

Ausschreibung

Rahmenvereinbarungen für Coachingleistungen in Unternehmen der ambulanten und stationären Pflege im Projekt „STABIL | Stark durch Bildung – Weiterbildung und Coaching für Pflegeorganisationen“ WAN – 5-0104

Abschluss von Rahmenvereinbarungen mit externen Dienstleistern für die Durchführung von unternehmensinternen Coachings und Bildungsveranstaltungen zum Kompetenzerwerb der Beschäftigten, zur Stärkung der Resilienz der Organisation sowie zur Förderung des sozialpartnerschaftlichen Dialogs und der Chancengleichheit in Unternehmen der ambulanten und stationären Pflege in den Ländern Brandenburg, Sachsen (außer Leipzig) und Mecklenburg-Vorpommern.

Für die Maßnahme:

„STABIL | Stark durch Bildung – Weiterbildung und Coaching für Pflegeorganisationen“ Fördernummer WAN – 5-0104

im Rahmen der Förderrichtlinie zum ESF-Plus Bundesprogramm „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten – weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (ESF Sozialpartnerrichtlinie) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in der EU-Förderperiode 2021-2027. Der Bund gewährt die Zuwendungen nach Maßgabe dieser Richtlinie, der §§ 23, 44 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) und den dazu erlassenen Verwaltungsvorschriften sowie den Besonderen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung im Rahmen des Bundesprogramms für den ESF Plus in der Förderperiode 2021 -2027 (BNBest-P-ESF-Bund), sowie der dazugehörigen Verwaltungsvorschriften.

Vergabe-Nr.: tamen 2026_V 1

Träger: tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH, Sponholzstraße 11, 12159 Berlin

1. Leistungsbeschreibung

Die tamen. GmbH führt das Projekt „STABIL“ im Rahmen der „ESF-Sozialpartnerrichtlinie“ im Zeitraum vom 01.02.2026 bis zum 31.12.2028 in den Ländern Brandenburg, Sachsen (außer Leipzig) und Mecklenburg-Vorpommern durch. Für dieses Projekt werden die Coachings und Trainings für den Zeitraum vom 1.5.2026 bis zum 31.12.2028 ausgeschrieben.

Das Projekt „STABIL“ hat folgende Ziele:

- a. Ziele in Bezug auf die teilnehmenden Unternehmen:
 - die Unternehmen sind über Strategien zur Verbesserung der Situation der Beschäftigten durch innovative Arbeitszeitmodelle, Steigerung der Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten und der Arbeitgeberattraktivität informiert und setzen ausgewählte Maßnahmen um;
 - die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Beschäftigten – auch für eigene private Pflegeaufgaben – ist verbessert; hierbei werden die speziellen Voraussetzungen in ländlichen Regionen besonders berücksichtigt;
 - die Steigerung der Arbeitszufriedenheit hat die Betriebsbindung der Beschäftigten erhöht;

- die Personalrekrutierung und die Aufnahme neuer Beschäftigter sind verbessert, insbesondere im Hinblick auf Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sowie ausländische Arbeitskräfte;
 - in den Pflegeorganisationen sind die Ressourcen und Kompetenzen für die eigene Organisationsentwicklung auf- bzw. ausgebaut;
 - In den Pflegeorganisationen sind organisationale Ressourcen für die Zusammenarbeit mit anderen Versorgern geschaffen
 - der Dialog zwischen den Sozialpartnern ist sowohl betriebsintern und als auch branchenbezogen gestärkt;
 - auf Möglichkeiten zur betrieblichen, gewerkschaftlichen und berufsständischen Partizipation, Mitgestaltung und kollektiver Selbstwirksamkeit wird hingewiesen; ferner wird über die Gründung von Interessenvertretungen in Einrichtungen informiert.
- b. Ziele in Bezug auf die Beschäftigten:
- die Beschäftigten haben sowohl Fach- als auch Prozesswissen erworben, um die Anforderungen ihres Arbeitsalltags zu bewältigen;
 - die Mitarbeitenden haben Kompetenzen zur Umsetzung innovativer Arbeitszeitmodelle und einer mitarbeiterorientierten Dienstplangestaltung;
 - die Kompetenzen der Mitarbeitenden und der Führungskräfte in der Zusammenarbeit im Qualifikationsmix und in heterogenen Teams sind verbessert, insbesondere bezüglich der Auszubildenden, beruflichen Quereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern sowie ausländischer Pflegekräfte;
 - die Kompetenzen und die notwendige Flexibilität der Mitarbeitenden und des Leitungspersonals zur Zusammenarbeit innerhalb der Versorgungskette sind verbessert
 - Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung von Frauen sind verbessert, Entwicklungsperspektiven sind aufgezeigt;
 - Beschäftigte und Arbeitgebende sind über die Möglichkeiten und Vorteile der gesetzlichen betrieblichen Mitbestimmung informiert.

