

Telefon: 233-26679
Telefax: 233-28749

**Referat für
Bildung und Sport**
Pädagogisches Institut

Telefon: 0 233-83600
Telefax: 0 233-83680

Zentrales
Immobilienmanagement

**Bildungshaus Achatswies
Betriebskonzept und Erweiterungsbau**

Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 14020

2 Anlagen

**Beschluss des Ausschusses für Bildung und Sport des Stadtrates vom 26.02.2014
(VB)**
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	2
1. Entwicklung des Bildungshauses (1998 - 2013)	3
2. Betriebskonzept/ Grundlagen	7
2.1 Aufgaben/ Leistungsspektrum.....	7
2.2 Führungs- und Kernprozesse.....	8
2.3 Wirtschaftliche Rahmendaten.....	9
2.4 Belegungsmanagement.....	10
2.5 Küchenkonzept/ Service.....	10
3. Betriebskonzept/ Maßnahmen	11
3.1 Personalhaushalt.....	11
3.2 Personalkonzept.....	13
4. Zusammenfassung	14
5. Erweiterungsbau / Aufgabenstellung	14
5.1 Konzeptüberlegungen.....	15
5.2 Weitere Vorgehensweise.....	15
5.4 Kosten.....	16
6. 1 Kosten.....	17
6. 2 Nutzen.....	18
7. Finanzierung	18
II. Antrag des Referenten	19
III. Beschluss	20

**Bildungshaus Achatswies
Betriebskonzept und Erweiterungsbau**

Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V14020

2 Anlagen

**Beschluss des Ausschusses für Bildung und Sport des Stadtrates vom 26.02.2014
(VB)**

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Im Jahr 2002 beschloss der Stadtrat die Generalsanierung und den Umbau der Fortbildungsstätte Achatswies. Die Arbeiten werden vier Jahre später abgeschlossen, 2006 wird das Bildungshaus, das nun in baulicher wie pädagogischer Hinsicht modernen Anforderungen entspricht, wieder geöffnet. Der Zweck des Bildungshauses kommt nun erst recht zum Tragen: „Sinn dieser in einer herrlichen Voralpengegend gelegenen Einrichtung ist, abseits vom Stress und der Hektik der sonstigen Arbeitsumgebung, ein zielgerichtetes und von sonstigen Einflüssen unbeschwertes Lernen und Arbeiten zu ermöglichen“ (2002). Seither verzeichnet Achatswies als identitätsstiftender Fortbildungsort für städtische Bedienstete eine eindrucksvolle Erfolgsgeschichte. Nachfrage und Auslastung sind erheblich gestiegen und haben eine Belastungsgrenze erreicht. Der Erfolg hat eine Kehrseite. Die Personalausstattung ist seit der Zeit vor dem Umbau unverändert geblieben. Die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Betrieb wurden durch den Umbau geschaffen, eine Anpassung der Personalressourcen, sowie eine Optimierung des Verhältnisses von vorhandenen Seminarräumen zu Gästezimmern steht nun an, damit der Erfolg nicht weiter zu Lasten des Personals geht und die optimale Nutzung des Hauses angesichts einer weiter steigenden Nachfrage verbessert werden kann. Für die Verstetigung und Sicherstellung einer weiterhin erfolgreichen Bewirtschaftung von Achatswies sind ein tragfähiges Betriebskonzept, Anpassungen im Bereich Personal sowie ein Erweiterungsbau dringend erforderlich.

1. Entwicklung des Bildungshauses (1998 - 2013)

Mit der durch den Umbau 2006 grundsätzlich erheblich verbesserten Attraktivität des Bildungshauses sind auch veränderte Arbeitsanforderungen an das Personal verbunden.

Wesentliche Veränderungen sind in diesem Zusammenhang z.B.:

- eine erhöhte Anzahl der Zimmer (bis 1998 41 Zimmer – ab 2006 51 Zimmer mit Dusche/ WC)
- eine zeitgemäße technische (PCs/Beamer) sowie erwachsenenpädagogische Ausstattung der Seminarräume (Moderationsmaterial, Anpassung der Raumausstattung/Bestuhlung nach Bedarf, Getränkebereitstellung, etc.) verbunden mit dem entsprechenden Service
- die schrittweise Einführung eines neuen Küchenkonzepts (regional, biologisch)

Die dadurch gestiegene Attraktivität schlägt sich in Zahlen nieder. Die nachfolgenden Auswertungen/ Grafiken beruhen auf den intern zur Verfügung stehenden regelmäßig erstellten Statistiken.

