

Anlage K

Anforderungen an die vom FBI zu erstellenden Konzepte

Aus der Anlage K_FBI werden zu Beginn des Teilnahmewettbewerbs nur die Ausführungen zum Personalkonzept bereitgestellt. Die vollumfängliche Version der Anlage K_FBI wird den Interessenten im Nachgang bereitgestellt.

Abschnitt A. Mit dem Angebot abzugebende Konzepte

A.1 Personalkonzept FBI (wertungsrelevant)

Der Bieter hat dem verbindlichen Angebot ein Personalkonzept beizufügen. Die im Abschnitt A.1.2.1 geforderten Angaben sind zwingend zu leisten, Ausführungen zu Maßnahmen betreffend A.1.2.2 sind fakultativ.

A.1.1 Gegenstand und Ziele

Angesichts der in der SPNV-Branche in der jüngeren Vergangenheit festzustellenden Personalknappheit ist auf die Personalgewinnung und -bindung ein besonderer Fokus zu legen. Mit dem Personalkonzept des FBI soll dafür Sorge getragen werden können, dass in allen Mitarbeitergruppen stets ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal im für die Wartung und Instandhaltung der Fahrzeuge nach dem Personalbedarf des Bieters erforderlichen Umfang vorhanden ist. Dies umfasst aus Sicht der AG einerseits die rechtzeitige Rekrutierung des benötigten Personals in entsprechender Menge und erforderlicher Qualifikation als auch andererseits das langfristige Halten des vorhandenen Personals. Auf diese Weise soll dafür gesorgt werden, dass alle vom FBI geschuldeten Leistungen vertragsgemäß erbracht werden können. Insbesondere sollen umfangreiche unplanmäßige Neueinstellungen während der Vertragslaufzeit mit der Notwendigkeit des erneuten Know-how-Aufbaus vermieden und eine hohe Instandhaltungsqualität aufgrund des kontinuierlichen Einsatzes erfahrener Mitarbeiter sichergestellt werden.

Aus diesem Grund kann der Bieter in seinem Personalkonzept Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung entsprechend Abschnitt A.1.2.2 verbindlich anbieten. Soweit der Bieter Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung verbindlich anbietet, fließen diese, nach Maßgabe der Erläuterung in Abschnitt A.1.3, in die Angebotswertung ein. Mit der Wertung von Maßnahmen der Personalgewinnung und -bindung soll eine Wertschätzung gegenüber den mit der Durchführung der hiesigen Dienstleistungen beschäftigten Menschen zum Ausdruck gebracht werden.

Mit seinem Angebot hat das FBI unabhängig hiervon ein Personalkonzept vorzulegen, in dem es den von ihm vorgesehenen Personalbedarf entsprechend den Vorgaben in Abschnitt A.1.2.1 darzustellen hat.

Umfasst das Angebot des FBI Leistungen der Fahrzeuginstandhaltung und -bereitstellung sowohl für das Teilnetz Nord-Süd als auch für das Teilnetz Stadtbahn (Kombinationsangebot), ist ein teilnetzübergreifendes Personalkonzept einzureichen. Teilnetzspezifische Angaben sind dabei bei der Benennung des Personalbedarfs (siehe A.1.2.1) und bei der Angabe des von einer ggf. entsprechend Abschnitt A.1.2.2 angebotenen Maßnahme betroffenen Anteils der Mitarbeiter sowie der Kosten dieser Maßnahme erforderlich. Teilnetzspezifische Maßnahmen im Sinne des Abschnitts A.1.2.2 dürfen nur angeboten werden, wenn sachlich zwingende Gründe teilnetzspezifische Unterschiede bedingen.

A.1.2 Anforderungen an das Konzept

A.1.2.1 Personalbedarf (verpflichtende Angaben im Personalkonzept)

Die Bieter haben mit Blick auf die im Instandhaltungsvertrag ausgesprochene Personalübernahmeverpflichtung nachvollziehbar für jede vertraglich geschützte Mitarbeitergruppe darzustellen, wie viele Vollzeitäquivalente (VZÄ) (ohne Auszubildende) das FBI für jede Betriebsstufe gemäß **Anlage BS** bei der Ausführung des Auftrags benötigt. Anzugeben ist auch der spezifische Bedarf des ersten vollen Kalenderjahres mit Vollbetrieb. Hierbei ist eventuell beim Bieter vorhandenes Personal unberücksichtigt zu lassen, d. h. für die Darstellung des Bedarfes ist davon auszugehen, dass beim Bieter noch kein Personal vorhanden ist. Der Personalbedarf ist unter Berücksichtigung von üblichen Abwesenheitsquoten so zu wählen, dass die Instandhaltungsleistungen vom Bieter ordnungsgemäß erbracht werden können. Im Interesse des von § 131 Abs. 3 GWB geschützten Personals wird das Angebot daraufhin geprüft, ob die Angaben nachvollziehbar sind. Wenn dies nicht der Fall sein sollte, wird das Angebot ausgeschlossen.

