

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

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 03781

Beschluss der Vollversammlung des Stadtrates vom 30.09.2015
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 23.09.2015 wurde die Beschlussfassung in die Vollversammlung vertagt. Frau Stadträtin Messinger bat um Beantwortung verschiedener Fragen, auf die nachfolgend eingegangen wird.

**1. Notwendigkeit einer externen Vergabe bzw. Möglichkeit, diese Leistung im
RGU zu erbringen**

Auch die Amtsärztinnen und Amtsärzte der Abteilung „Ärztliche Gutachten“ im RGU stellen in ihren Gutachten Leistungseinschränkungen in Bezug auf die zugewiesene Tätigkeit bzw. eine andere in Betracht kommende Tätigkeit fest. Für die Untersuchungen stehen in der Regel 60 – 90 Minuten zur Verfügung. In den allermeisten Fällen kann auf dieser Basis eine Entscheidung über den künftigen Einsatz der leistungseingeschränkten Dienstkraft getroffen werden. Allerdings gibt es auch immer wieder schwierige Fälle, bei denen – über die in den Untersuchungen durch das RGU gewonnenen Erkenntnisse hinaus – eine differenziertere Beurteilung der vorhandenen Einschränkungen und insbesondere auch der Potentiale für eventuelle Umschulungen erforderlich ist. So kann es beispielsweise notwendig sein, detaillierte Aussagen zur theoretischen und praktischen Eignung und Neigung, zur psychischen Belastbarkeit, zur Motivationslage und zum Sozialverhalten zu erhalten. Hierzu sind Arbeits- und Tätigkeitssimulationen sowie praktische Erprobungen aufzubauen. Diese Untersuchungen sowie die zu erstellenden ausführlichen Gutachten beanspruchen deutlich mehr Zeit und sind mit der aktuell im RGU vorhandenen Kapazität und Fachlichkeit nicht zu leisten.

Derzeit halten wir den Aufbau eines Fachbereiches für Eignungsprüfungen und Arbeitserprobungen bzw. für vergleichbare Arbeitssimulationen in Testumgebungen bei der LHM aufgrund der relativ geringen voraussichtlichen Untersuchungszahlen für unwirtschaftlich. Eine erste Vergleichsberechnung hat ergeben, dass auf der Grundlage von maximal 52 Untersuchungsfällen die Schaffung von zusätzlichen Stellen u.a. für Arbeitsmedizin, Psychiatrie und Verwaltung sowie der Sachkosten, wie z.B. zur Anschaffung eines Simulationsgerätes (siehe hierzu Frage 2) weitaus

kostenintensiver wäre als die Fremdvergabe. Eine Entscheidung, ob für die Eignungsprüfungen und Arbeitserprobungen ein neuer Fachbereich bei der Landeshauptstadt München aufgebaut werden sollte, bietet sich erst an, wenn genauere Kenntnisse zu den erforderlichen Untersuchungszahlen und eine Nutzenanalyse vorliegen.

2. Um welche Simulationsgeräte handelt es sich?

Es handelt sich zum einen um ein Simulationsgerät für die differenzierte Leistungsbeurteilung im Hinblick auf die körperliche Belastbarkeit eines Menschen in der Arbeitswelt in sogenannten ERGOS-Testungen. Es wird damit ein Fähigkeitsprofil durch 260 Einzeltests auf der Basis von 42 Bewertungsparametern erstellt. Der Vergleich erfolgt mit den Anforderungsprofilen von ca. 14.000 im System eingespeicherten Berufstätigkeiten. Beispielsweise wird die physikalische Kraftleistung beim Ziehen und Drücken in Wagen- und Schulterhöhe, beim statischen Heben in verschiedenen Ausgangspositionen und beim dynamischen Heben mit verschiedenen Gewichten über eine gewisse Dauer untersucht. Auch die Gesamtkörperbeweglichkeit kann in Messstationen (z.B. an Schalttafeln) gemessen werden. Hand-, Finger- und Armkraft sowie Hand- und Fingerfertigkeit werden an Messstationen mit entsprechenden Aufgabenstellungen getestet, z.B. muss ein Klötzchen mit der Hand gefasst, angehoben und gedreht werden, anschließend wird es in eine Vertiefung im Gerät positioniert, gleichzeitig muss mit dem Daumenballen ein Farbsignal ausgelöst werden.

Weitere Beispiele für Simulationsgeräte sind Werkbänke oder Fräsmaschinen, an denen die Handfertigkeiten und das räumliche Vorstellungsvermögen der Probanden getestet werden. Die Arbeitserprobungen und Eignungstestungen bedürfen z.B. auch einer vergleichbaren Arbeitsumgebung in einer kaufmännischen Übungsfirma, um unter simulierten Bedingungen Beobachtungen machen zu können.