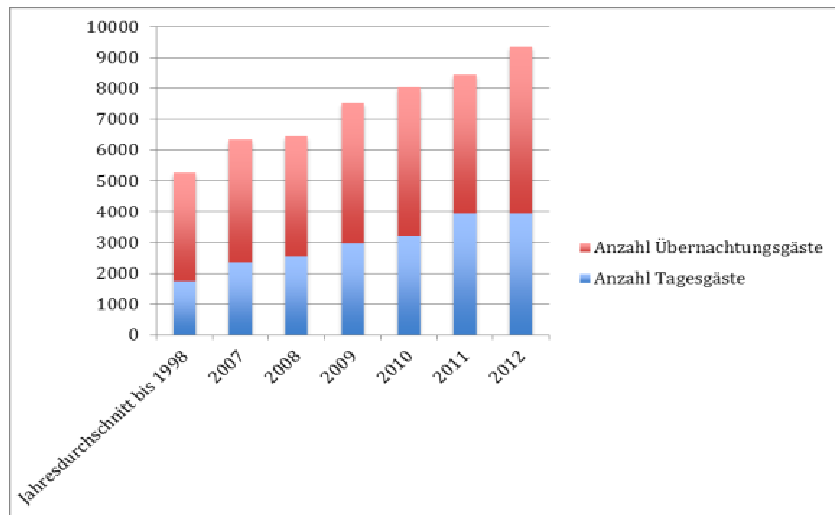
Steigerung der Auslastung

Die Auslastung konnte seit Wiedereröffnung kontinuierlich gesteigert werden. In 2012 lag die Gesamtauslastung bei 79,02 %, aufgeteilt in 42,01 % Tagesgäste und 57,99 % Übernachtungsgäste. Die Auslastungskennzahl zeigt im Vergleich des Zeitraums 1985 – 1998 (Jahresdurchschnitt) zu 2012, dass die Erhöhung der Zimmerkapazität in tatsächliche Belegung/Auslastung umgewandelt werden und zudem eine beachtliche Auslastungssteigerung erzielt werden konnte. In der Summe bedeutet dies einen Zuwachs von über 4000 Belegungstagen (vor Wiedereröffnung 2006 durchschnittlich 5.200 Belegungstage gegenüber 9.342 Belegungstagen in 2012).

Steigerung der Gästezahl

Durchschnittlich 40,3 Gäste pro Öffnungstag (insgesamt 9.342 Gäste) konnten im Jahr 2012 bei 232 Öffnungstagen verzeichnet werden. Im Jahr 2013 hat die Gästezahl nach einer ersten Auswertung der Statistik nochmals eine deutliche Steigerung erfahren (ca. 9.500 Gäste). Die nachfolgende Grafik zeigt, dass insbesondere die Anzahl der Tagesgäste seit dem Umbau stark angestiegen ist.

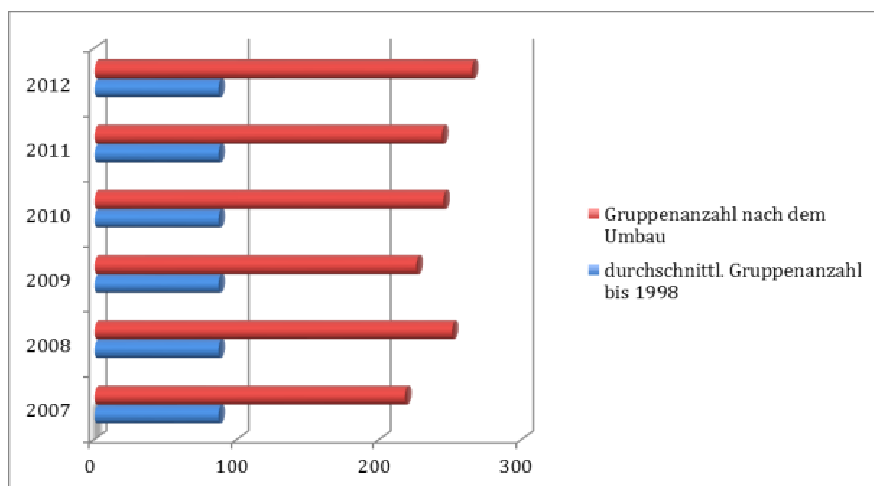
Grafik „Steigerung der Gästezahl“



Steigerung der Gruppenzahl

Der flexiblere Einsatz unterschiedlicher Fortbildungsformate (flexible Gruppengröße) spiegelt sich auch in einem Anstieg der Belegung durch unterschiedliche Gruppen. Bis 1998 waren durchschnittlich 87 Gruppen pro Jahr (p.a.) im Haus. Die Anzahl nimmt seither beständig zu, in 2012 waren es bereits 265 Gruppen.

Grafik „Steigerung der Gruppenzahl“



Durch die Erweiterung der Öffnungstage sowie die Steigerung der Gästezahl pro Öffnungstag ergab sich eine stetig wachsende Arbeitsbelastung für das gesamte Personal.

Bis 1998 war das Bildungshaus an durchschnittlich 173 Tagen p.a. geöffnet und verzeichnete ein durchschnittliches Aufkommen von 30,53 Gästen pro Tag. In 2012 wurde an 232 Tagen geöffnet. In Spitzenzeiten waren mehr als 100 Gäste zeitgleich anwesend.

Die veränderten Anforderungen im Bereich der Schulen und Kindertageseinrichtungen, wie z. B. die Zunahme der Teamentwicklungsmaßnahmen, die verstärkte Nachfrage der Schulen nach Samstagen sowie das wachsende Interesse von Gruppen weiterer Referate der LHM, leisteten einen deutlichen Beitrag zur Auslastungssteigerung.

