
Büroraumkonzeption

Zukunft der Immobilien Haus 1, Haus 2 und Entenbad: Büroraumkonzeption und Vorschlag eines aktualisierten Masterplanbeschlusses unter Berücksichtigung der Aspekte: a) Digitalisierungsrendite, moderne Arbeitsformen b) Instandhaltungsbedarf c) energetische Sanierung

Inhalt

1.	Hintergrund, Anlass und Bezüge	2
1.1.	Einzug des Sozial- und Jugenddezernats in den „Neubau II. Standort LRA“	2
1.2.	„Die digitale Zukunft kam schneller, als erwartet“ – Beschleunigung von digitalem Arbeiten durch die Corona-Pandemie.....	2
1.3.	Pilotbereiche, künftiger Erfahrungsraum „Neubau II. Standort“	4
1.4.	Vorteile einer Open Space Bürraumkonzeption	4
2.	Einflussfaktoren auf das Bürraumkonzept	5
2.1.	Die Entwicklung des Stellenplans – und wie sich diese auf die ursprüngliche Raumplanung auswirkt.....	5
2.2.	Anpassungen an Veränderungen der Arbeitswelt, aber auch: Erzielung einer Digitalisierungsrendite	5
2.3.	Instandhaltungs- und Modernisierungsbedarf in den Bestandsgebäuden	6
3.	Analyse	8
3.1.	Anzahl Arbeitsplätze in den Gebäuden Haus 1, Haus 2 und Entenbad.....	8
3.2.	Anzahl der Mitarbeitenden des Dezernats I-IV mit Standort in Lörrach	8
3.3.	Zwischenfazit.....	9
3.4.	Ermittlung der Auslastungsquote zur Festlegung einer Sharing Quote im Open Space 9	
3.5.	Konkrete Schlussfolgerungen	11
4.	Variantenuntersuchung / Konkretisierung des Vorgenannten für das LRA Lörrach	11
4.1.	Kapazitätsentwicklung Arbeitsplätze durch Desk Sharing	11

1. Hintergrund, Anlass und Bezüge

Nachfolgend sind vier Bezüge und Hintergründe für die Aktualisierung des Masterplans beschrieben:

- 1.1 Einzug der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozial- und Jugenddezernats in den „Neubau II. Standort“
- 1.2 „Die digitale Zukunft“ kam schneller, als erwartet“ – Beschleunigung von digitalem Arbeiten durch die Corona-Pandemie
- 1.3 Pilotbereiche, Erfahrungsräume und Sharing Quote
- 1.4 Vorteile von Open Space

1.1. Einzug des Sozial- und Jugenddezernats in den „Neubau II. Standort LRA“

Mit dem 2018 initiierten Bauprojekt des Neubaus II. Standort, das als erstes Gebäude einem offenen Bürokonzept folgt, hat der Landkreis den Grundstein für eine moderne und flexible Arbeitswelt gelegt, die sowohl den Anforderungen und Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ein zukunftsfähiges und bedarfsgerechtes Arbeiten als auch den Erwartungen der Bürgerschaft an eine moderne, offene, effiziente und freundliche Verwaltung Rechnung trägt.

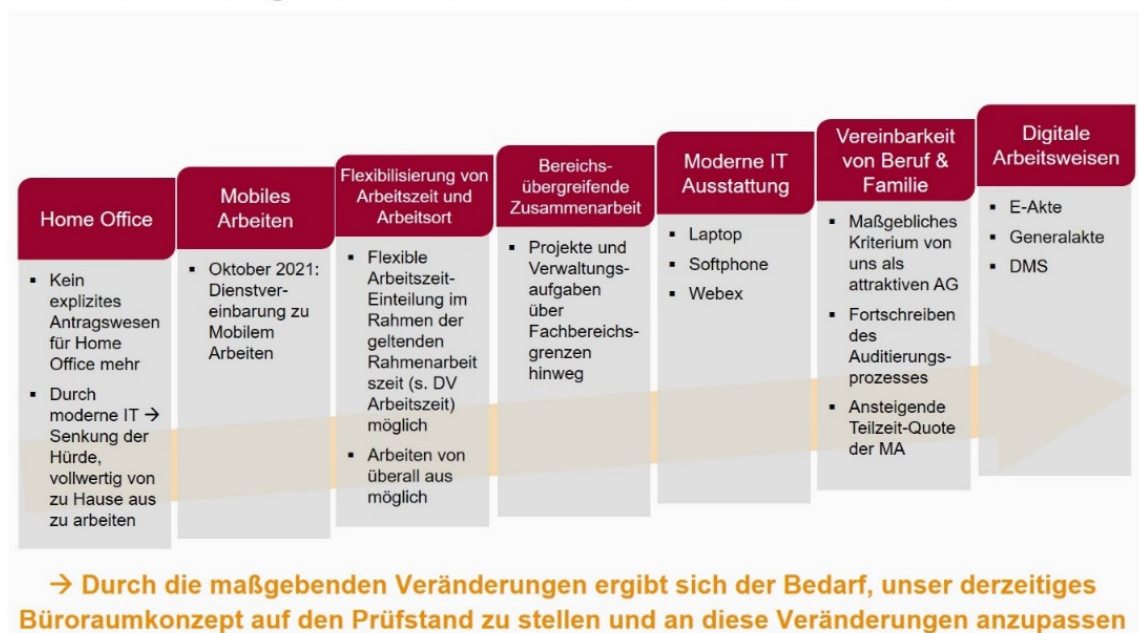
Die Vision, die dem Neubau-Projekt zugrunde liegt ist:

- I. Bürgerservice neu/weiterdenken in einer attraktiven Arbeitswelt
- II. Räumliche Arbeitsbedingungen weiterdenken
- III. Bürgerservice räumlich weiterentwickeln

Zusammenfassend folgt der Neubau II. Standort einem offenen Konzept für Kommunikation, Konzentration und Rückzug.

1.2. „Die digitale Zukunft kam schneller, als erwartet“ – Beschleunigung von digitalem Arbeiten durch die Corona-Pandemie

Die Veränderungen der Arbeitswelt kamen schneller als erwartet...



- **Digitale Arbeitsweisen und Einsparpotenziale durch die Digitalisierungsrendite**

Zum einen ist der Aspekt zu nennen, dass die **Digitalisierung, insbesondere das papierlose Büro bzw. die digitale Akte bzw. mobile Arbeitsmöglichkeiten**, dabei hilft, neue Arbeitsformen zu leben, die es ermöglichen, Raum zu sparen. Der (in Bezug auf den Neubau für das Sozial- und Jugenddezernat) beschlossene Verzicht auf Einzelbüros im Neubau bzw. die Gestaltung als offene Bürolandschaft wird es ermöglichen, die in den nächsten Jahren noch zu erwartenden Stellen-zuwächse im Sozial- und Jugendbereich umzusetzen, ohne in diesem Bereich neue Räumlichkeiten schaffen zu müssen. Denn während bei Einzelzimmer-Lösungen diese in der Regel einzelnen Mitarbeitern fest zugeordnet sind und deshalb oft ungenutzt bleiben, wenn der Büroinhaber aufgrund Urlaub, Krankheit, Heimarbeit, Besprechungen, Dienstreisen abwesend ist, ermöglichen offene Bürokonzepte eine wirtschaftlichere Nutzung der Räumlichkeiten, da nie alle Mitarbeitenden gleichzeitig anwesend sind. Der vorgenannte Aspekt ist – allerdings unter der Voraussetzung des Vorhandenseins einer offenen Bürolandschaft – schon jetzt realisierbar, kann aber sicherlich mit fortschreitender Digitalisierung noch wesentlich stärker genutzt werden, sodass vermutlich mittel- oder mindestens langfristig der Raumbedarf wieder absinken wird.

Zum anderen ist davon auszugehen, dass die **Automatisierung langfristig zu einer Reduzierung der erforderlichen Anzahl der Arbeitskräfte (Digitalisierungsrendite)** führen wird. Einige Zukunftsforscher gehen davon aus, dass langfristig gesehen selbst für Tätigkeiten des gehobenen Dienstes (unter der Annahme gleichbleibender Aufgabenmengen) rund die Hälfte der Tätigkeiten durch technische Lösungen ersetzt werden können, sodass sich langfristig gesehen die Anzahl der Mitarbeitenden höchstwahrscheinlich reduzieren wird.

- **Home-Office und moderne IT-Ausstattung**

In den letzten beiden Jahren – nicht zuletzt beschleunigt durch die Corona-Krise – wurden durch eine moderne IT-Ausstattung (auch im Home-Office) und digitaler Tools zur Zusammenarbeit die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten gestärkt. Hier seien moderne Laptops, das Videokonferenzsystem Webex, die internetbasierte Telefonie, VPN-Zugänge und ein browserbasiertes Whiteboard zur Zusammenarbeit (Conceptboard) nur beispielhaft genannt. Perspektivisch werden Videokonferenzsysteme in den Besprechungsräumen des Landratsamtes zur Ermöglichung von Hybrid-Besprechungen (Kombination aus Mitarbeitenden in Präsenz und Mitarbeitenden, die mobil arbeiten) im Neubau II. Standort erprobt und auf weitere Standorte ausgeweitet.

Nicht zuletzt legt die Neufassung der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten einen wichtigen rechtlichen Grundstein für die Möglichkeiten des arbeitsortunabhängigen Arbeitens.

- **Bereichsübergreifende Zusammenarbeit**

Das Landratsamt ist zunehmend mit Aufgaben und Projekten befasst, die eine Zusammenarbeit über Bereiche und Dezernate hinweg in temporären und stetig wechselnden Teamzusammensetzungen und Arbeitsgruppen notwendig macht.

