

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Wachdienstleistungen für die Universitäts- und Landesbibliothek Darmstadt (ULB) sollen zum 01.01.2027 für alle drei Standorte (Stadtmitte, Lichtwiese, Schloss) neu ausgeschrieben werden.

Die Einsatzkonzepte sehen im Detail wie folgt aus:

Standort ULB Stadtmitte:

Öffnungszeiten: Montag bis Sonntag, (außer Feiertagen) jeweils von 08:00 Uhr bis 01:00 Uhr

- 2 Wachpersonen, Mo-So, jeweils 07:30 Uhr bis 02:00 Uhr (1 Stunde Schließrundgang inkludiert)
- 1 Wachperson, Mo-So, jeweils 22:00 Uhr bis 02:00 Uhr (1 Stunde Schließrundgang inkludiert)

= 287h/Woche x 52 Wochen = **14.924h/Jahr**

Standort ULB Lichtwiese:

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag, (außer Feiertagen) jeweils von 08:00 Uhr bis 20:00 Uhr

- 1 Wachperson, Mo-Fr, jeweils 16:00 Uhr bis 20:30 Uhr (0,5 Stunden Schließrundgang inkludiert)

= 22,5h/Woche x 52 Wochen = **1.170h/Jahr**

Standort ULB Schloss:

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag, (außer Feiertagen) jeweils von 08:00 Uhr bis 20:00 Uhr

- 1 Wachperson, Mo-Fr, jeweils 07:30 Uhr bis 21:00 Uhr (1 Stunde Schließrundgang inkludiert)
- 1 Wachperson, Mo-Fr, jeweils 12:00 Uhr bis 21:00 Uhr (1 Stunde Schließrundgang inkludiert)

= 112,5h/Woche x 52 Wochen = **5.850h/Jahr**

Gesamtstunden:

Standort ULB Stadtmitte: 14.924h/Jahr

Standort ULB Lichtwiese: 1.170h/Jahr

Standort ULB Schloss: 5.850h/Jahr

ULB gesamt: 21.944h/Jahr

Dieser Berechnung liegt eine Jahresleistung von 52 Wochen ohne Berücksichtigung der Feiertage, an denen die ULB vollständig geschlossen ist, zugrunde.

Aufgrund sich ändernder Rahmenbedingungen kann es unterjährig zu Änderungen von Öffnungszeiten der einzelnen Standorte kommen. Das ggf. freiwerdende Wachpersonal würde in einem solchen Fall entfallen oder in Einzelfällen anderen Standorten eingesetzt werden. Gleichsam kann vereinzelt ein Mehrbedarf an Wachpersonal notwendig werden, z.B. für zusätzliche Absicherungen während der Darmstädter Stadtfeste (Heinerfest, Schlossgrabenfest etc.). Aktuell gibt es Planungen, das zentrale Lernzentrum im alten Hauptgebäude neben der ULB Stadtmitte für eine 24h-Nutzung herzurichten. Ggf. kann es auch hierdurch unterjährig zu einer Änderung des Einsatzortes und der Einsatzzeiten kommen.

Bitte reichen Sie daher ein rechnerisches Konzept für den Personaleinsatz in den Objekten der ULB ein. Im vorzulegenden Angebot ist eine Differenzierung in Tag- und Nachtstunden sowie Sonntage vorzunehmen (siehe beigefügtes Preisblatt).

Die Differenzierung sollte sich an den Regelungen des Manteltarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Hessen §7 Abs.4 orientieren. Demnach gilt als Nachtarbeit Arbeit in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr, als Sonntagsarbeit gilt Arbeit am Sonntag zwischen 06:00 Uhr und 20:00 Uhr.

Den Bietern steht es frei, einen eigenen Skontosatz anzubieten. Dieser wird in der Wertung berücksichtigt und ist im Preisblatt ggf. auszuweisen.

