

**Teilnahmebedingungen und Eignungskriterien
Verhandlungsverfahren mit Teilnahmewettbewerb nach § 17 VgV**

Führungskultur

Aktenzeichen: DL-015-26
Stand: Juli 2026

1. Vorbemerkungen

Bei dieser Ausschreibung handelt es sich um ein Verhandlungsverfahren mit Teilnahmewettbewerb nach § 17 VgV. Gegenstand des Auftrags ist die Unterstützung des UKS bei der ganzheitlichen Entwicklung und nachhaltigen Verankerung einer einheitlichen Führungskultur. Der Auftrag betrifft eine komplexe Organisationsentwicklung in einem Universitätsklinikum mit mehreren Führungsebenen und einer Vielzahl unterschiedlicher Organisationseinheiten.

Die nachfolgenden Eignungskriterien dienen dazu, unter den Teilnahmeanträgen diejenigen Bewerber auszuwählen, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen, finanziellen, technischen und beruflichen Leistungsfähigkeit sowie ihrer einschlägigen Erfahrung die bestmögliche Prognose für eine ordnungsgemäße und qualitätsvolle Leistungserbringung erwarten lassen.

Die Prüfung der Teilnahmeanträge erfolgt in zwei Schritten: Zunächst wird geprüft, ob zwingende Mindestanforderungen an die Eignung von den Bewerbern erfüllt sind und keine Ausschlussgründe vorliegen. Anschließend werden die wertbaren Teilnahmeanträge anhand der in Abschnitt 3 dargestellten Auswahlkriterien bewertet. Die Bewertung dient ausschließlich der Bewerberreduktion im Teilnahmewettbewerb und ist von der späteren Angebotswertung anhand der Zuschlagskriterien zu trennen.

2. Einzureichende Eignungsangaben und Mindestanforderungen

2.1 Allgemeine Angaben zum Bewerber

Angabe	Eintragung des Bewerbers
Name / Bezeichnung des Bewerbers	
Anschrift / Hauptsitz	
Nächstgelegene Niederlassung zum UKS (wenn nicht Hauptsitz)	
Handelsregisternummer / Registergericht bzw. vergleichbare Registerangabe	
Rechtsform	
USt-ID-Nummer	
Zeitpunkt der Unternehmensgründung	
Kontaktperson, Funktion, Telefon, E-Mail	
Unternehmensgröße (geht nicht in die Eignungsbewertung ein)	☐ Kleinunternehmen (< 10 Beschäftigte <u>und</u> Jahresumsatz bis 2 Mio. €) ☐ Kleines Unternehmen (< 50 Beschäftigte <u>und</u> Jahresumsatz bis 10 Mio. €) ☐ Mittleres Unternehmen (< 250 Beschäftigte <u>und</u> Jahresumsatz bis 50 Mio. €) ☐ Großunternehmen (≥ 250 Beschäftigte <u>oder</u> Jahresumsatz über 50 Mio. €)

Bei Bewerbergemeinschaften ist die Tabelle für jedes Mitglied gesondert auszufüllen. Die Rollen und Leistungsanteile der Mitglieder sind eindeutig zu beschreiben.

2.2 Bewerbergemeinschaften, Unterauftragnehmer und Eignungsleihe

Der Bewerber hat anzugeben, ob er als Einzelbewerber, als Bewerbergemeinschaft, unter Einbindung von Unterauftragnehmern oder unter Inanspruchnahme der Kapazitäten anderer Unternehmen auftritt.

Unterauftragnehmer erbringen konkrete Leistungsteile. Eignungsleihe liegt vor, wenn sich der Bewerber zum

Nachweis seiner eigenen Eignung auf Kapazitäten eines anderen Unternehmens beruft. Beides kann zusammenfallen, muss aber nicht identisch sein.