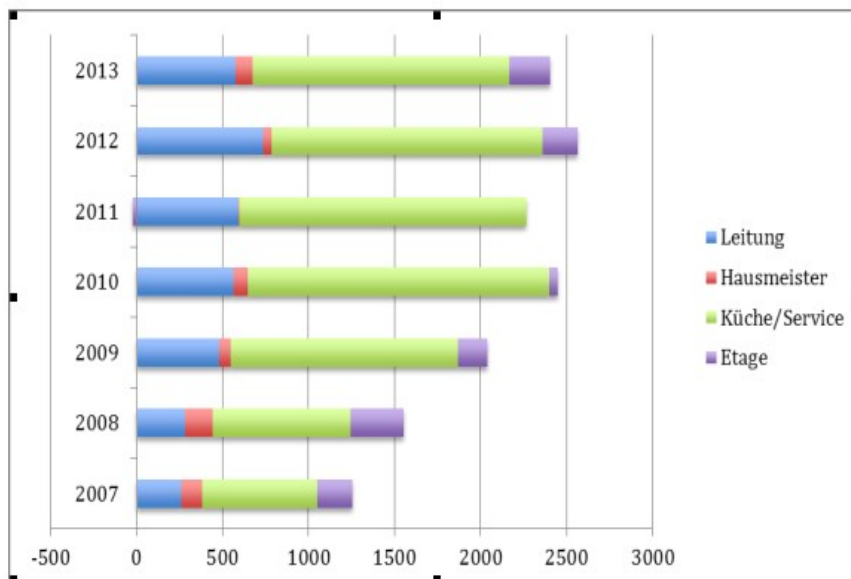
Bis einschließlich 2011 blieb die Anzahl der bewilligten Arbeitsstunden unverändert bei 297 Std./wöchentlich, dies entspricht einer Vollzeit-Mitarbeiteranzahl von 7,62 (inkl. Hausleitung). An der bis 1998 praktizierten Aufteilung von durchschnittlich 16 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die überwiegend in Teilzeit (9,5 bis 39 Wochenstunden) tätig sind, wurde festgehalten. Pro Kalenderjahr standen dem Bildungshaus somit bis einschließlich 2011 die seinerzeit bewilligten 15.444 Bruttoarbeitsstunden zur Verfügung, dies entspricht (nach Abzug von Urlaub, Krankheitszeiten, Kur, etc.) einem Nettoarbeitsstundenkontingent (= verfügbare Anwesenheitszeit) von 12.776 p.a. Bringt man diese Stunden nun in Relation zu der gestiegenen Anzahl an Öffnungstagen, so standen dem Bildungshaus in 2011 bei 232 Öffnungstagen nur noch 55,07 Nettoarbeitsstunden pro Öffnungstag zur Verfügung, also 18,78 Stunden weniger verglichen mit dem Stand von 1998.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2012 wurde auf Antrag des PI erstmalig die Stundenzahl auf ein Volumen von 318 Std./brutto/Woche erhöht. Zum Zwecke des Überstundenabbaus kamen am 1. Mai 2013 - zunächst bis 31. Dezember 2013 befristet genehmigte - weitere 10 Wochenstunden (brutto) hinzu, so dass derzeit 328 Wochenstunden brutto (befristet bis Sommer 2014) zur Verfügung stehen. Im Jahresmittel 2013 ergeben sich somit durchschnittlich 324,67 Std./Wo. (*). Da das Jahr 2013 zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht abgeschlossen war, beruhen die Angaben in der rechten Spalte teilweise auf Schätzungen. Die geschätzten Angaben wurden mit (*) gekennzeichnet. Die insgesamt gestiegene Arbeitsbelastung zeigt die folgende Grafik:

	Bis 1998	2011	2012	2013
Bewilligte Bruttoarbeitsstunden (Jahresbasis)	15444	15444	16536	16883
Bewilligte Bruttoarbeitsstunden (Wochenbasis)	297	297	318	325 *
Nettojahresarbeitszeit (Std.) (verfügbare Zeit nach Abzug von Urlaub, Krankheit etc.)	12776	12776	13163	13337
Nettoarbeitszeit pro Woche	245,7	245,7	253,14	256,49
Nettoarbeitszeit pro Öffnungstag (Std.)	73,85	55,07	56,73	58,5 *
Öffnungstage p.a.	173	232	232	228
Gäste pro Öffnungstag (Durchschnitt)	30,5	35,4	40,3	41,55
Belegungstage gesamt	5266	8126	9349	9474
Verfügbare Nettoarbeitszeit (Std. pro Belegungstag)	2,42	1,56	1,41	1,41

Die wachsende Arbeitsbelastung spiegelt sich auch anhand der aufgelaufenen Überstunden. Zu den historisch übernommenen Überstunden (aus der Zeit vor der Wiedereröffnung) kamen bedingt durch das kontinuierlich gestiegene Geschäftsvolumen bei gleichbleibendem Mitarbeiterstand/Wochenarbeitsstunden weitere Überstunden hinzu, zudem konnten die historischen Überstunden nicht abgebaut werden, vielmehr ergab sich naturgemäß ein weiterer Anstieg der Gesamtüberstunden (auflaufend):

Grafik „Überstundengesamtvolumen“



Insgesamt ist daher mit der Erfolgsgeschichte von Achatswies zugleich ein erheblicher Handlungsbedarf verbunden, zum einen hinsichtlich der Festlegung wichtiger betrieblicher Grundsätze und Eckdaten, zum anderen bezüglich dringend erforderlicher Maßnahmen der Schaffung einer angemessenen Personalausstattung, nicht zuletzt auch aus Fürsorgegründen.

2. Betriebskonzept/ Grundlagen

Die kundenfreundliche Steuerung der betrieblichen Abläufe bei maximaler Auslastung, die Einhaltung von Qualitätsstandards ebenso wie eine an städtischen Standards zu messende Mitarbeiterführung ist angesichts der seit 2006 im Bildungshaus Achatswies objektiv gewachsenen qualitativen und quantitativen Anforderungen darauf angewiesen, dass wesentliche Grundlagen der Betriebsführung in einem entsprechenden Konzept festgelegt sind.