Bei Änderungen tariflicher oder gesetzlicher Lohnvorgaben, insb. bei Erhöhungen der Tarifröhne im Wach- und Sicherheitsgewerbe, können während der Vertragslaufzeit Preisanpassungen vorgenommen werden. Diese sind mit ausreichende Vorlaufzeit zu kommunizieren.

Dieses durchgerechnete Angebot geht mit maximal 55 Punkten in die Gesamtwertung ein (vgl. Punkt A des Abschnitts zur Bewertung der eingegangenen Angebote)

Die Kosten für den Wachdienst werden von der ULB getragen. Die Finanzierung der Maßnahme ist aufgrund zugrundeliegender Projektanträge und deren Bewilligung allerdings meist nur für ein Jahr sichergestellt und muss jeweils neu beantragt werden.

Vorbehaltlich der Bewilligung von Folgeanträgen, kann diese Maßnahme entsprechend weitergeführt werden. Bleibt jedoch eine adäquate Finanzierung aus, so müssen wir uns vorbehalten, den künftigen Wachdienstvertrag unter Einhaltung entsprechender Kündigungsfristen auch vorzeitig zu beenden oder Öffnungszeiten und somit Arbeitszeiten des Wachdienstes zu kürzen.

Wir erwarten neben dem rechnerischen Angebot ein textliches Konzept für den Personaleinsatz in den Objekten der ULB. Es soll verdeutlicht werden, wie der Bietende den erforderlichen Personaleinsatz mit seinen Ressourcen gestaltet, um die geforderten Präsenzzeiten sicherzustellen. Eine solche umfassende Darstellung sollte auch die Vorgehensweise bei einem sich kurzfristig ergebenden Mehrbedarf aufgrund von Vakanzen anderer Beschäftigter, die kurzfristig geeignet vertreten werden müssen, verdeutlichen.

Die textliche Darstellung der Überlegungen zum Personaleinsatz geht mit maximal 15 Punkten in die Gesamtwertung ein (vgl. Punkt B1 des Abschnitts zur Bewertung der eingegangenen Angebote).

Wir erwarten von den Firmen, die sich auf die Ausschreibung bewerben, den Nachweis einer Zertifizierung nach ISO 9001 (Qualitätsnormmanagement). Voraussetzung ist für uns weiterhin die Zertifizierung des entsprechenden Unternehmens nach DIN 77200-1:2022-10 oder gleichwertige Nachweise. In diesem Zusammenhang erwarten wir einen Liquiditätsnachweis in einer Höhe von mindestens 200.000 €. Auch erwarten wir eine durch VdS-Zertifizierung sichergestellte Notruf- und Service-Erreichbarkeit sowie die Mitgliedschaft im Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) oder den Nachweis gleichwertiger Verbandsmitgliedschaften oder sonstiger gleichwertiger Nachweise.

Die Unterrichtung des Personals gemäß § 34a GewO ist für die vorgesehenen Tätigkeiten als Mindestqualifikation anzusehen.

Wir erwarten eine Gesamtdarstellung des Schulungs- und Weiterbildungskonzepts des eingesetzten Wachpersonals. Hierbei sollten auch die strategischen Überlegungen, die der Wahl der Maßnahmen zugrunde liegen, deutlich werden.

Die textliche Darstellung der Strategie zur Schulung und Weiterbildung geht mit maximal 15 Punkten in die Gesamtwertung ein (vgl. Punkt B2 des Abschnitts zur Bewertung der eingegangenen Angebote).

Außerdem eine Darstellung zur Gesamtstrategie und zum Profil des bietenden Unternehmens unabhängig vom Einsatz in der ULB. Hierbei sollen die Schwerpunkte des Firmenerscheinungsbildes und unternehmerische Zielvorstellungen deutlich werden.

Die textliche Darstellung zum Firmenprofil geht mit maximal 15 Punkten in die Gesamtwertung ein (vgl. Punkt B3 des Abschnitts zur Bewertung der eingegangenen Angebote).