Erklärung	Ankreuzen / Angaben
Teilnahmeantrag als Bewerbergemeinschaft	☐ nein ☐ ja; Anlage Bewerbergemeinschaftserklärung beifügen
Einsatz von Unterauftragnehmern vorgesehen	☐ nein ☐ ja; Leistungsteile und Unternehmen benennen, soweit bekannt
Inanspruchnahme von Kapazitäten anderer Unternehmen im Wege der Eignungsleihe	☐ nein ☐ ja; Verpflichtungserklärung auf gesonderte Anforderung beifügen

2.3 Ausschlussgründe und Zuverlässigkeit

Der Bewerber bestätigt mit Abgabe des Teilnahmeantrags, dass keine zwingenden Ausschlussgründe nach § 123 GWB und keine fakultativen Ausschlussgründe nach § 124 GWB vorliegen. Die Eigenerklärung zu Ausschlussgründen ist beizufügen. Bei Bewerbergemeinschaften ist die Erklärung von jedem Mitglied abzugeben; bei Unterauftragnehmern oder eignungsverleihenden Unternehmen nach gesonderter Anforderung.

2.4 Wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit

Anzugeben sind der Gesamtumsatz sowie der Umsatz im Tätigkeitsbereich des Auftrags in den letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahren. Maßgeblich für die Bewertung ist der durchschnittliche Nettojahresumsatz im Tätigkeitsbereich des Auftrags, also insbesondere Personalentwicklung, Managemententwicklung, Führungskräfteentwicklung, Organisationsentwicklung und vergleichbare Beratungsleistungen.

Geschäftsjahr	Gesamtumsatz netto in EUR	Umsatz im Tätigkeitsbereich des Auftrags netto in EUR
2025		
2024		
2023		

Mindestanforderung: Der durchschnittliche Jahresumsatz im Tätigkeitsbereich des Auftrags muss in den letzten drei Geschäftsjahren mindestens 150.000 EUR netto betragen. Bei Bewerbergemeinschaften werden die Umsätze der Mitglieder addiert. Die Mindestanforderung orientiert sich am Auftragsvolumen und soll eine ausreichende wirtschaftliche Stabilität im relevanten Leistungsbereich sicherstellen, ohne kleine und mittlere spezialisierte Anbieter unangemessen auszuschließen.

2.5 Technische und berufliche Leistungsfähigkeit

2.5.1 Referenzen

Der Bewerber hat mindestens drei Referenzen über vergleichbare Leistungen aus den letzten fünf Jahren einzureichen. Der Zeitraum von fünf Jahren wird zugelassen, weil Führungskultur, digitale Lernformate und Transformationsansätze einem dynamischen Wandel unterliegen und zugleich ausreichend Wettbewerb ermöglicht werden soll. Die Angaben dienen ausschließlich dem Nachweis der Leistungsfähigkeit im Teilnahmewettbewerb.

Eine Referenz ist nur wertbar, wenn sie die nachfolgenden Mindestanforderungen erfüllt:

- Konzeption und/oder Einführung einer Führungskultur, eines Führungsleitbildes, eines Führungskräfteprogramms oder einer vergleichbaren organisationsweiten Führungsentwicklungsmaßnahme.

- Einbindung von mindestens 30 Führungskräften über mindestens zwei Führungsebenen hinweg.
- Umsetzung über mehrere Organisationseinheiten, Standorte, Kliniken, Institute, Geschäftsbereiche, Dezernate oder vergleichbare Teilbereiche hinweg.
- Leistungserbringung innerhalb der letzten fünf Jahre, wobei laufende Projekte berücksichtigt werden, wenn ein wesentlicher Leistungsstand bereits erreicht ist.

Das UKS darf nicht als Referenzgeber benannt werden. Der Auftraggeber behält sich vor, Referenzen zu überprüfen.

Die Referenzen sind so darzustellen, dass insbesondere Organisationstyp und Tätigkeitsfeld des Referenzauftraggebers, die betroffenen Führungsebenen, einbezogene Organisationseinheiten, die Art der vom Bewerber erbrachten Leistungen, ein etwaiger Bezug zum Gesundheitswesen sowie – soweit rückblickend nachweisbar – die Individualisierung, Umsetzungstiefe, Transfer- oder Verankerungsaspekte der bisherigen Leistung nachvollziehbar werden. Die Darstellung hat sich primär auf bereits erbrachte oder auf laufende Referenzleistungen zu beziehen.