2.1 Aufgaben/ Leistungsspektrum

Das Pädagogische Institut (PI) ist im Referat für Bildung und Sport der LH München Unterstützungssystem und Impulsgeber für eine nachhaltige Fort- und Weiterbildung des Pädagogischen Personals und die pädagogische Weiterentwicklung der Bildungseinrichtungen.

In diesem Zusammenhang stellt das Referat für Bildung und Sport/PI für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (unterschiedlichen Formats) das Bildungshaus Achatswies zur Verfügung. Das Angebot wird differenziert in eine Übernachtungs-Pauschale und eine Tages-Pauschale und richtet sich an das Referat für Bildung und Sport, an andere städtische Referate sowie außerstädtische Veranstalter im Bildungszusammenhang. Dass das Bildungshaus trotz der dargestellten Mehrbelastung des Personals hohen Ansprüchen gerecht wird, ist aus den vielen positiven Rückmeldungen der Gäste, dokumentiert in den Feedback-Bögen und belegt durch eine ständig wachsende Nachfrage bzw. Auslastung, zu ersehen.

2.2 Führungs- und Kernprozesse

Der Betrieb des Bildungshauses Achatswies ist im Wesentlichen auf folgende Ziele ausgerichtet:

- 1) Erzeugung einer hohen Kundenzufriedenheit/Nachfrage; verbunden damit die Schaffung einer hohen Identifikation mit einem pädagogischen Lernort fernab von störenden Einflüssen.
- 2) Bestmögliche Nutzung der vorhandenen Zimmer- und Seminarraumkapazität für die Durchführung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.
- 3) Wirtschaftlichkeit durch einen effizienten Ressourceneinsatz.
- 4) Überprüfung der genannten Ziele anhand von Qualitätskennzahlen (z. B. Auslastungsquote, Kundenzufriedenheit).

Der Umsetzung dieser Ziele dienen u.a. die Führungs- und Kernprozesse. Zu den Führungsprozessen sind zu rechnen:

- Personaleinsatzplanung (Schichtpläne/ Vertretungspläne)
- Mitarbeitergespräche
- Teambesprechungen (z.B. Speiseplanung)
- Qualifizierung/ Fort- und Weiterbildung

Die Kernprozesse im Sinne sachbezogener Führungsprozesse umfassen:

- Organisation (z.B. Belegungsplanung)
- Interne Kommunikation (z.B. Beschwerdemanagement)
- Berichtswesen/ Statistik
- Dokumentenmanagement/ Wissensmanagement (z.B. Rezeptkartei)
- Einhaltung und Sicherung von definierten Qualitätsstandards
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- Kundenmanagement/ Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Flyer, Homepage)

2.3 Wirtschaftliche Rahmendaten

Die nachfolgend zusammengestellten Kennzahlen bieten eine wesentliche Grundlage für die betriebliche Planung und Steuerung. Die Festlegung einer maximalen Kapazitätsgrenze orientiert sich an folgenden Rahmenbedingungen:

- Anzahl der Einzelzimmer: 51 (3 Zimmer als Doppelzimmer nutzbar)
- Anzahl der Seminarräume / Seminarraumkapazität:

Seminarräume	Anzahl der Personen (max. Belegungska- pazität)
Nummer 101	28
Nummer 102	14
Nummer 103	11
Nummer 201	14
Nummer 202	14
Nummer 203	35
Nummer 201	6

- Festlegung der Anzahl geöffneter Wochen/Tage p.a. (Beispiel 2014:
43 Wochen, davon 6 Wochen in den Ferien;
insgesamt 235 geöffnete Tage; davon 31 Samstage und 10 Sonntage)

Auf dieser Grundlage ergäbe sich eine maximale Kapazitätsgrenze von $235 \cdot 51 = 11.985$ Belegungstagen (= 100 % Auslastung). Allerdings können diese Eckdaten aus folgenden strukturellen Gründen nicht erreicht werden:

- Die Buchungen erfolgen regelmäßig durch Gruppen unterschiedlicher Größe und unterschiedlichen Seminarraumbedarfs. Dies stellt einen wesentlichen Unterschied zur klassischen Hotelbuchung dar.
- Gemessen an der Anzahl an Zimmern verfügt Achatswies nicht über eine angemessene Seminarraumkapazität. Insbesondere fehlt ein weiterer großer Seminarraum mit entsprechenden Gruppenräumen. Diese fehlende Passfähigkeit führt regelmäßig dazu, dass Anfragen zusätzlicher Gruppen trotz freier Bettenkapazität nicht angenommen werden können. Darin liegt der wesentliche Grund für den unter Punkt 5. erörterten Erweiterungsbau, der eine flexiblere und damit wirtschaftlichere Auslastung von Achatswies ermöglichen würde.

Realistisch sind vor diesem Hintergrund folgende Eckdaten für die Belegung:
Maximal 9.600 Belegungstage; davon 5.500 Übernachtungspauschalen und 4.100 Tagespauschalen. Dies ergibt eine max. Auslastungsquote nach den derzeitigen Festlegungen und Rahmenbedingungen von ca. 80 %.

Bezogen auf diesen Rahmen erfolgt die Kalkulation der Ausgaben und erwarteten Einnahmen:

	2012 (IST)	2014 (Plan)
Belegungstage	9349	9000
Auslastungsgrad	80,4	80
Erlöse aus interner Leistungsverrechnung	209.654,00 €	243.580,00 €
Echte/sonstige Erlöse	128.000,00 €	118.000,00 €
Personalkosten	323.700,00 €	328.900,00 €

Die geplanten Belegungszahlen 2014 wurden aufgrund der unklaren Personalsituation zurückhaltend geschätzt.

