu beseitigen sind.

Die Erschließung von Möglichkeiten zur betrieblichen Erprobung hat für die erfolgreiche Anbahnung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen besondere Bedeutung. Bereits während der betrieblichen Erprobung erkennt der Arbeitgeber die Fähigkeiten des schwerbehinderten Menschen und kann so seine Personalentscheidung fundiert treffen.

§ 193 Abs. 2 SGB **Nr. 5** SGB IX

die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze unmittelbar vorzubereiten. Zur Vorbereitung kann der Einsatz auch in einer berufsbildenden Einrichtung oder als Praktikum anstelle des vorgesehenen Arbeitsplatzes absolviert werden, um die angestrebte Arbeitsaufnahme auf dem Arbeitsplatz nicht mit evtl. Fehl- oder Schlechtleistungen zu belasten. Dies ist im Einzelfall mit dem schwerbehinderten Menschen zu entscheiden.

§ 193 Abs. 2 SGB Nr. 6 SGB IX

die schwerbehinderten Menschen, solange erforderlich, am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten. Die Berufsbegleitung zielt darauf ab, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis dauerhaft zu sichern. Die Begleitung erfolgt, solange sie erforderlich ist. Über die Erforderlichkeit ist im Einzelfall zu entscheiden. Eine zeitliche Begrenzung besteht nicht. Der Zeitraum der Bewilligung einer Berufsbegleitung kann bis zu zwei Jahre betragen. Üblicherweise erfolgt die Begleitung für die Dauer von sechs Monaten. Der Integrationsfachdienst kann für die Feststellung der notwendigen Berufsbegleitung zum Erstellen einer fachdienstlichen Stellungnahme beauftragt werden (dazu nachstehend). Spätestens zwei Jahre nach Beginn der Berufsbegleitung muss geprüft werden, wie der Erfolg der bisherigen Leistungen der Berufsbegleitung zu bewerten sind. Zur Überprüfung ist eine erneute fachdienstliche Stellungnahme des Integrationsfachdienstes erforderlich.

Die Aufgaben nach Nr. 4 bis Nr. 6 dienen der Erlangung und Sicherung eines fähigkeitsadäquaten Arbeitsplatzes.

§ 193 Abs. 2 SGB Nr. 7 SGB IX

mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen die Mitarbeiter im Betrieb oder in der Dienststelle über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten. Eine wesentliche Voraussetzung für die betriebliche Integration ist die Beratung und Unterstützung des betrieblichen Umfeldes. Dabei informieren und beraten die Integrationsfachdienste mit Zustimmung der Klienten Vorgesetzte und Kollegen insbesondere zu den Auswirkungen der funktionalen Beeinträchtigung, zu Kommunikations- und Verhaltensregeln, zum adäquaten Arbeitseinsatz sowie zur Vermeidung und zum Umgang mit Krisen und Konflikten im Arbeitsleben.

§ 193 Abs. 2 SGB Nr. 8 SGB IX

eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen.

193 Abs. 2 SGB Nr. 10 SGB IX

in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und dem Integrationsamt die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und bei der Beantragung zu unterstützen. Dies dient dem Ziel der Beseitigung von Einstellungshindernissen und der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse.

Die Integrationsfachdienste bedienen sich bei der Durchführung der Aufgaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben folgender Instrumente:

Qualifizierte Beratung und Unterstützung schwerbehinderter Menschen

Der Integrationsfachdienst führt eine individuelle und bedarfsorientierte Beratung und Begleitung schwerbehinderter Menschen durch. Zur qualifizierten Beratung durch den Integrationsfachdienst ist die Kooperation mit allen beteiligten Stellen und die Koordination der erforderlichen Hilfen und Leistungen erforderlich.

Berufsbegleitung schwerbehinderter Menschen

Der Integrationsfachdienst bietet individuelle Unterstützung zur Aufnahme, Ausübung und Sicherung eines Beschäftigungsverhältnisses an. Es werden finanzielle Fördermöglichkeiten an Arbeitnehmer und Arbeitgeber geklärt (z. B. Arbeitsplatzausstattung und Arbeitsassistenz).

Die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse ist eine zentrale Aufgabe der Integrationsfachdienste. Die Integrationsfachdienste informieren, beraten und unterstützen schwerbehinderte Beschäftigte und ihre Arbeitgeber bei

- gesundheits- und behinderungsbezogenen Problemen, die sich am Arbeitsplatz auswirken,
- Veränderungen im Arbeitsumfeld,
- innerbetrieblicher Umsetzung,
- akuten Krisensituationen,
- Konflikten am Arbeitsplatz mit Vorgesetzten und Kollegen,
- Wiedereinstieg in den Beruf nach längerer Krankheit,
- Fragen der beruflichen Weiterentwicklung.

Übergabe der Aufträge zur Berufsbegleitung an nachfolgende Auftragnehmer

Berufsbegleitungen beinhalten längerfristige intensive Kontakte mit schwerbehinderten Menschen. Berufsbegleitungen erfolgen betriebs- oder umfeldbezogen. Bei Wechsel des bisherigen Auftragnehmers teilt dieser dem neuen Ansprechpartner nach Zustimmung des bisherigen Klienten erhobene Daten und Dokumente, soweit erforderlich, mit. Beide Auftragnehmer haben für einen nahtlosen Übergang des Klienten Sorge zu tragen.

Erstellung von Fachdienstlichen Stellungnahmen

Die Fachdienstlichen Stellungnahmen werden überwiegend durch das Integrationsamt beauftragt. Die Beauftragung erfolgt im Rahmen einer Neubeantragung des schwerbehinderten Menschen alternativ im Rahmen einer Weiterbewilligung. Die Erstellung einer fachdienstlichen Stellungnahme wird regelmäßig zur Feststellung des Ob und Wie einer Leistungsminderung

beantragt. Die Prüfung erfolgt vor Ort durch ggf. mehrmalige Beobachtung am Arbeitsplatz sowie durch Gespräche mit dem schwerbehinderten Menschen. Mit den fachdienstlichen Stellungnahmen werden die Einrichtungen und Dienste durch eine qualifizierte Einschätzung der Neigungen, der Leistungsfähigkeit, der Belastbarkeit, der Motivation und der Leistungsbereitschaft der schwerbehinderten Menschen sowie des Förderbedarfs in Bezug auf notwendige Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch unterstützt. Die fachdienstlichen Stellungnahmen dienen als Entscheidungshilfen.

