

Vorlage Nr.: 2023/0962  
TOP 17

Verantwortlich: **Dez. 6**  
Dienststelle:  
**Amt für Hochbau und  
Gebäudewirtschaft**

## Reinigungsmanagement

### Erhöhung des Eigenreinigungsanteils bei der Unterhaltsreinigung auf 50 % mit Einführung eines standardisierten Qualitätsmanagements

Beratungsfolge	Termin	Öffentlichkeitsstatus	Zuständigkeit
Hauptausschuss	14.11.2023	nicht öffentlich	Vorberatung
Gemeinderat	28.11.2023	öffentlich	Entscheidung

#### Kurzfassung

Der Gemeinderat nimmt nach Vorberatung im Hauptausschuss die Ausführungen zur Erhöhung des Eigenreinigungsanteils bei der Unterhaltsreinigung von 26 % auf 50 % zur Kenntnis und stimmt der vorgeschlagenen Neukonzeption dieses Aufgabenbereiches in Form einer eigenen Organisationseinheit zu. Die organisatorische Anbindung muss allerdings noch abschließend geklärt werden.

Der für die Umsetzung der Neukonzeption im Endausbau als neues Amt erforderliche zusätzliche Personalbedarf in Höhe von 48,5 VZW wäre sukzessive in den Jahren 2024 bis 2027 bereitzustellen. Die Mittel des Personalhaushaltes müssten in den Jahren 2024 bis 2027 entsprechend erhöht werden, dafür wäre in diesem Zeitraum eine Reduzierung der Sachkosten möglich. Darüber hinaus müssten die erforderlichen Mehrkosten von rund 800.000 Euro pro Jahr durch Einsparungen gegebenenfalls bei den Standards erbracht werden.

Die derzeit beim HGW befristet bis 31.12.2026 eingerichteten Stellen (3,0 VZW) werden in unbefristete Stellen umgewandelt und künftig der neuen Organisationseinheit zugeordnet.

<b>Finanzielle Auswirkungen</b>	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Investition <input checked="" type="checkbox"/> Konsumtive Maßnahme	Gesamtkosten: Jährliche/r Budgetbedarf/Folgekosten:	Gesamteinzahlung: Jährlicher Ertrag:
<b>Finanzierung</b> <input type="checkbox"/> bereits vollständig budgetiert <input type="checkbox"/> teilweise budgetiert <input type="checkbox"/> nicht budgetiert	<b>Gegenfinanzierung durch</b> <input type="checkbox"/> Mehrerträge/-einzahlung <input type="checkbox"/> Wegfall bestehender Aufgaben <input type="checkbox"/> Umschichtung innerhalb des Dezernates	Die Gegenfinanzierung ist im Erläuterungsteil dargestellt.

<b>CO<sub>2</sub>-Relevanz: Auswirkung auf den Klimaschutz</b> Bei Ja: Begründung   Optimierung (im Text ergänzende Erläuterungen)	Nein <input checked="" type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	positiv <input type="checkbox"/> negativ <input type="checkbox"/>	geringfügig <input type="checkbox"/> erheblich <input type="checkbox"/>
<b>IQ-relevant</b>	Nein <input checked="" type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	Korridor Thema:	
<b>Abstimmung mit städtischen Gesellschaften</b>	Nein <input checked="" type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	abgestimmt mit	

## Erläuterungen

### Inhaltsverzeichnis

Inhalt	Seite
<b>1. Ausgangssituation</b>	
1.1 Derzeitige Zuständigkeiten.....	3
1.2 Leistungswerte der städt. Reinigungskräfte .....	3
1.3 Bestandsdatenerhebung Eigen- und Fremdreinigung .....	3
<b>2. Neukonzeption</b>	
2.1 Ermittlung des Bedarfs an städtischen Reinigungskräften .....	4
2.2 Zuordnung der Objekte zur Eigen- und Fremdreinigung.....	4
2.3 Krankheits- und Urlaubsvertretung .....	5
2.4 Einführung standardisiertes Qualitätsmanagement (QMS) .....	6
2.5 Organisationsform.....	7
2.6 Organisation des künftigen Amtes Infrastrukturelles Gebäudemanagement (IGM).....	9
2.7 Beauftragung der Karlsruher Versorgungsdienste im Sozial- und Gesundheitswesen GmbH..	11
<b>3. Kosten</b>	
3.1 Kosten Eigenreinigung 26 % ohne Qualitätsmanagement.....	12
3.2 Kosten Eigenreinigung 50 % mit Qualitätsmanagement .....	12
3.3 Fazit.....	12
<b>4. Umsetzung des Konzeptes</b>	
4.1 Allgemeines .....	13
4.2 Stellenwert der Gebäudereinigung .....	13
4.3 Recruiting des Personals.....	14
4.4 Anpassung der Verträge und Grundlagen der Reinigung.....	14
<b>5. Zielformulierung Infrastrukturelles Gebäudemanagement .....</b>	<b>14</b>
<b>Erläuterungen zu finanziellen Auswirkungen .....</b>	<b>15</b>

Der Gemeinderat hat in seiner Sitzung am 28. Februar 2023 die Verwaltung beauftragt, ein Konzept zur Erhöhung des Anteils der Eigenreinigung bei der Unterhaltsreinigung von derzeit 26 % auf 50 % zu erstellen und dabei die zu erwartenden Kosten darzustellen. In diesem Zusammenhang soll auch ein standardisiertes Qualitätsmanagement eingeführt werden.

Diese Themen sind Teil des infrastrukturellen Gebäudemanagements, welches in der Zielbetrachtung am Ende des Lösungsvorschlages gesondert behandelt wird.

## 1. Ausgangssituation

### 1.1 Derzeitige Zuständigkeiten

Das Team Reinigungsmanagement beim Amt für Hochbau und Gebäudewirtschaft (HGW) ist für die Reinigung der Gebäude zuständig, bei denen die Stadt selbst Nutzer ist und bei denen die Reinigungsleistungen durch Dienstleister erbracht werden (**Fremdreinigung**). Dies sind insbesondere Schulen, Kindertagesstätten und Verwaltungsgebäude. Nicht in die Zuständigkeit des HGW fallen die Gebäude der Eigenbetriebe und der DRV-Dienststellen sowie die Gebäude (insbesondere Kitas), die an externe Nutzer vermietet sind. Zu den Aufgaben des Reinigungsmanagements gehören derzeit vor allem die Beauftragungen von Reinigungsleistungen an externe Dienstleister und die Betreuungen der Objekte in der Fremdreinigung. Das Reinigungsmanagement ist damit die Schnittstelle zwischen Gebäudenutzer und Dienstleister.

Bei der **Eigenreinigung** erfolgt die fachliche und disziplinarische Betreuung der städtischen Reinigungskräfte dezentral durch die verschiedenen Dienststellen. Dies sind insbesondere das Schul- und Sportamt (SuS), die Sozial- und Jugendbehörde (SJB) und der Stadtjugendausschuss (StJA). Hier ist der größte Anteil der städtischen Reinigungskräfte beschäftigt. In der Regel übernehmen die Hausmeister beziehungsweise Personen aus der Verwaltung die fachliche Betreuung. Bei Ausfall einer städtischen Reinigungskraft durch Krankheit oder Urlaub wird die Ersatzstellung über Reviervertretungsverträge mit externen Reinigungsfirmen zentral über das Reinigungsmanagement im HGW gesteuert.

