

**Vergabeermächtigung
Ausschreibung eines Rahmenvertrags über die Erstellung von Gutachten zu
Eignungsprüfungen und Arbeitserprobungen für die Landeshauptstadt München**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10482

Anlage

Nr. 1 Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 09.10.2023

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 13.12.2023 (SB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Bei nachfolgend dargestelltem Sachverhalt handelt es sich um die Vergabe einer Beratungsleistung bzw. eines Gutachtens. Nachdem der geschätzte Auftragswert die Wertgrenze der Geschäftsordnung des Stadtrats der Landeshauptstadt München übersteigt, ist eine Vergabeermächtigung durch den Stadtrat erforderlich.

Aufgrund der Beschlüsse des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 16.01.2013 und der Vollversammlung vom 23.01.2013 über die Zuständigkeit von Ausschüssen bei Vergabeverfahren ist die Vorlage wegen der dezentralen Ressourcenverantwortung und der Sachbezogenheit im zuständigen Fachausschuss vor Durchführung der Ausschreibung zu behandeln.

In der Beschlussvorlage werden auch Angaben über Kosten, den geschätzten Auftragswert und die Kalkulationsgrundlagen gemacht. Diese Angaben könnten die Bewerber*innen bei der Kalkulation beeinflussen und den Wettbewerb einschränken. Der Tagesordnungspunkt ist daher in einen öffentlichen und nichtöffentlichen Teil aufzuteilen.

**1. Erstellung von Gutachten zu Eignungsprüfungen und Arbeitserprobungen
städtischer Beschäftigter**

1.1 Rückblick

Im Jahr 2015 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 03781) sowie erneut im Jahr 2019 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 15603) wurde durch den Stadtrat beschlossen, einen Rahmenvertrag zur Erstellung von Gutachten zu Eignungsprüfungen und Arbeitserprobungen auszuschreiben. Hintergründe hierfür waren und sind Bedarfe, die sich aus den vom Gesundheitsreferat (GSR), Abt. Ärztliche Gutachten, durchgeführten amtsärztlichen Untersuchungen ergaben bzw. ergeben.

Im Rahmen der amtsärztlichen Untersuchung stellen Amtsärzt*innen Leistungseinschränkungen der Beschäftigten in Bezug auf die zugewiesene bzw. eine andere in Betracht kommende

Tätigkeit fest. Für die Untersuchungen stehen in der Regel 60 bis 90 Minuten zur Verfügung. In den allermeisten Fällen kann auf dieser Basis eine Entscheidung über den künftigen Einsatz der leistungsgeminderten Dienstkraft getroffen werden. Allerdings ergeben sich auch immer wieder schwierige Fälle mit unterschiedlichsten „Multi-Problemlagen“, bei denen – über die amtsärztliche Untersuchung hinaus – eine differenziertere Beurteilung der vorhandenen Einschränkungen, der Potenziale für evtl. Umschulungen oder auch des noch vorhandenen Restleistungsvermögens erforderlich ist.

So kann es beispielsweise notwendig sein, detaillierte Aussagen zur theoretischen und praktischen Eignung und Neigung, zur psychischen Belastbarkeit, zur Motivationslage oder zum Sozialverhalten zu erhalten. Hierzu sind Arbeits- und Tätigkeitssimulationen sowie praktische Erprobungen notwendig. Diese Untersuchungen sowie die zu erstellenden ausführlichen Gutachten beanspruchen deutlich mehr Zeit und sind mit den aktuell im GSR vorhandenen Ressourcen nicht zu leisten.

1.2 Erkenntnisse aus dem Rahmenvertrag von 2020

Nach Beschlussfassung des Stadtrates im September 2019 über die erneute Vergabeermächtigung wurde die Leistung im Herbst 2019 ausgeschrieben. Zum Mai 2020 erfolgte die Auftragsvergabe an einen Bieter.

Aufgrund der sich im Frühjahr 2020 abzeichnenden Entwicklung der weltweiten Corona-Pandemie musste das Gesundheitsreferat die Durchführung von amtsärztlichen Untersuchungen zur Klärung der Arbeits- und Dienstfähigkeit des Bestandspersonals ab März 2020 einstellen, da die Beschäftigten der Gesundheitsämter deutschlandweit zu Aufgaben im Rahmen der Corona-Pandemie herangezogen wurden. Ab Sommer 2020 konnten in sehr reduziertem Umfang wieder amtsärztliche Untersuchungen durchgeführt werden. Erst ab Herbst 2021 kehrte die Abt. Ärztliche Gutachten im GSR wieder nach und nach zu ihren genuinen Aufgaben zurück. Der Versuch, zur Klärung der Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit die notwendigen medizinischen Untersuchungen extern zu vergeben, scheiterte an mangelnden Bieter*innen, die sich in der Lage sahen, die Anforderungen der Leistungsbeschreibung umzusetzen.