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Attraktivitätsfaktor des Landratsamtes. Neben flexiblen Arbeitszeiten und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Home-Office, ist auch die steigende Teilzeit-Quote der Mitarbeitenden ein Indikator dafür, dass sich dieser Trend in den nächsten Jahren fortsetzen wird und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben ein wichtiger Faktor bei der Gewinnung von Fachkräften bleiben wird.

1.3. Pilotbereiche, künftiger Erfahrungsraum „Neubau II. Standort“

Im Mai 2019 wurde ein erster Pilotbereich im Gebäude „Im Entenbad“ für das Sachgebiet Behindertenhilfe des Sozial- und Jugenddezernats nach dem Vorbild des Büroraumkonzepts des Neubaus II. Standort eingerichtet. Anders als im Entenbad ebenfalls bestehende offene Teambüros (Großraumbüros für 4-10 Personen), wurde die Bürofläche des Pilotbereiches durch Akustik- und Besprechungselemente (Tischabsorber, horizontale und vertikale Akustikelemente zur Zonierung der Fläche, Think-Tanks und Besprechungssofa) nach dem Vorbild der Raumelemente, die im Neubau II. Standort vorgesehen waren, geplant.

Eine Arbeitsgruppe des Projektes „Neubau II. Standort“ hat nach Einrichtung des Pilotbereiches eine umfassende Befragung der in dem Bereich arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Ausgewertet wurde die Nutzung von Raumelementen und Möbel, IT und Technik, die Buchung von Besprechungsräumen und Fahrzeugen, Front-Office, Kommunikation sowie Begleitung des Veränderungsprozesses. Die Ergebnisse und Erfahrungswerte fanden Einzug in die Gestaltung und Ausstattung des Neubaus II. Standort.

Mit dem Einzug des Sozial- und Jugenddezernats im Herbst 2022 in den Neubau, können auch hier kurzfristig Erkenntnisse und Best Practices gewonnen werden – eine Evaluation ist geplant.

1.4. Vorteile einer Open Space Büroraumkonzeption

Durch offene Bürolandschaften können aktuelle und künftige Trends (Stellenplanmehrungen, Anstieg Teilzeitquote) räumlich kompensiert werden (Desk Sharing).

▪ Kommunikation und gemeinsames Miteinander:

Die Kommunikation & Zusammenarbeit wird verbessert: Absprachen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften können effizienter, schneller und niederschwelliger gestaltet werden – auch über Teamgrenzen hinweg.

▪ Effiziente Raumnutzung, Fairness und Gleichberechtigung:

Ungenutzte Flächen, wie zum Beispiel Flure und temporär leerstehende Büros werden flexibel nutzbar und können durch Raummodule (z.B. Besprechungs-Sofas) gestaltet werden. Dadurch verringern sich ineffizient genutzte Flächen und Teams können (neuen) Mitarbeiter/-innen einen Arbeitsplatz bieten.

▪ Auf Trends der veränderten Arbeitswelt gut reagieren:

Mit der digitalen Arbeitswelt gehen Trends zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, mobilen Arbeiten und Home-Office sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einher, die nicht zuletzt auch unsere Mitarbeitenden von einem attraktiven Arbeitgeber erwarten. Mit Open Space ist es möglich, individuell auf diese Trends und Erwartungshaltungen zu reagieren.

▪ Wissenstransfer und Unterstützung:

Wissen und Erfahrungen können leichter geteilt werden und die Kollegen auf kurzem Wege unterstützt werden.

▪ Führung & Zusammenarbeit:

Räumliche Grenzen fallen weg – eine Chance zur engeren und bereichsübergreifenden Zusammenarbeit und neuem Führungsverständnis.

▪ Modernität & Arbeitgeberattraktivität:

Offene Bürolandschaften sind modern und schaffen eine freundliche und attraktive Atmosphäre für Mitarbeitende und Bürger/-innen. Das lockt auch neues Fach- und Führungspersonal an.

2. Einflussfaktoren auf das Bürraumkonzept

2.1. Die Entwicklung des Stellenplans – und wie sich diese auf die ursprüngliche Raumplanung auswirkt

Rückblick: Ursprünglicher Masterplan

Die ursprüngliche Raumplanung, der so genannte "Masterplan" sah vor, dass es für das Landratsamt nur noch einen örtlichen Standort in der Palmstraße gibt (damit sind Haus 1 und Haus 2 gemeint) sowie einen weiteren Standort, nämlich den Neubau II. Standort LRA (Sozialdezernat). Darüber hinaus waren lediglich zwei Außenstellen vorgesehen: die Kfz-Zulassungsstelle und die EAL-Anmietung am Sener Platz.

Zwischen 2014 und 2019 verzeichneten wir einen Stellenplananstieg von 140 Stellen (mit Büroplatzbedarf in Lörrach). Nach der bisherigen 1:1 Person-Büro-Zuteilung bedeutete das natürlich auch einen Raumanstieg in dieser Höhe, 75 Arbeitsplätze entfielen auf das Dezernat V, 65 Arbeitsplätze auf die anderen Dezernate. Diese Situation führte 2019 dazu, dass wir den Standort im Entenbad zunächst anmieteten und kurze Zeit später auch kauften.