Referenz Nr. 1

Angabe	Eintragung
Auftragsbezeichnung	
Auftragsbeschreibung, insbesondere Auftragsgegenstand, Leistungsumfang, betroffene Führungsebenen und einbezogene Organisationseinheiten	
Referenzauftraggeber inkl. Anschrift, Tätigkeitsfeld, Organisationstyp und ggf. Gesundheitswesen-/Krankenhausbezug	
Ansprechpartner mit E-Mail und Telefonnummer	
Leistungszeitraum MM/JJ – MM/JJ	
Leistungsvolumen in Personentagen	
Beschäftigtenzahl des Referenzauftraggebers und Anzahl involvierter Führungskräfte	
Rolle des Bewerbers	☐ Hauptauftragnehmer ☐ Mitglied Bewerbergemeinschaft ☐ Unterauftragnehmer
Art der erbrachten Leistung, z. B. Konzeption, Durchführung, Moderation, Training, Beratung, Transferbegleitung oder Evaluation	
Rückblickende Angaben zu Individualisierung, Umsetzungstiefe, Transfer oder Verankerung, soweit nachweisbar	
Erfüllung der Mindestanforderungen	☐ ja ☐ nein

Referenz Nr. 2

Angabe	Eintragung
Auftragsbezeichnung	

Auftragsbeschreibung, insbesondere Auftragsgegenstand, Leistungsumfang, betroffene Führungsebenen und einbezogene Organisationseinheiten	
Referenzauftraggeber inkl. Anschrift, Tätigkeitsfeld, Organisationstyp und ggf. Gesundheitswesen-/Krankenhausbezug	
Ansprechpartner mit E-Mail und Telefonnummer	
Leistungszeitraum MM/JJ – MM/JJ	
Leistungsvolumen in Personentagen	
Beschäftigtenzahl des Referenzauftraggebers und Anzahl involvierter Führungskräfte	
Rolle des Bewerbers	☐ Hauptauftragnehmer ☐ Mitglied Bewerbergemeinschaft ☐ Unterauftragnehmer
Art der erbrachten Leistung, z. B. Konzeption, Durchführung, Moderation, Training, Beratung, Transferbegleitung oder Evaluation	
Rückblickende Angaben zu Individualisierung, Umsetzungstiefe, Transfer oder Verankerung, soweit nachweisbar	
Erfüllung der Mindestanforderungen	☐ ja ☐ nein

Referenz Nr. 3

Angabe	Eintragung
Auftragsbezeichnung	
Auftragsbeschreibung, insbesondere Auftragsgegenstand, Leistungsumfang, betroffene Führungsebenen und einbezogene Organisationseinheiten	
Referenzauftraggeber inkl. Anschrift, Tätigkeitsfeld, Organisationstyp und ggf. Gesundheitswesen-/Krankenhausbezug	
Ansprechpartner mit E-Mail und Telefonnummer	
Leistungszeitraum MM/JJ – MM/JJ	
Leistungsvolumen in Personentagen	
Beschäftigtenzahl des Referenzauftraggebers und Anzahl involvierter Führungskräfte	
Rolle des Bewerbers	☐ Hauptauftragnehmer ☐ Mitglied Bewerbergemeinschaft ☐ Unterauftragnehmer
Art der erbrachten Leistung, z. B. Konzeption, Durchführung, Moderation, Training, Beratung, Transferbegleitung oder Evaluation	
Rückblickende Angaben zu Individualisierung, Umsetzungstiefe, Transfer oder Verankerung, soweit nachweisbar	

Erfüllung der Mindestanforderungen	☐ ja ☐ nein
------------------------------------	---

2.5.2 Qualifikation des vorgesehenen Kernteams

Der Bewerber benennt ein für die Auftragsausführung vorgesehenes Kernteam. Es sind mindestens eine Projektleitung und die vornehmlich geplanten Beraterinnen/Berater bzw. Trainerinnen/Trainer zu benennen. Für jede benannte Person sind Lebenslauf, relevante Ausbildungs- und Qualifikationsnachweise sowie einschlägige Projekterfahrung darzustellen.