### 1.2 Leistungswerte der städtischen Reinigungskräfte

Zu beachten ist, dass die Bemessung der Reinigungszeit der städtischen Kräfte noch auf den Leistungswerten aus dem Jahre 1991 basiert. In der Zwischenzeit sind durch technische Weiterentwicklungen im Bereich der Gebäudereinigung und durch bauliche Veränderungen höhere Leistungswerte möglich und in der Fremdreinigung auch üblich. Die Anhebung der Leistungswerte ist daher im Rahmen dieses Projektes vorgesehen. Dies ist erforderlich, um eine Vergleichbarkeit zwischen Fremd- und Eigenreinigung herzustellen und die Mehrkosten der Eigenreinigung in einem vertretbaren Rahmen zu halten. Die **Anhebung** soll aus sozialen Gründen allerdings lediglich **auf 94 % der durchschnittlichen Leistungswerte der Fremdreinigung** (= Erhöhung um 20 %) erfolgen.

Mit dem Gesamtpersonalrat wurde eine stufenweise Anhebung der Leistungswerte für die städtischen Reinigungskräfte von 2024 bis 2026 vereinbart. Aus pragmatischen Gründen soll die Personalbemessung und die Verteilung der städtischen Reinigungskräfte auf die einzelnen Objekte mit den endgültigen Leistungswerten (2026) vorgenommen werden. Eine jährliche Anpassung der Reinigungszeiten und Reinigungsflächen sind praktisch nicht umsetzbar. Die Reinigungszeiten der Eigenreinigungskräfte für die Jahre 2024 und 2025 sollten demnach in die Gleitzeitkonten der Mitarbeitenden einfließen.

### 1.3 Bestandsdatenerhebung Eigen- und Fremdreinigung

Die Erhebung der Daten erfolgte auf Basis Ende 2022 bzw. Anfang 2023.

#### a) Eigenreinigung

- Anzahl der städtischen Reinigungskräfte 127 Personen
- Vollzeitstellen der städtischen Reinigungskräfte 72,66 Ist / 94,58 Soll VZW
- Altersdurchschnitt der städtischen Reinigungskräfte 57,5 Jahre

- Gesamtreinigungszeit rd. 570 Stunden/Tag  
rd. 147.400 Stunden/Jahr
  - Direkte Personalkosten der Reinigungskräfte zzgl. 7,5 % Gemeinkosten rd. 3.052.000 €/Jahr
  - Gesamtzahl der Krankheitstage 2022 5.128 Tage
  - Krankheitsquote 2022 16,9 %
- Die städtischen Reinigungskräfte verteilen sich auf 13 Dienststellen und sind in 66 Objekten tätig.

b) Fremdreinigung

- Anzahl der für die Stadt tätigen Dienstleister in der Unterhaltsreinigung 29
- Anzahl der Objekte, in denen Dienstleister tätig sind 276
- Gesamtkosten 2022
  - Unterhaltsreinigung rd. 8.300.000 €
  - Urlaubs- und Krankheitsvertretung (Reviervvertretung) rd.500.000 €
  - Glas-, Grund- und Sonderreinigung rd. 1.600.000 €

## 2. Neukonzeption

### 2.1 Ermittlung des Bedarfs an städtischen Reinigungskräften

Für die Unterhaltsreinigung aller von der Stadt selbst genutzten Objekte werden insgesamt 1.791,3 Stunden pro Tag benötigt. Bei einer Anhebung der Eigenreinigung auf 50 % beträgt der Eigenreinigungsanteil 949,39 Stunden pro Tag (= 1.791,30 Stunden: 2 x 106 %). Dabei ist der um 6 % geringere Leistungswert bei der Eigenreinigung berücksichtigt. Dies ergibt einen monatlichen Bedarf von 20.570,1 Stunden (949,39 Stunden/Tag x 5 Tagen x 52 Wochen/12 Monate).

Mit einer Vollzeitstelle sind 168,87 Stunden pro Monat abzudecken. Diesem Wert liegt die wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden und 4,33 Wochen pro Monat zugrunde. Damit ergibt sich ein Bedarf von rund 122 Vollzeitstellen.

Bei dieser Bedarfsermittlung sind allerdings noch keine Ausfallzeiten wie Urlaub und Krankheit berücksichtigt. Hinzu kommt deshalb noch ein zusätzlicher Stellenbedarf für die Urlaubs- und Krankheitsvertretung. Die Vertretungsleistungen werden nicht in vollem Umfang durch eigenes Personal, sondern zu einem größeren Teil durch Vergaben an Reinigungsfirmen und Standardreduzierungen abgebildet (siehe Ziffer 2.3).

Der Bedarf von 122 Vollzeitstellen erhöht sich daher um weitere 10,5 Vollzeitstellen aufgrund von Ausfallzeiten, so dass sich insgesamt ein **Stellenbedarf von 132,5 Vollzeitstellen** ergibt.

Wie aus der Bestandsdatenerhebung (Ziffer 1.3) ersichtlich ist, stehen derzeit 94,5 Vollzeitstellen zur Verfügung, was einen **zusätzlichen Stellenbedarf von 38 Vollzeitstellen** zur Folge hat.

Bei der Besetzung dieser Stellen ist zu berücksichtigen, dass Reinigungskräfte kaum in Vollzeit, sondern überwiegend in Teilzeit arbeiten. Durchschnittlich teilen sich 1,75 Mitarbeitende in unterschiedlichen Teilzeitarbeitsverhältnissen eine Vollzeitstelle, so dass von etwa **232 Reinigungskräften** auszugehen ist, um den Anteil von 50 % Eigenreinigung bei der Unterhaltsreinigung zu bewältigen.

### 2.2 Zuordnung der Objekte zur Eigen- und Fremdreinigung

Aus Sicht der Verwaltung ist es nicht sinnvoll, die derzeit gemischte Reinigung der Objekte mit städtischen und externen Reinigungskräften weiterhin beizubehalten. Es ist vielmehr besser, die Gebäude jeweils **ausschließlich von eigenen Reinigungskräften oder ausschließlich von externen Dienstleistern zu reinigen**. Die eigenen Reinigungskräfte sollen dabei vor allem in Gebäuden mit Besucherkontakt, wie Schulen, Kitas und Verwaltungsgebäuden mit Publikumsverkehr eingesetzt werden.

In der beigefügten Objektübersicht (siehe **Anlage 1**) ist dargestellt, wie eine Zuordnung der Objekte zur Eigen- und Fremdreinigung aussehen könnte. Mit dieser Aufteilung ist es möglich, dass ein Großteil der städtischen Reinigungskräfte **in den bisherigen Objekten weiterarbeiten** kann und eine Umsetzung nicht erforderlich ist. Des Weiteren wurde bei der Aufteilung der Objekte darauf geachtet, **große und stark frequentierte Gebäude** künftig komplett in Eigenreinigung zu führen. Kleinere Reinigungsobjekte, die in unmittelbarer Nähe zu großen Eigenreinigungsobjekten liegen, wurden auch der Eigenreinigung zugeordnet, um die für die Fremdreinigung unwirtschaftlichen Objekte über die Eigenreinigung effektiver zu steuern. Durch diese Berücksichtigungen können Personalausfälle von städtischen Reinigungskräften besser aufgefangen und kompensiert werden. Die restlichen Objekte werden im Wege der öffentlichen Ausschreibung an externe Reinigungsfirmen vergeben.