Mit dem Kauf der 2019 angemieteten Immobilie „Im Entenbad“ 2019 (siehe Vorlage Nr. 222/2019) wurde ein Delta von in 2019 rund 67 fehlenden Arbeitsplätzen in den Gebäuden Haus 1 und Haus 2 kompensiert, das perspektivisch auch nach dem Einzug der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozial- und Jugenddezernats in den Neubau II. Standort bestanden hätte.

Schon in 2019 wurde dem Kreistag jedoch aufgezeigt, dass „mittel- oder mindestens langfristig zu erwarten ist, dass die Digitalisierung und die Umstellung auf moderne Raumkonzepte, wie der Landkreis sie für den Neubau II. Standort bereits vorgesehen haben, zu perspektivisch niedrigeren Raumbedarfen führen werden“ (siehe Vorlage Nr. 222/2019). Die Entwicklungen sind im Unterpunkt „Die digitale Zukunft“ kam schneller, als erwartet“ – Beschleunigung von digitalem Arbeiten durch die Corona-Pandemie“ ausgeführt. Es ergibt sich hier folglich eine Digitalisierungsrendite. Diese Entwicklungen und Auswirkungen können durch die Veränderungen der Arbeitswelt des Landratsamtes in den letzten beiden Jahren besser abgeschätzt werden.

Aus den oben geschilderten Bezügen zeigt sich, dass aufgrund der Veränderungen der Arbeitswelt dieser 1:1 Mitarbeiter/-in je Arbeitsplatz-Bezug nicht mehr effizient und realitätsnah ist und räumliche Einsparpotenziale durch die Ermittlung einer Auslastungs- bzw. Sharing Quote erzielt werden können (siehe Kapitel 3).

Für das Sozial- und Jugenddezernat sind aktuelle und eventuell künftige Raumbedarfe durch Stellenmehrungen oder eine erhöhte Teilzeitquote durch das Konzept der offenen Bürolandschaft gelöst – für die anderen Dezernate bzw. Standorte (noch) nicht.

2.2. Anpassungen an Veränderungen der Arbeitswelt, aber auch: Erzielung einer Digitalisierungsrendite

Durch die - nicht zuletzt in den letzten beiden Jahren beschleunigten - Veränderungen der Arbeitswelt wächst die Erkenntnis, dass die bauliche Gestaltung des Neubaus II. Standort genau richtig war: Nur durch offene Bürolandschaften können aktuelle und künftige Trends räumlich kompensiert werden.

Die Pandemie hat die Büroarbeit grundlegend verändert, das bedeutet, dass eine vermutlich ohnehin anstehende Digitalisierungsrendite viel schneller greifbar ist. Mit der Digitalisierungsrendite sind Effekte gemeint, die ein örtliches und zeitlich flexibles Arbeiten ermöglichen, z.B. mobile Geräte (Laptop, Soft Phone), VPN-Zugänge für mobiles Arbeiten bzw. Home-Office, Webex zur

digitalen Möglichkeit für Besprechungen sowie Desk Sharing durch die digitale Akte und ein Dokumentenmanagement-System (DMS).

2.3. Instandhaltungs- und Modernisierungsbedarf in den Bestandsgebäuden

Die drei Gebäude Haus 1, Haus 2 und Entenbad sind hinsichtlich der Fragestellung,

- welche Gebäudequalität sie haben (und ob ein Umbau zu Open Space möglich ist),
- welcher Instandhaltungsbedarf besteht,
- und welche energetischer Optimierungsbedarf ansteht

mit nachfolgendem Ergebnis untersucht worden:

- **Für Haus 1 (Palmstraße)**

Haus 1 Palmstraße		
Gebäudequalität Machbarkeit Open Space	Instandhaltungsbedarf	Energetische Optimierung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Open Space aus technischer Sicht möglich ▪ hochwertige Gebäudestruktur ▪ Flexibilität der Grundrissplanung möglich ▪ Brandschutz lösbar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trinkwasserrohre ▪ Erneuerung Sanitäranlagen ▪ Optimierung der Heizkörper ▪ Erneuerung der Lüftungsanlagen mit Wärmerückgewinnung ▪ Eingangssituation ▪ Sitzungssaal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erneuerung der Fenster ▪ Erneuerung & Dämmung der Innenhoffassade ▪ Dämmung und Sanierung der Flachdächer ▪ PV-Anlage

▪ Für Haus 2 (Palmstraße)