Zur Plausibilisierung der Angaben des Bieters hat dieser zwingend für jede Betriebsstufe nach **Anlage BS** und für das erste volle Kalenderjahr mit Vollbetrieb mindestens eine Dienstplanung für eine Musterwoche vorzulegen, aus der die Anzahl der für die geschuldeten Instandhaltungsleistungen benötigten Personen hervorgeht. Dabei hat eine Aufschlüsselung nach den vertraglich geschützten Mitarbeitergruppen zu erfolgen. Ergänzend müssen jeweils Angaben zur angenommenen arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit je Person und Angaben zu den geplanten wöchentlichen Abwesenheitsquoten u.a. aufgrund von Urlaub, Arbeitsunfähigkeit (z. B. Krankheit), Freistellungen (z. B. Betriebsrat) und weiteren Maßnahmen (z. B. Ausbildung, Qualifikation) erfolgen. Die entsprechenden Annahmen sind zu erläutern.

Der Auftragnehmer hat erstmals zum Stichtag 12 Monate vor Betriebsaufnahme der ersten Betriebsstufe die Angaben zum Personalbedarf zu aktualisieren und mit Angaben zum aktuellen Personalbestand zu ergänzen. Die Darstellung des Bestands erfolgt ebenfalls auf Basis von VZÄ. Der Auftragnehmer hat sodann erstmals zum Stichtag 12 Monate vor Betriebsaufnahme der ersten Betriebsstufe die Personalbeschaffung bis zur Betriebsaufnahme einschließlich deren Qualifizierung für die konkreten Personalstellen darzustellen. Die entsprechenden Angaben sind vom Auftragnehmer jährlich zu aktualisieren und jeweils vier Wochen vor dem jährlichen Fahrplanwechsel den AG vorzulegen.

A.1.2.2 Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung (fakultative Angaben)

In seinem Personalkonzept kann der Bieter zur Erreichung des oben in Abschnitt A.1.1 genannten Ziels Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung anbieten.

A.1.2.2.1 Differenzierung nach Maßnahmengruppen

Die Maßnahmen können aus zwei Maßnahmengruppen entspringen. Die Maßnahmengruppe 1 enthält dabei einen bereits von den AG ausgewählten Maßnahmenkatalog. In Maßnahmengruppe 2 kann der Bieter hingegen flexibel eigene Maßnahmen entwickeln. Im Fall eines teilnetzübergreifenden Personalkonzepts sind grundsätzlich für beide Teilnetze die gleichen Maßnahmen anzubieten, außer sachlich zwingende Gründe bedingen teilnetzspezifische Unterschiede, die dann in den Ausführungen vom Bieter hervorzuheben wären.

Maßnahmengruppe 1: Zusagen zu den Kategorien Mindesturlaub, Mindestruhezeiten und Maximalarbeitszeiten. Hierbei können die Bieter zu den nachfolgend (abschließend) aufgeführten Punkten der drei Kategorien Maßnahmen anbieten.

- Kategorie Mindesturlaub: Zusagen zu Mindesturlaubszeiten, als Urlaubstage pro Urlaubsjahr, wobei nur Zusagen für mehr als 24 Werktage im Urlaubsjahr gewertet werden.
- Kategorie Mindestruhezeiten: hier können folgende Zusagen gewertet werden:
 - Zusagen zu einer Gesamtpausenzeit von mehr als 30 Minuten für eine Gesamtarbeitszeit pro Tag bzw. Schicht von mehr als sechs bis zu neun Stunden bzw. von mehr als 45 Minuten für eine Gesamtarbeitszeit pro Tag bzw. Schicht von mehr als neun Stunden.
 - Zusagen zur Regelruhezeit von mehr als 11 Stunden zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen bzw. -schichten.
 - Zusagen zu im Verhältnis zu den Vorgaben des § 5 Abs. 2 ArbZG kürzeren Fristen für den Ausgleich von Unterschreitungen von Ruhezeiten zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen bzw. -schichten.
 - Zusagen für mehr als 15 beschäftigungsfreie Sonntage im Jahr.
- Kategorie Maximalarbeitszeiten: Zusagen zu einer maximalen werktäglichen Arbeitszeit von weniger als 10 Stunden.