In der Folge führte dies zu dem Umstand, dass dem Personal- und Organisationsreferat (POR) nun kein belastbares Zahlenmaterial über die Entwicklung der Fallzahlen in den Jahren 2020-2023 für die Notwendigkeit der externen Eignungsprüfung zur Verfügung steht. Voraussetzung und Grundlage für eine externe Beauftragung ist seit Einführung dieses Instruments eine vorab durchgeführte Untersuchung im GSR mit amtsärztlich festgestellten Leistungseinschränkungen.

Faktisch wurden im Betrachtungszeitraum seit Abschluss des Rahmenvertrages im Jahr 2016 bis Ende Juli 2023 folgende Beauftragungen durch das Personal- und Organisationsreferat bzw. die Eigenbetriebe veranlasst:

Landeshauptstadt München (Hoheitsbereich (POR) & Eigenbetriebe)					
Art	2016	2017	2018	2019	2020-2023
Case-Management*	3	16	6	2	6
Abklärung psychischer Belastbarkeit, Motivationslage, Sozialverhalten*	1	5	10	2	4
EFL – Testung*	1	4	0	0	0
Abklärung Eignung und Neigung*	0	1	0	0	2
gesamt Hoheitsbereich	1	18	14	2	4
gesamt Eigenbetriebe	4	8	2	2	2
gesamt Hoheitsbereich/Eigenbetriebe	5	26	16	4	6

*Case-Management: Fallmanagement in Bezug auf die berufliche Rehabilitation für Beschäftigte, Koordination der Auftragnehmerin / des Auftragnehmers und der entsprechenden Abteilungen mit der Auftraggeberin; Beratung zu den einzelnen Maßnahmen; Ansprechpartner*in für Auftraggeberin und Beschäftigte. Das Case-Management findet seit 2020 bei jeder Abklärung begleitend statt.

*Abklärung psychischer Belastbarkeit, Motivationslage und Sozialverhalten: Psychologische Individualabklärung; Einzelfallabklärung für Beschäftigte mit psychischer Problematik, bei denen eine arbeitspsychologische Begutachtung zum Erhalt des aktuellen Arbeitsplatzes bzw. zum Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses bei der LH München erforderlich ist

*EFL- Evaluation der funktionellen Leistungsfähigkeit: Für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen bietet die Methode der EFL die Möglichkeit einer objektivierten aktuellen Einschätzung der allgemeinen körperlichen Leistungsfähigkeit.

*Abklärung Eignung und Neigung: Abklärung von theoretischer und praktischer Eignung und Neigung

In den oben genannten Fällen kann sowohl von Seiten des POR für den Hoheitsbereich als auch von den Eigenbetrieben festgestellt werden, dass durch die zusätzlich durchgeführte Testung und Begutachtung wertvolle Erkenntnisse für die weiteren Einsatzmöglichkeiten von Beschäftigten mit Leistungseinschränkungen gewonnen werden konnten. Der Betrachtungszeitraum der vergangenen drei Jahre stellt durch die Corona-Pandemie keinen repräsentativen Zeitraum dar.

In der Erwartung, dass sich das Auftragsvolumen wieder auf das Niveau von vor Corona zurückentwickeln wird, soll bei der Neuvergabe der damalige Status-quo der Inanspruchnahme zugrunde gelegt werden.

1.3 Resümee und Ausblick

Für die Art und den Umfang der Testungen, die von mehreren Stunden bis zu mehreren Tagen dauern, stehen weder beim Betriebsärztlichen Dienst (POR) noch beim GSR, Geschäftsbereich Gesundheitsschutz, Abt. Ärztliche Gutachten ausreichende personelle Kapazitäten zur Verfügung. Auch kann keine entsprechende (psychologische) Begleitung im Rahmen des Case-Managements geleistet werden. Darüber hinaus fehlen insbesondere auch die erforderlichen diagnostischen Spezialgeräte.