Haus 2 Palmstraße		
Gebäudequalität Machbarkeit Open Space	Instandhaltungsbedarf	Energetische Optimierung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technikgebäude ▪ Statische Probleme durch fehlende Längsaussteifung ▪ Erfüllt nicht heutige Standards der Erdbbensicherheit (Bestandsschutz sollte nicht angetastet werden) ▪ Insgesamt schlechte Gebäudequalität 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gebäudetechnik in besserem Zustand als Haus 1 ▪ Optimierungsbedarf der Heizkörper ▪ Gebäudeautomaten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fenster sind teilweise erneuert, jedoch nicht vollständig, ▪ Dämmmaßnahmen der Fassade ▪ Dachdämmung nicht möglich durch Telekomtechnik

▪ Für das Entenbad

Entenbad		
Gebäudequalität Machbarkeit Open Space	Instandhaltungsbedarf	Energetische Optimierung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Open Space teilweise bereits realisiert und ansonsten grundsätzlich möglich ▪ Gebäudequalität durchschnittlich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktuell kein größerer Sanierungsbedarf ▪ Allerdings: keine vertiefte Prüfung, da Immobilie bisher mittelfristig zum Verkauf gedacht war 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muss noch genauer untersucht werden

3. Analyse

Das nachfolgende Kapitel betrachtet:

- 3.1 die Anzahl der derzeitigen Arbeitsplätze in den Häusern 1, 2 und Entenbad 11-13,
- 3.2 die Anzahl der Soll-Vollzeitäquivalente sowie Mitarbeitenden in den Häusern 1,2, Entenbad 11-13 sowie den perspektivisch aufzulösenden Außenstellen
- sowie 3.3 die durch eine Befragung ermittelte derzeitige Auslastung der Arbeitsplätze, die einen Anhaltspunkt dafür gibt, wie stark die Arbeitsplätze des Landratsamts im Open Space überbelegt werden können, um eine effiziente Arbeitsplatzauslastung bzw. -nutzung erzielen zu können.

3.1. Anzahl Arbeitsplätze in den Gebäuden Haus 1, Haus 2 und Entenbad

Untenstehende Tabelle führt die Anzahl der derzeit vorhandenen Arbeitsplätze nach Standort auf (Stand: Juni 2022):

Anzahl der AP	Haus 1	Haus 2	Entenbad 11+13
EG	117	39	82
1. OG	98	47	68
2. OG	114	24	26
3. OG	42	-	-
Summe	371	110	176
Gesamtanzahl der Arbeitsplätze			657

3.2. Anzahl der Mitarbeitenden des Dezernats I-IV mit Standort in Lörrach

Die nachfolgende Übersicht führt auf, welche VZÄ bzw. Mitarbeitenden aus den Dezernat I bis IV in Lörrach unterzubringen sind. Inklusiv des Eigenbetriebs Abfallwirtschaft (EAL) sind es aktuell **650 Personen, ohne den EAL 605 Personen.**

Standort/Außenstelle	Soll-VZÄ**	Mitarbeitende ohne Dez V
LÖ Haus 1	205,37	269
LÖ Haus 2	80,45	98
LÖ Entenbad	91,50	111
LÖ Haus 5, Wallbrunnstraße	34,30	45
LÖ Haus 6, Senser Platz/ Spitalstraße	7,02	9
LÖ Wiesentalstraße	36,25	44
LÖ Herrenstraße	6,40	7
EAL	42,00	45
wechselnde Standorte***	0,00	22
Summe	503,29	650

* Die dargestellten Zahlen beinhalten auch Landesstellen

** Soll-VZÄ umfassen die VZÄ, die vorhanden wären, wenn alle vakanten Stellen besetzt sind

*** Auszubildende und Studierende ohne feste Standort-Zuordnung

3.3. Zwischenfazit

Wird das Ziel verfolgt, mindestens einen Standort zu verkaufen (Haus 2 oder Entenbad), ist die Voraussetzung hierfür Desk Sharing. Die Voraussetzungen für Desk Sharing sind derzeit neben dem Neubau II. Standort, welcher für das Dezernat V vorgesehen und daher für die nachfolgenden Betrachtungen nicht relevant ist, einzig in Teilen des Entenbads gegeben; in Haus 1 und 2 ist dies aufgrund der derzeitigen Einzelbüro-Struktur kaum oder nur im Rahmen von Einzelab-sprachen möglich.

Ohne Raumeffizienzgewinne durch die Digitalisierung würden alle drei Standorte benötigt werden und wären im Grunde genommen schon nahezu komplett ausgelastet, indem aktuell 605 (oder inklusive des Eigenbetriebs Abfallwirtschaft sogar 650 Personen) in den 657 Büroarbeitsplätzen der Gebäude Haus1, Haus 2 und Entenbad zu versorgen wären. Eine Beibehaltung der klassischen ‚Jeder-hat-sein-persönlich-zugeordnetes-Büro‘-Prinzip würde uns bei weiteren Stellenmehrungen und/oder der Fortsetzung einer erhöhten Teilzeitquote schon in Kürze dazu zwingen, weitere Immobilien anzumieten (oder vorhandene Anmietungen fortzusetzen). Außerdem könnte dann keine der drei Immobilien (Haus 1, Haus 2, Entenbad) verkauft werden. **Daher ist eine Durchführung von Desk Sharing zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit der Bürraumversorgung unbedingt notwendig.**