Die **Umsetzung** der Objektzuordnung zur Eigen- und Fremdreinigung und die Verteilung der Reinigungskräfte auf die einzelnen Objekte muss Zug um Zug erfolgen. Dies ist einerseits abhängig von den Laufzeiten und Kündigungsfristen der bestehenden Werkverträge mit den externen Dienstleistern. Andererseits muss das für die Umstellung benötigte zusätzliche Reinigungspersonal (insgesamt rund 100 Personen) über den Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Die Verwaltung sieht für die vollständige Umstellung einen **Zeitraum von 3-4 Jahren** als realistisch an.

### **2.3 Krankheits- und Urlaubsvertretung:**

Die komplette Krankheits- und Urlaubsvertretung wird bisher über die Revierversetzung durch externe Dienstleister abgedeckt. Dies ist relativ kostenintensiv. Für die derzeit 127 Reinigungskräfte (72,66 Vollzeitstellen) sind 2022 für die Urlaubs- und Krankheitsvertretung Kosten in Höhe von rund 500.000 Euro angefallen. Die Alternative zu dieser Vorgehensweise wäre, die Vertretung mit eigenen Kräften abzuwickeln und einen Vertretungs- und Springerpool einzurichten.

Die Vor- und Nachteile dieser beiden Alternativen wurden geprüft. Der Vorschlag ist, die Krankheits- und Urlaubsvertretung künftig **gemischt über ein Stufenmodell** abzudecken. Vor dem Hintergrund, die großen Objekte in Eigenreinigung und die kleineren Objekte in Fremdreinigung zu organisieren, besteht die Möglichkeit, bis zu einer bestimmten Grenze, die Vertretung mit eigenen Kräften zu bewältigen, ohne einen internen Vertretungs- und Springerpool einzurichten.

Folgende Stufen der Vertretungsregelung sind vorgesehen:

- Personalausfälle durch
  - a) kurzfristige Fehlzeiten, wie beispielsweise Krankheit, Kurzurlaub und
  - b) planbare Fehlzeiten (insbesondere Urlaub soweit eine Übernahme der Arbeiten innerhalb des Objektes und der Gruppe möglich ist)werden durch die **im Objekt tätigen Kräfte** kompensiert. Die Tätigkeiten werden entweder im Rahmen der regulären Arbeitszeit durch eine Standardreduzierung der zu reinigenden Bereiche aufgefangen oder im Rahmen der Mehrarbeit durch Erhöhung des Stundenkontingentes abgedeckt.  
Die bereits bestehenden Ferienregelungsmodelle in Einrichtungen wie Schulen und Kitas werden weiterhin berücksichtigt und bei Neueinstellungen in die benötigten Arbeitszeiten mit eingerechnet.
- Darüber hinaus werden sogenannte **Revierversetzungsverträge** mit externen Dienstleistern geschlossen, um die Vertretungsspitzen und den weiteren Bedarf, der intern nicht kompensiert werden kann, abzudecken.

Bei dieser Lösung organisieren sich die Teams mit den Gruppenleitungen in den Objekten selbst und regeln die Vertretung innerhalb des Teams eigenständig. Dadurch entsteht eine einfache Handhabung der Vertretung und verursacht einen geringeren Verwaltungsaufwand.

Bei im Mittel 250 Arbeitstagen pro Jahr entstehen Fehlzeiten von 30 Tagen durch Urlaub sowie durchschnittlich von weiteren 42 Tagen durch krankheitsbedingte Ausfälle (bei der derzeitigen Krankheits-

quote von 16,9 %). Somit ergibt sich ein **Vertretungsbedarf von etwa 72 Tagen** (28,8 %) pro Person im Jahr, was zu einer Erhöhung des ermittelten regulären Reinigungskräftebedarfs von rund 122 Vollzeitstellen (siehe Ziffer 2.1) um 35 Vollzeitstellen führen würde.

Der Vertretungsbedarf reduziert sich jedoch, da er wie folgt gedeckt wird: Es werden 20 % (7,00 Vollzeitstellen) **Einsparung durch Standardreduzierung** während der Vertretungszeit erreicht. Weitere 30 % (10,5 Vollzeitstellen) werden als zusätzlicher Stellenbedarf aufgenommen. In der Umsetzungsphase wird geprüft, in wie weit die Reduzierungspotentiale ausgeschöpft werden können und in wie weit die Stellenanteile tatsächlich notwendig sind. Für die restlichen 50 % (entspräche 17,5 Vollzeitstellen) verbleibt es bei der Vertretungsbeauftragung an Reinigungsfirmen. Die Verwaltung geht bei dieser Vorgehensweise somit in einem ersten Schritt von einer Reduzierung der Kosten für die Krankheits- und Urlaubsvertretung in Höhe von 20 % (7,00 Vollzeitstellen) aus. In einem weiteren Schritt wären weitere Einsparungen von bis zu 30 % möglich.

Diese Lösung hat Vorteile gegenüber einem Springerpool. Ein Springerpool müsste betreut und mit Aufgaben dauerhaft versorgt werden. In der Praxis stellt dies einen erhöhten und unwirtschaftlichen Organisationsaufwand dar und wurde somit in der Betrachtung nicht weiterverfolgt.

Der noch bestehende Bedarf von etwa 50 % an externer Urlaubs- und Krankheitsvertretung (Reviervvertretung) wird ausgeschrieben und an externe Dienstleister vergeben. Bei dieser Ausschreibung können mehrere Objekte in einem Ausschreibungspaket zusammengefasst werden, so dass eine effektive Verfahrensweise möglich ist. Die tatsächliche Beauftragung erfolgt dann nach Bedarf.

#### **2.4 Einführung eines standardisierten Qualitätsmanagements**

Die Qualität der Reinigungsleistungen muss vor Ort regelmäßig überprüft werden (Qualitätsmanagement). Dies betrifft sowohl die Fremdreinigung, als auch die Eigenreinigung. Durch das Qualitätsmanagement werden die erbrachten Reinigungsleistungen durch Inaugenscheinnahme von nach dem Zufallsprinzip ausgewählten Räume in einem Gebäude systematisch geprüft und nach einem einheitlichen Schema bewertet.

Damit eine **objektive Bewertung** vorgenommen werden kann, sind vorab im Rahmen der Einführung des Qualitätsmanagements Kriterien festzulegen, anhand derer definiert wird, was sauber bzw. was an Schmutz noch tolerabel ist und welche Haupt- und Nebenreinigungsbereiche es gibt.

Ziel des Qualitätsmanagements ist, die Reinigungsleistungen und damit die **Zufriedenheit der Gebäudenutzenden** zu erhöhen. Die festgestellten Mängel werden durch Nachbesserung zeitnah behoben. Vor allem aber kann die Ursache der Mängel festgestellt und durch geeignete Maßnahmen beseitigt werden. Das Qualitätsmanagement ist damit auch ein wesentlicher Bestandteil der fachlichen Betreuung der Reinigungskräfte. Etwaige Defizite bei den Reinigungskräften werden erkannt und können durch fachliche Unterweisungen und Fortbildungen gezielt beseitigt werden. Nicht zuletzt werden durch das Qualitätsmanagement gute Arbeitsleistungen wahrgenommen und offiziell festgestellt, was zu einer **Wertschätzung und Motivation der Reinigungskräfte** führt.