Für die Zeit nach dem Erweiterungsbau (ab 2015) kann bei angepasster Personalsituation von einer weiteren Auslastungssteigerung ausgegangen werden.

2.4 Belegungsmanagement

Die Belegungsplanung erfolgt bisher durch die für die Fachbereiche zuständigen Sachbearbeitungen und die Verwaltungsleitung in Abstimmung mit der Leitung des Bildungshauses. Die entsprechende Umsetzung der geplanten Veranstaltungen in Belegungspläne (mit Hilfe von Excel-Listen) erfolgt vor Ort (Abgleich der Zimmer- und Seminarraumkapazität). Eine Optimierung dieses Verfahrens ist im Rahmen des stadtweiten Projekts AFS (Aus- und Fortbildungsmanagementsystem) vorgesehen. Konkret ist die Integration einer nutzerfreundlichen Belegungssoftware geplant. Bei Stornierungen bis zu vier Wochen vor Veranstaltungsbeginn wird die Personaleinsatzplanung entsprechend angepasst. Bei kurzfristigen Stornierungen erfolgt die Zuteilung grundlegender Reinigungsarbeiten.

2.5 Küchenkonzept/ Service

Mit der Wiedereröffnung des Bildungshauses 2006 erfolgte die Erarbeitung eines Hauskonzepts (Service/ Küche). Seitens der Referatsleitung wurde dazu ein Gastro-Coaching beauftragt. Ziel war die Einführung von Hotelstandards und entsprechende Optimierung der Arbeitsprozesse. Dazu gehörte auch die Forderung, die Küche auf die Bedürfnisse von Vegetariern auszurichten. Zwischenzeitlich ist dieses Konzept vollständig umgesetzt: Es wird frisch gekocht anstatt, TK Menüs zu regenerieren. Das bedeutet, dass z.B. das

gesamte Gemüse täglich frisch geputzt wird. Zudem werden zum großen Teil Biolebensmittel verwendet, soweit möglich auch regional. Die Richtlinien der Vollwertküche werden weitgehend eingehalten. Die Speisen werden am Buffet angeboten, sind abwechslungsreich und standardmäßig kombinierbar aus Fleisch – und vegetarischer Komponente, Beilage, 2 Rohkostsalaten und einem Blattsalat, Suppe und Nachspeise. Alle ernährungsbedingten Besonderheiten wie z.B. Lebensmittelallergien können nach Absprache berücksichtigt werden. Das Abendbuffet bietet den Gästen reichlich Salate und eine warme Komponente. Das entspricht modernen Ansprüchen der Gemeinschaftsverpflegung und wird dem geforderten Vorbildcharakter hinsichtlich gesunder Ernährung gerecht. Das Küchenkonzept ebenso wie die zeitgleich eingeführten Hotelstandards im Bereich der Etage haben einen großen Anteil daran, dass die Gäste in ihrer Fort- und Weiterbildungsarbeit unterstützt werden. Es fördert nachweislich den positiven Ruf und die Nachfrage des Hauses.

3. Betriebskonzept/ Maßnahmen

Mit der unter Punkt 1. dargestellten Entwicklung sind Grenzen erreicht, die dazu führen, dass die Einhaltung der dargestellten Planungs Eckdaten ebenso wie der Qualitätsstandards zu Lasten des Personals gehen. Führungs- und Kernprozesse sind dadurch erschwert. Dem muss auf der Basis dessen, was bereits erarbeitet ist, durch die notwendige Anpassung der erforderlichen Personalressource sowie durch die Entwicklung eines zukunftsweisenden Personalkonzepts (Arbeitsplatzbeschreibungen, bedarfsgerechte flexible Einsatzpläne, Dienstvereinbarung/Arbeitszeitmodell) entgegen gewirkt werden.

3.1 Personalhaushalt

Auf der Grundlage der erheblich gestiegenen Gesamtauslastung in Verbindung mit erhöhten Anforderungen an die Qualität der Arbeit empfiehlt die extern vorgenommene betriebswirtschaftliche Bewertung eine dauerhafte Erhöhung der Basis-Wochenarbeitsstundenanzahl von bisher 297 (Stand 2011) auf zukünftig 330. Das entspricht einer dauerhaften Ausweitung der bisherigen Personalressource um 33 Stunden in E3.

Da bis einschließlich 2011 die Basiswochenstundenanzahl von 297 trotz des starken prozentualen Anstiegs wesentlicher Einflussfaktoren (siehe folgende Grafik) nicht erhöht wurde, erfolgte ein weiterer Anstieg der Überstunden.

	Bis 1998	2011	2012	2013
Basiswochenstunden	297	297	318	318
Befristet				10
Nettoarbeitszeit (Std./Woche)	245,7	245,7	253,14	256,49
Verfügbare Nettoarbeitszeit pro Öffnungstag (Std.)	73,85	55,07	56,73	58,5**
Öffnungstage p.a.	173	232	232	228
Gäste pro Öffnungstag	30,53	35,4	40,3	41,55
Gäste gesamt p.a.	5266	8128	9349	9474
Verfügbare Nettoarbeitszeit (Std. pro Gast)	2,42	1,56	1,16	1,41
Überstunden (aufgelaufen - Stand 30.09.2013)				2339

** geschätzte Angaben

Ein spürbarer und zeitnaher Abbau der Überstunden kann nur erreicht werden, wenn Möglichkeiten der individuellen Vereinbarung zur Auszahlung von Überstunden wahrgenommen werden und gleichzeitig eine auf ein Jahr befristete Zuschaltung von weiteren 28 Wochenarbeitsstunden in E3 erfolgt. Diese Stunden sollten, um Wirkung zu erzielen, zum größten Teil an eine Person vergeben werden.