3.4. Ermittlung der Auslastungsquote zur Festlegung einer Sharing Quote im Open Space

Ein Umbau von konventionellen Einzelbüros hin zu offenen Bürolandschaften erzielt in einem ersten gedanklichen Schritt zunächst noch keinen Arbeitsplatzgewinn. Im Gegenteil: Die Analyse des Umbaus von Haus 1 hin zu einer Open Space Landschaft verringert die maximal möglichen Arbeitsplätze von 371 (aktuell, vorwiegend Einzelbüros) auf 344 (siehe Kapitel 4). Grund hierfür sind die für die Zonierung in den offenen Bürolandschaften erforderlichen Möbel wie Think Tanks, Besprechungsboxen (so genannte Raum-in-Raum-Systeme) oder Akustikelemente.

Entsprechende Raumgewinne, Einsparpotenziale durch Desk Sharing und die flexible Nutzung von Arbeitsplätzen lassen sich erst bzw. allerdings durch eine **Überbelegung von Arbeitsplätzen mittels einer Sharing Quote** erzielen. Das bedeutet, dass durch Desk Sharing eine größere Zahl von Mitarbeitenden eine geringere Zahl von Arbeitsplätzen nutzen bzw. die einzelnen Arbeitsplätze effizienter belegen.

Ein Umbau des Haus 1 zu einer Open Space Landschaft lohnt sich qualitativ erst dann, wenn von einer **30-prozentigen Sharing Quote der Arbeitsplätze ausgegangen werden kann**, das heißt 100 Mitarbeitende teilen sich 70 Arbeitsplätze. Diese Arbeitsplatz-Teilung hat im Umkehrschluss die Annahme inne, dass die derzeitigen Arbeitsplätze aufgrund Home-Office, Teilzeit, Dienstreisen, Urlaube und Krankheit der Mitarbeitenden nur zu maximal 70 Prozent ausgelastet sind. Diese **30 Prozent Sharing Quote waren ein Zielwert** im Vorfeld einer genaueren Analyse durch eine Befragung im Haus.

Um die derzeitige IST-Situation im Landratsamt zu erfassen, wurde die Auslastung bzw. Belegung der Arbeitsplätze aller Mitarbeitenden im Landratsamt durch einen Beobachtungsbogen ermittelt. Innerhalb eines vierzehntägigen Befragungszeitraumes (16.05.2022-20.05.22 und 30.05.2022-03.06.22) wurde tagesgenau seitens der Bereiche erfasst, ob sich die Mitarbeitenden im Büro oder im Home-Office befanden bzw. abwesend waren (Urlaub, Krankheit, Dienstreise, etc.).

Bei der Umfrage nicht berücksichtigt wurden Mitarbeitende, die

- im Sozial- und Jugenddezernat tätig sind und somit in den Neubau II. Standort ziehen,
- an Außenstellen außerhalb Lörrachs oder an Schulen tätig sind,

Von 47 versendeten Fragebögen erhielten wir 39 Rückantworten, was einer sehr guten Rücklaufquote von rund 83 Prozent entspricht. Im Beobachtungszeitraum variierten die Auslastungsquoten der Bereiche zwischen 14 Prozent (kleinster Wert) bis 87 Prozent (größter Wert). Im Mittel betrug die Auslastungsquote 52 Prozent. Die unterschiedlichen Werte lassen sich durch die Verschiedenartigkeit der zu erledigenden Aufgaben erklären. Personen mit Präsenz-Bürgerkontakten können zum Beispiel kein Homeoffice durchführen.

Klar ist, dass ein Beobachtungszeitraum von zwei Wochen nicht ausreichend repräsentativ für beispielweise ein ganzes Jahr oder gar für zukünftige Prognosen auf das Anwesenheitsverhalten der Mitarbeitenden ist. Dennoch zeigt sich an den Quoten eine klare Tendenz. Im Fragebogen wurde auch erfragt:

1. Inwiefern die im Beobachtungszeitraum erfassten Anwesenheiten (noch) durch die Corona-Situation geprägt sind bzw. die Befragten davon ausgehen, dass sich diese Anwesenheitssituation in den nächsten Jahren so fortsetzen wird.
2. Ob eine Überbelegung der Arbeitsplätze von 30 Prozent für realistisch gehalten wird.

Auf die Frage 1 antworteten 41 Prozent der Befragten, dass die Anwesenheitssituation durch die Corona-Situation noch geprägt ist bzw. die Entwicklung in den Bereichen sich aufgrund anderer Rahmenbedingungen wieder stärker in Richtung Präsenzarbeit entwickeln wird. 54 Prozent der Befragten antworteten, dass die Anwesenheitssituation nicht mehr durch Corona geprägt ist und sich das Arbeiten in Präsenz und Home-Office voraussichtlich in den nächsten Monaten so fortsetzen wird.