Der Aufbau einer eigenen Fachlichkeit mit entsprechender personeller, räumlicher und technischer Ausstattung ist auch weiterhin aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse nicht indiziert. Das Personal- und Organisationsreferat ist daher (wie bereits in der Beschlussvorlagen 2015 und 2019) weiterhin der Auffassung, dass bei den festgestellten Untersuchungszahlen die Ausgaben für Personal- und Sachinvestitionen weit höher wären als der maximal zu zahlende Betrag bei Inanspruchnahme der Fremdleistung.

2. Notwendigkeit der Beauftragung eines externen Dienstleisters

Es ist deshalb beabsichtigt, die Erstellung von Gutachten zu Eignungsprüfungen und Arbeitsproben für schätzungsweise jährlich insgesamt 20 Fälle (davon 15 Fälle Hoheitsbereich

und 5 Fälle Eigenbetriebe) an einen externen Dienstleister zu vergeben. Der Bedarf der Eigenbetriebe wurde gemeinsam mit diesen ermittelt. Der Rahmenvertrag soll erneut – unverändert – insgesamt vier Jahre umfassen.

Die Dienstleistung soll an eine Einrichtung vergeben werden, die sowohl über die entsprechende Fachlichkeit und langjährige Erfahrung im Rehabilitationsbereich als auch über die entsprechende Personal- und Sachmittelausstattung verfügt.

Die*der Auftragnehmer*in führt die erforderlichen Eignungsprüfungen und Arbeitserprobungen von städtischen Beschäftigten durch und erstellt zu jedem Fall ein Gesamtgutachten.

Pro Fall findet ein Vorgespräch zwischen betroffener Dienstkraft, Auftraggeberin und Auftragnehmer*in statt.

In diesem Rahmen berät der*die Auftragnehmer*in die Auftraggeberin dahingehend, welche Untersuchungen / Tests möglich und zielführend wären. Die Auftraggeberin entscheidet anschließend, welche Untersuchungen / Tests von der/dem Auftragnehmer*in durchgeführt werden sollen.

Nach Absprache mit der Auftraggeberin erbringt der*die Auftragnehmer*in insbesondere folgende Leistungen, um im Einzelfall zu klären, welche Leistungsfähigkeit allgemein bei der*dem Beschäftigten noch gegeben ist und welche Tätigkeiten in welchem Ausmaß noch ausgeübt werden können bzw. ob eine bestimmte Tätigkeit noch ausgeübt werden kann:

- Abklärung von theoretischer und praktischer Eignung und Neigung,
- Abklärung gesundheitlicher Eignung durch arbeitsmedizinische Untersuchung
- Abklärung psychischer Belastbarkeit, Motivationslage und Sozialverhalten,
- Leistungen im Rahmen des Rehamanagements zur beruflichen (Re-)Integration
- Praktische Erprobungen,
- Arbeits- und Tätigkeitssimulation,
- objektive Leistungsbeurteilung mittels ERGO-Testung oder EFL-Testung,
- Die Maßnahmen werden grundsätzlich in einer von der*dem Auftragnehmer*in benannten Einrichtung durchgeführt.
- Es besteht aber auch die Möglichkeit Maßnahmen ambulant durchzuführen, da die städt. Beschäftigten ihren familiären Verpflichtungen (z. B. als Alleinerziehende) weiterhin nachkommen können sollen.
- Bei Bedarf sind zudem Termine an den Dienststellen der Beschäftigten wahrzunehmen, z.B. um die Situation am Arbeitsplatz zu beurteilen.
- Nach Abschluss der Tests und Untersuchungen ist pro Fall jeweils ein schriftliches Gesamtgutachten zu erstellen, das alle Testungen berücksichtigt. Das Gesamtgutachten enthält keine Diagnosen.
- Vor der Erstellung des Gesamtgutachtens findet ein persönliches Abschlussgespräch zwischen der betroffenen Dienstkraft, Auftraggeberin und Auftragnehmer*in statt.
- Das Gesamtgutachten muss klare Empfehlungen für die Auftraggeberin enthalten, welche Leistungsfähigkeit allgemein noch gegeben ist, welche Tätigkeiten in welchem Ausmaß noch ausgeübt werden können, welche Hilfsmittel ggf. zur Überwindung bestehender Einschränkungen empfohlen werden und welche Umschulungsmöglichkeiten bestehen bzw. ob eine bestimmte Tätigkeit noch ausgeübt werden kann. Das Gesamtgutachten ist so zu verfassen, dass es von den Sozialträgern, z. B. der