Zeitraum	VZÄ	Funktionsbezeichnung	Einwertung	Mittelbedarf p.a.	Produkt
ab 01.08.2014	33/39	Küchenhelfer/in bzw. Reinigungskraft	E3	36.528,46 € (in 2014: 15.220,19 €)	5.3 Fort- und Weiterbildung

Zeitraum	VZÄ	Funktionsbezeichnung	Einwertung	Mittelbedarf p.a.	Produkt
01.08.2014- 31.07.2015	28/39	Küchenhelfer/in bzw. Reinigungskraft	E3	30.993,84 € (in 2014: 12.914,10 € in 2015: 18.079,74 €)	5.3 Fort- und Weiterbildung

3.2 Personalkonzept

Auf der Grundlage einer insgesamt ausreichenden Basis an Wochenarbeitsstunden kann ein Personalkonzept entwickelt und umgesetzt werden, das mit den gewachsenen Anforderungen Schritt hält. Entsprechend wurden zwischenzeitlich die bisherigen Arbeitsplatzbeschreibungen überarbeitet. Danach ergibt sich folgende grundsätzliche Funktionsverteilung

Funktion	Einwertung
Leitung des Bildungshauses	E 10 ¹
Stellvertretende Leitung	E 6 ¹
Küchenleitung	E 5 ¹
Stellvertretende Küchenleitung	E 4 ¹
Etagenleitung	E 4 ¹
Mitarbeiter/in – Schwerpunkt Küche	E 3 ¹
Mitarbeiter/in – Schwerpunkt Etage	E 3 ¹
Hausmeister	E 4 ¹

Dadurch werden die bisherigen Tätigkeiten funktionsgerecht profiliert und hinsichtlich der zur leistenden Arbeitsvorgänge/ Tätigkeiten differenzierter und präziser gefasst. Wesentliche Neuerungen im Interesse einer optimierten Steuerung von Führungs- und Kernprozessen ergeben sich durch die Einrichtung einer stellvertretenden Leitung sowie durch die Einsetzung einer operativen Küchenleitung und Etagenleitung. Eine weitere Änderung ergibt sich dadurch, dass die Mitarbeiterinnen in der Küche wie in der Etage jeweils auch in der Lage sein müssen, bei auftretenden Belegungsspitzen im jeweils anderen Schwerpunktbereich in Vertretung oder zur Verstärkung mitzuarbeiten. Die Personaleinsatzplanung kann so je nach Belegungssituation flexibel vorgenommen werden. Gleichzeitig erhöhen sich damit in der Folge die fachlichen und persönlichen Anforderungen an die Mitarbeiterinnen. Die Schaffung der stellvertretenden Leitungsstelle ist aus mehreren Gründen notwendig. Dazu zählen die kompetente Vertretung der Leitung bei Abwesenheit, umfangreicher und komplexer gewordene Verwaltungsarbeiten, die Einführung und damit einhergehende Kontrolle von Hotelstandards in der Küche und auf der Etage. Grundsätzlich kommen der Leitung bzw. stellvertretenden Leitung des Bildungshauses alle grundlegenden und koordinierenden Planungsaufgaben zu, während die operative Leitung jeweils bei der Küchenleitung/ Etagenleitung liegt.

Mit Zuschaltung der erforderlichen Wochenarbeitsstunden ist die Ausarbeitung bedarfsge rechter Schichtpläne/Vertretungspläne sowie der Abschluss einer diesbezüglichen Dienstvereinbarung mit Arbeitszeitmodell verbunden.

¹ Die Prüfung und Festlegung der Stellenbewertung erfolgt durch das POR.

4. Zusammenfassung

Damit der Erfolg des Bildungshauses in der Konsequenz nicht seine Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter „auffrisst“, muss dringend Abhilfe geschaffen werden. Entscheidend hierfür sind die Erhöhung der Basis-Wochenarbeitsstunden um 33 Stunden in E 3 sowie die auf ein Jahr befristete Zuschaltung von weiteren 28 Wochenarbeitsstunden in E 3. Eine Anpassung des Personalkonzepts hinsichtlich der erforderlichen Funktionen und wachzunehmenden Aufgaben kann auf der Grundlage der dazu erstellten Arbeitsplatzbeschreibungen erfolgen. Die beschriebenen Grundlagen des Betriebskonzepts können so bezüglich der gegenwärtig möglichen max. Belegung/Auslastung von ca. 80% zuverlässig und mitarbeitergerecht erfüllt werden.

