

Diese Bekanntmachung auf der TED-Website: <http://ted.europa.eu/udl?uri=TED:NOTICE:59769-2018:TEXT:DE:HTML>

Deutschland-Mannheim: Öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße 2018/S 027-059769

Die Städte Frankenthal, Worms und Ludwigshafen sowie der Rhein-Pfalz-Kreis als Aufgabenträger des ÖPNV beabsichtigen gem. Art. 5 Abs. 3 VO 1370/07 zum 14.6.2020 einen Dienstleistungsauftrag im Sinne der VO 1370/07 in Form einer Dienstleistungskonzession mit einer voraussichtlichen Laufzeit bis zum Fahrplanwechsel im Juni 2030 zu vergeben. Die Aufgabenträger bedienen sich des Zweckverband Verkehrsverbund Rhein-Neckar KöR, vertreten durch die Verkehrsverbund Rhein-Neckar GmbH – beide B1 3-5, 68159 Mannheim, Deutschland

– als gemeinsame Vergabestelle. Das Vergabeverfahren wird voraussichtlich im Februar 2020 eingeleitet werden. Von der Dienstleistungskonzession erfasst werden Busverkehrsleistungen (CPV-Code 60112000) in der Stadt Frankenthal (NUTS-Code DEB31), der Stadt Worms (NUTS-Code DEB39), der Stadt Ludwigshafen (NUTS-Code DEB34) und dem Rhein-Pfalz-Kreis (NUTS-Code DEB31) für das Buslinienbündel Frankenthal bestehend aus den VRN-Buslinien 462-469, deren Fahrplanangebot über die Fahrplanauskunft des VRN unter www.vrn.de abgerufen werden kann.

Die im Rahmen des Konzessionsvertrages neben dem Fahrplanumfang zur Sicherstellung einer ausreichenden Verkehrsbedienung zu beachtenden qualitativen und betrieblichen Vorgaben ergeben sich aus den Festsetzungen der Nahverkehrspläne der Aufgabenträger sowie des Gemeinsamen Nahverkehrsplanes des Verkehrsverbund Rhein-Neckar (zu beachten sind diesbezüglich vor allem die Kapitel Qualität und Qualitätssicherung im Rahmen des GNVP des VRN). Es ist auf Grundlage der Satzung über einen einheitlichen Verbundtarif im Verkehrsverbund Rhein-Neckar (Allgemeine Vorschrift) der Verbundtarif des Verkehrsverbundes Rhein-Neckar inklusive aller Übergangstarifregelungen anzuwenden. Zur Ermittlung der Nachfrage werte des Linienbündels ist ein automatisches Fahrgastzählsystem einzusetzen. Folgende Regelungen zur Tariftreue, der Personalübernahme und der Sozialstandards sind zur Sicherung der Betriebsqualität ebenfalls Teil der ausreichenden Verkehrsbedienung:

Aufgrund des LTTG Rheinland-Pfalz wird der künftige Betreiber verpflichtet, seinen Beschäftigten zur Sicherung einer ausreichenden Qualifikation des Fahrpersonals bei der Ausführung der Leistung mindestens das in den aufgrund des LTTG für repräsentativ erklärten Tarifverträgen festgelegte Entgelt zu zahlen sowie die in diesen Tarifverträgen festgelegten Arbeitsbedingungen zu garantieren. Diese Verpflichtung gilt für die gesamte Laufzeit des neuen Konzessionszeitraumes dynamisch, also stets mit Bezug auf die jeweils noch erfolgenden Anpassungen der Tarifverträge in der Zukunft.

Zusätzlich zu den tarifvertraglich zu garantierenden Sozialstandards gelten für alle eingesetzten Fahrerinnen und Fahrer folgende Bedingungen zu Lenkzeitunterbrechungen und Pausen: Tarifvertraglich nicht als Arbeitszeit geltende Lenkzeitunterbrechung und Pausen dürfen je Schicht maximal 60 Minuten betragen. Überschreiten die Lenkzeitunterbrechungen und Pausen diese Grenze, sind die 60-Minuten-Grenze überschreitenden Zeiten der Arbeitsunterbrechungen der Arbeitszeit zuzurechnen. Als echte, nicht zu vergütende Freizeit im Sinne eines geteilten Dienstes zählt eine einmalige Arbeitsunterbrechung je Schicht von mindestens 2 Stunden, die am Wohnort oder einem mit adäquaten Sozialräumen (Küche, Ruheräume) ausgestatteten Betriebsstandort beginnen und enden. Die Vorhaltung von Sozialräumen ist in diesem Zusammenhang nicht relevant, sofern die Arbeitsunterbrechung länger als 4 Stunden dauert. Erfolgt der Einsatz von Subunternehmern, haben diese ebenfalls die Einhaltung dieser Verpflichtungen zu garantieren.

Der künftige Betreiber wird verpflichtet, denjenigen Fahrern/innen einen Arbeitsvertrag anzubieten, die zum Zeitpunkt der Neuvergabe im Betrieb des Altbetreibers des Linienbündels mindestens mit 70 % der regulären Arbeitszeit eingesetzt sind und die zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme einen gültigen Arbeitsvertrag mit dem Altbetreiber vorweisen können. Der neue Arbeitsvertrag ist unbefristet und ohne Probezeit abzuschließen. Grundlage des Einstellungsangebotes müssen die im Unternehmen des

Neubetreibers für die übrige Belegschaft geltenden tarifvertraglichen und in Betriebsvereinbarungen geregelten Konditionen sein. Sofern der im übernehmenden Unternehmen praktizierte Tarifvertrag die Höhe des Entgeltes sowie die Zahl der Urlaubstage von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig gestaltet, muss der neue Anstellungsvertrag vorsehen, dass die Betriebszugehörigkeit beim Altbetreiber im Rahmen der entgeltlichen Eingruppierung und Urlaubsgewährung wie eine Betriebszugehörigkeit im übernehmenden Unternehmen gewertet wird. Auf die Fristsetzung des § 12 Abs. 6 PBefG sowie die Vorgaben des LTMG zur Tariftreue und zum Mindestlohn wird ausdrücklich hingewiesen.