Die Erstellung der Fachdienstlichen Stellungnahmen ist in der Fachanwendung KLIFDWeb zu dokumentieren.

Durchführung und Beteiligung an Schulungsmaßnahmen des Integrationsamtes

Der Auftragnehmer beteiligt sich mindestens 1x pro Halbjahr mit eigenen Inhalten am Schulungsprogramm des Integrationsamtes. Die Schulungsinhalte und -termine werden mit Auftraggeber abgestimmt.

Die Teilnahme an den Schulungsveranstaltungen wird nicht separat vergütet.

Zusammenarbeit im Bereich des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen

Das Integrationsamtes gewährt im Bereich des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen Unterstützung. Gemäß § 168 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Das Integrationsamt ist verpflichtet, in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. In allen Fällen, bei denen behinderungsbedingte Gründe der Kündigung vermutet wird, nimmt im Regelfall der Integrationsfachdienst auf Bitten des Integrationsamtes an der Einigungsverhandlung mit dem Arbeitgeber teil. Ggf. erfolgt in deren Ergebnis eine Arbeitsplatzbegleitung des schwerbehinderten Menschen durch den Integrationsfachdienst bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Im Weiteren holt das Integrationsamt vom Integrationsfachdienst eine fachdienstliche Stellungnahme ein, diese dient insbesondere die vollständige Aufklärung des Sachverhalts und nimmt Stellung zum Unterstützungsbedarf des schwerbehinderten Menschen. Die Fristen nach §§ 171 Abs. 1, 174 Abs. 3 SGB IX sind zu beachten.

Zusammenarbeit und Austausch mit den anderen Integrationsfachdiensten von Sachsen-Anhalt

Zu vergleichbaren Dienstleistungsangeboten ist ein Austausch zwischen den Integrationsfachdiensten erforderlich.

Zusammenarbeit mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber

Die Zusammenarbeit mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ist verpflichtend. Im Ergebnis der Arbeit der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber können sich die besonderen Bedarfe für eine berufsbegleitende Betreuung und Unterstützung der schwerbehinderten Menschen ergeben. Unterstützungsmaßnahmen an schwerbehinderte Menschen bedürfen der umfassenden Information der Arbeitgeber und der fachlichen Abstimmung und Kooperation mit dem Auftraggeber.

Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit

Der Auftragnehmer muss sich im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vernetzen. Die Umsetzung des Dienstleistungsauftrages erfordert den Auf- und Ausbau sowie die Pflege tragfähiger regionaler Netzwerke und Kooperationen unter Einbeziehung aller am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beteiligten Akteure vor Ort.

Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt

Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit des Auftragnehmers mit dem Auftraggeber ist erforderlich und bildet die Grundlage für eine bedarfsorientierte Beratung und Unterstützung der schwerbehinderten Menschen. Die Teilnahme des Auftragnehmers und der Teamleitungen (auch Koordinatoren bzw. Ansprechpersonen) bei den Integrationsfachdiensten an Dienstbesprechungen des Auftraggebers ist verpflichtend.

Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Projekten

Der Auftragnehmer ist zur Mitarbeit in Arbeitsgruppen (Arbeitsgruppe Qualitätsmanagement, Arbeitsgruppe KLIFDWeb, Arbeitsgruppe für Hörbehinderte u. a.) und Projekten verpflichtet.

2.3 Personen, die von den Integrationsfachdiensten besonders betreut werden sollen (Zielgruppe)

Integrationsfachdienste werden bei der Teilhabe schwerbehinderter Menschen und diesen gleichgestellten behinderten Menschen am Arbeitsleben bei sämtlichen Behinderungen oder Funktionsbeeinträchtigungen tätig. Zielgruppe sind schwerbehinderte Menschen, bei denen mindestens ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 festgestellt wurde oder Personen mit einem GdB von 30 oder 40, die von der Agentur für Arbeit den Schwerbehinderten gleichgestellt wurden und die aufgrund der Behinderung einen besonderen Unterstützungsbedarf haben.

Durch die besondere Unterstützung durch den Integrationsfachdienst ist für einen Teil der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem

allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und nachhaltig zu sichern. Hierzu sollen Arbeitsplätze erschlossen und/oder Arbeitsverhältnisse erreicht bzw. gesichert werden, die den Neigungen, Fähigkeiten und Kenntnissen der behinderten Menschen entsprechen.

Schwerbehinderte Menschen in diesem Sinne sind nach § 192 Abs. 2 SGB IX insbesondere

1. schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender begleitender Betreuung,
2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind sowie
3. schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Ein besonderer Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung im Sinne von Nummer 1 ist insbesondere gegeben bei schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen

mit einer geistigen Behinderung,

mit einer seelischen Behinderung und / oder

mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung,

welche sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen (Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikation, Leistungsminderung) die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.

Im Einzelfall können die Integrationsfachdienste nach § 192 Abs. 4 SGB IX auch bei Menschen mit Behinderungen, die nicht schwerbehindert sind, tätig werden, wenn bei ihnen die gleichen Vermittlungshemmnisse wie bei den schwerbehinderten Menschen in Abs. 2 bestehen. Es soll den besonderen Bedürfnissen von seelisch behinderten Menschen, die nicht als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder gleichgestellt sind, durch die Beteiligung des Integrationsfachdienstes Rechnung getragen werden.

Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind nach § 151 Abs. 4 Satz 1 SGB IX auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Absatz 1) während der Zeit ihrer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen oder einer beruflichen Orientierung, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist.

3 Leistungsanforderungen

Die Leistungen sind in deutscher Sprache zu erbringen.

