

## **Leistungsbeschreibung**

### **„Ausschreibung einer INQA-Geschäftsstelle“**

## **I Ausgangssituation**

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Transformationsprozess, der Unternehmen und Beschäftigte unter erheblichen Veränderungs-, Anpassungs- und Innovationsdruck setzt. Ergänzend zu den bereits seit vielen Jahren diskutierten Auswirkungen von demografischem Wandel, Globalisierung und Wertewandel erweisen sich Digitalisierung und die flächendeckende Einführung Künstlicher Intelligenz (KI) als wirkmächtige und dynamische Treiber dieser Entwicklungen. Nahezu alle Branchen und Funktionsbereiche von Unternehmen sind von technologischen Innovationen betroffen und stehen vor signifikanten Anpassungsprozessen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung untersucht in seinem neuen Forschungsbericht *Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt* (IAB-Forschungsbericht 23|2025), welche Wirkungen der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) auf das Bruttoinlandsprodukt und den Arbeitskräftebedarf in Deutschland innerhalb von 15 Jahren entfalten könnte.

Die Untersuchung kommt unter anderem zu dem Schluss, dass Unternehmen mit KI ihre Arbeitsproduktivität deutlich steigern und die gleiche Menge an Gütern mit weniger Personal herstellen werden. Dies betrifft breite Wirtschaftsbereiche - nicht nur die Industrie. Gerade im Dienstleistungsbereich sei mit hohen Einsparpotenzialen an Arbeitsplätzen zu rechnen. Die Einführung von KI wird jedoch nicht alle Branchen gleichermaßen treffen: Im Baugewerbe oder im Gastgewerbe ist davon auszugehen, dass der Einsatz nur geringen Einfluss auf die Beschäftigtenzahlen haben wird.

Wenn jedoch die geburtenstärkste Generation das Renteneintrittsalter erreicht haben und sich das Arbeitskräfteangebot verringert, können entstehende Arbeitsplätze nicht nur über das Neuangebot aus dem Bildungssystem besetzt werden.

Um den Strukturwandel erfolgreich zu gestalten, muss über eine zunehmende Arbeitsplatzmobilität erfolgen, das bedeutet, dass Weiterbildung, Umschulungen und auch räumliche Mobilität eine immer wichtigere Rolle spielen werden. Diese notwendige Adaptionsbereitschaft ist in den Augen der Autoren der Studie seitens der Beschäftigten und Betriebe, in einem eher festgefügt erscheinenden Arbeitsmarkt bislang noch nicht hinreichend sichtbar. Dieser Transformationsprozesse wird sich in grundlegend veränderten Tätigkeitsprofilen niederschlagen, wie es die OECD bereits 2019 festgestellt hat (OECD Skills Outlook 2019).

Gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bei allen Unsicherheiten über die tatsächlichen Folgen der Transformationsprozesse für den deutschen Arbeitsmarkt essentiell sein. Und daher wird auch in Zukunft ein Schwerpunkt der deutschen Arbeitspolitik auf der Fachkräftesicherung liegen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hatte in der 20. Legislaturperiode unter der Beteiligung aller Ressorts und der Beauftragten der Bundesregierung die branchenübergreifende Fachkräftestrategie der Bundesregierung neu aufgestellt. Ziel dieser Fachkräftestrategie war es, mit gesetzlichen wie untergesetzlichen Maßnahmen die Anstrengungen der Unternehmen und Betriebe zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften zu unterstützen. Dazu wurden fünf prioritäre Handlungsfelder identifiziert sowie vielfältige Maßnahmen von zahlreichen Akteuren in Berufen, Branchen und Regionen ergriffen. Laut aktuellem Koalitionsvertrag ist „die Sicherung der Fachkräftebasis [...] ein entscheidender Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes. Deshalb ziehen wir alle Register, damit Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren gelingt. In Zusammenarbeit mit den Ländern wollen wir die Fachkräftestrategie des Bundes weiterentwickeln.“