- Deutschen Rentenversicherung, den Krankenkassen, dem Zentrum Bayern Familie Soziales – Inklusionsamt, anerkannt wird.
- Die Untersuchung der*des Betroffenen soll jeweils innerhalb von drei Wochen nach Beauftragung durch die Auftraggeberin von der*dem Auftragnehmer*in durchgeführt werden. Die*der Auftragnehmer*in legt das Gesamtgutachten pro Fall spätestens drei Monate nach Beauftragung und spätestens zwei Wochen nach Durchführung des Abschlussgesprächs der Auftraggeberin vor.
Die Zeitvorgaben verlängern sich, wenn die Gründe für das Nichteinhalten der Termine von der*dem Auftragnehmer*in nicht zu vertreten sind.

Um ein wirtschaftliches Ergebnis zu erhalten, soll die Ausschreibung gemeinsam mit den Eigenbetrieben erfolgen. Die gemeinsame Ermittlung eines Anbieters dient auch der Gleichbehandlung der städtischen Beschäftigten, die unter vergleichbaren Bedingungen begutachtet werden und damit auch die Auswertung der Gutachten in vergleichbarer Weise möglich ist.

3. Kosten und Finanzierung

Der geschätzte Auftragswert der auszuschreibenden Leistung wird aus Wettbewerbsgründen in der Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10481 im nichtöffentlichen Teil dargestellt.

4. Vergabeverfahren

Bei der zu vergebenden Leistung handelt es sich um eine Vergabe, die unter die Verfügung des OB vom 22.08.2008 fällt und somit nur im Einvernehmen mit der Vergabestelle 1 erfolgen kann. Das Direktorium-HA II, Vergabestelle 1 wird mit der Durchführung des Vergabeverfahrens beauftragt.

Die Erstellung der Vergabeunterlagen erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen Bedarfsstelle und der Vergabestelle 1.

Der geschätzte Auftragswert liegt unterhalb des Schwellenwertes für Soziale und andere besondere Dienstleistungen für öffentliche Auftraggeber von 750.000 Euro (ohne MwSt.), der zu einer EU-weiten Ausschreibung verpflichten würde. Die Leistung wird daher in einem nationalen Vergabeverfahren gem. § 8 UVgO vergeben.

Eine entsprechende Bekanntmachung erfolgt auf www.service.bund.de. Das gesamte Vergabeverfahren wird elektronisch über die Vergabeplattform der Landeshauptstadt München durchgeführt.

Geforderte Nachweise / Eigenerklärungen

Die Bieter*innen müssen ihre Eignung anhand von Unterlagen zur Leistungsfähigkeit sowie das Nichtvorliegen von Ausschlussgründen nachweisen, insbesondere durch:

- Eigenerklärung (z. B. über Insolvenzverfahren, schwere Verfehlung, Verurteilung nach StGB, Verstöße gegen das Mindestlohngesetz) jeweils für die*den Bieter*in, evtl. benannte Nachunternehmer und die einzelnen Bieter*innen einer Bietergemeinschaft.
- Darlegung von Umsatzzahlen und der Anzahl der Mitarbeiter*innen in den letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahren.
- Referenzlisten mit mindestens drei in den letzten drei Jahren nach Art und Umfang vergleichbar erbrachten Leistungen (und / oder ggf. eigene Erfahrungen der Landeshauptstadt).

Zuschlagskriterien

Zur inhaltlichen Wertung der Angebote müssen die Bieter*innen mit dem Angebot ein Konzept über die Vorgehensweise, einen Zeitplan sowie ein Mustergutachten einreichen.

Die Beurteilung der Wirtschaftlichkeit der Angebote erfolgt nach einem Punktesystem. Dabei werden folgende Zuschlagskriterien zugrunde gelegt:

- Preis: 40 %
- Qualität der Angaben und Inhalte im Grobkonzept: 60 %

Es erfolgt eine Gesamtbeurteilung des Grobkonzepts anhand folgender Unterkriterien:

- Zeitplan: 10%
- Vorgehensweise: 25%
- Auswertbarkeit des Mustergutachtens: 10%
- Anwendbarkeit der Vorschläge: 15%

Die einzelnen Kriterien werden dabei mittels einer Nutzwertanalyse zueinander ins Verhältnis gesetzt. Die preisliche und formelle Wertung der Angebote erfolgt durch die Vergabestelle 1. Die inhaltliche Wertung wird durch das Personal- und Organisationsreferat vorgenommen. Die Auftragsvergabe an das wirtschaftlichste Angebot ist für Anfang 2024 geplant.