3.1 Qualifikation des Unternehmens

Für die Leistungserbringung kommen nur Unternehmen in Betracht, die über die erforderliche Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit verfügen. Es kommen nur Träger als Integrationsfachdienste in Betracht, die bereits in der Vergangenheit Integrationsangebote zur Verfügung gestellt haben (§ 195 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX). Der Auftragnehmer hat zum Nachweis seiner fachlichen Qualifikation zu belegen, dass er eine mindestens dreijährige Erfahrung im einschlägigen Berufsfeld hat. Die geforderte fachliche Erfahrung wird ab Juni 2022 berücksichtigt. Zum Nachweis der fachlichen Erfahrung ist eine entsprechende Eigenerklärung „Nachweis der Qualifikation des Unternehmens“ unter Verwendung des mitgeteilten Vordrucks den Angebotsunterlagen beizufügen.

Die geforderten Erfahrungen können u.a. durch folgende Tätigkeitsfelder erworben worden sein:

- Trägerschaft für einen Integrationsfachdienst
- Arbeit mit schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben
- Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe
- Trägerschaft für eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

Zusätzlich muss der Auftragnehmer über Kenntnisse zu den Aufgaben und zu der Struktur der Integrationsfachdienste verfügen.

Weiterhin werden folgende Anforderungen an den Auftragnehmer gestellt:

- Umfassende, mindestens dreijährige Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Wirtschaftsverbänden und Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft (Kammern) in der Region
- Verfügung über ein Netzwerk in der regionalen Wirtschaft.

Der Bieter hat zum Nachweis der Qualifikation des Unternehmens eine Referenzliste über bisher ausgeführte Aufträge im o. g. Bereich und Umfang vorzulegen, mit den Angaben des Wertes, des Erbringungszeitpunktes sowie des öffentlichen Empfängers (inkl. Kontaktdaten), ergänzt um eine Skizzierung der dort erworbenen Kenntnisse im Aufgabengebiet.

Die nachzuweisende Qualifikation des Unternehmens ist als Eignungskriterium definiert, dessen Nichterfüllung zum Ausschluss führt. Kann das Unternehmen den Nachweis nicht erbringen, wird es von der Teilnahme an dem Vergabeverfahren ausgeschlossen.

3.2 Organisatorische Anforderungen an den Integrationsfachdienst

Dem Auftragnehmer obliegt die Einrichtung und Organisation des Integrationsfachdienstes. Der Träger des Integrationsfachdienstes übt die Dienstaufsicht für die Fachkräfte des Integrationsfachdienstes aus. Die Fachaufsicht obliegt dem Auftraggeber.

Der Träger des Integrationsfachdienstes benennt dem Auftraggeber eine Teamleitung (Ansprechperson bzw. Koordinator), die für Abstimmungs- und Beauftragungsprozesse gegenüber dem Auftraggeber fungiert.

3.3 Anforderungen an das einzusetzende Personal bei den Integrationsfachdiensten

Nach § 195 Abs. 1 Ziffer 1 SGB IX müssen die Integrationsfachdienste nach ihrer personellen Ausstattung in die Lage sein, die ihnen nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben (§ 193) zu erfüllen. Dazu ist ein entsprechender Personalbestand vorzuhalten. Der Dienstleistungsauftrag ist durch hauptamtlich tätiges Personal zu erbringen. Grundsätzlich soll ein stabiler und gleichbleibender Einsatz von Fachkräften erfolgen, damit die schwerbehinderten Menschen und Arbeitgebende eine feste Ansprechperson haben.

Nach § 195 Abs. 2 SGB XI muss das eingesetzte Personal in der Lage sein, den besonderen Bedürfnissen besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen zu genügen. Die Leistungserbringung erfolgt während der gesamten Vertragslaufzeit durch die vom Auftragnehmer benannten Fachkräfte, die die nachstehenden Mindestanforderungen aufweisen.

Der Auftragnehmer hat jeweils bis zum 31.01. eines Jahres das eingesetzte Personal mit Stichtag 31.12. des vorangegangenen Jahres mit seinem Stellenumfang digital dem Auftraggeber zu übermitteln. Jegliche Änderung des Personaleinsatzes ist unverzüglich an den Auftraggeber digital zu übermitteln.

3.3.1 Fachliche Anforderungen

Die Integrationsfachdienste müssen nach § 195 Abs. 2 Ziffer 1 SGB IX mit Fachkräften ausgestattet sein, die über

(1) eine geeignete Berufsqualifikation,

(2) eine psychosoziale oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation und

(3) ausreichende Berufserfahrung verfügen.

Über (1) eine geeignete Berufsqualifikation verfügen Fachkräfte in der Regel

mit abgeschlossenem Studium z.B. als Diplom-Sozialpädagoge, Diplom-Sozialarbeit, Diplom-Psychologe, Diplom-Heilpädagoge oder vergleichbare Studienabschlüsse oder im Studiengang mit Bachelor- bzw. Master-Abschluss, wie z.B. in den Bereichen Rehabilitationspädagogik, Management sozialer Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, psychosoziale Beratung und Therapie/ Mediation, Sozial- und Organisationspädagogik oder vergleichbare Studienabschlüsse oder

mit einer ergotherapeutischen Ausbildung sowie

sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.

Zusätzlich wird (2) eine psychosoziale und/oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation benötigt, die in angemessener Zeit durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen erworben werden kann. Eine psychosoziale oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation beinhaltet fachliche Kenntnisse, bezogen auf unterschiedliche Behinderungsformen (geistige, seelische, Körper-, Sinnes-, Lern- und Mehrfachbehinderungen) und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben.

Darüber hinaus werden für bestimmte Behinderungsbilder spezifische Qualifikationen benötigt, wie z.B. Hintergrundwissen über Sozialisierungs- und Lebensbedingungen sowie deren Auswirkungen und die Anwendung besonderer Kommunikationstaktiken (z.B. Gebärdensprache). Kenntnisse über Hilfsmittel für sinnesbehinderte Menschen werden vorausgesetzt, sofern sie im Rahmen der Beteiligung des Integrationsfachdienstes erforderlich sind.

Jeder Integrationsfachdienst hat mindestens zwei Fachkräfte mit besonderer Qualifikation im Bereich Hörbehinderung (Deutsche Gebärdensprache, Kommunikationsmöglichkeiten und Kultur) einzusetzen.