3. Sind die Testungen freiwillig und wie werden die Beschäftigten geschützt?

Die Untersuchungen sind immer freiwillig. Sie werden nur dann durchgeführt, wenn die Beschäftigten dies wollen und freiwillig daran teilnehmen. Gerade der Umstand, dass die Testungen an keiner städtischen Einrichtung durchgeführt werden, die Ergebnisse vor Mitteilung an die Arbeitgeberin mit den Beschäftigten besprochen werden und die Beschäftigten in allen Phasen der Maßnahme entscheiden können, welche persönlichen Daten der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt werden, hat in vielen Fällen die Beschäftigten zur Teilnahme bewogen.

Den Testungen gehen immer einseitig anordenbare amts-/personalärztliche Untersuchungen der Gutachterabteilung des Referats für Gesundheit und Umwelt (RGU-GS-AG) voran. Wollen Beschäftigte darüber hinaus an keiner Eignungsprüfung oder Arbeitserprobung teilnehmen, wird auf der Basis der bereits vom RGU festgestellten Leistungseinschränkungen versucht, einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu finden.

4. **Nennen Sie bitte ein oder zwei Beispiele, welche Hilfsmittel es gibt, wenn man feststellt, dass der oder die leistungsgeminderte Beschäftigte jetzt nicht mehr so schwer heben kann und damit die Arbeit gut geleistet werden kann?**

Die Feststellung, dass Beschäftigte gesundheitlich nicht mehr in der Lage sind, schwer zu heben, trifft in der Regel bereits das RGU. Die Arbeitsfähigkeit kann in diesen Fällen durch die Beschaffung von Arbeitshilfen, wie z.B. durch höhenverstellbare Vorrichtungen, durch die die Häufigkeit des Hebens verringert wird oder durch Rollen und Kippgeräte an Tonnen zum leichteren Transport oder durch Flaschenzüge und Kräne zum Lastenanheben von schweren Werkteilen in Werkstätten wieder verbessert werden. Die Beratung erfolgt u. a. durch den städtischen Fachdienst für Arbeitssicherheit und den Betriebsärztlichen Dienst. Bestehen jedoch neben dieser Leistungsminderung weitere Einschränkungen und reichen einfache Hilfsmittel und Arbeitsplatzanpassungen deshalb nicht mehr aus bzw. findet sich keine Lösung durch eine Umsetzung in eine andere arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit, dann erwarten wir durch eine Eignungsprüfung und Arbeitserprobung Feststellungen, welche Potentiale die leistungsgeminderten Beschäftigten noch haben und Vorschläge, welche Umschulungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen. Beispielsweise im Erziehungsbereich konnten Erzieherinnen nach einer Teilnahme an einer Eignungsprüfung und Arbeitserprobung für den Verwaltungsdienst umgeschult werden.

Bereits in der Vergangenheit wurden jeweils im Einzelfall in eigener Zuständigkeit durch die Eigenbetriebe und den Hoheitsbereich entsprechende Gutachten beauftragt und sehr gute Erfahrungen mit den gewonnenen Ergebnissen gemacht. Die nunmehr beantragte Zustimmung zur Ausschreibung eines Rahmenvertrags für alle derartigen Vergaben hat zum Ziel, wirtschaftlich günstigere Bedingungen für die LHM zu erzielen.

II. Antrag des Referenten

1. 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.
2. Die Vergabestelle 1 führt das Vergabeverfahren zu den in dieser Vorlage und der nichtöffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 03782 genannten Bedingungen durch und erteilt den Zuschlag auf das wirtschaftlichste Angebot.
3. Eine erneute Befassung des Stadtrats ist nur erforderlich falls das wirtschaftlichste Angebot den geschätzten Auftragswert um mehr als 20% übersteigen sollte.
4. Die Kosten werden aus dem Budget des Personal- und Organisationsreferates sowie aus den Wirtschaftsplänen des Abfallwirtschaftsbetriebs München (AWM), der Münchner Stadtentwässerung (MSE), der Münchner Kammerspiele (MKS), der Stadtgüter München (SGM), der Markthallen München (MHM) und des Dienstleisters

für Informations- und Telekommunikationstechnik der LHM (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
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr. Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.4

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An Direktorium HA II, Vergabestelle 1
An den Abfallwirtschaftsbetrieb (AWM)
An die Münchner Stadtentwässerung (MSE)
An die Münchner Kammerspiele (MKS)
An die Markthallen München (MHM)
An die Stadtgüter München (SGM)
An den Dienstleister für Informations- und Telekommunikationstechnik der LHM
([IT@M](#))
An das Personal- und Organisationsreferat, GL 2

zur Kenntnis.

Am