Für das BMAS ist gut gestaltete Arbeit eine zentrale Voraussetzung für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Die Grundlage für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Wirtschaftssystems ist dabei die Schaffung und der Erhalt von sicheren und gesunden sowie von motivierenden und leistungsförderlichen Arbeitsbedingungen. Die Bundesregierung unterstützt und fördert vielfältige Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und mitarbeiterorientierten Arbeitsgestaltung in Deutschland. Die wichtigste Schnittstelle des BMAS in die betriebliche Praxis bildet die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Sie wurde 2002 durch das BMAS als untergesetzliche Maßnahme ins Leben gerufen, um die Arbeitswelt in Deutschland zukunftsfähig zu gestalten.

INQA setzt dabei an der Unternehmenskultur an, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Damit Beschäftigte langfristig motiviert und gesund bleiben, ist ein ganzheitlicher Ansatz an Maßnahmen entscheidend. INQA orientiert sich hier am wissenschaftlichen Konzept „Haus der Arbeitsfähigkeit“ nach Juhani Illmarinen und bietet Angebote in den vier Themensäulen Führung, Gesundheit, Diversity und Kompetenz an, wozu auch das Querschnittsthema Digitale Transformation gehört.

Im Rahmen der Fachkräftestrategie der Bundesregierung ist sie die zentrale Maßnahme im Handlungsfeld zur Verbesserung der Arbeitsqualität und zum Wandel der Arbeitskultur. Hauptzielgruppe sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und ihre Beschäftigten, die mit niedrighwelligen Angeboten dabei unterstützt werden, sich zukunftsfest aufzustellen. Zu den INQA-Angeboten gehören unter anderem Publikationen, Beratung über das ESF Plus-Programm INQA-Coaching, Netzwerkarbeit, gute Praxisbeispiele und weitere Informationsangebote wie Newsletter oder Social Media. Die Angebote sind überwiegend kostenfrei, deutschlandweit verfügbar und digital.

Die Initiative wird sozialpartnerschaftlich von einem Steuerkreis getragen, in dem Vertreterinnen und Vertreter von Bund, Ländern, Kommunen, Arbeitgebern, Kammern, Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gemeinsam strategische Entscheidungen treffen.

Damit INQA kleine und mittlere Unternehmen mit seinen Angeboten erreicht, braucht es einen verlässlichen Rahmen und gezielte operative Unterstützung. Dies soll zukünftig von einer INQA-Geschäftsstelle geleistet werden. Sie soll ein jährliches Reporting zu allen Aspekten der INQA-Arbeit erstellen, Gremiensitzungen organisieren, auf Messen und Veranstaltungen für INQA präsent sein und im Auftrag von INQA Anfragen beantworten. Darüber hinaus soll sie sich um die Vernetzung von INQA-Akteuren und Fachkräftenetzwerken kümmern sowie die Publikationen von INQA sachgemäß betreuen.

In der zukünftigen INQA-Geschäftsstelle laufen die Fäden des operativen INQA-Geschäfts zusammen. Sie baut auf der erfolgreichen Vorarbeit der Vorgängerinstitution „INQA-Netzwerkbüro“ und den dort gesammelten Erfahrungen auf, indem sie zum einen administrative, zum anderen inhaltlich-strategische Aufgaben im Sinne des BMAS miteinander verzahnt.

## II Bedarfsbeschreibung

Mit dieser Ausschreibung soll ein Dienstleister gewonnen werden, der den administrativen Betrieb sicherstellt und gleichzeitig die bereits durch das INQA-Netzwerkbüro erfolgreich aufgebaute Vernetzung von INQA-Akteuren, Stakeholdern und Fachkräftenetzwerken in den Bereichen Fachkräftesicherung und Arbeitsqualität vertieft und verstetigt.

Zum Aufgabenbereich des Dienstleisters gehört zudem die Konzeption, Durchführung, die Dokumentation und in ausgewählten Fällen auch die Auswertung von Veranstaltungen im Zusammenhang mit Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und der Netzwerkarbeit der Initiative sowie die Beteiligung/Mitwirkung an vergleichbaren Veranstaltungen Dritter.

