

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	30.11.2023
Haupt- und Finanzausschuss	05.12.2023
Rat	01.02.2024

Organisationsuntersuchung des Amtes für Gebäudemanagement
- Empfehlungen zum Personalbedarf
- Allgemeine Handlungsempfehlungen

Beschlussvorschlag:

1. Der Rat nimmt die Ergebnisse der externen Organisationsuntersuchung des Amtes für Gebäudemanagement laut Anlage zur Kenntnis.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, die Empfehlungen zum Personalmehrbedarf in den Stellenplan 2024 ff in modifizierter Form wie folgt einzubauen und umzusetzen:

In der Abteilung 65-1 (Kaufmännisches/Infrastrukturelles Gebäudemanagement):

- a) Es werden KW-Vermerke an 2 VZÄ Hausmeister angebracht und ein sozialverträglicher Abbau sukzessive umgesetzt. Das Amt für Gebäudemanagement wird zudem das vorgelegte Hausmeisterkonzept prüfen und ggf. ein geändertes Konzept vorlegen.
- b) Die Stelle „Archivierung, Digitalisierung“ (65/17) wird umgewandelt in eine Stelle „Kaufmännisches Gebäudemanagement“.

In der Abteilung 65-2 (Technisches Gebäudemanagement):

- c) In Abweichung von den Empfehlungen wird eine neue Stelle „Projektleitung“ nicht geschaffen.
- d) Die Stelle 65/12 „Bauwerk/Technische Anlagen/Elektro-/Förderanlagen“ wird in eine Stelle „Koordination Bauunterhalt“ umgewandelt und von EG 10 auf EG 11 angehoben.
- e) Es wird eine neue Vollzeitstelle Elektrotechniker (EG 10) für die Aufgaben der Inspektion, Wartung/Prüfung, Störfallbeseitigung elektrischer Anlagen, Förderanlagen, Brandschutzeinrichtungen eingerichtet.

f) Es wird eine neue Vollzeitstelle (EG 10) für die Aufgaben der Inspektion, Wartung/Prüfung, Störfallbeseitigung der befestigten Außenanlagen eingerichtet.

3. Zur Kompensation der neuen Stellen werden folgende Stellen im Stellenplan 2024 mit KW-Vermerken versehen:

03/03 (1,0 VZÄ Klimaanpassungsmanager_in)

70/53 (1,0 VZÄ Gartenbauingenieur_in)

4. Das Amt für Gebäudemanagement wird beauftragt, die allgemeinen Handlungsempfehlungen der Organisationsuntersuchung so schnell wie möglich umsetzen und hierzu nach erfolgreicher Realisierung im SPUBA zu berichten.

Sachverhalt:

Das Amt für Gebäudemanagement ist von besonderer Bedeutung nicht nur nach außen für die gesamte Stadtgesellschaft, sondern auch nach innen für die Mitarbeitenden der Verwaltung. Es ist verantwortlich für sämtliche Hochbauprojekte der Stadt Haan (Schulen, Kindergärten, Feuer- und Polizeiwache, Rathaus etc.) und für die Sicherstellung der technischen Betriebssicherheit in allen Bestandsbauten, die sich im Eigentum der Stadt Haan befinden (Schulen, Turn- und Sporthallen, Kindergärten, Verwaltungsgebäude, städtische Unterkünfte, Feuerwache etc.) bzw. auch für fremdes Eigentum, wenn diese Aufgabe z.B. über Mietverträge an die Stadt Haan delegiert worden ist.

Die Sicherstellung der technischen Betriebssicherheit umfasst die Inspektion, Wartung/Prüfung, Störfallbeseitigung u.a. bei den technischen Anlagen (z.B. Heizung- und Sanitäreanlagen inkl. der Hebeanlagen, RLT-Anlagen, elektrische Anlagen auch GLT-, EM- und BM-Anlagen, Förderanlagen), beim Brandschutz, bei der Baukonstruktion auch Dächer, Blitzschutz und Erdungsanlagen und bei den befestigten Außenanlagen städtischer Gebäude. Zudem werden im Amt für Gebäudemanagement die Reinigungs- und Hausmeisterservices für alle städtischen Gebäude gemanagt (infrastrukturelles Gebäudemanagement) sowie die Miet-, Pacht- und PPP-Verträge geführt (kaufmännisches Gebäudemanagement) und ein Haushaltscontrolling sichergestellt.