Rolle	Name	Beschäftigungsstatus	Relevante Qualifikation	Erfahrung in Jahren
Projektleitung		☐ festangestellt ☐ frei/extern		
Beratung/Training 1		☐ festangestellt ☐ frei/extern		
Beratung/Training 2		☐ festangestellt ☐ frei/extern		
Beratung/Training 3		☐ festangestellt ☐ frei/extern		
Beratung/Training 4		☐ festangestellt ☐ frei/extern		
Beratung/Training 5		☐ festangestellt ☐ frei/extern		
Ggf. weitere Kernteammitglieder auf separatem Beiblatt ergänzen				

Mindestanforderung: Die Projektleitung muss mindestens fünf Jahre Berufserfahrung in Beratungs-, Trainings- oder Organisationsentwicklungsprojekten mit Führungskräften nachweisen. Alle Personen des Kernteams müssen Erfahrung in Präsenzformaten mit Führungskräften nachweisen.

2.5.3 Organisatorische Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit

Anzugeben sind die personellen Kapazitäten und die organisatorische Aufstellung des Bewerbers in den letzten drei Jahren. Maßgeblich ist, ob der Bewerber die parallele Durchführung von Analyse-, Konzeptions-, Trainings-, Workshop-, Coaching- und Evaluationsleistungen über eine Vertragslaufzeit von zwei Jahren zuverlässig abdecken kann.

Angabe	2025	2024	2023
Beschäftigte gesamt in Vollzeitäquivalenten			
Davon fachlich einschlägig im Bereich Personal-/Führungskräfte-/Organisationsentwicklung			
Für Vor-Ort-Leistungen in Homburg / Saarland realistisch einsetzbar			

Mindestanforderung: Der Bewerber muss eine Vertretungsregelung für Projektleitung und Kernteam sowie eine nachvollziehbare Projektmanagementstruktur benennen.

2.5.4 Methodik und Didaktik

Der Bewerber stellt dar, über welche bisherigen spezifischen Erfahrungen und Methoden er in der Entwicklung, Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Führungskultur verfügt. Erwartet werden insbesondere Erfahrungen mit der Übersetzung abstrakter Führungsprinzipien in alltagstaugliche Verhaltensanker, mit interaktiven Lernformaten, mit Wirkungsprüfung sowie mit nachhaltiger Verankerung in Organisationen. Die Darstellung hat sich auf bereits vorhandene Erfahrungen, Methoden und nachweisbare

Projektbezüge zu beziehen; ein auf den späteren konkreten Auftrag bezogenes Lösungskonzept wird im Teilnahmewettbewerb nicht verlangt.

Erfahrungsfeld	Kurzdarstellung bisheriger Erfahrungen / Nachweis durch Projektbezug
Entwicklung oder Operationalisierung von Führungsleitbildern / Führungsprinzipien	
Konzeption und Durchführung von Führungskräfteprogrammen über mehrere Ebenen	
Moderation von Führungskräfte tagungen oder vergleichbaren Großgruppenformaten	
Interaktive, praxisnahe Lernformate, z.B. Simulationen, Fallarbeit, kollegiale Beratung, Lernpfade	
Methoden zur Wirksamkeitsmessung und Evaluation	
Nachhaltige Verankerung von Führung im Arbeitsalltag	

3. Auswahlmatrix zur Bewerberreduktion

Soweit mehr geeignete Bewerber die Mindestanforderungen erfüllen als zur Angebotsabgabe aufgefordert werden sollen, erfolgt eine Bewerberreduktion anhand der nachfolgenden Auswahlmatrix. Es werden mindestens drei und höchstens fünf Bewerber mit der höchsten Punktzahl zur Angebotsabgabe aufgefordert, sofern eine ausreichende Anzahl geeigneter Bewerber vorliegt. Die konkrete Anzahl der einzuladenden Bewerber wird auf Grundlage der Auswertung der Teilnahmeanträge festgelegt. Maßgeblich sind insbesondere

- die erzielten Gesamtpunktzahlen
- die Punktabstände zwischen den Bewerbern

Insgesamt können maximal 100 Punkte erreicht werden. Es werden nur solche Teilnahmeanträge bewertet, die vollständig sind, keine Ausschlussgründe aufweisen und sämtliche Mindestanforderungen erfüllen.