Es ergeben sich folgende Kernaufgaben des Dienstleisters:

### 1) Geschäftsstellentätigkeit (interne Administration/Sekretariatsfunktion)

- Laufende Betreuung (und Rückkopplung mit fachlichen Ansprechpartnern):
  - des allgemeinen Kontaktformulars auf [inqa.de](http://inqa.de),
  - der Telefonnummer, unter der INQA erreichbar ist,
  - der Kontaktadressen [info@inqa.de](mailto:info@inqa.de) und [presse@inqa.de](mailto:presse@inqa.de);
- DSGVO-konforme Pflege von INQA-Adressverteilern mit relevanten Multiplikatoren, BMAS-Akteuren und Steuerkreismitgliedern;
- Pflege des Veranstaltungskalenders auf [inqa.de](http://inqa.de) inkl. Einstellen und Depublizieren von Veranstaltungshinweisen im Content-Management-System;
- Nachgelagertes Qualitätsmanagement von [inqa.de](http://inqa.de): Identifikation von veralteten, fehlerhaften oder unvollständigen Inhalten und deren Behebung (in Absprache mit den zuständigen Stellen im BMAS oder extern);
- Umsetzung des INQA-Markenschutzes: Bei Bedarf Kontakt zum Marken- und Patentamt, Beantwortung zu Fragen hinsichtlich Markenschutz, Monitoring von Aktivitäten Dritter unter Einsatz der INQA-Logos im Netz und Hinweise dazu für das BMAS.

## 2) Veranstaltungsmanagement

- Organisation und Durchführung von jährlich sechs bundesweit relevanten INQA-Veranstaltungsteilnahmen (z. B. Messe Zukunft Personal Köln, Personalmanagement-Kongress Berlin, Deutscher Arbeitgebtag Berlin, DGB-Betriebsrätekongress, Berlin) mit bestehendem Messestand in Abstimmung mit dem BMAS sowie den beteiligten Kommunikationsagenturen (Jahresplanung, Buchung Veranstaltungsteilnahmen einschließlich Kostenübernahme der Standgebühren und bis zu vier Teilnahmetickets, Koordination Messestand/Messebauer, Bereitstellung von Personal für Standbetreuung, Abstimmung mit BMAS zu inhaltlichen Beiträgen auf Veranstaltungen für Referenten, Erstellung Veranstaltungsbericht);
- Beteiligung mit bis zu zwei Personen als Standpersonal oder Referenten an bis zu 10 weiteren Veranstaltungen im Bundesgebiet jährlich, für die keine externen Kosten in Form von Standmieten oder Teilnahmetickets anfallen und bei denen auf bestehende Messestände zurückgegriffen werden kann (z. B. Festival der Berliner Wirtschaft, Konferenz der Chancenbeauftragten der BA, Betriebsräte-Konferenz der SPD-Bundestagsfraktion);
- Konzeption, Durchführung und Nachbereitung (u. a. Themenfindung, Einladungsmanagement, Moderation, Versand Präsentation im Anschluss) von ca. 10 einstündigen Online-Veranstaltungen pro Jahr (Modell bisherige „Digitale Mittagspause“) mit Schwerpunkt Transfer von INQA-Produkten/Themen und Praxisbeispielen, die Inhalte sind an den Bedarfen der Zielgruppen KMU und Netzwerke auszurichten und zum Jahreswechsel für das Folgejahr mit dem BMAS abzustimmen;
- Konzeption und Durchführung von jährlich maximal 6 ein- oder zweitägigen Workshops (sowohl BMAS intern als auch mit externen Akteuren) zu den Themen Fachkräftesicherung und Arbeitskultur in Abstimmung mit dem BMAS. Zielgröße sind max. 30 Teilnehmende, um bestimmte Themen oder Zielgruppen fokussiert zu diskutieren. Dabei werden die Kosten für Raummiete, Catering, eine mögliche externe Moderation von der Geschäftsstelle getragen;
- Konzeption, Durchführung (u. a. Einladungsmanagement, Moderation) von maximal drei exklusiven Online-Veranstaltungen pro Jahr für INQA-Coaches und respektive Ansprechpersonen eines Nachfolge-Programms zu INQA-Angeboten, beispielsweise aus den INQA-Experimentierräumen oder INQA-Publikationen;