Die Beschlussvorlage ist hinsichtlich der Ausführungen zum Vergabeverfahren mit dem Direktorium-HA II, Vergabestelle 1 abgestimmt.

5. Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

6. Beteiligungen

Dem Direktorium – HA II Vergabestelle 1, der Stadtkämmerei, dem Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM), der Münchner Stadtentwässerung (MSE), den Münchner Kammerspielen (MKS), den Markthallen München (MHM), den Stadtgütern München (SGM), dem Dienstleister für Informations- und Telekommunikationstechnik der LHM (IT@M) sowie dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

Die Vorlage ist mit der Stadtkämmerei abgestimmt. Es wurden keine Einwände erhoben.

Zur beiliegenden Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 09.10.2023 nehme ich wie folgt Stellung:

Umfang der beabsichtigten Vergabeleistung

Für die Leistungsvergabe wurde erstmalig 2016 dem Stadtrat eine Beschlussvorlage zur Erteilung einer Vergabeermächtigung für einen Rahmenvertrag vorgelegt. Aufgrund von fehlendem Zahlenmaterial wurde nach damaligen Rückmeldungen der Referate und Eigenbetriebe ein Rahmenvertrag für 52 Untersuchungsfälle/jährlich (17 Fälle Hoheitsbereich, 35 Fälle Eigenbe-

triebe) abgeschlossen. Wie der oben dargestellten Tabelle auf Seite 3 zu entnehmen ist, wurde dieser Umfang an zu klärenden Untersuchungsfällen nie erreicht. Das Personal- und Organisationsreferat hat deshalb bei der Neuvergabe im Jahr 2019 entsprechend die Bedarfe angepasst.

Damals wurde für die Neuvergabe zunächst ein Vergabeumfang von insgesamt 25 Untersuchungsfällen/jährlich (17 Fälle Hoheitsbereich / 8 Fälle Eigenbetriebe) geplant. Aus Konsolidierungszwängen wurden die in der Modellrechnung beantragten Mittel für das Personal- und Organisationsreferat jedoch gekürzt.

Für den Hoheitsbereich wurden im aktuellen Rahmenvertrag ursprünglich 10 Untersuchungsfälle/jährlich veranschlagt.

Aufgrund der Einwände des Gesamtpersonalrats schlägt das Personal- und Organisationsreferat in Anlehnung an die bisher gesammelten Erfahrungen eine Erhöhung auf 15 Untersuchungen vor. Damit soll flexibler auf ggf. unerwartet auftretende Einzelfälle reagiert werden können. Die haushaltsrechtlichen Auswirkungen werden in der nichtöffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10481 in der heutigen Sitzung dargestellt.

Aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates reicht dieser Bedarf auch für den kommenden Vergabezeitraum aus. Die heutige Situation ist eine andere als beim Start dieses Instruments zur Potenzialerkennung im Jahr 2016.

Seither wurde gemeinsam mit dem Gesundheitsreferat an einer kontinuierlichen Verbesserung der Qualität der Aussagekraft der amtsärztlichen Gutachten gearbeitet. Das amtsärztliche Gutachten von heute bildet – nicht wie früher – ein negatives Leistungsbild ab. Aus der umfangreichen Darstellung der Leistungseinschränkungen im Gutachten kann die Arbeitgeberin heute viel besser ableiten, wie der vorhandene Arbeitsplatz ggf. leistungsgerecht gestaltet werden kann oder welche alternativen Einsatzmöglichkeiten noch in Betracht kommen. Hieraus ergibt sich im Ergebnis ein positives Leistungsbild.

Zusätzlich gilt auch weiterhin die Vereinbarung mit dem Gesamtpersonalrat, dass vor der Durchführung von externen Testungen grundsätzlich eine amtsärztliche Untersuchung im Gesundheitsreferat durchzuführen ist.

Sollten sich während des geplanten Vergabezeitraumes bis 2027 weitere Bedarfe – sei es aus Gründen des demografischen Wandels oder aus Gründen der Inklusion – ergeben, wird eine weitere Mittelausweitung für externe Begutachtungen beantragt.

Umgang mit sog. „ausgesteuerten“ Dienstkräften

Die generelle Durchführung einer kostenintensiven externen Testung mittels einer Eignungsprüfung bzw. Arbeitserprobung bei sog. „ausgesteuerten“ Dienstkräften ist aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates nicht zielführend.