5. Erweiterungsbau / Aufgabenstellung

Bereits dargestellt wurde unter Punkt 2.3 Wirtschaftliche Rahmendaten, dass eine höhere Auslastung auch an der mangelhaften Passung zwischen vorhandenen Zimmern und zur Verfügung stehender Seminarraumkapazität scheitert. Mit der erhöhten Nachfrage sind seit 2006 zudem auch veränderte Anforderungen an den Seminarbetrieb einhergegangen. Insbesondere hinsichtlich der zunehmenden Bedeutung der Arbeit in Kleingruppen (z.B. Teamfortbildungen im Bereich Kindertageseinrichtungen) können die Kapazitäten im Bildungshaus Achatswies nicht optimal ausgelastet werden. Aufgrund der großen Nachfrage bezüglich kleiner Gruppenräume, um während eines Seminars auch die Teilnehmenden innerhalb einer Gruppe aufteilen zu können, kann eine wirtschaftlich sinnvolle Vollbelegung leider nicht immer erzielt werden. Die Zusage der Interessenten scheitert häufig an fehlenden oder nicht ausreichenden Räumen für Kleingruppenarbeit. Dies hat zur Folge, dass für referatsinterne Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch auf externe Tagungshäuser ausgewichen werden muss und Anmietungen durch die Stadt erfolgen. Dies ist auf Dauer organisatorisch unbefriedigend und zudem unwirtschaftlich:

- In 2013 konnten ca. 2000 potenzielle Gäste aufgrund der fehlenden Seminarraumkapazität nicht aufgenommen werden, obwohl die entsprechende Bettenkapazität frei gewesen wäre.
- Allein dem Pädagogischen Institut entstanden im Jahr 2012 Kosten in Höhe von 156.300 € (entspricht ca. 3000 Belegungstagen) durch die Buchung externer Tagungshäuser, da die geplanten Veranstaltungen in Achatswies nicht untergebracht werden konnten.
- Mit Realisierung der angestrebten Seminarraumerweiterung wäre dagegen eine freie und entsprechend kostenmindernde Kapazität von zusätzlichen 2.535 Belegungstagen vorhanden gewesen.

Um die Passung von vorhandenen Zimmern und Seminarraumkapazität zu verbessern und um dem Bedarf nach zusätzlichen Gruppenräumen für den städtischen Bedarf nachzukommen und derzeitige Engpässe zu vermeiden, ist es daher notwendig, eine Erweiterung am Bildungshaus Achatswies zu planen, und den Anforderungen der Wirtschaftlichkeit durch eine bessere Auslastung der Räumlichkeiten gerecht zu werden. Des Weiteren sind zusätzliche Kosten durch Anmietungen in externen Tagungshäusern zu vermeiden, Mit einer Verlängerung des Westflügels sollen drei weitere Seminarräume mit angrenzenden Nebenräumen entstehen. Einer der Räume soll zudem teilbar sein. Bestandteil der Erweiterung sollen weitere fünf Einzelzimmer mit Nasszelle sowie Sanitäranlagen im Erdgeschoss sein. Der bestehende Parkplatz soll ebenfalls erweitert werden.

5.1 Konzeptüberlegungen

Im Rahmen der Vorüberlegungen wurde ein Architekturbüro eingebunden, welches bereits mit der Entwurfs- und Ausführungsplanung für die Sanierung von 2004 – 2006 beauftragt war. Es wurde neben der Variante, den Westflügel zu erweitern, auch die Überlegung angestellt, zwei zusätzliche Seminarräume im Hanggeschoss zu errichten. Der Eingriff in die vorhandene Bausubstanz wäre hier jedoch deutlich größer und mit längeren Nutzungsunterbrechungen im Fortbildungsbetrieb verbunden. Die dabei zu gewinnende Nutzfläche von lediglich rund 100 qm wurde ebenfalls als unwirtschaftlich eingeschätzt im Verhältnis zu den angenommenen Kosten. Mit einem Anbau im Bereich des Westflügels würden rund 300 qm Nutzfläche geschaffen werden und kein Eingriff in die vorhandene Bausubstanz erfolgen. Insbesondere die Außenanlagen und die vor dem Speisesaal vorgelagerte Außenterrasse würden nicht tangiert werden.

Es wurde bereits mit dem Landratsamt Miesbach sowie mit der Gemeinde Fischbachau die Erweiterungsoption im Bereich des Westflügels besprochen. Grundsätzlich gibt es hinsichtlich dieser Anbauvariante keine Einwände. Eine konkrete Aussage zur Genehmigungsfähigkeit muss in Rahmen des Bauantragsverfahrens eingeholt werden.

5.2 Weitere Vorgehensweise

Aufgrund der städt. Hochbau-Richtlinien könnte ein formeller Vorplanungsauftrag aufgrund der zu erwartenden Projektkosten verwaltungsintern erfolgen. Nachdem jedoch mit der Erweiterung auch eine entsprechende erweiterte und den künftigen Anforderungen entsprechende optimierte Organisations- und Betreuungsstruktur in dem Bildungshaus umgesetzt werden muss, um eine noch bessere Wirtschaftlichkeit der Einrichtung sicherzustellen, sieht es das Referat für Bildung und Sport als sinnvoll an, hier im Rahmen eines Grundsatzbeschlusses diesen Vorplanungsauftrag (einschließlich Nutzerbedarfsprogramm und Raumprogramm) durch den Ausschuss für Bildung und Sport erteilen zu lassen. Damit ist für das weitere Projekt und damit auch für die personellen Umsetzungen die notwendige und gesicherte Basis geschaffen.