Das Projekt gliedert sich in unternehmensübergreifende und organisationsbezogene Formate. In 3 Durchgängen werden jeweils 3 unternehmensübergreifende Veranstaltungen (Workshops) zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen durchgeführt.

Außerdem erhalten jeweils 9 Unternehmen die Möglichkeit, organisationsbezogene Trainings und Coachings umzusetzen. Daraus resultieren insgesamt 27 organisationsbezogene Angebote.

Diese organisationsbezogenen Trainings und Coachings durch externe Dienstleister sind Gegenstand dieser Ausschreibung.

Zu Beginn der organisationsbezogenen Veranstaltungen werden mit den Betriebsparteien der Unternehmen die Ziele, das Thema, der Umfang und der zeitliche Ablauf schriftlich vereinbart. Dies geht in die Vertragsgestaltung mit den und Coaches ein. Je Einrichtung sind bis zu 6 Termine zu je 6 Zeitstunden (8 Unterrichtseinheiten) geplant, ein geringerer Umfang oder zusätzliche Termine sind entsprechend den Bedarfen der Pflegeeinrichtungen möglich.

Je nach Erfordernis werden die Veranstaltungen in Präsenz oder als Online-Format durchgeführt. Maßgebend hierfür sind konzeptionell-didaktische, organisatorische und gesundheitsschutzbezogene Erwägungen. Die Organisation der Veranstaltungen sowie die verwaltungstechnische Betreuung der Unternehmen wird durch die tamen. GmbH gewährleistet.

Die Inhalte der Trainings/Coachings werden an den Projektzielen und den Bedarfen der Beteiligten

ausgerichtet, u.a.

- Führungskompetenzen und Teamführung,
- selbstorganisiertes Arbeiten,
- Arbeitsorganisation in der Pflege,
- Arbeitsplanung und Dienstplangestaltung,
- qualifikationsgerechter Arbeitseinsatz,
- Kommunikation und Konfliktmanagement,
- den innerbetrieblichen Dialog zielführend gestalten.

Die zu diesen Themen geplanten Coachings umfassen sowohl individuelle, auf das Verhalten der Beschäftigten ausgerichtete Maßnahmen als auch betriebliche, auf die Arbeitsbedingungen zielende Maßnahmen.

Es handelt sich hierbei nicht um eine abgeschlossene Auflistung. Die Aufgabenstellung jeder Veranstaltung ist abhängig von den jeweiligen Bedarfen der Unternehmen und der Mitarbeiter*innenvertretungen und wird in Abstimmung zwischen dem Unternehmen, den Coaches und dem Projektträger in Einzelverträgen festgelegt. Eventuell ergeben sich im Verlauf Änderungen der Inhalte, des Zeitplans oder des Umfangs. Diese Änderungen werden im Einvernehmen mit allen Beteiligten umgesetzt.

1.1 Aufgaben

Durchführung von Coachings in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege

In Vorgesprächen, die vom Projektträger mit den Betriebsparteien geführt wurden, werden Ziele, Inhalte, Umfang und zeitliche Verteilung der Coachings festgelegt. Diese Vereinbarungen werden Gegenstand des Einzelvertrags zwischen der tamen. GmbH und dem Dienstleister, ebenso wie sie Gegenstand der Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und der tamen. GmbH werden.