Bei dem Thema Qualitätsmanagement hat sich die Verwaltung mit den Karlsruher Versorgungsdienste im Sozial- und Gesundheitswesen GmbH (KVD) sowie mit der Stadt Freiburg ausgetauscht, die bereits ein Qualitätsmanagement eingeführt und umgesetzt haben. Die dort gemachten Erfahrungen können bei der Einführung des Qualitätsmanagements verwendet werden.

Voraussetzung für die Einführung des Qualitätsmanagements ist eine **App-basierte innovative Softwarelösung** für die Steuerung der Reinigungsprozesse in der Unterhaltsreinigung ohne Sprachbarrieren.

Entsprechende Softwarelösungen, welche die notwendigen Arbeitsschritte rein visuell auf Basis von Bildern darstellen, sind auf dem IT-Markt vorhanden. Die Beschaffung einer entsprechenden Software ist vorgesehen. Die hierfür erforderlichen Kosten sind noch final zu ermitteln.

Im Rahmen der Einführung des Qualitätsmanagements und der Implementierung der Software sind insbesondere folgende Punkte zu bearbeiten und in das Programm aufzunehmen:

- Objektspezifische Definition der Reinigungsarten und Reinigungsverfahren nach dem Stand der Technik (verständliche Darstellung der Aufgaben)
- Erstellung von visuellen Leistungsverzeichnissen für alle Raumgruppen und Reinigungsarten nach DIN
- Validierung der Machbarkeit von Reinigungsleistungen in der Unterhalts-, Grund- und Sonderreinigung
- Formulierung der aktuellen Vorgaben zur Arbeitssicherheit
- Schulungskonzept für Führungskräfte und Mitarbeiter der operativen Ebene
- Qualitätssicherungs-System: Ergebnisbewertung nach DIN EN 13549 „Reinigungsdienstleistungen – Grundanforderungen und Empfehlungen für Qualitätssysteme“
- Prozess-Audits zur Bewertung der fachlichen Kompetenz
- Digitale Dokumentation und Auswertung von Reinigungs-, Hygiene-, Schulungs- und Qualitätssicherungsmaßnahmen.
- Auswertung der Ergebnisse nach Objekten, Raumarten, Nutzungskomponenten etc., um entsprechende Handlungsempfehlungen ableiten zu können

Nach Erstellung dieses Konzeptes und vor der Einführung der Softwarelösung erfolgt eine Schulung beziehungsweise Einweisung für die Führungs- und Reinigungskräfte durch den externen IT-Dienstleister. Außerdem wird ein darauf basierendes Handbuch für die Erst- und Pflichtunterweisungen mit Arbeitssicherheit für die Reinigungskräfte in verschiedenen Landessprachen erstellt.

Für das **strategische Qualitätsmanagement** soll eine Stabstelle eingerichtet werden. Diese Person soll dabei die Gesamtkoordination dieser Aufgabe wahrnehmen. Das strategische Qualitätsmanagement führt jährliche interne Audits durch. Die Auswertung des Audits und die Ergebnisse der unterjährigen Qualitätskontrollen zeigen die Optimierungsmöglichkeiten auf, die wiederum umgesetzt werden, um eine hohe Qualität der Reinigungsleistung zu gewährleisten.

Das **Qualitätsmanagement vor Ort** wird den Bezirks- und Objektleitungen zugeordnet, da die Qualitätssicherung durch die Objektleitungen zusammen mit den Reinigungskräften erfolgen soll bzw. bei der Fremdreinigung zusammen mit den externen Dienstleistern.

## 2.5 Organisationsform

Die Organisation der Reinigungsdienste kann grundsätzlich in drei verschiedenen organisatorischen Grundtypen erfolgen:

- in einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)
- in einem Eigenbetrieb oder
- innerhalb der Kernverwaltung als eigenes Amt, als Abteilung eines Amtes oder als Stabstelle

Alle drei Grundtypen haben Vor- und Nachteile. Entsprechend ist grundsätzlich immer die aktuelle Aufgabenstellung und das zukünftige gewünschte Unternehmensziel für eine Einschätzung ausschlaggebend.

### **Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)**

Aus steuerrechtlicher Sicht ist die GmbH nachteilig zu betrachten. Da die Reinigungsleistungen weitestgehend im hoheitlichen Bereich (Verwaltung, Schulen) erbracht werden, kann keine Zuordnung zum steuervorteilhafteren Betrieb gewerblicher Art vorgenommen werden.

Bei der Leistungserbringung durch die GmbH ist der Auftraggeber Stadt sogar darüber hinaus gezwungen, zum Rechnungsbetrag zusätzlich noch die Umsatzsteuer zu leisten, ohne wiederum Vorsteuerbeträge vom Finanzamt zurück erstattet zu bekommen. Da die Dienstleistung weitestgehend aus Personaleinsatz generiert wird, ist die Vorsteuererstattungsmöglichkeit bei der GmbH zu

vernachlässigen. Aus steuerlicher Sicht ist die Organisation innerhalb der Kernverwaltung oder als Eigenbetrieb vorteilhafter.

Hinzu kommt, dass für die GmbH als eigene Rechtspersönlichkeit eine komplette Organisation aufgebaut werden müsste, mit eigenen Organen, eigenem Rechnungswesen etc. Der Gründungsaufwand wäre entsprechend hoch. Es müsste auch ein eigener Betriebsrat gebildet werden. Die Vertretung durch den Gesamtpersonalrat wäre nicht möglich.

Aus den genannten Gründen soll von dieser Organisationsform abgesehen werden.

### **Eigenbetrieb**

Auch der Eigenbetrieb müsste eine eigenständige Wirtschaftsplanung mit Erfolgsplan, Vermögensplan und Stellenübersichten sowie eine mehrjährige Finanzplanung aufstellen. Die unterjährige Buchführung, die interne Kostenrechnung und die Aufstellung des Jahresabschlusses heben sich von den Vorschriften für das städtische Regelwerk ab. Ferner ist das komplette Rechnungswesen hinsichtlich der IT-Anwendungen losgelöst von den städtischen Standardlösungen. Entsprechend ist hier der zusätzliche Aufbau von besonderem Fachwissen notwendig, was gerade zu Beginn der Übernahme einer neuen Aufgabe vermieden werden sollte.

Der Eigenbetrieb könnte später die geeignete Organisationsform sein, gerade auch wenn neben dem Reinigungsmanagement noch weitere Aufgaben hinzukommen und dieses Aufgabengebiet in Richtung eines infrastrukturellen Gebäudemanagements weiterentwickelt werden soll.

Die Gründung eines Eigenbetriebs wirkt sich auf die Interessensvertretung aus. Damit sich bei gesamtstädtischen Themen zum Beispiel bei Dienstvereinbarungen eine Zuständigkeit für den Gesamtpersonalrat ergibt, muss vor den dann nächsten Personalratswahlen eine gesamtstädtische Abstimmung innerhalb der städtischen Belegschaft durchgeführt werden. Bei einem positiven Quorum von über 50 % aller Stimmberechtigten kann sodann ein gemeinsamer Gesamtpersonalrat gewählt werden. Wird das Quorum nicht erreicht, verhandeln die Verwaltungsspitze und die örtliche Personalvertretung des Eigenbetriebs die Angelegenheiten selbständig miteinander.