(3) Eine ausreichende Berufserfahrung liegt in der Regel dann vor, wenn mindestens zwei Jahre im Rahmen der vorgenannten Berufsqualifikation gearbeitet wurde.

Das Personal muss im Umgang mit schwerbehinderten Menschen geschult sein.

Die Fachkräfte müssen über eine mindestens zwei- und mehrjährige Erfahrung in der Zielgruppe verfügen.

3.3.2 Persönliche Eignung der Mitarbeiter

Die Mitarbeiter des Auftragnehmers müssen folgende soziale Kompetenzen erfüllen:

- die Fähigkeit zum empathischen Umgang mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und den verschiedensten behinderungsbedingten Besonderheiten,
- ein hohes Maß an Selbständigkeit und Selbstorganisation sowie Teamfähigkeit
- die Fähigkeit ein angemessenes Nähe-/Distanz-Verhältnis aufrecht zu erhalten,
- die Fähigkeit, das eigene Handeln zu reflektieren,
- ein positives Erscheinungsbild,
- gute Deutschkenntnisse in Schrift und Sprache (mindestens Sprachniveau C1).

Aufgrund der Notwendigkeit der Wahrnehmung von regelmäßigen Außenterminen ist grundsätzlich das Vorliegen einer gültigen Fahrerlaubnis Klasse B sowie die Bereitschaft, ein Kfz zu führen, Voraussetzung.

Der Auftragnehmer hält die schriftlichen Nachweise zur Qualifikation und Kompetenz des Personals jederzeit vor. Die Mitarbeiter haben sich in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ziel- und aufgabenbezogen kontinuierlich zu qualifizieren. Jeder Mitarbeiter nimmt pro Jahr an einer Qualifizierungsmaßnahme teil. Der Auftragnehmer weist dies auf Verlangen nach. Schulungen werden nicht separat vergütet.

Die Zustimmung des Auftraggebers zur Beschäftigung als Fachkraft beim Auftragnehmer muss vor deren Einsatz vorliegen. Vor einer Neueinstellung ist die Zustimmung des Auftraggebers einzuholen. Dazu ist die fachliche Qualifikation der bewerbenden Person nachzuweisen und dem Auftraggeber alle Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Auftraggeber kann hinsichtlich der fachlichen und/oder persönlichen Eignung Bedenken vorbringen und die Zustimmung versagen.

Sollte es dem Auftragnehmer nicht gelingen, eine geeignete Fachkraft zu finden, kann er unter Sicherstellung einer Anleitung durch bereits vorhandenes qualifiziertes Personal, das über eine mindestens 2-jährige Erfahrung mit der Beratung von Menschen mit Schwerbehinderung verfügt, eine Fachkraft einstellen, die die Eignung unmittelbar bei Übernahme nach Ablauf der Probezeit erwirbt. Dem Auftraggeber ist vor der Einstellung mitzuteilen, wie die Anleitung sichergestellt wird. Der Nachweis über den Abschluss der geeigneten Qualifikation ist dem

Auftraggeber umgehend vorzulegen. Der Auftraggeber behält sich vor, den Einsatz des Personals abzulehnen, sofern hinsichtlich der Eignung Bedenken bestehen.

Im Falle der urlaubs- oder krankheitsbedingten Abwesenheit der Fachkräfte stellt der Auftragnehmer sicher, dass eine interne Vertretung erfolgt, um die Kontinuität der Aufgabenwahrnehmung zu gewährleisten. Bei einer krankheitsbedingten Abwesenheit einer Fachkraft von zusammenhängend sechs Wochen, erfolgt eine schriftliche Mitteilung an den Auftraggeber. Der Auftragnehmer prüft in diesem Fall auch die befristete Einstellung einer Krankheitsvertretung. Die im Zusammenhang mit der Beschäftigung einer Krankheitsvertretung zusätzlich entstehenden Personalkosten werden dem Auftragnehmer vom Auftraggeber erstattet.

Ausnahmen von den Vorgaben in besonderen Einzelfällen sind zwischen den Vertragsparteien im Vorfeld abzustimmen. Der Auftraggeber behält sich auch insoweit vor, den Einsatz des Personals abzulehnen, sofern hinsichtlich der Eignung Bedenken bestehen.

Eingruppierung des Personals

Alle Mitarbeiter sind in analoger Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Höhe der Entgeltgruppe S 12 zu vergüten.

3.3.3 Personelle Ausstattung

(1) Personelle Ausstattung an den Standorten der Beratungsstellen:

Die VzÄ (Vollzeitäquivalente) verteilen sich auf die Integrationsfachdienste an den Standorten wie folgt:

Standort	Anzahl VzÄ
Magdeburg/ Stendal	10,74
Wittenberg/ Dessau	6,75
Halle/ Merseburg	9,125
Halberstadt/ Sangerhausen	6,75

Der Auftragnehmer hat spätestens zu Vertragsbeginn die vorgenannte personelle Ausstattung an den Standorten der Beratungsstellen vorzuhalten. Sollten die erforderlichen Stellen/ Stellenanteile über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten nicht besetzt sein, da geeignetes Personal nicht eingesetzt werden kann, ist der Auftraggeber unverzüglich darüber zu informieren.

Der Auftraggeber geht davon aus, dass in der Regel von einer Fachkraft mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden (1 VzÄ) max. 30 Klienten gleichzeitig betreut werden können, bei

geringerem Stellenumfang entsprechend weniger. Im Einzelfall kann hiervon abgewichen werden.

Die Erfüllung der Anforderungen an das Personal ist als Wertungskriterium im Rahmen der Bewertung des Konzepts zur Vertragsausführung definiert. Angaben zur personellen Ausstattung teilt der Auftragnehmer im Konzept mit.

3.4 Räumliche und sächliche Anforderungen an die Beratungsstellen

Nach § 195 Abs. 1 Ziffer 1 SGB IX müssen die Integrationsfachdienste nach ihrer räumlichen und sächlichen Ausstattung in der Lage sein, die gesetzlichen Aufgaben wahrzunehmen.