Die Coachings selbst werden von den Coaches eigenverantwortlich im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter*innenvertretung durchgeführt.

Der/die Coach*in begleitet und betreut – in Abstimmung mit dem Projektträger – die Unternehmen. Sie sollen darin unterstützt werden, diesen Prozess auch eigenständig weiterzuführen und ggf. auf andere Fragestellungen oder Unternehmenseinheiten zu übertragen.

Die Anforderungen des Programms „Wandel der Arbeit“ zur Dokumentation (Anzahl der Teilnehmenden, der Inhalte und der Dauer der Veranstaltungen wie z.B. Teilnehmendenlisten, Protokolle etc.) müssen nach Absprache zusammen mit dem Projektträger erfüllt werden.

Treffen der Coaches

Weiterhin werden mit den Coaches regelmäßige Erfahrungsaustausche (ca. 2x im Jahr bis Projektende) durchgeführt, die dem fachlichen Austausch, der gemeinsamen Orientierung auf die Projektzielsetzungen und der Hilfe bei der Bewältigung der formalen Anforderungen dienen. Die aufgewendete Zeit für die Teilnahme an den Austauschen wird nicht gesondert vergütet.

Ort der Leistungserbringung der Beratung sind die jeweiligen Unternehmenssitze in Brandenburg, Sachsen (außer Leipzig) und Mecklenburg-Vorpommern. Die Austausche der Coaches finden am Sitz des Trägers in Berlin-Friedenau oder digital statt.

Die Dokumentation der jeweiligen Beratungsleistungen erfolgt auf den Einzelfall bezogen nach den Vorgaben der Bewilligungsstelle, in dem jede Coachingeinheit mit Durchführungsort, Leistungsdatum, Zeitumfang und stichwortartiger Wiedergabe des bearbeiteten Inhalts kurz skizziert wird. Weiterhin werden Teilnehmendenlisten entsprechend den Vorgaben der Bewilligungsstelle geführt sowie teilnehmerbezogene Daten erhoben. Alle Unterlagen müssen dem Projektträger in einer angemessenen Frist übermittelt werden.

Es werden Einzelverträge zwischen den Parteien zur Umsetzung der Coachingleistungen abgeschlossen.

1.2 Anzahl der zu vergebenden Einzelverträge

Mit dem Abschluss der Rahmenvereinbarung wird keine konkrete Anzahl an Einzelabrufen zugesichert. Ein Anspruch auf die Durchführung einer bestimmten Anzahl von Einzelaufträgen besteht nicht. Der Umfang der Coachings in Unternehmen und mit den Mitarbeitervertretungen ist variabel. Der tatsächliche Umfang ist abhängig vom jeweiligen Einzelfall und wird in den Einzelverträgen festgelegt.

Die Rahmenvereinbarung kommt mit Zuschlagserteilung zustande.

Hinweis: Der Honorarsatz pro Tagewerk (6 Stunden) sollte sich an dem geplanten Budget von 1.200,00€ inkl. gesetzl. MwSt. orientieren (=200,00€ / Std.). Zeiten der Vor- und Nachbereitung sind nicht zusätzlich abrechenbar. Reisekosten werden nicht erstattet.

2 Vertragslaufzeit, Leistungsbeginn, Kündigung

Es ist beabsichtigt, eine Rahmenvereinbarung über eine Laufzeit ab Zuschlagserteilung bis zum 31.12.2028 abzuschließen. Regelungen zur Kündigung sind in der Rahmenvereinbarung enthalten.

3 Zahlungsbedingungen

Die Vergütung der vertraglich vereinbarten Leistungen beinhaltet sämtliche Nebenkosten.

Voraussetzung für die Zahlung ist die ordnungsgemäße Durchführung der vereinbarten Leistung sowie das vollständige Vorliegen aller benötigten Dokumente.

4 Anforderungen an die Qualifikation

Die Coaches sollten über Kompetenzen und Erfahrungen in den folgenden Bereichen verfügen:

- Organisationsentwicklung;
- Personalentwicklung, Kompetenzerfassung, Kompetenzentwicklung;
- Aus- und Weiterbildung;
- Gesundheitsförderung;
- Führungsstile und -methoden;
- Arbeitsorganisation, Arbeitszeitmanagement, Flexibilität;
- betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung;
- Branchenkenntnis in der ambulanten und stationären Pflege.

Zum Nachweis der Eignung hat der/die Bieter*in mit dem Angebot folgende Angaben zu machen:

1. Zuverlässigkeit sowie wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit
 - Eigenerklärung zu Ausschlussgründen (z.B. Insolvenz, subventionserhebliche Tatsachen)
 - Erklärung der Ausübung der selbständigen Tätigkeit; bei Freiberuflern: Anmeldung beim Finanzamt; bei gewerblicher Tätigkeit: Gewerbeanmeldung; bei Tätigkeiten im Rahmen einer Gesellschaft: Erklärung über die Eintragung ins Handelsregister oder vergleichbare Eintragungen

2. Berufliche Leistungsfähigkeit

- Coachprofil: Aus- und Weiterbildungen sowie ggf. weitere Qualifikationen und Zertifizierungen, Referenzen über vergleichbare Dienstleistungen aus den letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahren
- Bei Nicht-EU-Staatsbürgerschaft: Erklärung zum Vorliegen einer unbefristeten Arbeitserlaubnis bzw. Aufenthaltstitel
- Erklärung über die zeitliche Verfügbarkeit

Der Einsatz von Nachunternehmer*innen ist nicht zulässig.

5 Anforderungen an das Angebot

Die Angebote sind elektronisch bis zum

17.4.2026, 12:00 Uhr bei der

tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH

unter **vergabe@tamen.de**

einzureichen.

Bieter halten sich bis einschließlich 15.5.2026 an ihr Angebot gebunden.

6 Bewertung der Angebote

Die Zuschlagserteilung für die Rahmenvereinbarung erfolgt auf Grund folgender Bewertungskriterien auf das wirtschaftlichste Angebot:

1. 30% Preis
2. 40% Branchenkenntnis, Referenzen, Qualifikation
3. 30% Methodenkompetenz und Beratungsansatz

Aus der Bewertung der eingegangenen Angebote ergibt sich eine Rangfolge der Angebote.

7 Kriterien für die Beauftragung im Einzelfall

Der Abruf für die externen Leistungserbringer aus den Rahmenvereinbarungen für die einzelnen Aufträge erfolgt nach den folgenden Kriterien:

Ausgehend von den unternehmensbezogenen Bedarfen erfolgt unter den Anbietern der Rahmenvereinbarung eine Auswahl geeigneter Coaches.

Die Auswahl erfolgt durch:

- die Ermittlung der größtmöglichen Übereinstimmung zwischen der Schwerpunktausrichtung des Coaches, den branchenbezogenen Kompetenzen und methodischen sowie inhaltlichen Kompetenzen gemäß Anlage „Coachprofil“ und den unternehmensbezogenen Bedarfen;
- den Wunsch des Unternehmens bzw. der Personalvertretung;
- die zeitliche Verfügbarkeit des Coaches;
- den Preis.

Ist eine weitere Differenzierung auf einer Stufe nicht möglich, weil Sachgründe fehlen, etwa mehrere Auftragnehmer die gleichen Preise angeboten haben und auch zeitlich verfügbar sind, werden die Aufträge wie folgt gleichmäßig auf die Auftragnehmer verteilt: Unter den jeweils noch nicht beauftragten Auftragnehmern wird gelost. Haben alle Auftragnehmer einen Auftrag erhalten, beginnt das Prozedere von vorn.

Anlagen:

- Aufforderung zur Angebotsabgabe
- Angebotsschreiben
- Muster der Rahmenvereinbarung
- Muster des Einzelvertrags
- Bewertungsmatrix
- Coachprofil
- Eigenerklärung zu Ausschlussgründen