Maßnahmengruppe 2: Darüber hinaus dürfen maximal 15 weitere Maßnahmen angeboten werden, wobei jede Maßnahme einer der nachfolgenden Kategorien zuzuordnen ist:

- Kategorie A: Rekrutierungsmaßnahmen: hierunter sind Maßnahmen zu verstehen, die bei potenziellen Arbeitnehmern die Bereitschaft für den Abschluss eines Arbeitsvertrages erhöhen, indem diese darauf ausgerichtet sind, Transaktionskosten zu reduzieren. Beispiele für letzteres sind u. a. Übernahme von Umzugskosten, Unterstützung bei Wohnungsvermittlung etc. Die positive Wertung von Zahlungen an bei Dritten beschäftigten Arbeitnehmern (so genannte „Wechselprämien“) ist ausgeschlossen.
- Kategorie B: Vereinbarkeit von Beruf und Familie: gemeint sind Maßnahmen, die darauf zielen, eine bessere Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie/Freizeit für die Beschäftigten zu ermöglichen.
- Kategorie C: Betriebliche Gesundheitsförderung: in dieser Kategorie können Maßnahmen beschrieben werden, die darauf zielen, das gesundheitliche und körperliche Allgemeinwohlbefinden der Beschäftigten zu erhöhen.
- Kategorie D: Verbesserung Arbeitsumfeld: gemeint sind Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.
- Kategorie E: Weitere monetäre Leistungen: hierunter können Maßnahmen gefasst werden, die freiwillige Zuwendungen für Mitarbeiter umfassen und darauf abzielen, gute Arbeit/ motivierten Arbeitseinsatz zu belohnen. Davon können auch Bonuszahlungen und Prämien sowie über die Entgelthöhen des niedrigsten der vorgegebenen Tarifverträge gemäß § 28 IHV vorgesehenen Entgelte umfasst sein. Auch Wahlmodelle (zum Beispiel zwischen einem zusätzlichen Urlaubsanspruch und einer höheren Vergütung) können in dieser Kategorie als Maßnahme angeführt werden. Die Zahlung von „Wechselprämien“ wird auch unter dieser Kategorie nicht positiv gewertet.

A.1.2.2.2 Darstellung der verbindlich angebotenen Maßnahmen im Angebot

Jede Maßnahme ist im Personalkonzept im Detail darzustellen, wobei insbesondere einzugehen ist auf:

- kurze Beschreibung der konkreten Maßnahme;
- kurze Beschreibung der angestrebten Wirkungsweise auf die Personalgewinnung oder die Personalbindung (Sinn, Nutzen);
- angedachte Implementierung und Anwendungsdauer (über welchen vertraglichen Zeitraum wird die Maßnahme angeboten);
- Sicherstellung der Nachhaltigkeit (im Sinne einer anhaltenden Wirkung) einer Maßnahme über die vorgesehene Anwendungsdauer;
- genaue Zielgruppe: welche Personalgruppe im Sinne Funktions-/Berufsgruppe ist betroffen bzw. soll angesprochen werden;
- Potenzial: welcher prozentuale Anteil der Mitarbeiter kann von dieser Maßnahme profitieren bzw. soll mit der Maßnahme erreicht werden, als Anteil der betroffenen / potenziellen Mitarbeiter am Gesamtpersonalbedarf eines vollen Kalenderjahres mit Vollbetrieb gemäß **Anlage BS**;
- Kosten der Maßnahme insgesamt und je Kalenderjahr: Die entsprechenden Eintragungen sind in **Anlage F8_FBI_NS, Blatt #, Position # Anlage F8_FBI_SB, Blatt #, Position #** vorzunehmen (Hinweis: die Angaben zu den Kosten fließen nicht in die Wertung ein und haben keinen Einfluss auf die Höhe des sich ergebenden Wertungspreisabschlags).
- Art des Nachweises/Berichts gegenüber den AG zur tatsächlichen Umsetzung der Maßnahme.