Die Auftragnehmer haben entsprechend der regionalen Zuordnung an den Sitzen der Beratungsstellen in Magdeburg, Stendal, Haldensleben, Lutherstadt Wittenberg, Köthen, Halberstadt, Aschersleben, Halle (Saale), Leuna Räumlichkeiten vorzuhalten. Die Erreichbarkeit der Räumlichkeiten muss barrierefrei möglich sein. Die räumliche Ausstattung muss gewährleisten, dass mit den Kunden vertrauliche Einzelgespräche geführt werden können.

Sollte der Auftragnehmer zum Zeitpunkt der Angebotseinreichung nicht über entsprechende Räumlichkeiten an den Sitzen der Beratungsstellen verfügen, ist eine Anmietung durch eine Erklärung des Vermieters nachzuweisen.

Der Auftragnehmer hat eine zeitgemäße, den aktuellen Standards entsprechende, Kommunikations-, Büro- und Nachrichtentechnik sowie ausreichende Netzleistungen einzurichten und für die Dauer des Vertrages zu garantieren.

Der Auftragnehmer muss bereit sein, erforderlichenfalls die sächliche und technische Ausstattung an sich verändernde Anforderungen anzupassen. Eventuell anfallende Kosten sind in den Pauschalbeträgen der Vergütung mit entsprechenden Kostenvariablen enthalten.

Es ist zu gewährleisten, dass der Integrationsfachdienst durch eine zentrale Telefoneinwahl stets erreichbar ist und eingehende Anliegen zeitnah und bedarfsgerecht bearbeitet werden können.

Zeitnah bedeutet:

- bei Beratungsanfragen, die nicht das Tätigkeitsfeld der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber betreffen: innerhalb von 2 Wochen,

- in Krisensituationen: unverzüglich.

3.5 Leistungsdokumentation und Berichtswesen

Der Auftragnehmer ist nach § 197 Abs. 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet, Verlauf und Ergebnis seiner Tätigkeit in jedem Einzelfall zu dokumentieren. Für die Dokumentation ist vom Auftragnehmer das EDV-gestützte Dokumentationssystem KLIFDWeb verpflichtend anzuwenden.

Der Auftragnehmer erstellt nach § 197 Abs. 1 Satz 2 SGB IX jährlich eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse und legt diese dem Auftraggeber in einem Jahresbericht vor. Die Statistik umfasst jährlich u.a. die Anzahl der durchgeführten Beratungen, Begleitungen, Arbeitgeberberatungen, Erstellungen Fachdienstlicher Stellungnahmen sowie Beteiligungen der Integrationsfachdienste in Verwaltungsverfahren und Veranstaltungen usw. Die Integrationsfachdienste sind verpflichtet, die notwendigen Angaben zu erheben und auf den vorgegebenen Statistikbögen an den Auftraggeber fristgerecht zu melden.

3.6 Maßnahmen zur Qualitätssicherung

Die Anforderungen an die Qualitätssicherung und -entwicklung sind im Qualitätsmanagement (QM)-System des Kasseler Systemhauses (KASSYS) in der jeweils gültigen bzw. aktuellen Fassung bzw. weiterentwickelten Form abgebildet. KASSYS wurde von der BIH zur Qualitätssicherung der Arbeit in den Integrationsfachdiensten als Qualitätsmanagement-Referenzmodell entwickelt. Durch die bundesweite Anwendung von KASSYS soll ein einheitlicher vergleichbarer Standard auf gleichbleibend hohem Niveau bei der Erbringung der Dienstleistungen gewährleistet werden.

Der Integrationsfachdienst richtet das Qualitätsmanagement KASSYS ein. Die Anwendung von KASSYS in den Integrationsfachdiensten ist verpflichtend.

Die Dokumentation der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität wird durch das vom Auftraggeber zur Verfügung gestellte EDV-Programm umgesetzt. KASSYS wird vom Auftraggeber als Link über das EDV-Programm zur Verfügung gestellt.

Der Auftraggeber behält sich den Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem Auftragnehmer vor.

3.7 Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerk

Die Umsetzung des Dienstleistungsauftrages beinhaltet eine intensive Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Presseartikel, Vorträge, Flyer) mit dem Ziel der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die besonderen Belange schwerbehinderter Menschen bei der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt in enger Absprache mit dem Auftraggeber. Sie erfolgt nach dem landesweit mit dem Auftraggeber abgestimmten Corporate Design und den sonstigen Vorgaben. Ein einheitliches Erscheinungsbild der Integrationsfachdienste erhöht die Erkennbarkeit der Integrationsfachdienste in der Region. Dies gilt auch für die Beschilderung im Außenbereich, auf Geschäftspapier und auf Visitenkarten.

Veröffentlichungen jeglicher Art sind mit dem Auftraggeber vorab abzustimmen. Zur Öffentlichkeitsarbeit gehören die Zusammenarbeit bzw. der Informationsaustausch mit den lokalen Akteuren z. B. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Berufsgenossenschaften, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und lokalen Bildungsträgern.

3.8 Datenschutz

Die Durchführung der Aufgabe erfordert die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten im Sinne von Art. 28 europäische Datenschutz-Grundverordnung (VO [EU] 2016/679, nachfolgend DS-GVO). Auf § 67a SGB X wird besonders hingewiesen. § 67a SGB X konkretisiert die DS-GVO und stellt gleichzeitig die Rechtsgrundlage für die Erhebung von Sozialdaten dar. Der Integrationsfachdienst ist verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen über den Datenschutz einzuhalten und die aus dem Bereich des Auftraggebers erlangten Informationen nicht an Dritte weiterzugeben oder deren Zugriff auszusetzen. Dazu trifft der Integrationsfachdienst geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (TOM) zum angemessenen Schutz der personenbezogenen Daten gemäß Art. 28 Abs. 3 lit. c DS-GVO in Verbindung mit Art. 32 Abs. 1 DS-GVO, um die Sicherheit der Verarbeitung im Auftrag zu gewährleisten. Um dies sicherzustellen, schließt der Auftraggeber mit dem Integrationsfachdienst eine Vereinbarung über die Auftragsverarbeitung. Zum Nachweis der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen ist eine entsprechende Eigenerklärung „Zur Wahrung des Datenschutzes und zur Datensicherheit“ unter Verwendung des mitgeteilten Vordrucks den Angebotsunterlagen beizufügen.