Nr.	Kriterium	Max. Punkte
1	Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit: Umsatz im Tätigkeitsbereich des Auftrags	5
2	Spezialisierung, einschlägige Tätigkeit und Referenzleistungen	40
3	Qualifikation und Erfahrung des vorgesehenen Kernteams	25
4	Organisatorische Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit	10
5	Methodische und didaktische Kompetenz	20
	Gesamt	100

3.1 Bewertung des Umsatzes im Tätigkeitsbereich des Auftrags – max. 5 Punkte

Bewertet wird der durchschnittliche Nettojahresumsatz der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre im Tätigkeitsbereich des Auftrags. Umsatzstärkere Bewerber erhalten mehr Punkte, weil der Auftrag eine über zwei Jahre laufende Organisationsentwicklungsleistung mit parallelen Beratungs-, Trainings-, Moderations- und Evaluationsanteilen betrifft. Eine höhere einschlägige Umsatzbasis kann ein Indiz für eine belastbare wirtschaftliche Grundlage im relevanten Leistungsbereich sein. Die Mindestanforderung bleibt bewusst moderat, um spezialisierte kleinere Anbieter nicht auszuschließen.

Durchschnittlicher Umsatz im Tätigkeitsbereich des Auftrags	Punkte
unter 150.000 EUR netto	Ausschluss

ab 150.000 EUR bis unter 250.000 EUR netto	1
ab 250.000 EUR bis unter 350.000 EUR netto	2
ab 350.000 EUR bis unter 450.000 EUR netto	3
ab 450.000 EUR bis unter 550.000 EUR netto	4
ab 550.000 EUR netto	5

3.2 Bewertung der Spezialisierung, einschlägigen Tätigkeit und Referenzleistungen – max. 40

Punkte

Bewertet werden die anhand bisheriger Referenzleistungen und sonstiger Eigenerklärungen nachgewiesene Spezialisierung, einschlägige Tätigkeit und Umsetzungserfahrung des Bewerbers in dem im Teilnahmewettbewerb beschriebenen Tätigkeits- und Erfahrungsbereich, insbesondere Führungskultur, Führungskräfteentwicklung und Organisationsentwicklung. Maßgeblich ist, wie der Bewerber nachvollziehbar belegt, dass er vergleichbare Programme bereits auftrags- und organisationsspezifisch entwickelt und umgesetzt hat. Eine höhere Punktzahl wird vergeben, wenn die Spezialisierung und einschlägige Tätigkeit durch konkrete Projekte, ein einschlägiges Leistungsportfolio, fachliche Veröffentlichungen oder sonstige belastbare Nachweise im relevanten Leistungsbereich nachvollziehbar belegt werden. Marktpräsenz wird nicht als eigenständiger Wertungsgegenstand und nicht als Bekanntheit, Unternehmensgröße, allgemeine Sichtbarkeit am Markt oder bloße Zahl bisheriger Auftraggeber bewertet. Publikationen, Fachbeiträge, Methodenansätze, eigene Entwicklungskonzepte oder sonstige Hinweise auf Marktpräsenz werden ausschließlich insoweit berücksichtigt, wie sie einen konkreten, nachprüfbaren Bezug zu einschlägigen Leistungen im relevanten Tätigkeits- und Erfahrungsbereich haben und die fachliche Spezialisierung oder Umsetzungserfahrung belegen. Die Bewertung erfolgt ausschließlich zur Bewerberreduktion im Teilnahmewettbewerb und beinhaltet weder die Bewertung eines Lösungskonzepts für den späteren Auftrag noch die Voraussetzung, dass der spätere Auftragsgegenstand bereits vollumfänglich bekannt gemacht ist.