5.4 Kosten

Das Projekt ist verfahrensgemäß noch nicht im Mehrjahresinvestitionsprogramm eingestellt. Das Baureferat schätzt die Untersuchungskosten auf rund 70.000 Euro. Diese werden vorläufig aus dem Planungsansatz des Baureferats für vorlaufende Planungskosten aufgebracht, parallel hierzu aber für die Fortschreibung des Mehrjahresinvestitionsprogrammes angemeldet. Konkrete Baukosten werden erstmalig zum Projektauftrag im Stadtrat, mit dem Ergebnis der Vorplanung, benannt. Deckungsmittel zur Anschubfinanzierung des Projekts sind in der strategischen Planung des RBS zur Restmittelverwendung vorgemerkt. Diese werden für das Projekt weiter vorgehalten und dann auf das Bauprojekt übertragen.

Die angestrebte erweiterte Nutzfläche (Zimmer und Seminarräume), ein zusätzliches Treppenhaus, weitere Gänge und eine Fensterfront bringen insbesondere im Bereich der Etage einen erhöhten Arbeitsaufwand mit sich. Bei einer stabilen Auslastungsquote von ca. 80 % wäre ein zusätzlicher Bedarf von 34 Wochenarbeitsstunden (entspricht dem Flächenzuwachs in Höhe von ca. 10% der bisherigen Fläche bezogen auf 330 Wochenarbeitsstunden) zu decken. Bei der gegenüber den jetzigen räumlichen Bedingungen zu erwartenden gesteigerten Auslastung entsprechend mehr. Somit müssen nach dem Abschluss des Erweiterungsbaus zu Beginn 34 Wochenarbeitsstunden in E 3 zugeschaltet werden. Die für den Betrieb erforderlichen Personalkapazitäten orientieren sich unter anderem an der Auslastungsquote. Künftige Änderungen, die personelle Auswirkungen nach sich ziehen sollen, werden gemäß dem Leitfaden zur Stellenbemessung zum gegebenen Zeitpunkt aufgezeigt und begründet.

Zeitraum	VZÄ	Funktionsbezeichnung	Ein- wer- tung	Mittelbedarf p.a.	Produkt
nach Ab- schluss des Erwei- terungs- baus ¹	34/39	Küchenhelfer/in bzw. Reinigungskraft	E3	37.635,38 €	5.3 Fort- und Weiterbil- dung

¹ Für die Berechnung wird der 01.01.2016 unterstellt (vorbehaltlich der diesbezüglichen Stadtratsbefassung)

6. Kosten & Nutzen (ohne Baukosten)

6.1 Kosten

	Dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten *	74.163,84 € ab 2016	28.134,29 € in 2014 54.608,20 € in 2015	
davon:			
Personalauszahlungen	74.163,84 € ab 2016	28.134,29 € in 2014 54.608,20 € in 2015	
Sachauszahlungen		70.000,00 € (nachrichtlich: Anmeldung über MIP-Fortschreibung)	
Transferauszahlungen			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	ca. 1,72 VZÄ	ca. 1,56 VZÄ in 2014 ca. 2,44 VZÄ in 2015	
Nachrichtlich Investition			

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden. Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

6. 2 Nutzen

- Eine an die Belegungssituation angepasste Personalausstattung sowie der Abbau von Überstunden
- Steigerung der Auslastungsquote

7. Finanzierung

Die Finanzierung der Personalauszahlungen erfolgt aus zentralen Mitteln. Die Personalauszahlungen fallen bei der Kostenstelle 19030020, Kostenart 602000, an.

Der Stadtkämmerei und dem Personal- und Organisationsreferat wurde die Vorlage zugeleitet. Eingehende Stellungnahmen werden nachgereicht.

Der Korreferentin des Referates für Bildung und Sport, Frau Stadträtin Volk und dem zuständigen Verwaltungsbeirat Herrn Stadtrat Dr. Hoffmann, wurde je ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet.

II. Antrag des Referenten

1. Der Ausschuss für Bildung und Sport nimmt die Darstellung zur Entwicklung des Bildungshauses sowie das dargelegte Betriebskonzept (Grundlagen/ Maßnahmen) zur Kenntnis.
2. Das Nutzerbedarfsprogramm wird vorläufig genehmigt.
3. Das Baureferat wird beauftragt, die Vorplanungsunterlagen zu erarbeiten.
4. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von 3 Stellen im Umfang von
 - 28 WoStd. für eine/n Küchenhelfer/in bzw. Reinigungsarbeiter/in befristet für ein Jahr ab Stellenbesetzung
 - 33 WoStd. für eine/n Küchenhelfer/in bzw. Reinigungsarbeiter/in dauerhaft ab 01.08.2014
 - 34 WoStd. für eine/n Küchenhelfer/in bzw. Reinigungsarbeiter/in dauerhaft unter Vorbehalt der Stadtratsbeschlussfassung zur Baumaßnahme ab Inbetriebnahme des Erweiterungsbaussowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die einmalig bzw. dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 28.134,29 € in 2014, bis zu 54.608,20 € in 2015 und bis zu 74.163,84 € ab 2016 jährlich entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich Fort- und Weiterbildung, Unterabschnitt 3553 anzumelden.
5. Über die Finanzierung entscheidet abschließend die Vollversammlung des Stadtrates im Rahmen des nächsten Finanzierungsmoratoriums.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Der Referent

Christine Strobl
2. Bürgermeisterin

Rainer Schweppe
Stadtschulrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über den Stenografischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2 x)
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z.K.

V. Wv. im RBS-PI

zur weiteren Veranlassung.

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An das Baureferat
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung
an RBS-ZIM
An RBS – PKC
An RBS – GL 2
An RBS - GL 10.2
zur Kenntnis.

Am