- In Zusammenarbeit mit der vom BMAS für Öffentlichkeitsarbeit beauftragten Agentur ist der Dienstleister für die Konzeption, Durchführung und Auswertung der jährlichen, digitalen INQA-Aktionswochen Fachkräftesicherung inkl. Begleitkommunikation verantwortlich. Der Schwerpunkt der Tätigkeit des Dienstleisters liegt in der Konzeption der Aktionswochen, in der Qualitätssicherung der eingereichten Veranstaltungsbeiträge sowie der anschließenden Auswertung.

### 3) Publikationsmanagement / Verlagswesen:

- Laufendes Monitoring und Betreuung der Lagerbestände von 70 INQA-Publikationen und Streumitteln anhand der Online-Bestandsliste;
- Erarbeitung von regelmäßigen Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Aufbereitung von Informationen etwa aus dem Publikationsbestand;
- Koordination von Nachproduktionen und Neuentwicklungen von INQA-Produkten in Absprache mit dem BMAS und beteiligten Agenturen hinsichtlich Redaktion, Gestaltung, Projektmanagement.

### 4) Monitoring und Berichtswesen

- Erstellung eines jährlichen Gesamtmonitorings zur Arbeit von INQA auf Basis eines vorliegenden Templates inkl. der dazugehörigen Abfragen bei allen BMAS-internen INQA-Teams (aktuell: INQA-Coaching, INQA-Experimentierräume, Kommunikation, Strategie, Netzwerkarbeit, Stakeholdermanagement, Zukunftszentren);
- Halbjährliche Erhebung bzw. Auswertung von Daten zur Wirksamkeit von INQA-Maßnahmen als Präsentation mit maximal 40 Charts; dazu Zusammenführung von Ergebnissen aus Feedbackmodulen und Umfragen (aus INQA-Kommunikation, INQA-Coaching u. a. Quellen);
- Zur Abstimmung und Koordination ist die Teilnahme an regelmäßigen Terminen (zweiwöchentliche Jour fixe) mit dem Auftraggeber vorgesehen. Es soll eine aktive Feedbackkultur geschaffen werden, die es dem BMAS ermöglicht, seine Angebote bedarfsgerecht zu gestalten.

## 5) Netzwerke und Stakeholder

- Übernahme der aktuellen Netzwerkdatenbank:
  - regelmäßige - mindestens einmal jährlich - Bestandsaufnahme und Datenpflege und in diesem Zusammenhang regelmäßiger Ansprechpartner für die Netzwerke,
  - Pflege der Netzwerkkarte auf der Internetseite inqa.de sowie mind. jährlich eine Prüfung hinsichtlich der Korrektheit der Datensätze als auch die entsprechende Anpassung der Kategorisierung und Darstellung in der Datenbank,
  - Für themenbezogene Auswertungen, Wissensgenerierung und bedarfsbezogene Anfragen des BMAS soll die Datenbank zusätzliche Auswertungskategorien entlang fachlicher Dimensionen bereitstellen, z.B. thematische Inhalte, Art der Beteiligten (KMU, Arbeitsmarktakteure, Einzelpersonen, geförderte Projekte, sonstige Institutionen), Branche, Art des Fachkräftebezugs, Fachkräftebedarfe),
  - Regelmäßige Mailings an die Netzwerke in der Datenbank in Absprache mit dem BMAS.
  - regelmäßige Zuarbeit und Aufbereitung von Wissen aus der Datenbank auf Anforderung des BMAS.