Unterkriterium	Bewertungsmaßstab	Punkte
Anbieterprofil und nachgewiesene Spezialisierung	Nachweis eines einschlägigen Leistungsportfolios in dem im Teilnahmewettbewerb beschriebenen Tätigkeits- und Erfahrungsbereich; fundierte Spezialisierung; erkennbare, durch konkrete Projekte, Leistungsportfolio, fachliche Veröffentlichungen oder vergleichbare belastbare Unterlagen belegte Tätigkeit im relevanten Leistungsbereich. Allgemeine Marktbekanntheit, Unternehmensgröße, Werbeauftritt oder bloße Sichtbarkeit am Markt begründen für sich genommen keine höhere Bewertung. Methodenansätze, eigene Entwicklungskonzepte oder sonstige Hinweise auf Marktpräsenz werden nur berücksichtigt, soweit sie die einschlägige Erfahrung und Projektstätigkeit nachvollziehbar belegen.	0–10
Vergleichbarkeit der eingereichten Referenzen	Inhaltliche und strukturelle Nähe der eingereichten wertbaren Referenzen zu dem im Teilnahmewettbewerb beschriebenen Tätigkeits- und Erfahrungsbereich, insbesondere Führungskultur, Führungsleitbild, Führungskräfteentwicklung oder Organisationsentwicklung, sowie im Hinblick auf Zielgruppen, Führungsebenen, organisatorische Komplexität und organisationsweite Ausrichtung	0–10
Aussagekraft und Belastbarkeit der Referenzen	Nachvollziehbarkeit, Vollständigkeit und Belastbarkeit der eingereichten Referenzangaben, insbesondere im Hinblick auf Leistungszeitraum, Leistungsumfang, Rolle des Bewerbers, erreichten Leistungsstand bei laufenden Projekten sowie überprüfbare Angaben zum Referenzauftraggeber	0–8
Individuakisierung bisheriger Referenzkonzepte	Nachweis maßgeschneiderter, organisationsspezifisch entwickelter bisheriger Programme; Anpassung an Ausgangslage, Zielgruppen und Führungsebenen des jeweiligen Referenzauftraggebers	0–4

Umsetzung, Transfer und Nachhaltigkeit	Bei bisherigen Referenzleistungen nachgewiesene Implementierung, Transfer in den Führungsalltag, Evaluation, Verstetigung oder vergleichbare Nachweise	0–4
--	--	-----

Zusatzkriterium für Branchennähe	Punkte
keine einschlägige Gesundheitswesen-/Krankenhausreferenz	0
Referenz im Gesundheitswesen mit begrenzter organisatorischer Vergleichbarkeit	1-2
Referenz in einem Krankenhaus oder einer vergleichbar komplexen Gesundheitseinrichtung	3
Referenz in einem Universitätsklinikum oder einer besonders komplexen, mehrgliedrigen Gesundheitseinrichtung mit mehreren Führungsebenen	4

Maximal werden 40 Punkte vergeben. Eine rein formale Benennung von Referenzen, allgemeinen Leistungsfeldern, allgemeiner Marktpresenz, Bekanntheit oder Unternehmensgröße führt daher nicht automatisch zu einer höheren Punktzahl oder zur Höchstpunktzahl. Entscheidend sind ausschließlich die nachvollziehbar belegte Spezialisierung und einschlägige Tätigkeit im relevanten Leistungsbereich, die Vergleichbarkeit und Aussagekraft der Referenzen, die Individualität bisheriger Referenzkonzepte sowie die nachgewiesene Umsetzungstiefe. Bezugspunkt ist der im Teilnahmewettbewerb beschriebene Tätigkeits- und Erfahrungsbereich; das Zusatzkriterium zur Branchennähe bleibt unberührt.