Darüber hinaus müssen sich Bewerber verpflichten, das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) sowie die Mindestlöhne für das Wach- und Sicherheitsgewerbe zu beachten. Zu gewährleisten sind außerdem die einschlägigen berufsgenossenschaftlichen Vorschriften für das Wach- und Sicherheitsgewerbe (BGV C7).

Die Tätigkeiten gehen über eine reine Eingangskontrolle/Bewachung hinaus und beinhalten gelegentlich bibliotheksnahe Aufgaben, wie bspw. das Annehmen und Bereitlegen von Zeitungen/Zeitschriften oder die Kommunikation mit (internationalen) Studierenden während der Rundgänge.

Voraussetzung ist für uns daher, dass die Bietenden über einschlägige Erfahrungen in Bibliotheken oder Kultureinrichtungen (z.B. Museen, Archive) verfügen. Eine Universitätsbibliothek mit internationalem Zuschnitt wäre idealtypisch.

Entsprechende Erfahrungen sind anhand von vier Einzelreferenzen unter Nennung konkreter Ansprechpartner für eventuelle Rückfragen verpflichtend nachzuweisen.

Unerlässlich ist für uns weiterhin eine Vor-Ort-Präsenz des Unternehmens oder von zusätzlichem Personal, damit die schnelle Erreichbarkeit und Reaktionsmöglichkeit (maximal 30 - 60 Minuten) in Notfällen, bei kurzfristigem Ausfall/Krankheit von Wachpersonal oder eingesetzter studentischer Hilfskräfte oder bei Mehrbedarf z.B. im Rahmen von städtischen Veranstaltungen sichergestellt sind. Wir erwarten von allen Personen, die im Rahmen von Wachdienstleistungen in der ULB eingesetzt werden sollen, perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift, grundlegende Kenntnisse einer weiteren Sprache (bestenfalls Englisch) sowie die Bereitschaft, sich in konkrete Arbeitsabläufe im Zusammenhang mit dem Bibliotheksbetrieb einzuarbeiten.

Auf Wunsch kann mit uns ein Vor-Ort-Termin zur Besichtigung vereinbart werden. Die angebotenen Besichtigungstermine sind fakultativ, sofern sich Bietende informieren möchten.

Die Vorstellung des Personals ist nicht verpflichtend. Bietende Unternehmen müssen kein Personal während der Bindefrist vorhalten, um es uns als potentiellem Auftraggeber vorzustellen.

Die Bewertung der eingegangenen Angebote verläuft wie folgt:

A. Gesamtwertungspreis (maximal 55 Punkte):

Das niedrigste Gebot erhält die maximale Punktzahl. Die teureren Angebote erhalten nach einer relativen Berechnung der Preisdifferenz einen entsprechenden Punktabzug.

Wertungsbeispiel:

Bieter A macht als niedrigster Bieter ein Preisangebot von 600.000 €. Bieter B bietet die Leistung für 780.000 € an.

- Bieter A erhält die Maximalpunktzahl 55,00.

- Die Punkte von Bieter B ergeben sich aus der

*Gleichung: $(\text{Gebot A} / \text{Gebot B}) * 55$, also $(600.000 / 780.000 \text{€}) * 55 = 42,31$ Punkte.*

Die gebotenen Gesamtwertungspreise stellen sich in Punkten in der Auswertung wie folgt dar:

Sehr gute Lösung: 92 % - 100 % = 50,60 bis 55 Punkte

Gute Lösung: 81 % - 91 % = 44,55 – 50,59 Punkte

Befriedigende Lösung: 67 % - 80 % = 36,85 – 44,54 Punkte

Ausreichende Lösung: 50 % - 66 % = 27,50 – 36,84 Punkte

Mangelhafte Lösung: 30 % - 49 % = 16,50 – 27,49 Punkte

Ungenügende Lösung: 0 % - 29 % = 0 – 16,49 Punkte

B. Strategie, Schulung und Erfahrung (maximal 45 Punkte):

Diese Komponente besteht aus drei Teilen:

B1 Konkretes Konzept für den Personaleinsatz in den Objekten der ULB (maximal 15 Punkte)

Erwartet wird eine textliche und rechnerische Darstellung, wie der Bietende den erforderlichen Personaleinsatz gestaltet, um die geforderten Präsenzzeiten sicherzustellen. Eine solche umfassende Darstellung sollte auch die Vorgehensweise bei einem sich kurzfristig ergebenden Mehrbedarf aufgrund von Vakanzen anderer Beschäftigter, die kurzfristig geeignet vertreten werden müssen, deutlich werden.