In einem ersten Schritt und um auch zeitnah starten zu können, wäre deshalb die **Organisationsform innerhalb der Kernverwaltung** zu favorisieren. Mit Blick auf die Personalvertretung hätte dies den Vorteil, dass die Zuständigkeit des städtischen Gesamtpersonalrates bei gesamtstädtischen Entscheidungen und des örtlichen Personalrates bei Entscheidungen, die nur das Amt betreffen, gegeben wären.

Für diese Organisationsform spricht ferner, dass das Reinigungsmanagement frühzeitig bei der Gebäudeplanung sowie -instandhaltung beteiligt und eingebunden werden kann. Die Belange der Gebäudereinigung können bereits bei der Bauplanung perspektivisch mitbetrachtet werden, damit später ein effektiver Reinigungsdienst möglich ist.

### **Organisationsform innerhalb der Kernverwaltung**

Die Realisierung einer Organisationsform innerhalb der Kernverwaltung könnte als Abteilung in einem bestehenden Amt oder als eigenständiges Amt erfolgen. Die Ansiedlung des Reinigungsmanagements bei einem bestehenden Amt (zum Beispiel beim HGW) hätte den Vorteil, auf bestehende Strukturen und Prozesse zurückgreifen zu können. Andererseits ist die Organisationseinheit mit rund 250 Personen so groß (das HGW würde sich mehr als verdoppeln), dass die Integration schwierig ist und ein „Amt im Amt“ entstehen könnte.

Die Reinigungsleistungen stellen bei den Lebenszykluskosten eines Gebäudes mit den größten Kostenfaktor dar. Ein selbständiges Amt hätte mit der dort aufgebauten Fachexpertise bessere Möglichkeiten, die Aufgaben des Reinigungsmanagements insgesamt auch finanztechnisch zu steuern und so Kosten zu minimieren. Daneben hätte die Dienststelle eine gewichtige und eigenständige Rolle



bei der Planung von Bauprojekten die Belange der Gebäudereinigung einzubringen (reinigungsgerechte Bauplanung) und kann so zur Vermeidung hoher Folgekosten beitragen.

Eine zentrale Steuerung des Reinigungssegments in einer eigenständigen Dienststelle erleichtert zudem den Aufbau von Strukturen (zum Beispiel Controlling und Qualitätsmanagement) sowie die Bündelung von Kompetenzen, das Erarbeiten und Durchsetzen von Standards durch flachere Hierarchien, schlankere Entscheidungswege und die damit verbundene Reduzierung aufwändiger, interner Abstimmungsprozesse.

**Die Verwaltung schlägt daher vor, die Reinigungsdienste in Form eines eigenen Amtes innerhalb der Stadtverwaltung zu organisieren.**

Die Implementierung des neuen Amtes (Arbeitstitel: Infrastrukturelles Gebäudemanagement) soll auch aus haushalts- und finanztechnischen Gründen zum 1. Januar 2026 erfolgen. Das neue Amt sollte zwecks Optimierung von Schnittstellen (insbesondere auch zum HGW) sowie schlanker Prozesse dem Dezernat 6 angegliedert werden.

In einer **Übergangsphase** sollen in den Jahren 2024/2025 sukzessive zentrale Strukturen für Qualitätsmanagement und Bezirksleitungen (für Eigenreinigung) innerhalb des bestehenden Teams Reinigungsmanagement im HGW aufgebaut werden. Es ist geplant, die dort bereits für den Bereich der Fremdreinigung vorhandenen Kapazitäten 2024/2025 um eine erste und eventuell zweite Bezirksleitung für Eigenreinigung zu erweitern. Innerhalb dieser Bezirke werden die Reinigungsobjekte und die Reinigungskräfte nach und nach in eine vollständige Eigenreinigung überführt. Der Aufbau der weiteren ein oder zwei Bezirke und die Umstellung der dort vorgesehenen Objekte in die Eigenreinigung erfolgt dann bereits in der neuen Amtsstruktur. Die Übergangsphase soll auch für den Aufbau eines Personal- und Finanzbereichs sowie für die Bildung der notwendigen Buchungs- und Kostenrechnungskreise im Haushalts- und Rechnungswesen genutzt werden.

Mit der Gründung eines neuen Amtes werden zudem die Voraussetzungen geschaffen, das Aufgabengebiet des Reinigungsmanagements künftig in Richtung eines infrastrukturellen Gebäudemanagements zu entwickeln.

Durch die Bildung einer eigenständigen Dienststelle entstehen Schnittstellen insbesondere zum HGW im Bereich der Objekt- und Flächendaten sowie der Bauplanung und -durchführung. Diese Schnittstellen müssen definiert und die Zusammenarbeit geregelt werden.

## **2.6 Organisation des künftigen Amtes „Infrastrukturelles Gebäudemanagement (IGM)“**

### **2.6.1 Organisation der Bereiche Leitung und zentrale Dienste**

Bei einer eigenständigen Amtsstruktur sind gegenüber einer Integration in ein bestehendes Amt im Bereich der Leitung und der zentralen Dienste insgesamt 7,5 VZW erforderlich:

<b>Funktion</b>	<b>VZW</b>
Amtsleitung	1,00
Assistenz Amtsleitung	1,00
Abteilungsleitung Verwaltung	(1,00)
Sachbearbeitung Personalwesen	2,00
Sachbearbeitung Organisation	1,00
Sachbearbeitung Finanzwesen	2,50
<b>Summe</b>	<b>7,50</b>

Die personellen Ressourcen für die **Amtsleitung** und der **Verwaltung** (Assistenz AL, Personal-recruiting und Personalverwaltung, Organisation und Finanzwesen) sind bereitzustellen.

Die Funktion der Abteilungsleitung der Verwaltung könnte von der Amtsleitung in Personalunion ausgefüllt werden. Somit könnten die Kosten für diese Stelle eingespart werden.

Im **Personalbereich** ist von einem Stellenbedarf von dauerhaft 1,5 VZW sowie zusätzlich für die Aufbauphase von 3 Jahren befristet ein Stellenanteil von 0,5 VZW auszugehen. Im **Finanzwesen** beträgt der Stellenanteil 2,5 VZW. Durch Stellenumschichtungen vom SuS (Reinigungs-

/Personalwesen) und vom HGW (Rechnungsbearbeitung) um jeweils 0,5 VZW reduziert sich der **zusätzliche Stellenbedarf auf 6,5 VZW**.

### 2.6.2 Organisation des Reinigungsmanagements

Bei einer Erhöhung der Eigenreinigung auf 50 % mit dem entsprechenden Zuwachs an Reinigungskräften kann die derzeitige dezentrale Struktur des Reinigungsmanagements mit der Aufteilung der Reinigungskräfte auf verschiedene Dienststellen und die fehlende fachliche Begleitung nicht beibehalten werden. Aus Sicht der Verwaltung ist es zwingend notwendig, die **Steuerung und Organisation der Eigen- und Fremdreinigung in einer Organisationseinheit zentral anzusiedeln** und die Reinigungskräfte bei einer Stelle zu bündeln.

Für diese zentrale Organisationseinheit müssen neben der operativen Organisation und Betreuung der Eigenreinigung durch Einrichtung von drei regional gegliederten Bezirksleitungen Kapazitäten für den Aufbau eines zentralen und strategischen Qualitätsmanagements sowie für Vergabe, Objektdatenmanagement und Objektbetreuung der Fremdreinigung vorgesehen werden.

Zur Abschätzung der für **Steuerung und Organisation** notwendigen Stellenkapazitäten wurde der **Benchmarking Bericht der KGSt zur Kommunalen Gebäudereinigung 2022** herangezogen. Die in diesen Bericht eingeflossenen Daten der teilnehmenden Kommunen bilden den Stand vom Dezember 2022 ab. Die entsprechende Kennzahl des Vergleichsringes für das Management der Eigen- und Fremdreinigung geht von 84.708 m<sup>2</sup> Reinigungsfläche je Vollzeitwert (VZW) aus. Für die zu reinigenden Flächen der Stadt Karlsruhe mit 644.135 m<sup>2</sup> errechnet sich demnach ein Stellenbedarf in Höhe von gerundet 8,0 VZW zzgl. 3,0 VZW für die operativen Bezirksleitungen.

Damit ist insgesamt von folgendem Stellenbedarf auszugehen:

Funktion	VZW
<b>Leitung</b>	
Abteilungsleitung Reinigungsmanagement	1
<b>Steuerung- und Organisation</b>	
Strategisches Qualitätsmanagement	1
Vergabe/Objektdatenmanagement	3
Objektleitung Fremdreinigung	3
<b>Summe</b>	<b>8</b>

Im Bereich Reinigungsmanagement des HGW sind derzeit 7,0 VZW eingerichtet. Von diesen Stellen sind 3,0 VZW bis Jahresende 2026 befristet. Es besteht im Ergebnis durch Umwidmung dieser 7,0 VZW lediglich ein **zusätzlicher Stellenbedarf von 1,0 VZW** sowie die Notwendigkeit einer Entfristung der bislang nur befristet eingerichteten Stellen.

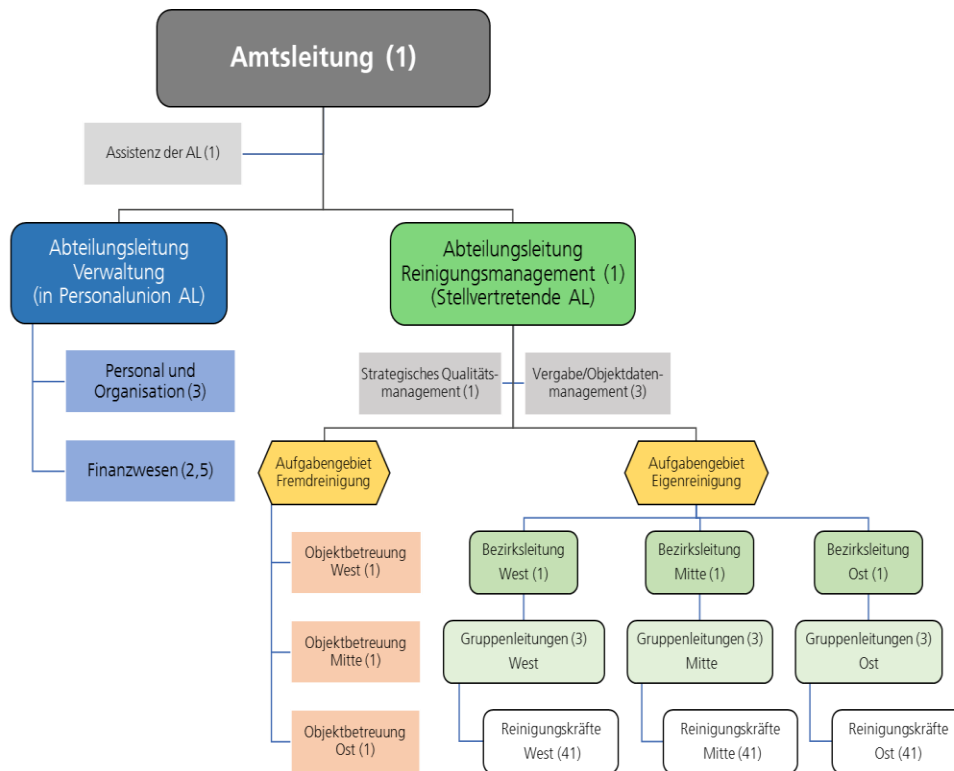
Funktion	VZW
<b>Operative Aufgaben Eigenreinigung</b>	
Bezirksleitung	3
Gruppenleitung <sup>*)</sup>	9
Reinigungskräfte	123,5
<b>Summe</b>	<b>135,5</b>

<sup>\*)</sup> da hoher Reinigungsaufgabenanteil zählen die Gruppenleitungen zum Reinigungskräftebedarf mit insgesamt 132,5 VZW

An Stellen für Reinigungskräfte sind derzeit insgesamt 94,5 VZW eingerichtet, so dass bei einem Gesamtbedarf von 132,5 VZW hier noch ein zusätzlicher **Stellenbedarf von 38,0 VZW** besteht, zuzüglich **3,0 VZW für die Bezirksleitungen**.

**An Stellen sind damit insgesamt 48,5 VZW neu zu schaffen.**

Der Aufbau einer künftigen Organisationseinheit „**Infrastrukturelles Gebäudemanagement**“ stellt sich im Organigramm wie folgt dar:



## 2.7 Beauftragung der Karlsruher Versorgungsdienste im Sozial- und Gesundheitswesen GmbH

Die Beauftragung der Karlsruher Versorgungsdienste im Sozial- und Gesundheitswesen GmbH (KVD) mit der Erbringung der städtischen Reinigungsleistungen wäre vergaberechtlich möglich. Die hierfür notwendige Inhouse-Fähigkeit der KVD im Verhältnis zur Stadt Karlsruhe wäre gegeben.

Es ist allerdings fraglich, ob die KVD dieses Auftragsvolumen bewältigen könnte. Zudem würde diese Lösung keine Eigenreinigung im klassischen Sinne darstellen, da die Reinigungskräfte der KVD nicht nach TVöD, sondern nach dem Tarifvertrag des Gebäudereiniger-Handwerks angestellt und bezahlt werden. Dieser theoretische Lösungsansatz wurde daher nicht weiter vertieft.

Es ist jedoch denkbar, die KVD mit der Übernahme von Reinigungsleistungen im Bereich der Grund- und Glasreinigung sowie mit der K2-Versiegelung von Böden zu beauftragen.

## 3. Kosten

Es werden die Kosten für die Eigen- und Fremdreinigung dargestellt. Dazu erfolgt eine Gegenüberstellung der Kosten für den Status quo (26 % Eigenreinigung) zu den Kosten, die bei einer Erhöhung der Eigenreinigung auf 50 % einschließlich der Einführung eines Qualitätsmanagements entstehen.

### 3.1 Ist-Kosten Eigenreinigung 26 % ohne Qualitätsmanagement und ohne Erhöhung der Leistungswerte

#### Personalkosten

Reinigungsmanagement HGW	448.000 €
Personalkosten Personalwesen SuS	44.000 €
Personalkosten Finanzwesen	26.000 €

Reinigungskräfte	3.052.000 €
	<u>3.570.000 €</u>
zzgl. Gemeinkosten 7,5 % (gerundet)	270.000 €
insgesamt	<u>3.840.000 €</u>
<b>Sachkosten</b>	
Unterhaltsreinigung	8.300.000 €
Urlaubs- und Krankheitsvertretung	500.000 €
Reinigungsmaterial und Gerätschaften	<u>80.000 €</u>
insgesamt	<u>8.880.000 €</u>
<b>Gesamtkosten</b>	<b>12.720.000 €</b>

### 3.2 Plan-Kosten Eigenreinigung 50 % mit Qualitätsmanagement in einem neuen, eigenständigen Amt und Anpassung der Leistungswerte

<b>Personalkosten</b>	
Leitung, Zentrale Dienste, Steuerung und Organisation	1.130.000 €
Operative Aufgaben Eigenreinigung (Bezirks-/Gruppenleitung, Reinigungskräfte)	<u>5.760.000 €</u>
	6.890.000 €
zzgl. Gemeinkosten 7,5 % (gerundet)	<u>520.000 €</u>
insgesamt	<u>7.410.000 €</u>
<b>Sachkosten</b>	
Unterhaltsreinigung	5.320.000 €
Urlaubs- und Krankheitsvertretung	480.000 €
Reinigungsmaterial und Gerätschaften	<u>150.000 €</u>
insgesamt	<u>5.950.000 €</u>
Kostenpuffer für steigende Personal- und Sachkosten	<u>160.000 €</u>
<b>Gesamtkosten</b>	<b>13.520.000 €</b>

Bei der Organisation der Reinigungsdienste in Form einer **Abteilung in einem bestehenden Amt** wäre folgende Reduzierung der Personalkosten möglich:

Leitung, Zentrale Dienste, Steuerung und Organisation	- 300.000 €
zzgl. Gemeinkosten 7,5 %	<u>- 22.500 €</u>
	- 322.500 €
<b>Gesamtkosten</b>	<b>rund 13.200.000 €</b>

### 3.3 Fazit

Durch die Erhöhung des Eigenreinigungsanteils bei der Unterhaltsreinigung von 26 % auf 50 % mit Einführung eines standardisierten Qualitätsmanagements entstehen bei einer **zentralen eigenen Amtslösung jährliche Mehrkosten in Höhe von rund 800.000 Euro**.

Bei einer Abteilungslösung und Eingliederung in ein bestehendes Amt würden sich die Mehrkosten zwar auf rund 480.000 Euro pro Jahr reduzieren. Der rein rechnerisch günstigeren Variante Integration in das bisherige Amt stehen allerdings eine Reihe von Fragestellungen gegenüber: die Integration der neuen Aufgabe und der großen Anzahl an neuen Mitarbeitenden in das bestehende Amt muss geplant und begleitet werden, die Aufbauorganisation muss neu überdacht und geregelt werden, es sind Maßnahmen der Identitätsstiftung notwendig, usw. Ferner ist zu berücksichtigen, dass sich mit der Abteilungslösung der geplante Zuwachs an Aufgaben und die Weiterentwicklung des Aufgabenbereichs in Richtung eines infrastrukturellen Gebäudemanagements nicht umsetzen lässt. Die Verwaltung präferiert daher die Amtslösung.

Die Thematik muss noch sorgfältig betrachtet und untersucht werden, bevor eine endgültige Entscheidung getroffen wird. Die Verwaltung wird über das Ergebnis zu einem späteren Zeitpunkt informieren.

## 4. Umsetzung des Konzeptes

### 4.1 Allgemein

Die Umsetzung des Konzeptes erfolgt sozialverträglich und es sollen sozial abgesicherte Arbeitsplätze geschaffen werden. Während des Umsetzungsprozesses und den damit verbundenen Veränderungen soll für die städtischen Reinigungskräfte vom POA ein Change-Management eingeführt werden, um die Mitarbeitenden während des Umsetzungsprozesses entsprechend zu betreuen.

Mit diesem Konzept wird auch ein wesentlicher Beitrag zum Thema **Nachhaltigkeit und Wert-erhaltung** der zu reinigenden Objekte geleistet.

Zudem bietet die Stadt durch dieses Konzept den Gebäudereinigungsfirmen weiterhin die Möglichkeit, **öffentliche Reinigungsaufträge** in einer Größenordnung von insgesamt rund 7,5 Millionen Euro zu bekommen.

### 4.2 Stellenwert der Gebäudereinigung

Der Verwaltung ist wichtig, die Reinigungskräfte stärker in die **Mitte der Gesellschaft und der Stadtverwaltung** zu rücken. Das in den Dienststellen und Einrichtungen tätige Reinigungspersonal soll mehr sichtbar werden.

Zur Umsetzung dieses Zieles sollen die städtischen Reinigungskräfte eine eigene Arbeitskleidung erhalten. Damit sind sie vor Ort erkennbar und es wird eine gemeinsame Identität geschaffen. Weiter ist die Verständigung in deutscher Sprache notwendig. Vorhandene Sprachbarrieren sollen durch Deutschkurse abgebaut werden. Entsprechende Angebote für die Reinigungskräfte sollen geschaffen werden.

Damit die Reinigungskräfte Teil der Organisationseinheit werden, ist eine Integration erforderlich. Hierzu ist angedacht, mittelfristig **„Daytime-Cleaning“** einzuführen. Unter Daytime-Cleaning versteht man eine Tagesreinigung während der Betriebszeiten einer Dienststelle oder einer Einrichtung. Dies bedeutet ein grundsätzlicher Sichtwechsel auf die Tätigkeit der Reinigungskraft. Das Reinigungspersonal kommt dann nicht mehr am Ende des Arbeitstages, sondern bereits während der Betriebszeit. Dieser Sichtwechsel braucht Zeit, um bei der Belegschaft auf Verständnis zu stoßen und ist auch nicht bei allen Einrichtungen möglich. Dennoch überwiegen die Vorteile einer solchen Umstellung:

- Bindung der Reinigungskraft an die Dienststelle/Einrichtung
- Schnelle Reaktion auf spontane Verschmutzungen
- Beheben von kleineren Reklamationen auf dem kurzen Dienstweg
- Abstimmungsmöglichkeit zwischen Mitarbeitenden und Reinigungskraft
- Einsparung von Energie (zum Beispiel Stromverbrauch bei der Abendreinigung)
- Erreichen eines größeren Bewerberkreises bei den Reinigungskräften durch Arbeitszeiten nicht nur abends, sondern auch tagsüber

Des Weiteren werden mittelfristig die Möglichkeiten betrachtet, von der herkömmlichen (leistungsorientierten) **Reinigungsmethode** zu einer ergebnisorientierten Variante zu wechseln. Dies bedeutet im Wesentlichen, dass nicht mehr nach einem festen Reinigungsturnus gereinigt wird, sondern täglich die Bereiche gereinigt werden, die tatsächlich verschmutzt sind.

Die Basis für eine erfolgreiche Gebäudereinigung ist jedoch die erfolgreiche und nachhaltige Einweisung und permanente Weiterbildung der Reinigungskräfte und des Fach- und Führungs-

personals dar. Hierzu werden entsprechende Schulungsangebote erstellt, die wiederkehrend durchgeführt werden. Dies ist Teil des Qualitätsmanagements.

#### 4.3 Recruiting des Personals

Zunächst ist es wichtig, die erforderlichen zusätzlichen **Stellenbedarfe zu besetzen**. Der Schwerpunkt liegt dabei zunächst auf der Einstellung der Bezirksleitungen und der Gruppenleitungen, damit die Reinigungskräfte zentral betreut werden können.