## 6) Leistungsabnahme

- Der Dienstleister legt monatliche Kurzberichte über die aktuellen Tätigkeiten und Erkenntnisse dem BMAS zur Abnahme vor. Basis dazu ist der abgestimmte Leistungskatalog.
- Die Rechnungserstellung erfolgt monatlich.
- Weitere Leistungsüberprüfung findet in den zweiwöchentlichen Jour Fixe sowie in den gemeinsamen Auswertungstreffen zum Quartal statt.

Es können jährliche Verschiebungen hinsichtlich der Schwerpunkte der einzelnen Module stattfinden, sofern diese den Rahmen des vereinbarten Gesamtvolumens nicht überschreiten. Um eine möglichst genaue Planbarkeit zu garantieren, sollen Verschiebungen in den einzelnen Modulen spätestens einen Monat vor Ablauf des Kalenderjahres zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer abgestimmt werden.

### **III Zeitliche Rahmenbedingungen für die Auftragsausführung**

Das Projekt soll am 1. November 2026 starten, um die Übergabe vom INQA-Netzwerkbüro (Auftragnehmer ist die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk Dienstleistungs-GmbH (ZWH) zu organisieren und durchzuführen. Die Aufgaben der Leistungsbeschreibung sind vollumfänglich ab 1. Dezember 2026 wahrzunehmen. Das Projekt wird durch das BMAS gesteuert und zugleich stehen Ansprechpartner im BMAS für Fragen und Abstimmungen zur Verfügung. Einzelheiten dazu werden gesondert vereinbart.

Der Betrieb der INQA-Geschäftsstelle hat eine Laufzeit von vier Jahren (bis 31. Oktober 2030) mit einer einmaligen Verlängerungsoption um zwei Jahre (somit maximal bis 31. Oktober 2032). Über die Option der Verlängerung entscheidet das BMAS spätestens sechs Monate vor Ablauf des Vertrags.

### **IV Anforderungen an das Angebot**

#### **Erst bei Abgabe des Angebots erforderlich**

Im Angebot sind das detaillierte Konzept für die Erbringung der einzelnen Leistungsbestandteile sowie die konkreten konzeptionellen Lösungen zum geplanten Projekt zu beschreiben und zu begründen. Hierbei ist insbesondere zu erläutern, wie die Aufgabenschwerpunkte aufeinander abgestimmt sind, um einen wirkungsvollen Beitrag zur Begleitung der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) durch verschiedene Formate erreicht werden kann.

Es wird erwartet, dass das Angebot einen in Monaten und Jahren untergegliederten Zeitplan für alle Leistungen sowie einen detaillierten Kostenplan enthält. Zusätzlich zum Preisblatt ist ein vollständiger und detaillierter Kostenplan zu erstellen, wobei Personal-, Sach-, Gemein- und Erhebungskosten getrennt zu kalkulieren sind.

Leistungen, die über die in dieser Leistungsbeschreibung dargestellten hinausgehen, sind gesondert zu kalkulieren und auszuweisen. Dem Kostenplan ist eine Kalkulation des Personalaufwandes (in Personenmonaten) gegliedert nach Qualifikationsstufen der zu Beteiligten beizufügen. Die Mehrwertsteuer ist gesondert auszuweisen. Aus dem Kostenplan muss der Angebotsendpreis ersichtlich sein.

Der Anbieter muss im Angebot darlegen, wie er dem sozialpartnerschaftlichen Ansatz der Initiative gerecht wird.

Erforderlich ist während der Vertragslaufzeit eine Verzahnung mit anderen Netzwerken in den Regionen aber auch mit Programmen des BMAS (insbesondere INQA-Coaching und Zukunftszentren), anderer Ressorts, der Länder und weiteren Akteuren. Eine enge Zusammenarbeit und vertrauensvolle Kooperation mit den vom BMAS beauftragten Kommunikations- und Veranstaltungsagenturen ist während der gesamten Vertragslaufzeit erforderlich.

## **VI Ort der Leistungserbringung:**

**Die Leistungserbringung ist nicht ortsgebunden, der Gerichtsstand ist Berlin.**

Für die Absprachen/Sitzungen mit dem Auftraggeber ist Ort der Leistungserbringung Berlin, teilweise davon im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.