Bei „ausgesteuerten“ Dienstkräften liegt in der Regel bereits eine längere Arbeitsunfähigkeit von mehr als 1 ½ Jahren vor. Die Referate sind aufgrund der Vorgaben des Personal- und Organisationsreferates aufgefordert, länger erkrankte Dienstkräfte ab spätestens einer krankheitsbedingten Abwesenheit von drei Monaten zu informieren, dass unter Umständen eine amtsärztliche Klärung ihrer Arbeitsfähigkeit notwendig und diese durch das Personal- und Organisationsreferat beauftragt wird. Sofern auch aus amtsärztlicher Sicht eine tätigkeitsunabhängige Arbeitsunfähigkeit vorliegt, werden zu den amtsärztlicherseits empfohlenen Zeitpunkten Nachuntersuchungen durch die Arbeitgeberin durchgeführt.

Sofern laut amtsärztlicher Feststellung die Leistungseinschränkungen so gravierend sind, dass diese eine leidensgerechte Anpassung der bisherigen Tätigkeit nicht zulassen, sucht die Arbeitgeberin nach einer anderen leidens- und einwertungsgerechten Einsatzmöglichkeit. Je nach bisheriger Qualifikation und individueller Leistungseinschränkungen kann dies sich schwierig gestalten; dies gilt insbesondere im Bereich der ersten Qualifikationsebene und im Erziehungsdienst. Können die Leistungseinschränkungen bei einer anderen Einsatzmöglichkeit berücksichtigt werden, werden die betroffenen Kolleg*innen dorthin umgesetzt. Eine externe Klärung mit aufwändigen mehrtägigen Testverfahren ist nur für Ausnahmefälle geeignet – für die im Übrigen auch die gesundheitliche Gesamtkonstitution und die Einwilligung der Dienstkraft vorliegen muss – , und ändert nichts an fehlenden Einsatzmöglichkeiten.

Künftige Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte, insbesondere der 1. Qualifikationsebene und des Erziehungsdienstes

Aufgrund der geringen Zahl der für gesundheitlich deutlich eingeschränkter Personen geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten in der ersten Qualifikationsebene und im Erziehungsdienst strebt das Personal- und Organisationsreferat an, die Qualifizierungsmöglichkeiten für betroffene Dienstkkräfte in Richtung Verwaltungsdienst angesichts der dortigen Mangelsituation auszuweiten. Dies in den Fällen, in denen die Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen im Rahmen Ihres bisherigen Arbeitsverhältnisses nicht mehr leidensgerecht weiter beschäftigt werden können. In diesem Kontext wird auch geklärt, ob hierfür spezifische Eignungstestungen extern vergeben werden können, in denen mit vertretbarem Aufwand Eignung und Motivation für den Neuerwerb einer entsprechenden Qualifizierung untersucht werden sollen.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Progl und dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Jagel, ist je ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Der Verwaltungs- und Personalausschuss stimmt zu, dass das Personal- und Organisationsreferat den Auftrag „Rahmenvertrag über die Erstellung von Gutachten zu Eignungsprüfungen und Arbeitserprobungen für die Landeshauptstadt München“ in Zusammenarbeit mit dem Direktorium - HA II, Vergabestelle 1 an einen externen Auftragnehmer vergibt.
3. Die Vergabestelle 1 führt das Vergabeverfahren zu den in dieser Vorlage und der nichtöffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10481 genannten Bedingungen durch und erteilt den Zuschlag auf das wirtschaftlichste Angebot.
4. Die Kosten werden aus dem Budget des Personal- und Organisationsreferates sowie aus den Wirtschaftsplänen des Abfallwirtschaftsbetriebs München, der Münchner Stadtentwässerung, den Münchner Kammerspielen, der Stadtgüter München, der Markthallen München und IT@M finanziert.
5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/ Bürgermeister /in
Ehrenamtl. Stadtrat/ rätin

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über D-II-V-Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei
an das POR-S1/3 - Beschlusswesen

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR-4/32

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. **An das Direktorium HA II, Vergabestelle 1**
An den Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM)
An die Münchner Stadtentwässerung (MSE)
An die Münchner Kammerspiele (MKS)
An die Markthallen München (MHM)
An die Stadtgüter München (SGM)
An IT@M
An den Gesamtpersonalrat
An die Gesamtschwerbehindertenvertretung
An POR-S1/5

z.K.

Am