Auf die Frage 2 gaben 46 Prozent der Befragten an, dass sie eine Sharing Quote von 30 Prozent für realistisch halten. 30 Prozent gaben an, dass sie diese Quote für nicht realistisch halten, wobei 10 Prozent dieser Befragten ergänzten, sie hielten eine Sharing Quote von 10-20 Prozent für realistischer, sich also nicht komplett gegen eine Überbelegung der Arbeitsplätze aussprechen.

Würde man die im Beobachtungszeitraum erfasste Auslastung der derzeitigen Arbeitsplätze von 52 Prozent pauschal auf die zukünftigen Betrachtungen und Planungen übertragen, wäre eine Auslastung der Arbeitsplätze von 152 Prozent möglich. Aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums, der Rückmeldungen der Bereiche zu den Fragen 1 und 2 und aufgrund der Tatsache, dass der im Vorfeld festgelegte Zielwert von 30 Prozent Sharing Quote bereits ausreichend große Effizienzgewinne und Einsparpotenziale innehat, wird für die nachfolgende Variantenuntersuchung in Kapitel 4 von einer Quote von 30 Prozent ausgegangen.

Die Analyse der Mitarbeiterzahlen (Kapitel 3.2) und dieser Quote lässt zunächst folgendes feststellen:

- Geht man von **605 Personen/Köpfen** (in den Dezernaten I bis IV, also ohne den Eigenbetrieb Heime) aus, würden bei einer **Sharing-Quote von 30 Prozent** – also wenn sich 100 Personen 70 Arbeitsplätze teilen - **423 Arbeitsplätze** ausreichen.
- Nimmt man die 45 Mitarbeitenden de EAL hinzu, sodass **650 Personen** zu versorgen wären, würden bei einer Sharing-Quote von 30 Prozent **455 Arbeitsplätze** ausreichen.
- **Geht man perspektivisch (durch Stellenmehrungen) von einer Kopfzahl von 680 Personen aus, würden bei einer Sharing-Quote von 30 Prozent 476 Arbeitsplätze ausreichen.**

Fazit:

Bei einer anzunehmenden **Gesamtanzahl** von Mitarbeitenden der Dezernate I-IV von **rund 680 Köpfen** für die nächsten Jahre und einer geplanten Sharing Quote von 30 Prozent **würden 476 Arbeitsplätze benötigt**. Die Erhebung der aktuellen Büronutzung hat klar aufgezeigt, dass die

digitalen Möglichkeiten dazu geführt haben, dass die Büros immer häufiger bzw. an immer mehr Tagen leer stehen. **Darauf sollte zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit unbedingt durch Desk Sharing reagiert werden. Um diese effizient betreiben zu können, sollten Modelle der offenen Bürolandschaften genutzt werden.**

3.5. Konkrete Schlussfolgerungen

- Eine Erhebung der Raumnutzungs-Ist-Situation hat ergeben, dass eine Überbelegungsquote von (mindestens) 30 Prozent als Zielwert realistisch ist.
- Bei einer anzunehmenden Gesamtanzahl von Mitarbeitenden der Dezernate I-IV von rund 680 für die nächsten Jahre und einer geplanten Abwesenheitsquote von 30 Prozent, werden **476 Arbeitsplätze** benötigt.
- Sofern in Zukunft das mobile Arbeiten noch mehr an Bedeutung gewinnen sollte und eine Abwesenheitsquote (Homeoffice, Urlaub, Krankheit, Außendienst) von 40 % - was bedeuten würde, dass sich 100 Personen 60 Büros teilen - realisiert werden würde, würden sogar 408 Arbeitsplätze für 680 Köpfe ausreichen.

4. Variantenuntersuchung / Konkretisierung des Vorgenannten für das LRA Lörrach

4.1. Kapazitätsentwicklung Arbeitsplätze durch Desk Sharing

Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, wie viele Arbeitsplätze sich durch den Umbau des Haus 1 zu einem Open Space ergeben würden und wie sich diese sowie diejenigen Arbeitsplätze im Entenbad, die sich derzeit als Open Space Arbeitsplätze nutzen und somit durch desk sharing effizient auslasten lassen (,Entenbad Open Space') mit Sharing Quoten zu 30, 40 und 50 Prozent durch Mitarbeitende belegen lassen, wobei Quoten über 30 % eher als mittel- bis langfristige Optionen zu sehen sind. **Achtung: Da nur für das Haus 1 ein open-space-Umbau vorgeschlagen wird und da nur Teile des Entenbades (ohne Umbau) für desk sharing geeignet sind, können in nachfolgenden Übersichten nur für diesen Bereich Desk-Sharing-Quoten errechnet werden.**

Vorschlag zur Interpretation der nachfolgenden beiden Tabellen:

Es wird vorgeschlagen, die in den beiden nachfolgenden Tabellen genannten Zahlen zur Unterbringungs-,Kapazität MA' mit einem perspektivischen PlatzbedarfUnterbringungsbedarf **für 680 Personen/Mitarbeitende** aus den Dezernaten I bis IV in Relation zu bringen. Die vorgenannte Zahl setzt sich wie folgt zusammen:

- heutige Kopffzahl aus den Dezernaten I bis IV: 605 Personen
- heutige Mitarbeitendenzahl des Eigenbetriebs Abfallwirtschaft: 45 Personen
- perspektivischer Anstieg der Kopffzahl durch Stellenmehrungen oder Gleitzeit: 30 Personen.