4 Finanzierung

Die Finanzierung der Durchführung der Aufgaben erfolgt aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe, die vom Integrationsamt zur Verfügung gestellt werden. Für die in dieser

Leistungsbeschreibung durchzuführenden Aufgaben werden vom Auftraggeber folgende Preisobergrenzen festgelegt:

Für den Leistungszeitraum von vier Jahren (01.01.2027 bis 31.12.2030) betragen die verbindlichen Preisobergrenzen für die einzelnen Gebietslose

für das Los 1	4.998.341,01 € (netto)
für das Los 2 und 3	jeweils 3.141.415,44 € (netto)
für das Los 4	4.246.728,28 € (netto)

Für den **optionalen** Leistungszeitraum von acht Jahren (01.01.2027 bis 31.12.2034) betragen die verbindlichen Preisobergrenzen für die einzelnen Gebietslose

für das Los 1	10.481.054,10 € (netto)
für das Los 2 und 3	jeweils 6.587.254,67 € (netto)
und für das Los 4	8.904.992,42 € (netto)

4.1 Personalkosten

Das Auftragsvolumen umfasst insb. Personalkosten für die Fachkräfte in Form der Vollzeit-äquivalente (VzÄ). Es werden Personalkosten für die flächendeckende Einrichtung und den Betrieb des Integrationsfachdienstes in Sachsen-Anhalt für insgesamt 33,365 VzÄ übernommen. Die Vergütung der Personalkosten erfolgt durch den Auftraggeber in Anlehnung an die Regelungen des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes TV-L S. Der Auftraggeber vergütet dem Auftragnehmer die notwendigen Kosten für das eingesetzte Personal. Die Basis für die Höhe der Personalkosten bildet die Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe TV-L S 12 bis maximal Erfahrungsstufe 6, nicht aber darüber hinaus.

Bei einer für die Kostenkalkulation berechneten Eingruppierung einer Fachkraft in die Entgeltgruppe TV-L S 12, Erfahrungsstufe 6 werden die Brutto-Personalkosten in Höhe von 82.901,32 € pro VZÄ/Jahr (2025) angesetzt. Zur Ermittlung der Ausgaben für das Personal sind ab dem Jahr 2026 zwei Prozent des Rechnungsergebnisses 2025 als Vorsorge für künftige Tarifierhöhungen aufgrund künftiger Tarifabschlüsse berücksichtigt².

Die Auszahlung der Mittel zur Finanzierung der Personalkosten wird vom Auftraggeber vierteljährlich, jeweils bis zum dritten Werktag im Quartal, auf der Grundlage der vom Auftraggeber erteilten Finanzierungszusage vorgenommen. Zur Vorbereitung der Finanzierungszusage ist dem Auftraggeber bis zum 15.11. des Vorjahres entsprechend der ausgefüllten Preisblätter

² Haushaltstechnische Richtlinien des Landes Sachsen-Anhalt (HTR-LSA) - Haushaltsaufstellung 2025/2026 -, Anlage 2, Seite 16

aus dem Angebot die Kostenplanung der Personalkosten für das Folgejahr unter Nutzung der durch den Auftraggeber erstellten Vordrucke, ohne Änderung der Formatierung, einzureichen. Die Finanzierungszusage erteilt der Auftraggeber spätestens bis zum 31.12. des Vorjahres.

4.2 Sachkosten

Der Auftraggeber vergütet dem Auftragnehmer für die Erbringung der Dienstleistung Sachkosten mit einer vertraglich vereinbarten Pauschale auf Grundlage des eingereichten Angebotes.

Die Sachkosten umfassen die Ausgaben für folgende Positionen:

Miete Büro (Grundmiete) und Mietnebenkosten (Betriebskosten)

Energie

Büroausstattung/ -bedarf/ Reinigung

Geringwertige Wirtschaftsgüter

Telefon-/ Internetkosten/ Porto

Reisekosten

Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen

Qualifizierung (Fort- und Weiterbildung)

Versicherung

Rundfunkbeitrag

Wartung/ Instandhaltung

Supervision

Dolmetscherkosten

4.3 Verwaltungsumlage

Der Auftraggeber vergütet dem Auftragnehmer für die Erbringung der Dienstleistung eine Verwaltungsumlage mit einer vertraglich vereinbarten festen Pauschale auf Grundlage des eingereichten Angebotes.

Die Verwaltungsumlage kann u. a. verwendet werden für Aufgaben der Teamleitung und die Buchhaltung (Finanzplanung, Finanzcontrolling, Steuerberatung) und Personalverwaltung (Personalabrechnung, Kosten der Personalbeschaffung, Kosten für Personalnachweise z. B. Zeugnisse).

Für 4.2 und 4.3 gilt:

Der Auftragnehmer erhält vierteljährlich zusammen mit den Mitteln zur Finanzierung der Personalkosten Abschläge in Höhe von 3/12 auf die vertraglich vereinbarten Jahresgesamtvergütung der Sachkosten und der Verwaltungsumlage. Mit den vom Auftragnehmer kalkulierten

Kosten (Sachkosten, Verwaltungsumlage) sind alle Kosten des Auftragnehmers abgegolten. Sollten im laufenden Kalenderjahr Überschüsse entstehen, so sind diese in einer zweckgebundenen Rücklage abzubilden.

5 Information zum Vergabeverfahren

5.1 Gesetzliche Grundlagen

Die Vergabe des Auftrags erfolgt nach den Regelungen des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen - GWB und der Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge (Vergabeverordnung) - VgV in der zum Zeitpunkt der Auftragsbekanntmachung gültigen Fassung. Die Leistungen eines Integrationsfachdienstes gehören zu den sozialen Dienstleistungen im Sinne des Anhangs XIV - Dienstleistungen nach Artikel 74 - der EU-Vergaberichtlinie 2014/24/EU. Daher gelten für das Vergabeverfahren die Sonderregelungen des § 130 Abs. 1 Satz 1 GWB i. V. m. §§ 64, 65, 14, 15 VgV. Sozialrecht schließt die Anwendung der Vorschriften des GWB nicht aus. Vorliegend soll die Beschaffung des öffentlichen Dienstleistungsauftrages in Form eines offenen Verfahrens nach § 119 Abs. 3 GWB, §§ 14 Abs. 1 und 2, 15 VgV erfolgen. Das formstrenge offene Verfahren ist geeignet, einen wirksamen Wettbewerb zu gewährleisten und das wirtschaftlichste Angebot hervorzubringen.

5.2 Losaufteilung und Losvergabe

Die Gesamtleistung wird in vier Regionallose aufgeteilt, wie folgt:

Los Regionaler IFD-Einzugsbereich

- 1 Magdeburg-Stendal
- 2 Wittenberg-Dessau
- 3 Halberstadt-Sangerhausen
- 4 Halle-Merseburg

Damit ist eine räumliche Nähe und persönliche Erreichbarkeit bei der Begleitung der schwerbehinderten Menschen bei der Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet. Wegen der Verteilung der vier Regionallose im Gebiet von Sachsen-Anhalt wird auf die anliegende Karte verwiesen. Die Losaufteilung genügt dem Losaufteilungsgebot nach § 97 Abs. 4 GWB.

Der Auftragnehmer kann ein Angebot auf ein Los oder mehrere oder alle vier Lose abgeben. Es erfolgt eine Loslimitierung in der Weise, dass maximal ein Los je Auftragnehmer vergeben wird (Zuschlagslimitierung).

5.3 Festlegung einer Preisobergrenze als Ausschlusskriterium

Für die Vergabe der Leistung wird in Anwendung von § 57 Abs. 1 Nr. 4 VgV eine verbindliche Preisobergrenze als Ausschlusskriterium festgelegt.

Wegen der verbindlichen Preisobergrenzen für das Auftragsvolumen wird auf Ziffer 4 der Leistungsbeschreibung verwiesen.

Das Auftragsvolumen beinhaltet jeweils die Personal- und Sachkosten sowie die Verwaltungs-umlage für den Leistungszeitraum von acht Jahren.

Das Überschreiten der Preisobergrenze für den Zeitraum von vier Jahren (2027 bis 2030) als auch für den Zeitraum von acht Jahren (2027 bis 2034) führt zum Ausschluss des Angebots.

Hinweis: Die Preisobergrenze bezieht sich auf die Preise ohne Umsatzsteuer (netto).

5.4 Bietergemeinschaft

Die Bildung von Bietergemeinschaften ist zulässig. Bietergemeinschaften sind wie Einzelbieter zu behandeln. Wenn eine Bietergemeinschaft von der Vergabestelle einen Zuschlag erhalten hat und Vertragspartnerin des Auftraggebers wird, wird eine Bietergemeinschaft formal zur Arbeitsgemeinschaft (ARGE). In einer Arbeitsgemeinschaft sind alle Unternehmen gleichberechtigt und treten als individuelle Vertragspartner gegenüber dem Auftraggeber auf.

Bietergemeinschaften haben eine von allen Mitgliedern rechtsverbindlich unterschriebene Bietergemeinschaftserklärung abzugeben, in der alle Mitglieder aufgeführt sind, der Vertreter der Bietergemeinschaft benannt und die gesamtschuldnerische Haftung erklärt wird. Sofern beabsichtigt ist, ein Angebot als Bietergemeinschaft abzugeben, ist dies auf dem beiliegenden Formblatt „Erklärung Bieter-/Arbeitsgemeinschaft“ anzugeben.

5.5 Erstellung des Angebotes und der Angebotsunterlagen

5.5.1 Allgemeines

Das Angebot, sowie sämtliche Unterlagen und Dokumente sind in deutscher Sprache abzufassen.

Aus den vorgelegten Angebotsunterlagen muss eindeutig erkennbar sein, wie die in den Leistungsbeschreibungen geforderten Anforderungen erfüllt werden. Von der Wertung ausgeschlossen werden Angebote von Unternehmen, die die Eignungskriterien nicht erfüllen und Angebote, die nicht den Erfordernissen des § 53 VgV genügen. Dies gilt insbesondere in den in § 57 VgV genannten Fällen.

Bei den in den Leistungsbeschreibungen aufgeführten Anforderungen handelt es sich um Mindestanforderungen und somit um Ausschlusskriterien, soweit sich aus den Unterlagen nichts anderes ergibt.

Bei Nichterfüllung von nur einer Mindestanforderung wird das Angebot gem. § 57 Abs. 1 Nr. 4 VgV zwingend von der Wertung ausgeschlossen.

Im Angebot sind die sächliche und technische Ausstattung zu beschreiben.

Mit dem Angebot ist der Preis/Jahr für die Leistungsanteile Sachkosten und Verwaltungsumlage anzugeben (Pauschale) in Euro ohne Umsatzsteuer (netto). Zu den Preisangaben sind Preisblätter/ Jahr mit dem Angebot einzureichen. Hierfür sind nur die vom Auftraggeber übersandten Vordrucke je Los zu verwenden. Der jeweilige Preis ist so zu kalkulieren, dass in ihm die Kosten der zu erbringenden Leistung des Auftragnehmers für die Sachkosten und die Verwaltungsumlage enthalten sind.

5.5.2 Haupt- und Nebenangebote

Die Abgabe mehrerer Hauptangebote oder die Abgabe von Nebenangeboten ist unzulässig.

5.5.3 Erstellung eines Konzepts (Bewertungskriterium)

Zur Ermittlung und Bewertung der angebotenen Leistung wird vom Bieter die Vorlage eines aussagefähigen Konzeptes zur geplanten Leistungsausführung verlangt. Das Konzept soll einen Umfang von 20 Seiten inkl. Anlagen (DIN A4 unter Verwendung von mindestens Schriftgröße 11 in der Schriftart Arial) nicht übersteigen. Bei Überschreitung der Gesamtseitenzahl fließen die Inhalte der darüber liegenden Seiten nicht in die Bewertung mit ein.

Das Konzept wird dem Auftraggeber im Rahmen einer Präsentation, die den Zeitraum von 20 Minuten nicht übersteigt, vorgestellt.

Der Bieter hat in dem Konzept darzulegen, wie er konkret plant, die in dieser Leistungsbeschreibung genannten Anforderungen an die Leistungserbringung umzusetzen.