A.1.3 Vorgehen bei der Wertung

Der mit dem Personalkonzept nach A.1.2.2 maximal erreichbare Wertungsvorteil (Wertungspreisabschlag) in Euro kann dem Verfahrensbrief in Kapitel 16.1 und der **Anlage F8_FBI_NS, Blatt #, Position # Anlage F8_FBI_SB, Blatt #, Position #** entnommen werden. Positiv gewertet werden grundsätzlich nur Maßnahmen/Konzeptinhalte des Bieters, die über etwaige Mindestanforderungen der Vertragsunterlagen hinausgehen. Gibt ein Bieter in seinem Personalkonzept keine entsprechenden Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung an, so erfolgt kein Wertungspreisabschlag.

Die Wertung des vom Bieter eingereichten Konzepts erfolgt vergleichend in Relation zu den anderen für das Fachlos FBI und das jeweilige Teilnetz eingereichten Konzepten. Das Personalkonzept, das aus Sicht der AG im Ergebnis des Vergleichs der einschlägigen Personalkonzepte die höchste Qualität im Sinne der Erreichung des unter A.1.1 beschriebenen Ziels hat, erhält die meisten Punkte und damit den maximalen Wertungspreisabschlag. Die anderen Konzepte erhalten in prozentualer Abstufung der jeweiligen Konzeptbewertung einen geringeren Wertungsvorteil.

- In die Wertung fließen nur solche verbindlich angebotenen Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung ein, die den in Abschnitt A.1.2.2.1 genannten Vorgaben an die Inhalte der Maßnahmen entsprechen und entsprechend der in Abschnitt A.1.2.2.2 genannten Anforderungen beschrieben worden sind.

- Die vom FBI angebotenen Maßnahmen werden bei der Wertung nur berücksichtigt, wenn während der Vertragslaufzeit überprüft werden kann, ob sie auch vertragsgemäß implementiert worden sind (*Implementierungskontrolle*).
- Vom Bieter angebotene Maßnahmen können nur entweder in Maßnahmengruppe 1 oder in Maßnahmengruppe 2 gewertet werden.

Die Bewertung, welches Konzept das Beste ist sowie wie sich Konzepte zu einander relativ verhalten, erfolgt nach dem nachfolgend beschriebenen Prinzip:

- Die Bewertung des eingereichten Konzepts des FBI im Vergleich zu allen eingereichten Konzepten für das jeweilige Teilnetz erfolgt in vier Schritten wie folgt:
 - Schritt 1: In einem ersten Schritt werden die Zusagen der Maßnahmengruppe 1 im Sinne A.1.2.2.1 gewertet. Diese werden vergleichend zu den Zusagen der anderen FBI-Personalkonzepte bewertet. Maßgeblich für die Bewertung der AG ist dabei, wie stark die jeweils gemachten Zusagen den oben jeweils definierten Aufsetzpunkt über- bzw. unterschreiten (= Grad der Übererfüllung). Sodann ist für die Bewertung der AG maßgeblich, wie hoch der Anteil der von der Maßnahme begünstigten Mitarbeiter am Gesamtpersonalbedarf eines vollen Kalenderjahres mit Vollbetrieb gemäß **Anlage BS** einzuschätzen ist, sowie wie relevant für die Zielerreichung die Zusage von den AG eingeschätzt wird. Das mit Blick auf Zusagen für Maßnahmengruppe 1 aus Sicht der AG beste Konzept erhält 600 Wertungspunkte. Die übrigen Konzepte erhalten je nach qualitativem Abstand zum besten Konzept eine geringere Wertungspunktzahl. Erfolgen in einem Konzept keine Zusagen für die Maßnahmengruppe 1, beträgt die Wertungspunktzahl nach diesem Bewertungsschritt 0.
 - Schritt 2: In einem zweiten Schritt werden die Zusagen der Maßnahmengruppe 2 im Sinne A.1.2.2.1 gewertet, indem zunächst für jede der maximal 15 angebotenen Maßnahmen isoliert und ohne Vergleich zu gleichen oder ähnlichen Maßnahmen anderer Bieter ein Punktwert, wie nachfolgend dargestellt, gebildet wird und die Summe der Punktwerte aller vom Bieter angebotenen Maßnahmen errechnet wird.
 - * Schritt 2a: Jede der in den Kategorien der Maßnahmengruppe 2 in A.1.2.2 beschriebenen einzelnen Maßnahmen wird von den AG zunächst hinsichtlich ihrer Relevanz bewertet, indem die AG jeder Maßnahme zwischen 0 bis 20 Punkten zuteilt. Dabei wird beurteilt, inwiefern von der vorgesehenen Maßnahme, bezogen auf die konkreten Arbeitsstellenprofile des FBI, ein positiver, wirksamer Effekt auf die Personalgewinnung bzw. -bindung zu erwarten ist und welche Bedeutung die Maßnahme hinsichtlich der Erreichung des oben unter A.1.1 beschriebenen Ziels hat (Relevanz). Dabei ist für die Bewertung der Relevanz einer Maßnahme für die AG auch bedeutsam, zu welchem Grad erwartet wird, dass die geplante Maßnahme entscheidungsbildend für die Annahme eines Arbeitsplatzangebots ist und wie hoch die AG die Nachhaltigkeit der Wirkung hinsichtlich der Zielerreichung bewerten.
 - * Schritt 2b: Jede einzelne Maßnahme der Maßnahmengruppe 2 in A.1.2.2 wird zudem von den AG hinsichtlich ihres Potenzials bewertet, indem die AG jeder Maßnahme entsprechend ihrer Bewertung zwischen 1 bis 10 Punkten zuteilt. Maßgeblich für die Bewertung der AG ist dabei der Anteil der von einer