Parallel dazu ist die Besetzung der Stelle des strategischen Qualitätsmanagements sowie der Aufbau und die Implementierung des Qualitätsmanagementsystems elementar von Bedeutung.

Um das neue Aufgabengebiet aufbauen zu können, ist qualitativ gutes Personal erforderlich. Damit dieses Fachpersonal gewonnen werden kann, ist bei diesem speziellen Aufgabengebiet gerade bei der Bezirksleitung bezüglich der Bezahlung ein Quervergleich zur Privatwirtschaft unabdingbar.

Für die Umsetzung der Amtslösung sind insbesondere die Funktionen der Amtsleitung (in Personalunion mit der Abteilungsleitung Verwaltung) sowie die Abteilungsleitung für das Reinigungsmanagement zu besetzen. Bei der Auswahl der Abteilungsleitung für das Reinigungsmanagement sollten fachliche und betriebswirtschaftliche Kenntnisse sowie Verwaltungskennnisse bedacht werden.

Nachdem der Aufbau der Strukturen erfolgt ist, kann Zug um Zug objektweise das vorhandene Reinigungspersonal in die neue Einheit umgesetzt und durch Einstellung neuer Reinigungskräfte ergänzt werden. Beim Recruiting der Reinigungskräfte ist ein schlankes Einstellungsverfahren mit schnellen Entscheidungswegen erforderlich. Der Organisationsaufbau bietet zudem qualifizierten Reinigungskräften Entwicklungspotential zur Gruppenleitung und bis hin zur Bezirksleitung.

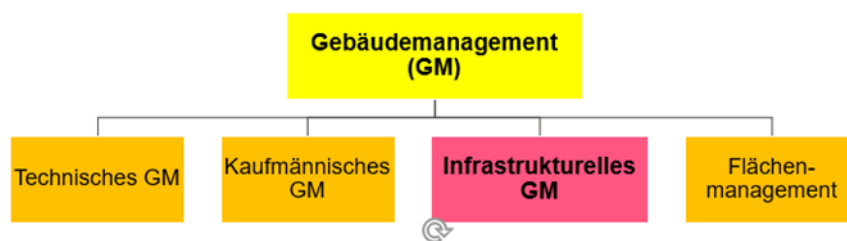
#### 4.4 Anpassung der Verträge und Grundlagen der Reinigung

Im Rahmen der Umsetzung des Konzeptes sind die **Reinigungsverträge** der betroffenen Objekte zu kündigen bzw. anzupassen. Für die Objekte, die dann komplett in Eigenreinigung sind, müssen Reviervertretungsverträge ausgeschrieben und geschlossen werden.

Die **städtischen Reinigungskräfte** sind auf die zu reinigenden Objekte zu verteilen und der zentralen Einheit zuzuordnen. Für die städtischen Reinigungskräfte sind pro Revier in den Objekten neue Kalkulationen und Leistungsverzeichnisse sowie Reinigungspläne zu erstellen. Hier ist zu beachten, dass sich geringfügige Verschiebungen in den Arbeitszeiten ergeben können. Die tägliche Reinigungszeit muss zwischen Reinigungskraft und Objekt neu abgestimmt werden.

### 5. Zielformulierung Infrastrukturelles Gebäudemanagement

Das Gebäudemanagement gliedert sich in folgende Teilbereiche auf:



Zum infrastrukturellen Gebäudemanagement (IGM) gehören:

- Reinigungsmanagement (Eigen- und Fremdreinigung)
- Catering/Verpflegung (Hauswirtschaftskräfte)
- Gebäudebewachung einschließlich Schließdienst

- Hausmeisterdienste

Diese Aufgaben werden derzeit von verschiedenen Stellen innerhalb der Stadtverwaltung wahrgenommen. Durch eine Zusammenführung dieser Aufgaben und den Abbau von Schnittstellen wäre eine effizientere Aufgabenerledigung denkbar. Die mögliche zentrale Organisation eines infrastrukturellen Gebäudemanagements müsste in einem gesonderten Projekt untersucht werden, bei dem die Personalvertretung mit eingebunden wird.

Der große Rahmen des IGM wurde allerdings bereits bei dem aktuellen Projekt mitberücksichtigt; insbesondere im organisatorischen Bereich. Der unter Ziffer 2.6 vorgeschlagene Organisationsaufbau lässt eine Erweiterung um weitere Abteilungen zu.

### **Erläuterungen zu finanziellen Auswirkungen**

Bezüglich der finanziellen Auswirkungen wird auf die Ausführungen unter Ziffer 3 verwiesen.

In den Jahren 2024 bis 2027 ist eine sukzessive Erhöhung der Mittel des Personalhaushalts von 3.840.000 Euro auf 6.890.000 Euro erforderlich. Im Gegenzug können in diesem Zeitraum die Sachkosten der Unterhaltsreinigung von 8.880.000 Euro auf 5.950.000 Euro reduziert werden.

Darüber hinaus wäre es möglich, die Mehrkosten von rund 800.000 Euro wie folgt innerhalb des Projektes zu finanzieren:

- a) Wie bei Ziffer 2.3 dargestellt, wird bei der Krankheits- und Urlaubsvertretung weiteres Einsparpotenzial gesehen. In der Umsetzungsphase wird sich zeigen, ob die bei der Berechnung der Personalkosten berücksichtigten 10,5 Vollzeitstellen tatsächlich benötigt werden. Dies wird davon abhängen, in wie fern sich während der Krankheits- und Urlaubszeiten temporäre Standardreduzierungen realisieren lassen.
- b) Ferner sind durch allgemeine Standardreduzierungen (z.B. Reduzierung der Reinigungshäufigkeit in bestimmten Bereichen wo dies vertretbar ist) und durch eine vertretbare Verlängerung von Reinigungsintervallen (z.B. bei der Grundreinigung) bei der Neuausschreibung von Reinigungsleistungen Kostenreduzierungen möglich.

Mit diesen Rahmenbedingungen könnte eine kostenneutrale Umsetzung der Erhöhung des Eigenreinigungsanteils bei der Unterhaltsreinigung von 26 % auf 50 % erreicht werden.

### **Beschluss:**

Antrag an den Gemeinderat

Der Gemeinderat nimmt nach Vorberatung im Hauptausschuss die Ausführungen zur Erhöhung des Eigenreinigungsanteils bei der Unterhaltsreinigung von 26 % auf 50 % zur Kenntnis und stimmt der vorgeschlagenen Neukonzeption dieses Aufgabenbereiches in Form einer eigenen Organisationseinheit zu. Die organisatorische Anbindung muss allerdings noch abschließend geklärt werden. Der für die Umsetzung der Neukonzeption im Endausbau als neues Amt erforderliche zusätzliche Personalbedarf in Höhe von 48,5 VZW wäre sukzessive in den Jahren 2024 bis 2027 bereitzustellen. Die Mittel des Personalhaushaltes müssten in den Jahren 2024 bis 2027 entsprechend erhöht werden, dafür wäre in diesem Zeitraum eine Reduzierung der Sachkosten möglich. Darüber hinaus müssten die erforderlichen Mehrkosten von maximal 800.000 Euro pro Jahr durch Einsparungen gegebenenfalls bei den Standards erbracht werden.

Die derzeit beim HGW befristet bis 31.12.2026 eingerichteten Stellen (3,0 VZW) werden in unbefristete Stellen umgewandelt und künftig der neuen Organisationseinheit zugeordnet.