Variante mit Umbau Haus 1 zu Open Space ohne Aufstockung der Arbeitsplätze im 3. OG

Bereich	AP derzeit	AP, wenn Open Space-Umbau in Haus 1	Kapazität MA in Haus 1 als Open Space & 'Entenbad Open Space' i.H.v.:		
			30%	40%	50%
LÖ Haus 1 (aktuell Einzelbüros, künftig Open Space)	371	344	491	573	688
LÖ Haus 2 (Einzelbüros)	110	110	110	110	110
LÖ Entenbad	176	-	-	-	-
LÖ Entenbad 'Einzelbüros'		120	120	120	120
LÖ Entenbad 'Open Space'		56	80	93	112
Summe	657	630	801	896	1030

Erläuterung zur oben stehenden Tabelle:

- Geht man von **680** in Büroräumen unterzubringenden Personen (siehe Erläuterung auf der vorhergehenden Seite) und einer Sharing-Quote von **30 %** aus, dann könnte das Haus 2 verkauft werden. Oder man würde das (im Vergleich zu Haus 2 größere) Entenbad verkaufen und mindestens den Eigenbetrieb Abfallwirtschaft weiterhin in angemieteten Räumlichkeiten belassen (und eine etwas über **30 %** liegende Sharing-Quote erreichen).
- Geht man von **680** in Büroräumen unterzubringenden Personen und einer Sharing-Quote von **40 %** aus, dann könnte das Entenbad verkauft werden.
- Geht man von **680** in Büroräumen unterzubringenden Personen und sehr perspektivisch von einer Sharing-Quote von **50 %** aus, dann könnten Entenbad UND Haus 2 verkauft werden.

Variante mit Umbau Haus 1 zu Open Space MIT Aufstockung der Arbeitsplätze im 3. OG

Bereich	AP derzeit	AP mit Open Space Haus 1 und Erweiterung 3. OG	Kapazität MA in Haus 1 als Open Space & 'Entenbad Open Space' i.H.v.:		
			30%	40%	50%
LÖ Haus 1 (aktuell Einzelbüros, künftig Open Space)	371	374	534	623	748
LÖ Haus 2 (Einzelbüros)	110	110	110	110	110
LÖ Entenbad	176	-	-	-	-
LÖ Entenbad 'Einzelbüros'		120	120	120	120
LÖ Entenbad 'Open Space'		56	80	93	112
Summe	657	660	844	946	1090

Erläuterung zur oben stehenden Tabelle:

- Geht man von 680 in Büroräumen unterzubringenden Personen und einer Sharing-Quote von etwas über 30 % aus, dann könnte das Haus 2 verkauft werden. Oder man würde das (im Vergleich zu Haus 2 größere) Entenbad verkaufen und den Eigenbetrieb Abfallwirtschaft weiterhin in angemieteten Räumlichkeiten belassen.
- Geht man von 680 in Büroräumen unterzubringenden Personen und einer Sharing-Quote von 40 % aus, dann könnte das Entenbad verkauft werden. Beließe man außerdem den EAL in angemieteten Räumen, wodurch sich der Bedarf auf 635 reduzieren würde, dann könnte man das Entenbad UND Haus 2 verkaufen.
- Geht man von 680 in Büroräumen unterzubringenden Personen und sehr perspektivisch von einer Sharing-Quote von 50 % aus, dann könnten Entenbad UND Haus 2 verkauft werden. Das Haus 1 würde dann ausreichen bzw. hätte sogar noch Reserven.

Einordnung

Die Tabellen zeigen auf, dass ein Verkauf sowohl des Entenbads als auch des Hauses 2 dann möglich wäre, wenn sich perspektivisch eine 40- bis 50-prozentige Sharing Quote erzielen ließe. Im Beobachtungszeitraum der Umfrage zu den derzeitigen Auslastungsquoten (Kapitel 3.3) zeigte sich, dass lediglich 54 Prozent der Arbeitsplätze tatsächlich belegt waren, da 46 Prozent der Mitarbeitenden zum größten Teil im Home-Office waren bzw. zum kleineren Teil im Urlaub oder krank waren. Zumindest perspektivisch ist also eine Sharing Quote von 40 Prozent nicht

abwegig.

ENDE DES ÖFFENTLICHEN TEILS DER ANLAGE