Das Amt für Gebäudemanagement mit einer Vielzahl von Expertinnen und Experten aus verschiedenen Fachbereichen war in den vergangenen Jahren einem komplexen Umbruch- und Veränderungsprozess unterworfen, der insbesondere auf vielfache Wechsel auf der Führungsebene mit z.T. mehrmonatigen Vakanz zurückzuführen ist. Dadurch fehlten Führungskräfte bzw. mussten sich die Beschäftigten in kurzen Abständen immer wieder an neue Führungskräfte gewöhnen. Zudem wurden dadurch drängende Themen nicht konsistent, konsequent und ergebnisorientiert bearbeitet. Zusätzlich belastend war und ist der Umstand, dass im Stellenplan vorhandene Stellen trotz mehrmaliger Ausschreibung nicht besetzt werden konnten. Zudem hat die Organisationsuntersuchung die Vermutung bestätigt, dass der Stellenplan für die Aufgaben des Amtes für Gebäudemanagement insbesondere in der Bauunterhaltung nicht ausreichend bemessen war und die Organisation angepasst werden muss.

Die Erkenntnisse und Empfehlungen der Organisationsuntersuchung werden anlässlich der Sitzung des DOPA vorgestellt.

Hinsichtlich der Strategischen Aufgabenwahrnehmung des Amtes für Gebäudemanagement wurden folgende Handlungsempfehlungen ausgesprochen:

- Für die Kernprozesse sind amtsinterne Dienstanweisungen in Kraft zu setzen.
- Auf Führungsebene sind Bau- und Ausführungsstandards zu erarbeiten.
- Die Digitalisierung der Gebäudedaten im CAFM-Tool ist sukzessive umzusetzen. Die Aufgabenwahrnehmung ist bestmöglich durch die Nutzung der Software Kolibri zu unterstützen.
- Es sind jährliche Begehungen der Objekte durchzuführen, um den Pflichten der Betreiberverantwortung nachzukommen. Die Begehungen sind zu dokumentieren und ggf. anfallende Aufgaben zu erfassen und zu bearbeiten.
- Die Zuständigkeiten und Schnittstellen im Bereich der Betreiberverantwortung und der Überprüfung ihrer Wahrnehmung sind zu definieren.
- Für die Übergabe von Neubauprojekten ist ein Übergabeprozess von der Projektplanung und Bau in den Betrieb festzulegen.
- Für die Übergabe von Mietobjekten in die Instandhaltung ist ein Übergabeprozess zu entwickeln.
- Für den Bereich Bauunterhalt ist in Abteilung 65-2 (Techn. Gebäudemanagement) eine Koordinatorenstelle einzurichten.
- Durch strukturierte Schulungen sind Prozesse im Bereich Neubau, Umbau und Erweiterung städtischer Gebäude effizienter umsetzbar.
- Es ist ein zentrales Wissensmanagement aufzubauen (Nutzung des DMS).
- Es ist ein Einarbeitungs- und Fortbildungskonzept zu entwickeln.
- Bei der Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen sind diese zu priorisieren und nach ihrer Implementierung zu evaluieren.

Diese Handlungsempfehlungen werden unter Federführung der Führungsebene des Amtes für Gebäudemanagement gemeinsam mit den Mitarbeitenden in den nächsten Monaten sukzessive erarbeitet und umgesetzt. Dabei werden die vielen bereits vorhandenen guten Ansätze weiterentwickelt und Fehlentwicklungen der letzten Jahre konsequent abgestellt. Insbesondere der Bereich der Bauunterhaltung wird dadurch aufgewertet, dass dort eine koordinierende neue Stelle als Sachgebietsleitung angesiedelt werden soll. Entsprechend des Beschlussvorschlages Nr. 4 wird der SPUBA über die Umsetzung der allgemeinen Handlungsempfehlungen auf dem Laufenden gehalten. Selbstverständlich ist es nicht damit getan, das Amt für Gebäudemanagement personell aufzustocken, wenn nicht gleichzeitig auch mit Nachdruck strukturelle Verbesserungen realisiert werden.

Im Einzelnen zu den personellen Veränderungen:

Zu 2a) Die externen Berater sind zu dem Schluss gekommen, dass ein neues Hausmeister-Konzept mit der Einführung von Poollösungen eine wirtschaftlichere Arbeit in diesem Segment ermöglichen könnte, ohne dass dadurch die Servicequalität in den Schulen sinkt. Für die Schulen ist es wichtig zu wissen, dass 20 % der Arbeitszeit der Hausmeister für Servicetätigkeiten in der Schule eingeplant sind. Die Firma BSL kommt zu dem Schluss, dass auf 6,26 VZÄ Hausmeister verzichtet werden kann.

Die Verwaltung schließt sich diesem Vorschlag nur teilweise an und empfiehlt stattdessen, an insgesamt 2 VZÄ

Hausmeister einen KW-Vermerk anzubringen. Die Einführung von Poollösungen soll zunächst ergebnisoffen ausprobiert werden, auch um die Erfahrungen der Schulleitungen einfließen lassen zu können.