3.3 Qualifikation und Erfahrung des vorgesehenen Kernteams – max. 25 Punkte

Bewertet werden die für die Auftragsausführung verbindlich benannten Personen, insbesondere Projektleitung und Kernteam. Die Bewertung berücksichtigt sowohl die Einzelqualifikationen und einschlägigen Erfahrungen der benannten Personen als auch die Plausibilität und Ausgewogenheit des Gesamtteams. Maßgeblich ist, ob das verbindlich benannte Kernteam insgesamt geeignet erscheint, die vorgesehenen Präsenzformate, Beratungs-, Trainings-, Coaching-, Moderations- und Evaluationsleistungen zuverlässig zu erbringen.

Unterkriterium	Bewertungsmaßstab	Punkte
Projektleitung	Mehrjährige Leitung vergleichbarer Projekte; Erfahrung in Organisationsentwicklung / Führungskräfteentwicklung; belastbare Steuerungskompetenz	0–8
Beratungs- und Trainingserfahrung des Kernteams	Erfahrung in Präsenzworkshops, interaktiven Lernformaten, Führungskräfte trainings und Transferbegleitung	0–7
Fachliche Qualifikation	Relevanter Hochschulabschluss, Coaching-/Trainerqualifikation, systemische/organisationale Weiterbildung oder gleichwertige Qualifikation	0–5
Teamzusammensetzung und Rollenklärung	Plausible Rollenverteilung, , Mischung aus Beratung, Training, Moderation und Evaluation	0–5

3.4 Organisatorische Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit – max. 10 Punkte

Bewertet wird, ob die Angaben des Bewerbers nachvollziehbar erwarten lassen, dass er über ausreichende personelle und organisatorische Ressourcen verfügt, um die im Verfahren beschriebenen Leistungsarten über die vorgesehene Vertragslaufzeit parallel und zuverlässig zu erbringen. Die Bewertung erfolgt insbesondere anhand der Anzahl einschlägig verfügbarer Beraterinnen/Berater bzw. Trainerinnen/Trainer, der Verbindlichkeit ihrer Verfügbarkeit, der Vertretungsregelung, der Erfahrung mit parallelen Projektanforderungen sowie der Plausibilität der dargestellten Ressourcenplanung.

Unterkriterium	Bewertungsmaßstab	Punkte
Kapazität	Plausible personelle Grundkapazität für parallele Leistungsanforderungen; keine rechnerische Bewertung nach Stunden-/Personentagebedarf.	0–3

zeitliche Verfügbarkeit	Nachvollziehbare und verbindlich dargestellte Fähigkeit, Vor-Ort-Termine am UKS sowie kurzfristige Abstimmungen fristgerecht und zuverlässig zu leisten; bewertet werden nicht Sitz oder Entfernung des Bewerbers, sondern die tatsächliche organisatorische Verfügbarkeit	0–3
Vertretungsregelung	Konkrete Regelung bei Ausfall von Projektleitung oder Kernteammitgliedern	0–2
Projektmanagementstruktur	Klare Kommunikations-, Steuerungs- und Qualitätssicherungsstrukturen	0–2

3.5 Methodische und didaktische Kompetenz – max. 20 Punkte

Bewertet wird, inwieweit der Bewerber über nachgewiesene methodische und transformationale Erfahrung verfügt, um Führungskultur nicht nur konzeptionell zu entwickeln, sondern wirksam in den Führungsalltag zu übertragen. Maßgeblich sind praxisnahe Methoden, interaktive Lernformate, geeignete Ansätze zur Wirksamkeitsmessung sowie Erfahrungen mit der nachhaltigen Verankerung von Führungsprinzipien in komplexen Organisationen. Bewertet werden ausschließlich nachgewiesene bisherige Erfahrungen und vorhandene methodisch-didaktische Kompetenzen; ein konkretes Lösungskonzept für den späteren Auftrag wird nicht bewertet.