Dabei hat der Bieter mindestens die **folgenden Themenschwerpunkte** zu erläutern:

- a) **Motivation:** Aus welcher Motivation, mit welcher Zielsetzung erfolgt die Bewerbung?
- b) **Gesamtkonzeption zur geplanten Leistungsausführung:** Der Bieter stellt dar, wie er Umfang, Inhalte und Zielsetzungen der Integrationsfachdienste verstanden und reflektiert hat. Der Bieter liefert dazu eine nachvollziehbare detaillierte Beschreibung, wie die Umsetzung der in der Leistungsbeschreibung aufgeführten Kriterien für die geforderte Leistung erfolgen soll. Er zeigt auf, wie er die bereits bestehenden Erfahrungen aus anderen ähnlichen Aufträgen mit einbringen kann, ob und wie Erkenntnisse aus anderen vergleichbaren Aufträgen mit verarbeitet werden können (Benchmarking).

Der Bieter erläutert beispielhafte den Ablauf der Beratungs- und Unterstützungsleistungen

Der Bieter legt dar, wie die Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber erfolgt.

c) **Angaben zur personellen Ausstattung:**

Der Bieter macht Angaben zum Personalbestand, zur Personalgewinnung und zur Personalentwicklung.

Zum Personalbestand: Der Bieter teilt mit, ob er für den Auftrag auf bereits vorhandenes und eingearbeitetes Personal zurückgreifen kann. Ist dies der Fall liefert der Bieter eine detaillierte Darstellung bzgl. der beruflichen Qualifikation (Berufs- und Studienabschlüsse) und der Erfahrungen (Berufserfahrung allgemein/ mit der Zielgruppe/ mit Menschen mit Hörbehinderung) der für die Auftragsausführung vorgesehenen Fachkräfte, entsprechende Nachweise sind auf Anforderung vorzulegen. Die zu erstellenden Mitarbeiterprofile bleiben bei der Seitenzahl unberücksichtigt.

Ist das nicht der Fall, d. h. der Bieter kann nicht auf bereits vorhandenes Personal zurückgreifen, stellt der Bieter dar, wie nach Zuschlagserteilung geeignetes Personal gefunden und eingestellt wird. Gibt es ein Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeiter, wie sieht dieses aus?

Der Bieter macht Angaben dazu, wie eine Vertretung bei vorübergehendem Ausfall eines Mitarbeiters (z.B. Krankheit oder Urlaub) sichergestellt wird. Gibt es ein Vertretungskonzept?

Es muss eine Aussage dazu getroffen werden, ob den bisher eingesetzten Mitarbeitern für die entsprechende Region eine Übernahme in das Unternehmen angeboten wird, zum Wohle der schwerbehinderten Menschen, die eine persönliche Bindung zu den Fachkräften aufgebaut haben.

Sind regelmäßige Schulungen/ Fortbildungen für die Mitarbeiter vorgesehen? Besteht ein Fortbildungskonzept für das Personal? Ist das der Fall wird um kurze inhaltliche Angabe im Konzept gebeten.

d) **Beschreibung der Räumlichkeiten mit Angabe des Standorts:**

Der Bieter macht Angaben zur Verfügbarkeit, Erreichbarkeit, Barrierefreiheit der Räumlichkeiten. Die Möglichkeit für Kundeneinzelgespräche muss gesichert sein.

e) **Darstellung und Beschreibung vorhandener bzw. zu erschließender regionaler Netzwerke – insbesondere Agentur für Arbeit, soziale Kooperationspartner und weiterer örtlicher Akteure:**

Der Bieter stellt dar, in welchen Netzwerken mit Bezug zur Leistung er bisher verankert ist und wie sich dies nach seiner Einschätzung auf die Leistungserbringung auswirkt. Der Bieter beschreibt, wie er sich die Mitwirkung in den lokalen Netzwerken vorstellt?

f) **Wirtschaftliche Situation**

Verfügt der Bieter über die erforderlichen wirtschaftlichen und finanziellen Kapazitäten für die Ausführung des Auftrags? Zur Darstellung der gegenwärtigen Finanz- und Liquiditätslage wird die Vorlage einer Bankerklärung der Hausbank des Bieters verlangt.

Der **Schwerpunkt des Konzepts** ist die Darstellung, wie die Aufgabenerledigung ab 01.01.2027 mit dem Einsatz personeller Ressourcen sichergestellt werden kann (Unterkriterium c).

Damit zwischen eigenen und anderen Quellen unterschieden werden kann, sind andere Quellen kenntlich zu machen, z. B. als Zitate.

Sollte das Konzept bis zum Ablauf der Angebotsfrist nicht vorliegen, wird es nicht nachgefordert, da es sich hierbei um eine bewertungsrelevante Angabe handelt. Die Nichtvorlage des Konzeptes führt daher zum Ausschluss des Angebots von der weiteren Wertung.

5.5.4 Zuschlagserteilung

Der Zuschlag wird gemäß § 58 VgV auf das wirtschaftlichste Angebot erteilt. Die Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebots erfolgt auf der Grundlage des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses. Neben dem Preis oder den Kosten können auch qualitative, umweltbezogene oder soziale Zuschlagskriterien berücksichtigt werden (§ 58 Abs. 2 VgV). Insbesondere dient das Konzept maßgeblich der Leistungsbewertung.

Zuschlagskriterien sind zu 80 % der Angebotsinhalt und zu 20 % der Preis.

Die Zuschlagskriterien im Einzelnen ist der Aufforderung zur Angebotsabgabe beigefügt.

6 Allgemeines zur Leistungsbeschreibung

Der Auftragnehmer ist sich bewusst, dass in dieser Leistungsbeschreibung nicht jedes Detail abschließend beschrieben werden konnte. Er wird im Rahmen einer funktionellen Leistungsverpflichtung alle Anforderungen erfüllen, ebenso wenn aufgrund gesetzlicher Änderungen oder Fortschreibungen/ Weiterentwicklungen Anpassungen notwendig werden, welche bei ordnungsgemäßer Prüfung des Vertragsumfangs nicht gänzlich außerhalb von diesem liegen.