Zu 2b) Die Firma BSL empfiehlt die Aufstockung des Bereiches „Kaufmännisches Gebäudemanagement um 0,92 VZÄ. Diese Empfehlung kann kostenneutral durch die Umwandlung der vorhandenen Stelle „Archivierung, Digitalisierung“ nachgekommen werden. Im Verlauf des Untersuchungsprozesses wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass der Personaleinsatz für die Aufgabe „Archivierung/Digitalisierung“ im Vergleich zu vergleichbaren Kommunalverwaltungen deutlich zu hoch angesetzt ist.

Zu 2c) Die Firma BSL hat die Empfehlung abgegeben, eine zusätzliche Projektleitungsstelle einzurichten. Dieser Empfehlung kann sich die Verwaltung nicht anschließen. So hat die Verwaltung bereits den Vorschlag gemacht, die Stelle 65/73 (Projektleitung) einzusparen, weil diese schon vielfach extern ausgeschrieben worden ist, jedoch ohne Erfolg. Zwar wäre es angesichts einer Fülle an weiteren Neubauvorhaben laut Projektplan auch aus Sicht der Verwaltung erstrebenswert, mit mehr Projektingenieur_innen für eine schnellere Realisierung zu sorgen, jedoch lässt die aktuell sehr schwierige Haushaltslage in den nächsten Jahren ohnehin nur die Umsetzung bereits begonnener sowie aus rechtlichen Gründen unabdingbarer Neubauprojekte zu. Die Empfehlung sollte mit Blick auf die dringend erforderliche Stärkung des Bereiches Bauunterhalt/Betreiberverantwortung nicht umgesetzt werden, um die finanziellen Möglichkeiten der Stadt Haan nicht zusätzlich zu beanspruchen.

Zu 2d) Die von BSL empfohlene Sachgebietsleitungsstelle „Koordination Bauunterhalt“ jedoch wird auch seitens der Verwaltung für unabdingbar eingeschätzt, um zukunftsorientiert die komplexen Anforderungen der Betreiberverantwortung erfüllen zu können. In diesem Bereich gibt es einen großen Nachholbedarf, der durch die strukturierte Arbeit eines/r Generalisten/in (Facility Management) aufgefangen werden könnte. Die Umwandlung einer bestehenden Stelle im Amt für Gebäudemanagement, die derzeit nicht besetzt ist, hat es ermöglicht, diese Stelle bereits auszuschreiben.

Zu 2e) Da eine bestehende Stelle „Bauwerk/Technische Anlagen/Elektro-/Förderanlagen“ in die Sachgebietsleitung umgewandelt werden soll, bedarf es der Schaffung einer neuen Stelle für eine_n Elektrotechniker_in (EG 10).

Zu 2g) Der Empfehlung der Firma BSL zur Schaffung einer 0,83-Stelle für die Instandhaltung befestigter Außenflächen schließt sich die Verwaltung voller Überzeugung an. Im Jahr 1995 wurde die Pflege der befestigten Außenflächen im Rahmen einer internen Dienstanweisung auf das Amt für Gebäudemanagement delegiert, ohne dies jedoch mit finanziellen und personellen Ressourcen zu unterfüttern.

Angesichts der überaus angespannten Haushaltslage der Stadt Haan sieht die Verwaltung keine Alternative dazu, die dringend erforderlichen Stellen im Amt für Gebäudemanagement durch die Aufgabe bereits bestehender Stellen zu kompensieren. In der Risikoeinschätzung wurde zugunsten der Betreiberpflichten für städtische Gebäude und befestigte Außenanlagen gewichtet.

Finanz. Auswirkung:

Zusätzliche Personalkosten aufgrund der Organisationsuntersuchung

Stelle 65/12 (1,0 VZÄ, Koordination Bauunterhaltung)
von EG 10 nach EG 11 3.700 €/jährlich

zusätzlich 1,0 VZÄ „Elektrotechniker_in (EG 10) 67.700 €/jährlich

zusätzlich 1,0 VZÄ „Instandhaltung befestigter Außenanlagen“ (EG 10) 67.700 €/jährlich

139.100 €/jährlich

Wegfall von Stellenanteilen im Stellenplan 2024 als Kompensationsmaßnahme

Stellen-Nr.: 03/03 „Klimaanpassungsmanager_in“, 1,0 VZÄ, EG 11 14.280 €/jährlich
(71.400 €/jährlich, davon 80 % Förderung)

Stellen-Nr.: 70/53 „Gartenbauingenieur_in /Freiraummanagement
1,0 VZÄ, EG 11 71.400 €/jährlich
85.680 €/jährlich

Nachhaltigkeitseinschätzung:

Diese Vorlage berührt die Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Haan nicht.

Anlagen:

Anlage 1: Präsentation BSL

Anlage 2: Anlage zur Präsentation und Abschlussdokumentation