Sofern ein Konzept vorgelegt wird, das alle aufgeworfenen Fragestellungen hinsichtlich des Personaleinsatzes würdigt, wird die maximale Punktzahl 15 erreicht. Fehlende oder nicht plausible Teilaspekte im Einsatzkonzept führen zu Punktabzügen.

B2 Gesamtdarstellung des Schulungs- und Weiterbildungskonzepts für das Wachpersonal (maximal 15 Punkte)

Erwartet wird eine textliche Darstellung, wie die bietende Firma mit einer Strategie der Schulung und Weiterbildung ihre Mitarbeitenden qualifiziert. Konkrete inhaltliche Aspekte sollen hierbei ebenso dargestellt werden, wie die zugrundeliegende Gesamtstrategie.

Sofern eine Darstellung vorgelegt wird, die alle aufgeworfenen Fragestellungen hinsichtlich der Personalentwicklung würdigt, wird die maximale Punktzahl 15 erreicht. Fehlende oder nicht plausible Teilaspekte im Schulungs- und Weiterbildungskonzept führen zu Punktabzügen.

B3 Eine Darstellung zur Gesamtstrategie und zum Profil des bietenden Unternehmens (maximal 15 Punkte)

Erwartet wird eine textliche Darstellung zum Profil der bietenden Firma. Hierbei sollen die Schwerpunkte des Firmenerscheinungsbildes deutlich werden. Veranschaulicht werden soll dabei auch die strategische Aufstellung des Unternehmens und seine unternehmerischen Ziele. Sofern eine Darstellung vorgelegt wird, die alle Felder des Firmenprofils aufnimmt und geeignet darstellt, wird die maximale Punktzahl 15 erreicht. Fehlende Aspekte führen zu Punktabzügen.

Für die drei Unterlagen in Teil B werden insgesamt maximal 45 Punkte vergeben.

Die gebotenen Leistungen stellen sich in Punkten in der Auswertung wie folgt dar:

Sehr gute Lösung: 92 % - 100 % = 41,40 bis 45 Punkte
Gute Lösung: 81 % - 91 % = 36,45 – 41,39 Punkte
Befriedigende Lösung: 67 % - 80 % = 30,15 – 36,44 Punkte
Ausreichende Lösung: 50 % - 66 % = 22,50 – 30,14 Punkte
Mangelhafte Lösung: 30 % - 49 % = 13,50 – 22,49 Punkte
Ungenügende Lösung: 0 % - 29 % = 0 – 13,49 Punkte

C. Gesamtwertung

Die unter A und B (mit den Teilsummen B1 – B3) werden summiert. Es ergibt sich ein Gesamtergebnis in einem klassischen 100-Punkte-Schema.

Die gebotenen Gesamtleistungen stellen sich in Punkten in der Auswertung wie folgt dar:

Sehr gute Lösung: 92 % - 100 % = 92 bis 100 Punkte
Gute Lösung: 81 % - 91 % = 81 – 91,99 Punkte
Befriedigende Lösung: 67 % - 80 % = 67 – 80,99 Punkte
Ausreichende Lösung: 50 % - 66 % = 50 – 66,99 Punkte
Mangelhafte Lösung: 30 % - 49 % = 30 – 40,49 Punkte
Ungenügende Lösung: 0 % - 29 % = 0 – 29,99 Punkte

Die bietende Firma mit dem höchsten Wert im 100-Punkte-Schema erhält den Zuschlag.