Maßnahme potenziell profitierenden Mitarbeiter am geplanten Gesamtpersonalbedarf eines vollen Kalenderjahres mit Vollbetrieb gemäß **Anlage BS**.

Eine Bewertung mit 10 Punkten erfolgt dabei immer dann, wenn der Anteil der von einer Maßnahme potenziell profitierender Mitarbeiter am Gesamtpersonalbedarf eines vollen Kalenderjahres mit Vollbetrieb gemäß **Anlage BS** 85 % oder mehr beträgt.

- * **Schritt 2c:** Die gesamthafte Bewertung jeder einzelnen Maßnahme der Maßnahmengruppe 2 in A.1.2.2 erfolgt als Ergebnis der Multiplikation der jeweiligen Punktzahl aus Schritt 2a und 2b als Indikator für die Zielerreichung. Der maximal erreichbare Indikatorwert pro Maßnahme beträgt damit 200 Punkte.
- * **Schritt 2d:** In einem Folgeschritt wird pro Bieter die Summe der Indikatorwerte aus Schritt 2c gebildet. Erfolgen in einem Konzept keine Zusagen für die Maßnahmengruppe 2, beträgt die Punktzahl nach diesem Bewertungsschritt 0.
- **Schritt 3:** Das Konzept mit der höchsten nach Schritt 2 ermittelten Punktzahl gilt als das beste Konzept mit Blick auf Zusagen zur Maßnahmengruppe 2. Dieses Konzept erhält 3.000 Wertungspunkte (auch wenn die vom besten Konzept erreichte Punktzahl unterhalb der maximal in Schritt 2 erreichbaren Punktzahl von 3.000 liegt). Die übrigen Konzepte erhalten Wertungspunkte entsprechend dem prozentualen Verhältnis von deren Punktzahl zu der Punktzahl des von den AG ermittelten besten Konzepts.
- **Schritt 4:** Die Wertungspunkte aus den oben dargestellten Schritten 1 und 3 werden addiert.
- Das Konzept mit der höchsten Wertungspunktzahl gilt als „beste Konzept“ und erhält den maximalen Wertungspreisabschlag gemäß **Anlage F8_FBI_NS, Blatt #, Position # Anlage F8_FBI_SB, Blatt #, Position #** (auch wenn die vom besten Konzept erreichte Gesamtwertungspunktzahl unterhalb der maximal erreichbaren Wertungspunktzahl von 3.600 liegt). Alle anderen Konzepte erhalten einen Wertungspreisabschlag entsprechend dem prozentualen Verhältnis von deren Gesamtwertungspunktzahl zu der Wertungspunktzahl des von den AG ermittelten besten Konzepts, mathematisch gerundet auf volle Eurowerte. Der so ermittelte Wertungspreisabschlag wird von den AG im Preis- und Wertungsblatt des Bieters (**Anlage F8_FBI_NS, Blatt #, Position # Anlage F8_FBI_SB, Blatt #, Position #**) eingetragen.
- Die Wertung erfolgt stets teilnetzbezogen. Es werden stets alle eingereichten FBI-Personalkonzepte für jedes Teilnetz untereinander vergleichend gewertet. Hat ein Bieter ein teilnetzübergreifendes Konzept eingereicht, wird dieses in der Wertung so berücksichtigt, als wenn für jedes Teilnetz ein eigenes Konzept eingereicht worden ist, und es wird für jedes Teilnetz eine eigene Gesamtwertungspunktzahl gebildet und ein Wertungspreisabschlag ermittelt.