Unterkriterium	Bewertungsmaßstab	Punkte
Transfer in den Führungsalltag	Erfahrung mit Verhaltensankern, Praxisfällen, Reflexionsformaten, kollegialem Lernen oder vergleichbaren Transferinstrumenten	0–6
Innovative und interaktive Lernformate	Erfahrung mit Simulationen, Entscheidungsspielen, hybriden Lernpfaden, digitalen Impulsen oder adaptiven Lernformaten	0–4
Wirksamkeitsmessung / Evaluation	Methoden zur Messung von Akzeptanz, Lerntransfer, Verhaltensänderung und kontinuierlicher Verbesserung	0–5
Nachhaltige Verankerung	Erfahrung mit Implementierungsarchitektur, Multiplikatoren, Führungskräftekommunikation oder Governance-Strukturen	0–5

4. Bewertungssystematik

Die Bewertung erfolgt durch ein fachkundiges Bewertungsgremium (Personalleitung, Personalentwicklungsleitung, Vertreterinnen/Vertreter der Klinik- und Linienorganisation aus Ärzteschaft, Pflege und Verwaltung, Beschaffungsleitung, Compliance-Officer) anhand der eingereichten Unterlagen. Für Unterkriterien mit Punktspannen gilt folgende Orientierung:

Erfüllungsgrad	Beschreibung
volle Punktzahl	Die Angaben sind vollständig, nachvollziehbar, auftragsbezogen und lassen eine sehr hohe Eignung erwarten. Der Bewerber erfüllt in Bezug auf das Auswahlkriterium die Anforderungen in allerhöchsten Maße.
mittlere Punktzahl	Die Angaben sind im Wesentlichen nachvollziehbar, weisen aber erkennbare Lücken, geringere Vergleichbarkeit oder weniger belastbare Nachweise auf. Der Bewerber erfüllt in Bezug auf das Auswahlkriterium die Anforderungen in hinreichendem Maße
0 Punkte	Die Angaben fehlen, sind nicht nachvollziehbar oder lassen keinen relevanten Bezug zum Unterkriterium erkennen. Der Bewerber erfüllt in Bezug auf das Auswahlkriterium die Anforderungen nicht.

Eine Nachforderung fehlender oder unvollständiger Unterlagen bleibt im Rahmen der vergaberechtlichen Vorgaben vorbehalten. Angaben, die nicht nachgefordert werden dürfen oder trotz zulässiger Nachforderung nicht fristgerecht vorgelegt werden, können zum Ausschluss führen.

5. Punktgleichheit auf dem letzten Rang und Losverfahren

Erreichen mehrere geeignete Bewerber auf dem letzten für die Aufforderung zur Angebotsabgabe maßgeblichen Rang die gleiche Punktzahl, wird zunächst die höhere Punktzahl im Kriterium „Spezialisierung, einschlägige Tätigkeit und Referenzleistungen“ herangezogen. Besteht weiterhin Punktgleichheit, entscheidet die höhere Punktzahl im Kriterium „Qualifikation und Erfahrung des vorgesehenen Kernteams“. Besteht auch danach Punktgleichheit, entscheidet das Los.

Das Losverfahren wird durch mindestens zwei Vertreterinnen/Vertreter des Auftraggebers unter Leitung des Compliance-Officers des UKS durchgeführt und protokolliert. Die betroffenen Bewerber werden vor Durchführung des Losverfahrens über dessen Notwendigkeit informiert. Für jeden punktgleichen Bewerber wird ein Los mit identischer äußerer Gestaltung erstellt. Die Lose werden in einem verschlossenen Behälter vermischt. Die Ziehung erfolgt durch den Compliance-Officer des UKS. Das Ergebnis des Losverfahrens und die Dokumentation werden Bestandteil der Vergabeakte.

6. Abschlusserklärung

Mir/uns ist bekannt, dass unvollständige, widersprüchliche oder unzutreffende Angaben zum Ausschluss vom Vergabeverfahren führen können. Ich/wir verpflichte(n) mich/uns, zum Beleg der vorstehenden Erklärungen entsprechende Nachweise vorzulegen, sofern diese vom Auftraggeber angefordert werden.

Ort, Datum: _____

Vor- und Nachname des Erklärenden in lesbarer Form gemäß § 126b BGB:
