

Rüsselsheim, den 11.09.2020

## BEKANNTMACHUNG

über die Fortsetzung der 43. Sitzung der Stadtverordnetenversammlung

am Montag, den 14.09.2020, 18:00 Uhr

Stadthalle Rüsselsheim, Rheinstr. 7

Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass auf Grund der Verordnungen zum Corona Virus ggf. nicht allen Besucherinnen und Besuchern Einlass gewährt werden kann.

### Tagesordnung

DS-NR. TOP

#### TEIL II

- 1 Antrag der Fraktion WsR vom 31.08.2020 - Erneuerung der Müllsäcke über den Parkschildern in Alt-Haßloch
- 740/16-21 2 Bebauungsplanverfahren Nr. 147, „Eselswiese“, Umsetzung des StVV-Beschlusses vom 12.12.2019, DS-Nr. 615/16-21, Durchführung eines Wettbewerbes  
Hier: Kenntnismahme des Ergebnisses des Wettbewerbes und weiteres Vorgehen
- 731/16-21 3 Rahmenkonzept Personalentwicklung für die Stadt Rüsselsheim am Main  
Bezug: Haushaltsbegleitanträge Nr. 66 und Nr. 67 zum Haushalt 2018
- 4 Veräußerung der Grundstücke im Quartier am Ostpark  
**(Nichtöffentliche Drucksache)**
- 5 Grundsatzbeschluss zur Anmietung einer dreigruppigen Krippe im Masurenweg **(Nichtöffentliche Drucksache)**
- 6 Anfragen und Mitteilungen

### Nichtöffentlicher Teil

Jens Grode  
Stadtverordnetenvorsteher



Rüsselsheim, den 07.10.2020

## NIEDERSCHRIFT

der Fortsetzung der öffentlichen Sitzung der Stadtverordnetenversammlung  
vom 10.09.2020  
am Montag, den 14.09.2020 um 18:00 Uhr

„A“

### TEIL II

#### **TOP 1 Antrag der Fraktion WsR vom 31.08.2020 - Erneuerung der Müllsäcke über den Parkschildern in Alt-Haßloch**

Es liegt der beigefügte Antrag der Fraktion WsR vom 31.08.2020 vor.

Abstimmung über den Antrag der Fraktion WsR vom 31.08.2020:

Der Antrag der Fraktion WsR:

- „1. Die Müllsäcke zur Verhüllung der Parkschilder in Alt-Haßloch werden erneuert.
2. Die abgefallenen Reste der Originalmüllsäcke beseitigt.“

wird mit 34 Nein-Stimmen bei 4 Ja-Stimmen **abgelehnt**.

#### **TOP 2 Bebauungsplanverfahren Nr. 147, „Eselswiese“, Umsetzung des StVV-Beschlusses vom 12.12.2019, DS-Nr. 615/16-21, Durchführung eines Wettbewerbes Hier: Kenntnisnahme des Ergebnisses des Wettbewerbes und weiteres Vorgehen DS-Nr. 740/16-21**

Zur DS 740/16-21 liegt der beigefügte Änderungsantrag der Fraktion Die Linke/Liste Solidarität vom 26.08.2020 vor.

Abstimmung über den Änderungsantrag der Fraktion Die Linke/Liste Solidarität vom 26.08.2020:

Der Änderungsantrag der Fraktion Die Linke/Liste Solidarität:

„Der Beschluss wird in Punkt 2 neu gefasst:

*Der Magistrat wird beauftragt, auf Basis des Wettbewerbsergebnisses und der Empfehlung des Preisgerichts einen Rahmenplan mit den Wettbewerbssiegern zu erarbeiten.“*

wird mit 33 Nein-Stimmen bei 5 Ja-Stimmen **abgelehnt**.

#### Abstimmung über die DS 740/16-21:

Zur DS 740/16-21 nimmt die Stadtverordnetenversammlung die Ziffer A.1. zur Kenntnis und beschließt die Ziffern B.2. und B.3. mit 33 Ja-Stimmen bei 3 Nein-Stimmen und 2 Stimm-Enthaltungen, gemäß Beschlussempfehlung des Ortsbeirates Bauschheim.

#### **TOP 3      Rahmenkonzept Personalentwicklung für die Stadt Rüsselsheim am Main Bezug: Haushaltsbegleitanträge Nr. 66 und Nr. 67 zum Haushalt 2018 DS-Nr. 731/16-21**

Zur DS 731/16-21 nimmt die Stadtverordnetenversammlung die Ziffer A. zur Kenntnis und beschließt die Ziffer B. einstimmig mit 4 Stimm-Enthaltungen, gemäß Beschlussempfehlung des Haupt- und Finanzausschusses.

#### **TOP 4      Anfragen und Mitteilungen**

Herr Stadtv. Kleinböhl spricht einen Brief von Anwohnern des Regenbogen-Parks an den Oberbürgermeister an.

In diesem Schreiben wird die Verkehrssituation an der Werner-Heisenberg-Schule angesprochen, die sich dramatisch verändert. So wird mittlerweile auf dem Radweg geparkt. Der Pausenhof wird immer weiter außerhalb des Schulgeländes in das Wohngebiet hinein ausgeweitet. Damit einher geht eine sich weiter ausdehnende Vermüllung.

Gespräche brachten bisher keine Ergebnisse. Die Interessen der Bürger werden nicht ernst genommen und es werden keine Ordnungsmaßnahmen getroffen.

Herr Oberbürgermeister Bausch antwortet, dass es bezüglich dieser Situation bereits mehrere Zusammenkünfte mit allen Organisationen gab. Insgesamt sei das Thema eine große Herausforderung, an dem weiter gearbeitet und nach Lösungen gesucht werden muss. Es sei ebenfalls die Frage zu stellen, so Herr Oberbürgermeister Bausch, in wie weit Schule in der heutigen Zeit auf die Schüler dahingehend Einfluss nehmen kann, dass sie während der Pausen das Schulgelände nicht verlassen. Ein weiteres Thema ist ebenfalls die dichte Wohnbebauung in diesem Bereich.

Herr Stadtv. Kleinböhl moniert, dass vor 2 Jahren ein Antrag verabschiedet wurde, hinsichtlich eines Konzeptes zu den „Elterntaxis“, bis heute jedoch kein Konzept und keine Regelung für eine einheitliche Gesamtvorgehensweise vorliegt.

Frau Stadträtin Flörsheimer teilt mit, dass die Problematik nur schlecht in den Griff zu bekommen ist. Die Erstellung eines Gesamtkonzeptes ist sehr schwierig. Manche Schulen sagen, dass das Problem in ihrem Bereich so nicht besteht. Der „Runde Tisch“ ist dem Corona Virus zum Opfer gefallen. Man ist mit den Schulen weiterhin im Gespräch. Die Freigabe der Mobilitätspläne muss jeweils durch die Schulen erfolgen. Diese Freigaben liegen derzeit noch nicht vor. Ein weiterer Schritt ist es, auch an die Einsicht der Eltern im Hinblick auf die teils unzumutbare Verkehrssituation zu appellieren.

Herr Kleinböhl teilt mit, dass es in anderen Städten solche Konzepte gibt. In Rüsselsheim wurden in Bezug auf diese Situation auch keine Elternbriefe versandt.

Herr Stadtv. Metz fragt nach dem Handwerkerparkausweis für die Region Frankfurt RheinMain. Auf der Homepage der Stadt Rüsselsheim ist lediglich ein Handwerkerblock zu sehen. Warum wird dieser Ausweis in Rüsselsheim nicht ausgestellt?

Herr Oberbürgermeister Bausch teilt mit, dass die Angelegenheit geprüft und beantwortet wird. Wenn dieser Ausweis für die gesamte Region gilt, wird er auch in Rüsselsheim ausgestellt.

Herr Stadtv. Krug teilt mit, dass zum Thema „Parken“ die Georg-Treber-Straße ein Hotspot sei. In diesem Bereich werden viele Strafzettel verteilt. Er fragt, wie man das Problem eindämmen kann und bittet um schriftliche Beantwortung.

Frau Stadträtin Flörsheimer teilt mit, dass sich der „Runde Tisch“ diesbezüglich mit allen Beteiligten mehrfach getroffen hat. Der letzte Termin im März musste ausfallen. Zur Überwachung der Situation muss entsprechend Personal eingesetzt werden.

Herr Stadtv. Heil fragt, ob seitens der Verwaltung geprüft wird, welche Räumlichkeiten den kulturellen Vereinen sowie den Gesangsvereinen in den Wintermonaten zur Verfügung gestellt werden können.

Herr Bürgermeister Grieser sagt zu, sich nach dem aktuellen Stand der Dinge zu erkundigen. Die Sporthallen sind in den Wintermonaten durch die Sportvereine belegt. Andere Räumlichkeiten anzumieten, wie z. B. das Theater, kostet viel Geld. Hier wäre auch jeweils die Verhältnismäßigkeit einer Anmietung im Hinblick auf die Nutzung der Räumlichkeiten zu prüfen.

Frau Stadtv. Kropp bedankt sich bei Frau Hartung und bei Herrn Oberbürgermeister Bausch für die Mund-/Nasenmasken der Stadt Rüsselsheim und spricht ein Lob für die schöne Gestaltung der Masken aus.

Herr Stadtv. Vorsteher Grode teilt mit, dass er im Nachgang zur Sitzung der Stadtverordnetenversammlung am vergangenen Donnerstag mehrere Gespräche mit Stadtverordneten geführt hat.

In diesen Gesprächen wurde von vielen Stadtverordneten das Kommunikations- und Zeitmanagement moniert.

Dies wird Thema einer Sondersitzung des Ältestenrates sein, die in Kürze anberaumt wird, so Herr Stadtv. Vorsteher Grode.

Die Stadtverordnetenversammlung müsse sich intensiv mit diesem Thema auseinandersetzen. Auch gibt er zu bedenken, welches Bild das Gremium nach außen abgibt.

Herr Stadtv. Vorsteher Grode teilt weiterhin mit, dass am 10.09. bei Radio Rüsselsheim ein technisches Problem hinsichtlich der Live-Übertragung der Sitzung der Stadtverordnetenversammlung aufgetreten ist. Die Sitzung konnte nur aufgezeichnet werden. Die Übertragung im Radio wird in den nächsten Tagen erfolgen.

EINGEGANGEN  
31. AUG. 2020  
Büro Stadtv.versammlung

An das Büro  
des Stadtverordnetenvorstehers  
Marktplatz 4

65428 Rüsselsheim am Main

**WSR**  
WIR SIND RÜSSELSHEIM

WsR-Fraktion  
Marktplatz  
65428 Rüsselsheim am Main

Tel: 0179-2349922  
E-Mail: fraktion@wirsindruesselsheim.de

Rüsselsheim am Main, den 31. August 2020

### Antrag nach §18 der Geschäftsordnung der Stadtverordnetenversammlung Rüsselsheim

Zur Beschlussfassung in der Stadtverordnetenversammlung am 10. September 2020

## Erneuerung der Müllsäcke über den Parkschildern in Alt-Haßloch

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

1. Die Müllsäcke zur Verhüllung der Parkschilder in Alt-Haßloch werden erneuert.
2. Die abgefallenen Reste der Originalmüllsäcke beseitigt.

#### Begründung:

Das schnelle und unbürokratische Eingreifen von Udo Bausch hat zumindest einen der zahlreichen Fehler der erlassenen Parkordnung im Sinne der Anwohnerinnen und Anwohner beseitigt. Mittlerweile sind die von ihm hierfür verwendeten Müllsäcke allerdings der Verwitterung zum Opfer gefallen. Eine rasche Erneuerung ist dringend geboten.

Vorher:



Aktueller Zustand:



Mit besten Grüßen aus Rüsselsheim

*Jordi Waldner*

VORLAGE

an die  
Stadtverordnetenversammlung

Eingang		DS.-Nr.	<b>740/ 16- 21</b>
AuslB	ÄR	SozIJA	KSSpA
PBUA	OBR	HuFA	StV

**Betreff: Bebauungsplanverfahren Nr. 147, „Eselswiese“, Umsetzung des StVV-Beschlusses vom 12.12.2019, DS-Nr. 615/16-21, Durchführung eines Wettbewerbes  
Hier: Kenntnisnahme des Ergebnisses des Wettbewerbes und weiteres Vorgehen**

**M-Nr.: 228/16-21**

**I. Beschlussvorschlag:**

A. Kenntnisnahme

1. Die Stadtverordnetenversammlung nimmt das Ergebnis des städtebaulichen und freiraumplanerischen Realisierungswettbewerbs (Anlage 1, Wettbewerbsbeitrag Studio Wessendorf und Anlage 2, Protokoll des Preisgerichtes) zur Kenntnis.

B. Beschluss

2. Der Magistrat wird beauftragt, auf Basis des Wettbewerbsergebnisses, der Empfehlungen des Preisgerichtes sowie den landschaftsplanerischen, technischen und wirtschaftlichen Vorgaben der Auslobung einen Rahmenplan mit den Wettbewerbssiegern zu erarbeiten.
3. Der Rahmenplan ist der Stadtverordnetenversammlung zur Beschlussfassung vorzulegen.

II. Begründung:

**A. Ziel**

Das nahezu vollständig landwirtschaftlich genutzte Gelände der „Eselswiese“ in Rüsselsheim-Bauschheim ist bereits seit mehreren Jahrzehnten Gegenstand von räumlichen Überplanungen als Neubaugebiet auf Flächennutzungsplan-Ebene.

Im aktuellen Regionalen Flächennutzungsplan von 2010 (RegFNP 2010) sind 60 ha Fläche dargestellt, die mit Hilfe einer Bauleitplanung entwickelt werden können.

Gleichzeitig sollen großzügige Grünflächen geschaffen und vorhandene Biotope zukünftig gesichert werden.

## **B. Ausgangslage**

Ausgangslage für die Entwicklung sind die im regionalen FNP von 2010 dargestellten Flächen mit den Änderungen im Aufstellungsbeschluss zum Bebauungsplan Nr. 147 „Eselswiese“.

## **C. Beschlusshistorie**

Mit Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 05.11. 2015 (DS-Nr. 554/11-16) wurde der Aufstellungsbeschluss für das Bebauungsplan-Verfahren Nr. 147 „Eselswiese“ mit Änderungen in der Flächennutzungsverteilung gegenüber dem RegFNP gefasst. Hierbei wurde auf die Ausweisung der Sondergebietsfläche verzichtet. Somit sollen im Plangebiet nur noch Flächen für Wohnbebauung, Gewerbe, Grün und gemischte Bauflächen vorgesehen werden.

In gleicher Stadtverordnetenversammlung wurde die Anordnung einer Bauland-Umlegung (DS-Nr. 555/11-16) gem. § 46 BauGB beschlossen.

In der Stadtverordnetensitzung am 24.05.2017 (DS-Nr. 196/16-21) wurde die Vergabe der gesamten Baulandentwicklung an die Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH als Treuhänder beauftragt.

Der Entwicklungsträgervertrag zwischen der Stadt Rüsselsheim und der Nassauischen Heimstätte/ProjektStadt (Maßnahmenträger) für das Projekt „Eselswiese“ wurde am 12.04.2018 abgeschlossen.

In der Stadtverordnetensitzung am 18.10.2018 (DS-Nr. 404/16-21) wurde die Kostentragung für die Baulandumlegung beschlossen.

In der Stadtverordnetensitzung am 12.12.2019 (DS-Nr. 615/16-22) wurde die Durchführung eines städtebaulichen Wettbewerbes zur Eselswiese beschlossen.

Die Bevölkerung wurde in 2 Veranstaltungen über den Stand der Planung informiert.

- Bürgerversammlung am 05.09.2019 im Bürgerhaus Bauschheim
- Workshop zur Eselswiese am 12.09.2019 im Bürgerhaus Bauschheim

Thema waren die Felder:

- Städtebau, Architektur, Stadtgestalt
- Wohnen, Wohnumfeld, Wohnzielgruppen
- Identität, Gemeinwesen Integration und soziale Infrastrukturen
- Natur- und Freiraumgestaltung, Freizeitinfrastruktur

Die Ergebnisse aus der Bürgerbeteiligung wurden im Auslobungstext dargestellt.

## **D. Lösung**

Um für das Gebiet zu einem Ergebnis zu kommen, welches besondere und innovative Qualitäten für zeitgemäßes Wohnen und Gewerbe beinhaltet, wurde ein Städtebaulichen Wettbewerb durchgeführt. Das Preisgericht tagte am 27. und 28.05.2020.

Folgendes Ergebnis wurde vom Preisgericht beschlossen

1. Preis – Studio Wessendorf, Berlin mit Loidl Landschaftsarchitekten, Berlin
2. Preis – Arbeitsgemeinschaft ISSS research, Berlin mit topo\*grafik paysagiste , Marseille
3. Preis – Arbeitsgemeinschaft Holl Wieden Partnerschaft, Würzburg mit f Landschaftsarchitektur, Solingen

Auf Grundlage des Wettbewerbsergebnisses soll im Anschluss eine Rahmenplanung entwickelt werden, welche dann die Grundlage für die verbindliche Bauleitplanung bildet.

Für die Entwicklung von Wohnbebauung im Gebiet stehen 31,5 ha Wohnbaufläche (brutto) sowie rund 50% der Fläche für Mischnutzung, also rund 2,5 ha zur Verfügung. Aus landesplanerischer Sicht ist eine Vorgabe von 45 Wohneinheiten (WE) je ha einzuhalten. Somit wird rechnerisch von rund 1.530 WE im Gebiet Eselswiese ausgegangen. Im Schnitt wohnen in Rüsselsheim rund 2,27 Personen in einer Wohneinheit. Übertragen auf das Plangebiet ergibt sich somit eine prognostizierte Einwohnerzahl von 3.500 Einwohnern. (Anfrage Nr. 83 der WsR-Fraktion)

Als Eckpunkte für den Wettbewerb wurden folgende Flächenanteile der Nutzungen (netto) festgesetzt:

- Nettowohnbauland (Wohn- und Mischgebiet) 282.000 qm
- Davon mindestens für Geschosswohnungsbau 94.000 qm
- Flächen für soziale Infrastruktur 30.000 qm
- Nettobauland Gewerbe 122.000 qm

Die Einhaltung dieser Kennwerte bei der Erstellung der Rahmenplanung gilt als eine Voraussetzung zur Erreichung einer wirtschaftlichen Entwicklung des Gebietes.

## **E Alternativen**

Alternativ könnte das Projekt nicht weiterverfolgt werden. Dies kann nicht empfohlen werden.

## **F Konsolidierungsangebote**

Entfällt

## **G Kosten**

In der Auslobung zum Wettbewerb wird eine weitere Beauftragung zur Erstellung eines Rahmenplanes für das Wettbewerbsgebiet in Aussicht gestellt. Für die Bearbeitung sind Kosten bis 70.000 € kalkuliert worden. Die Maßnahme wird über das Treuhandkonto abgewickelt

Rüsselsheim, den 11.08.2020

Udo Bausch  
Oberbürgermeister





**Protokoll Preisgerichtsprotokoll**

**Städtebaulich-freiraumplanerischer Realisierungswettbewerb  
»Entwicklungsgebiet Rüsselsheim Eselswiese«**

Datum: 27./28. Mai 2020

Uhrzeit: 09:30 Uhr bis 17:00 Uhr (27. Mai) / 9:30 Uhr bis 13:00 Uhr (28. Mai)

Ort: Rathaus der Stadt Rüsselsheim am Main,  
Ratssaal, Eingang Faulbruchstraße

Anwesende: siehe auch Anwesenheitsliste

**Fachpreisrichter (11)**

- Stefan Bitter, Landschaftsarchitekt, Mainz
- Markus Eichberger, Stadtplaner, NH ProjektStadt, Frankfurt am Main
- Prof. Johann Eisele, Architekt, Darmstadt
- Prof. Dr. Maren Harnack, Stadtplanerin, Frankfurt
- Joachim Klie, Architekt und Stadtplaner, Darmstadt
- Nils Kraft, Hauptamtlicher Stadtrat, Architekt, Stadt Rüsselsheim am Main
- Marianne Mommsen, Landschaftsarchitektin, Berlin
- Prof. Christa Reicher, Stadtplanerin, Aachen
- Björn Severin, Stadtplaner, Düsseldorf
- Prof. Dr.-Ing. Angèle Tersluisen, Architektin, Kaiserslautern / Darmstadt
- Michael Triebswetter, Landschaftsarchitekt, Gießen

**Stellvertretende Fachpreisrichter**

- Isabell Passig, Architektin, Darmstadt

**Sachpreisrichter (10)**

- Robert Adam-Frick, Stadtverordneter, Fraktion FW/FNR
- Udo Bausch, Oberbürgermeister, Rüsselsheim am Main
- Michael Flörsheimer, Stadtverordneter, Fraktion UL
- Stefanie Kropp, Stadtverordnete, Fraktion CDU
- Christian Otto, Stadtverordneter, Fraktion FDP
- Mirjam Roth, Ortsbeirat Bauschheim, Bündnis90/Grüne
- Maria Schmitz-Henkes, Stadtverordnete, Fraktion Bündnis90/Grüne
- Karl-Heinz Schneckenberger, Stadtverordneter, Fraktion Die Linke/Liste Solidarität
- Frank Tollkühn, Stadtverordneter, Fraktion SPD
- Joachim Walczuch, Stadtverordneter, Fraktion WsR

### **Stellvertretende Sachpreisrichter**

- Natalie Kolb, Stadtverordnete, Fraktion SPD
- Heinz-Jürgen Krug, Stadtverordneter, Die Linke/Liste Solidarität
- Ioannis Kalaitzis, Stadtverordneter, Fraktion WsR

### **Sachverständige**

- Torsten Best, Vössing Ingenieurgesellschaft, Frankfurt am Main (Erschließungsplanung)
- Achim Burst, Ökoplana, Mannheim (Klimaschutz, Klimaanpassung)
- Dennis Grieser, Bürgermeister, Stadt Rüsselsheim am Main (Soziale Infrastruktur)
- Frank Kohmann, Leiter FB 6, Stadt Rüsselsheim am Main (Umwelt und Planung)
- Dominik Könighaus, Büro R+T (Verkehr und Erschließung)
- Martin Schipper, Leiter FB 2, Stadt Rüsselsheim am Main (Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung)
- Thomas Schuh, FB 6.2, Stadt Rüsselsheim am Main (Stadtplanung)
- Jürgen Wittig, Büro Wittig + Kirchner Beratende Ingenieure, Bad Homburg (Vermessung und Bodenordnung)
- Gunnar Zehe, NH ProjektStadt, Frankfurt am Main (Immobilienwirtschaft)

### **Verfahrensbetreuung**

- Christian Datz, a:dk, Mainz
- Christof Kullmann, a:dk, Mainz
- Sarah Achilles, a:dk, Mainz

### **Gäste (Filmteam)**

- Frank Hüter, zweitblick.tv, Rüsselsheim
- André Broecher, zweitblick.tv, Rüsselsheim
- Jonas Opper, zweitblick.tv, Rüsselsheim

### **Ablauf**

Die Sitzung beginnt am Mittwoch, den 27. Mai 2020 um 9:30 Uhr.

### **Begrüßung / Vollständigkeit des Preisgerichts**

Oberbürgermeister Udo Bausch begrüßt die Anwesenden im Namen der Stadt Rüsselsheim und erläutert kurz die Erwartungen und Ziele des Auslobers für die beiden Tage des Preisgerichts. Oberbürgermeister Bausch übergibt das Wort an Herrn Stadtrat Nils Kraft. Stadtrat Kraft ergänzt die Ausführungen des Oberbürgermeisters und weist insbesondere auf die besonderen Rahmenbedingungen für den Sitzungsverlauf und die Schutzmaßnahmen aufgrund der Corona-

Pandemie hin, wegen der die Beratungen der Jury nicht wie üblich vor Stellwänden mit den Plänen der Teilnehmer stattfinden können. Die Pläne werden stattdessen durch die Vorprüfung als Beamerpräsentation auf zwei großen Leinwänden präsentiert. Zusätzlich zum Vorprüfbericht erhält jeder Preisrichter / jede Preisrichterin als Übersicht eine Broschüre mit allen Plänen der Teilnehmer im Format DIN A3. Aufgrund der Größe des Ratssaals finden die Anwesenden mit den notwendigen Abständen Platz. Eine Maskenpflicht besteht darum nicht. Für die Sachverständigen und stellvertretenden Preisrichter/innen stehen Sitzplätze auf der Zuschauerebene bereit. Das Modell wird zentral und für alle Anwesenden gut sichtbar und erreichbar aufgestellt. Zusätzlich werden im Rahmen der Beamerpräsentation Modellfotos aus verschiedenen Blickrichtungen für alle Arbeiten im Vergleich gezeigt.

In der Folge erhält Herr Kullmann für die Verfahrensvorbereitung das Wort. Herr Kullmann und Herr Datz überprüfen im Rahmen einer kurzen Vorstellungsrunde die Anwesenheit der Preisrichter. Prof. Rudolf Scheuven als Fachpreisrichter ist aus wichtigem Grund verhindert. Er wird in der Jury durch den Stadtplaner Björn Severin vertreten. Alle weiteren Fachpreisrichter sind erschienen. Von den Sachpreisrichtern können Ralph Römbach und Werner Stahl ebenfalls aus wichtigen Gründen nicht an der Sitzung teilnehmen. Diese werden durch Christian Otto und Mirjam Roth vertreten. Die Jury ist somit vollständig und beschlussfähig.

Herr Kullmann bittet um Vorschläge für die Wahl eines oder einer Vorsitzenden der Jury. Aus dem Kreis der Preisrichter wird Prof. Johann Eisele für den Vorsitz vorgeschlagen und in der Folge mit 19 Ja-Stimmen und zwei Enthaltungen gewählt. Prof. Eisele dankt für das Vertrauen und nimmt die Wahl an. Prof. Eisele erläutert das weitere Vorgehen und weist auf die entsprechenden Rahmenbedingungen hin. Dazu gehört die Versicherung jedes und jeder Anwesenden, dass er bzw. sie

- keinen Meinungsaustausch mit Wettbewerbsteilnehmern über die Wettbewerbsaufgabe und deren Lösung geführt hat,
- während der Dauer des Preisgerichts nicht führen wird,
- bis zum Preisgericht keine Kenntnis der Arbeiten erhalten hat, soweit er nicht an der Vorprüfung beteiligt war,
- das Beratungsgeheimnis wahren wird,
- die Anonymität aller Arbeiten aus seiner Sicht gewahrt ist und
- es unterlassen wird, Vermutungen über den Verfasser einer Arbeit zu äußern.

Es wird darauf hingewiesen, dass auf Wunsch des Auslobers ein Filmteam Teile der Preisgerichtssitzung dokumentieren wird (nur Bild, kein Ton). Zusätzlich werden einzelne Beteiligte außerhalb des Ratssaals kurze Interview-Statements zum Projekt und zum Verfahren gebeten.

Hieraus soll ein ca. 10-minütiger Filmbeitrag erstellt werden, der die wesentlichen Aspekte des Verfahrens für die Rüsselsheimer Bürgerinnen und Bürger zusammenfasst und erläutert. Dem Filmteam wurde die Bedeutung des Sitzungsgeheimnisses erläutert, auf dessen Wahrung wird geachtet. Vor der Veröffentlichung des Films wird dieser dem Preisgerichtsvorsitzenden zur Freigabe zur Verfügung gestellt. Alle Anwesenden sind hiermit einverstanden.

Das Büro a:dk wird um die weitere Protokollführung gebeten. Anschließend bittet der Vorsitzende die Vorprüfung um eine zusammengefasste Erläuterung des Vorprüfungsberichts. Herr Datz und Herr Kullmann berichten über das Ergebnis der Vorprüfung: Von 15 ausgewählten Büros haben 13 eine vollständige und prüffähige Arbeit eingereicht. Die Einlieferung der Pläne und Modelle erfolgte terminlich so, dass auf einen fristgerechten Versand geschlossen werden kann. Erhebliche Minderleistungen wurden nicht festgestellt. Alle 13 eingereichten Arbeiten entsprechen im Wesentlichen den formalen Bedingungen der Auslobung.

Der Vorprüfbericht wird jedem Preisrichter in Form einer Broschüre zur Verfügung gestellt. Herr Datz und Herr Kullmann erläutern kurz den Ablauf der Vorprüfung sowie die Struktur des Prüfberichts. Die Flächenauswertung wurde anhand von CAD-Dateien, die von den Teilnehmern vorbereitet wurden, vorgenommen. Dazu gehört die Berechnung der Wohn- und Gewerbebauflächen, der Verkehrsflächen und Grünflächen sowie der Geschossflächen für Wohnen und Gewerbe. Die jeweilige Verteilung der Flächenarten und Baustrukturen wird für alle Arbeiten in gleicher Weise grafisch aufbereitet, um einen objektiven Vergleich der Entwürfe zu unterstützen. Hinzu kommen Prüflisten wesentlicher Aspekte der Auslobung sowie Hinweise der Sachverständigen zu den Themen Bodenordnung, Erschließung, Verkehr und Klimaökologie. Weiterhin enthält der Bericht vergleichende schematische Darstellungen der Flächenauswertungen in Form von Säulendiagrammen, sowie vergleichend angeordnete Übersichtsdarstellungen.

### **Informationsrundgang**

Im Anschluss beginnt der Informationsrundgang. Herr Datz und Herr Kullmann stellen alle Arbeiten anhand der Pläne ausführlich und wertungsfrei vor. Am Anfang der Vorstellung wird jeweils ein kurzer Auszug aus dem Erläuterungsbericht der Verfasser vorgetragen. Es werden inhaltliche Rück- und Verständnisfragen gestellt, es finden jedoch noch keine wertenden Diskussionen über die Arbeiten statt. Erläuterungen der Sachverständigen ergänzen die Vorstellungen der Arbeiten.

### **Beratung und Diskussion in der Jury**

Prof. Eisele bedankt sich nach Abschluss des Informationsrundgangs bei der Vorprüfung für die sorgfältige Prüfung und den umfassenden und wertungsfreien Überblick über die Arbeiten.

Das Preisgericht stellt insgesamt fest, dass eine sachgemäße Beurteilung aller Wettbewerbsarbeiten möglich ist. Das Preisgericht lässt aufgrund der Ergebnisse der formalen Prüfung einstimmig alle Arbeiten zur Bewertung zu.

Gemessen an den engen Vorgaben der Auslobung zeigt sich aus Sicht des Preisgerichts ein breites Spektrum an unterschiedlichen Lösungen. Auf Basis der Wertungskriterien wird ein Überblick über die Arbeiten resümiert. Die Bedeutung der bodenordnerischen Grundlagen – die im Auslobungstext ausführlich dargestellt wurden – wird durch Erläuterungen des Sachverständigen Herrn Wittig unterstrichen. Wesentlich sind die Einhaltung der Bereichsgrenzen für Gewerbegebiet im Norden und den Wohngebieten im Süden sowie der vorgegebenen Flächenanteile. Entscheidend ist die Höhe des Anteils an entstehendem Nettobauland, durch dessen Veräußerung die gesamte Entwicklungsmaßnahme refinanziert werden soll. Die Fachjury unterstreicht, dass diese ökonomischen Aspekte nur in unmittelbarem Bezug zur städtebaulichen, architektonischen, landschaftsplanerischen, sozialen und ökologischen Qualität sowie dem Erfüllungsgrad der in der Auslobung formulierten Rahmenbedingungen und Aufgabenbestandteile insgesamt betrachtet und beurteilt werden können.

### **1. Wertungsrundgang**

Der Vorsitzende Prof. Eisele bittet die Fachpreisrichter darum, jeweils eine Arbeit unter Nennung der wesentlichen Vorzüge und Nachteile vorzustellen und eine wertende Erstmeinung zu vertreten. Die Sachverständigen ergänzen die Preisrichter mit vertiefenden Aussagen zu den betreffenden Fragestellungen. Auf dieser Basis werden die Arbeiten einzeln nacheinander betrachtet und auf Basis der Beurteilungskriterien ausführlich, intensiv und wertend diskutiert. Für folgende Arbeiten wird einstimmig der Ausschluss aus dem weiteren Verfahren beschlossen, weil sie die Bewertungskriterien insgesamt in erheblich geringerem Maße erfüllen als die verbleibenden Entwürfe.

**1101** Die Arbeit wird einstimmig (0:21 Stimmen) aus dem Verfahren ausgeschlossen.

**1105** Die Arbeit wird einstimmig (0:21 Stimmen) aus dem Verfahren ausgeschlossen.

**1111** Die Arbeit wird einstimmig (0:21 Stimmen) aus dem Verfahren ausgeschlossen.

Alle übrigen Arbeiten verbleiben im Verfahren.

### **2. Wertungsrundgang**

Für den 2. Wertungsrundgang werden die verbleibenden Arbeiten nochmals resümiert und in Bezug auf die Beurteilungskriterien diskutiert. In der Folge wird über jede Arbeit mehrheitlich abgestimmt. Die Abstimmungen führen zu folgendem Ergebnis:

- 1002** Die Arbeit verbleibt mit 15:6 Stimmen im Verfahren.
- 1003** Die Arbeit wird mit 4:17 Stimmen aus dem Verfahren ausgeschlossen.
- 1004** Die Arbeit verbleibt mit 13:8 Stimmen im Verfahren.
- 1006** Die Arbeit verbleibt mit 19:2 Stimmen im Verfahren.
- 1007** Die Arbeit verbleibt mit 21:0 Stimmen im Verfahren.
- 1008** Die Arbeit wird mit 2:19 Stimmen aus dem Verfahren ausgeschlossen.
- 1109** Die Arbeit wird mit 0:21 Stimmen aus dem Verfahren ausgeschlossen.
- 1110** Die Arbeit wird mit 9:12 Stimmen aus dem Verfahren ausgeschlossen.
- 1012** Die Arbeit wird mit 4:17 Stimmen aus dem Verfahren ausgeschlossen.
- 1113** Die Arbeit verbleibt mit 14:7 Stimmen im Verfahren.

Somit verbleiben folgende 5 Arbeiten im Verfahren:

**1102** **1104** **1106** **1107** **1113**

### **Ende des ersten Sitzungstages**

Der Vorsitzende regt an, dass die Fachpreisrichter am Morgen des nächsten Preisjurytages zunächst kurze Beurteilungstexte zu den verbliebenen Arbeiten vorbereiten. Der Ratsaal als Tagungsraum ist hierzu bereits ab 8:30 Uhr zugänglich. Damit endet gegen 17:00 Uhr der erste Sitzungstag.

### **Zweiter Sitzungstag**

Der zweite Sitzungstag beginnt am Donnerstag, den 28. Mai 2020 um 9:30 Uhr. Prof. Eisele rekapituliert zunächst die Arbeiten der engeren Wahl. Danach stellt er die Frage, ob es aus dem Kreis des Preisgerichts Vorschläge für eine Rückholung von bereits ausgeschiedenen Arbeiten in das Verfahren gibt. Dies ist nicht der Fall, es wird kein entsprechender Antrag gestellt.

### **Bildung der engeren Wahl**

Sodann formuliert der Vorsitzende den Antrag, die verbliebenen Arbeiten

**1102** **1104** **1106** **1107** **1113**

zur sogenannten »Engeren Wahl« zu bestimmen. Dieser Antrag wird einstimmig (21:0 Stimmen) angenommen.

## Beurteilung der Arbeiten

Die vorbereiteten Beurteilungstexte für die Arbeiten der engeren Wahl werden vorgelesen und sodann innerhalb der Jury diskutiert. Änderungen und Ergänzungen werden abgestimmt und protokolliert. Die abgestimmten Beurteilungstexte lauten wie folgt:

### 1102

Die Verfasser entwickeln mit Ihrem Ansatz ein kraftvolles und robustes städtebauliches Konzept. Die städtebauliche Figur, die Anordnung der Parks und Grünverbindung schaffen eine prägnante Vernetzung der durch ihre Parzellierung geprägten Agrarlandschaft und gleichzeitig eine gute Vernetzung mit dem bestehenden Ortsteil. Es entstehen großzügige und qualitätsvolle, öffentliche Freiräume, welche die neuen Quartiere in gefälligen Proportionen gliedern. Die Differenzierung der Freiräume in Anger, Grünzüge, Quartiersplätze, Sportflächen und Sanddüne lassen eine hohe Freiraumqualität erwarten.

Die Dimensionierung der Grünzüge und Parks geht jedoch zulasten der Flächenbilanzierung in Bezug auf die Nettobaulandflächen. Grundsätzlich wäre bei einer Vertiefung zu untersuchen, ob die öffentlichen Grünflächen in Teilen in private Grünflächen umgewandelt werden können oder Reduzierungen wie z. B. eine Änderung der Breite des Grünzugs Eselswiese möglich wären. Die Ausrichtung des zentralen Freiraums der Eselswiese auf das großflächige SB-Warenhaus auf der anderen Seite der Brunnenstraße wird kritisiert und wäre in Bezug auf die Ausbildung eines Endpunktes nach Westen zur überarbeiten.

Die Übergänge zu der bestehenden Bebauung werden auf einfache und selbstverständliche Weise durch die bauliche Körnung und eine feine grüne Rahmung formuliert. Das Motto des Entwurfs »Wohnstadt statt Wohnsiedlung« wird mit der Struktur der Wohnhöfe umgesetzt und lässt in der Realisierung in Bauabschnitten ohne wesentliche Eingriffe in die Struktur eine hohe Vielfalt zu.

Die Gliederung in das Gewerbegebiet im Norden und das Wohn- und Mischgebiet im Süden entspricht den Vorgaben und lässt eine einfache Realisierbarkeit zu. Die Lage des Quartiersplatzes (»Stadtplaza«) ist richtig gesetzt. Die Formulierung der Quartiersmitte mit den öffentlichen Sondernutzungen wie Schule und Kita wird kontrovers diskutiert. Die Gestaltung von Schulen und Kitas wären sensibel und qualitativ zu planen, um zwischen den notwendigen Anforderungen (z. B. Einfriedigungen) und der belebenden Wirkung für ein Quartierszentrum abzuwägen.

Eine verkehrliche Verbindung zwischen Wohnen und Gewerbe fehlt, dies wäre jedoch korrigierbar. Die relativ komplizierte Straßenführung der Sammelstraßen müssten überdacht werden. Die Anordnung der autofreien Wohnquartiere ist schlüssig, die Straßenführung der Sammelstraße erscheint jedoch unnötig kompliziert. Als Anschluss an die Landesstraße wird das bestehende Ohr verlegt und der Knoten K1 um einen Linksabbieger ergänzt. Um den Linksabbiegestreifen an K1 herzustellen, wäre der Knotenpunkt zu (teil-)signalisieren. Am Knoten K11 müssten einige Senkrechtstellplätze entfallen. Die Busführung über zwei Schleifen (zuerst in das Wohngebiet und dann in das Gewerbegebiet) schafft weder für Fahrgäste noch für Busbetreiber eine gute Lösung. Die klimaökologischen Vorgaben werden umgesetzt. Die Bau- und Grünstrukturen bieten eine gewünschte Vielfalt an Mikroklimaten. Zur klimaökologischen Optimierung des Entwurfs wäre als Übergang vom Mischgebiet zur Bestandsbebauung an der Ecke Brunnenstraße / Die Grundgewann eine max. 3-geschossige Bebauung anzustreben. Für Teilbereiche wird empfohlen, die Ausformung der Bauriegel hinsichtlich der Besonnung zu optimieren.

Insgesamt stellt die Arbeit »Wohnstadt statt Wohnsiedlung« mit ihrer kraftvollen und robusten Struktur sowie seiner auf den Ort bezogenen Gestaltung der Freiräume einen wertvollen Beitrag für das neue Quartier Eselswiese dar.

#### 1104

Die Arbeit ist durch zwei parallele, grob von Osten nach Westen verlaufende Grünfugen in drei Quartiere gegliedert. Das nördliche Quartier beherbergt das Gewerbe, das mittlere Quartier Mischgebiet und Wohnbebauung, das südliche den Schulstandort und ebenfalls Wohnbebauung. Der Schulstandort und zwei der Kita-Standorte schließen an den südlichen Grünzug an und erweitern die relativ schmale öffentliche Fläche so zu einem großzügigen Freibereich. Der südliche Grünzug verjüngt sich zur Brunnenstraße hin zu einem schmalen Durchlass in Verlängerung des Europarings und schafft so eine Anbindung an den Bestand. An der Brunnenstraße präsentiert sich das neue Quartier mit zwei kleineren Plätzen, zwischen denen die Haupteerschließung liegt. Diese ist zunächst von Mischnutzung in Blockrandtypologie gesäumt. An die Verbindung zur Brunnenstraße schließt sich ein Erschließungsring an, der durch das Gewerbegebiet und das mittlere Quartier mit der Mischnutzung führt und an den eine weitere Schleife angehängt ist. Diese Art der Erschließung führt dazu, dass der Schulstandort nur über relativ komplizierte Verbindungen angebunden ist und das südliche Quartier insgesamt stark vom Rest des Gebiets abgetrennt ist. Die Düne und das Altlastenverdachtsgebiet bilden weitere Grünflächen im Quartier, allerdings ist nur das Verdachtsgebiet an einen Grünzug angebunden und die Düne durch eine Reihe von Wohnhäusern von der Haupteerschließung getrennt, so dass sie kaum Wirkung für das Quartier entfalten kann. Auf Quartierplätze oder andere öffentliche Freiräume, die das Angebot der Grünzüge ergänzen könnten, verzichtet der Entwurf.

Die Gebäudetypologien sind analog zur Erschließung hierarchisiert. Entlang der Sammelstraßen und der Grünzüge finden sich vorwiegend Mehrfamilienhäuser, die Ansätze von Blockrandbebauung ausbilden, im Innern der Quartiere dominieren Einfamilienhäuser. Auch der Übergangsbereich zur Bestandsbebauung an der Straße Im Grundsee wird von Einfamilienhäusern besetzt. Wo es möglich ist, schließen die Wohnstraßen an das bestehende Straßennetz an, ansonsten werden senkrecht zur Bestandsbebauung laufende Stichstraßen vorgeschlagen. Die Abstände zwischen den Gebäuden sind so bemessen, dass sich Straßenräume und Gartenzonen in Dimensionen kaum unterscheiden. Dadurch entsteht eine gewisse Monotonie.

Autofreies Wohnen wird durch zentrale Quartiersgaragen und verkehrsberuhigte Bereiche umgesetzt, die Straßenanordnung ist übersichtlich und unkompliziert. Das bestehende Fuß- und Radwegenetz wird berücksichtigt. Das »Ohr« für den Anschluss der Landesstraße wird belassen. Einige Details des Piktogramms »Erschließung & Mobilität« sind nicht stimmig: Es gibt fast keine autofreien Erschließungen; das Wohnviertel an der Brunnenstraße weist keine Quartiersgarage auf, entsprechend müsste die Signatur eigentlich »Wohnwege mit Parken auf eigenem Grund« lauten. Die maximalen Abstände der Quartiersgaragen zur jeweils am entferntest gelegenen Wohneinheit sollte hinterfragt werden.

Die klimaökologischen Aspekte finden Berücksichtigung: Die Bau- und Grünstrukturen bieten eine gewünschte Vielfalt an Mikroklimaten. Die Verjüngung der »Grünen Mitte« in Richtung Brunnenstraße sollte aus klimaökologischer Sicht derart erweitert werden, dass eine Mindestbreite von ca. 30 m gesichert bleibt. Eine vielfältige Durchgrünung der einzelnen Baustrukturtypen ist vorgesehen.

Die Arbeit macht insgesamt einen soliden und ökonomischen Vorschlag für das Gebiet Eselswiese, der aber einen starken eigenständigen Charakter vermissen lässt. Das Freiraumsystem ist in seiner Grundstruktur belastbar, im Detail aber zu wenig differenziert.

## 1106

Die Arbeit ergänzt die bestehende organische Siedlungsstruktur Bauschheims durch ein orthogonales Raster. Die Gebäudefluchten und Freiraumkanten folgen dieser sehr stringenten Struktur und weisen dadurch eine hohe Eigenständigkeit aus. Die Freiräume bilden ein Netz mit einer zentralen Grünen Mitte, von der sich windmühlenartig lineare Grünräume in die angrenzenden Wohngebiete und die umgebende Landschaft erstrecken. Dabei integriert der Entwurf die topografische Senke des Altarmes und die Sanddüne als landschaftliche Relikte. Das Freiraumnetz unterteilt das neue Quartier in gut proportionierte einzelne Siedlungsschollen, in denen Nach-

barschaften entstehen können. Zur bestehenden Wohnbebauung im Südwesten wird eine wohl- tuende Fuge ausgebildet. Die durch den Freiraum separierten Schollen werden gleichzeitig durch eine boulevardartiger Quartiers-»Loop« wieder miteinander verbunden. An dieser breiten, von einer Allee begleiteten Straße sind Schule, Kindertagesstätten sowie die Quartiersgaragen angeordnet. Dadurch gelingt dem Entwurf auf hervorragende Weise das neue Quartier einer- seits in Nachbarschaften zu gliedern sowie eine Gemeinschaft um die Grüne Mitte zu bilden. Dieses neue Zentrum hat die Kraft, auch den bestehenden Ort Bauschheim mit einzubeziehen, der als Straßendorf bislang keine echte Mitte aufweist.

Kontrovers diskutiert wird das Aneinanderrücken des Gewerbes an die Wohnnutzung sowie das Maß an Urbanität, das dadurch entsteht, dass geschlossene Baufluchten an der grünen Mitte klare Raumkanten bilden. Vor allem die Anzahl der Geschosse (fünf, im Ausnahmefall sogar 6) wird kritisch gesehen und müsste reduziert werden. Das Nettobauland ist zu gering, könnte aber durch geringere Dimensionierung der Verkehrsräume sowie durch teilweise Umwidmung von öffentlichen Grünflächen zu privaten Grünflächen optimiert werden. Positiv gesehen wird die Verkehrsführung einschließlich des Anschlusses an die Landesstraße unter Aufgabe des Straßen-»Ohres«. Gewürdigt wird das durchdachte Radwegenetz, die schlüssige Busführung, der Verzicht auf Tiefgaragen sowie die vielen Wohnwege in Verbindung mit gut platzierten Quartiersgaragen, die ein autofreies Wohnen ermöglichen. Im Gewerbegebiet werden die Fuß- wege zur Bushaltestelle zum Teil recht weit. Kritisch gesehen wird die organische Wegefüh- rung, die in den Grünfingern wenig räumliche Qualitäten bietet. Durch die Gliederung der Sied- lungsstruktur ist eine phasenweise Entwicklung realisierbar.

Aus klimaökologischer Sicht ist zwischen dem Gewerbegebiet und dem Mischgebiet trotz der großzügigen Durchgrünung des Gewerbe-Campus ein größerer Grünpuffer zu berücksichtigen (Mindestbreite ca. 30 m). Die Durchströmung der an der grünen Mitte angrenzenden Blöcke in Nord-Süd-Richtung ist gegeben. Klimaökologisch vorteilhaft wäre es allerdings, die Blockrand- bebauung in Nachbarschaft zur Grünen Mitte Seepark auch in Richtung dieser thermischen Ausgleichsfläche zu öffnen. Für Teilbereiche wird empfohlen, die Ausformung der Bauriegel hinsichtlich der Besonnung zu optimieren.

Insgesamt handelt es sich um eine gut durchdachte Arbeit, die mit ihrem orthogonalen Raster eine hohe Eigenständigkeit aufweist; es wird allerdings kontrovers diskutiert, ob die Spezifik den Ort ausreichend würdigt.

Das städtebauliche Leitbild basiert auf der Grundidee, aus der ehemaligen Flusslandschaft eine Parklandschaft zu entwickeln. Mit dieser Form der historischen Spurensuche entsteht ein überzeugendes räumliches Rückgrat für den neuen Stadtteil, das sowohl eine wichtige ökologische Funktion als auch eine identitätsstiftende Wirkung übernimmt. Die grüne Mitte schafft ein von allen Quartieren gut erreichbares Zentrum und vernetzt die angrenzende Felder-, Seen- und Waldlandschaft gut mit dem neuen Stadtteil.

In der Gestaltung des Flussparks wird die vorhandene natürliche Topografie aufgegriffen, jedoch nicht in Gänze unmittelbar in das Konzept übersetzt. Lockere Baumgruppen gliedern den organischen linearen Park, der von einer geschwungenen Parkpromenade begleitet wird. Ein System von kleineren Angern und Quartiersplätzen schafft Aufenthaltsorte mit unterschiedlichen Angeboten und gestalterischen Qualitäten.

Im Übergang zur Nachbarschaft reagiert das Konzept angemessen, weil es einerseits eine klare Raumbildung an der Brunnenstraße vorsieht und die Maßstäblichkeit der vorhandenen Strukturen fortsetzt und weil es andererseits an den richtigen Anschlussstellen eine Vernetzung von Erschließungs- und Wegestrukturen vorsieht. Die selbstverständliche Vernetzung im südwestlichen Teil des Plangebietes mit den bestehenden Wegen wird besonders gewürdigt. Die Dimensionierung des »Auftaktplatzes« an der Brunnenstraße wirkt angemessen, wobei durch die Verdrehung des Baukörpers eine klare Eingangsgeste formuliert wird.

Das Erschließungssystem sieht eine klare Orientierung vor. Es ermöglicht einen autoarmen Stadtteil mit Angeboten für alternative Mobilitätsformen. Kontrovers wird die Vielzahl von Parkgaragen diskutiert. Durch kleinere Versätze in der Straßenführung in Verbindung mit Platzsituationen und verspringenden Baumlinien entstehen interessante Blicke und eine abwechslungsreiche Erschließungsstruktur.

Gewerbe und Wohnen werden – unter Berücksichtigung der vorgegebenen Rahmenbedingungen – miteinander verschränkt. Dies geschieht sowohl über die Erschließung als auch über die Anordnung der Bausteine. Die Schule ist im Übergang zum Gewerbe richtig platziert. Damit liegen die Freiflächen und Aufenthaltsbereich der Schule an einer lärmverträglichen Stelle, während die Eingangssituation dem Stadtteil zugekehrt ist. Die Kita-Standorte sind jeweils richtig im Übergang zum Park angeordnet.

Die unterschiedlichen Wohntypologien und Eigentumsformen sind überwiegend gemischt in den Mikroquartieren vorgesehen, was dem Anspruch an eine Mischung der Bewohnergruppen und an eine Nachbarschaftsbildung gerecht wird. Das erforderliche Nettobauland wird leicht unter-

schritten. Dies könnte durch verschiedene Optimierungen jedoch voraussichtlich relativ leicht kompensiert werden.

Die Straßenführung ist leicht verständlich. Autofreies Wohnen wird durch Quartiersgaragen und Mobility-Hubs sowie durch autofreie Ränder umgesetzt. Das großflächig angelegte Radverkehrsnetz ermöglicht dem Vorrang des Radverkehrs. Der Anschluss Landesstraße erfolgt über das bestehende »Ohr«. Der Gewerbeverkehr in Richtung Autobahn muss allerdings über den Quartiersplatz fahren.

Die ökologischen Ansprüche an einen zukunftsfähigen Stadtteil werden durch das vielfältige Grünsystem sowie im Detail durch eine naturnahe Gestaltung der Freiflächen eingelöst. Hierbei sind eine qualitätsvolle Raumbildung und eine gute Gestaltung der öffentlichen Räume erkennbar. Zur klimaökologischen Optimierung wird empfohlen, die Grünachse Flusspark / Grüne Mitte über den Eingangsplatz bis zur Brunnenstraße in einer Mindestbreite von 30 m fortzuführen, um ihre thermische Gunstwirkung auch nordwestlich der Brunnenstraße wirksam werden zu lassen. Die Grünachse zwischen Gewerbegebiet und Mischgebiet zeigt im westlichen Teilbereich eine nur minimale Breite von ca. 20 – 30 m.

Insgesamt stellt der Entwurf einen besonders überzeugenden Beitrag zur vorliegenden Aufgabenstellung dar, der die Qualitäten des Ortes aufgreift und diese in eine prägnante und qualitätsvolle städtebauliche Struktur überführt. Das Gesamtbild und die gestalterischen Detailausagen lassen eine hohe und spezifische Qualität des neuen Stadtteils erwarten.

### 1113

Im Entwurf wird angestrebt, das Entwicklungsgebiet einerseits an das bestehende bauliche Umfeld anzufügen, andererseits die Gesamtfläche in einzelne, durch Grünzüge getrennte Quartieren (»Siedlungs-Schollen«) zu gliedern. Dies ist im Sinne der Nutzungsverteilung gelungen, birgt aber die Gefahr einer gewissen Zergliederung. Gleichwohl ergeben sich überschaubare und jeweils eigenständige Nachbarschaften. Insgesamt ermöglichen die vorgeschlagenen Baustrukturen eine Identitätsbildung, die durch ihre Gleichförmigkeit jedoch etwas spannungsarm bleiben. Der Anteil des Geschosswohnungsbaus ist dabei relativ hoch.

Durch die vielfältigen Grünräume werden vorhandene landschaftliche Elemente wie die Sanddüne und der ehemalige Flusslauf aufgegriffen und integriert. Zusammen ergeben sie einen relativ hohen Grünanteil bei angemessenen baulichen Dichten. Eine Quartiersmitte für den gesamten Bereich ist mit dem vorgeschlagenen »Festival-Rasen« zwar angedacht, jedoch räumlich wenig prägnant ausgebildet. Schule und Quartiersplatz geraten dadurch in Randlage. Positiv wird die Anordnung und Ausbildung jeweils eigener Platz- und Grünbereiche in den einzel-

nen Nachbarschaften bewertet. Die Abgrenzung des Wohnens zum Gewerbegebiet ist durch einen großzügigen Grünzug gut gelungen. Die wesentlichen Vorgaben und Rahmendaten der Auslobung werden eingehalten. Der geforderte Anteil des Bruttobaulandes wird unterschritten, hier wäre jedoch eine Optimierung denkbar, um die notwendigen ökonomischen Ziele zu erreichen. Die verkehrliche Verbindung zwischen Wohngebieten und Gewerbegebiet fehlt. Ansonsten ist die Erschließung (auch für den ÖPNV) übersichtlich und sparsam und der Anteil der Verkehrsflächen gering. Das Parkraumkonzept mit zentralen Quartiersgaragen erlaubt ein autoarmes Wohnen. Die Klimaökologischen Vorgaben sind umgesetzt.

Eine abschnittsweise Realisierung ist besonders gut gewährleistet. Die Trennlinie zwischen Gewerbegebiet und Wohngebieten ist eingehalten. Der Entwicklungsbereich bietet durch die Gliederung in überschaubaren Nachbarschaften gute soziale Qualitäten. Die Identifikation mit dem gesamten Bereich aber wird hierdurch gleichzeitig etwas erschwert. Die Landschafts- und Grünräume sind besonders prägend ausgebildet. Insgesamt handelt es sich bei diesem Entwurf um einen qualitätsvollen Beitrag zur Entwicklung der Eselswiese in Bauschheim, der unter weitgehender Einhaltung der Vorgaben und mit günstigem Rahmendaten angemessene Nutzungs- und Raumqualitäten aufweist.

Eine gesonderte Radverkehrsführung ist nicht angedacht. Für den Anschluss an die Landesstraße wird das vorhandene »Ohr« verlegt, wobei dessen (außerhalb des Wettbewerbsgeländes liegender) Innenbereich für eine neue Straßenführung genutzt wird. Dadurch, dass ein komplett neuer Anschluss in der Nähe von K1 gewählt, aber nicht genauer erläutert wird, ist nicht ganz klar, ob der Verkehr aus dem Gewerbegebiet in alle Richtungen fahren könnte. Das Gewerbegebiet ist nicht über den ÖPNV erschlossen.

### **Bildung einer Rangfolge**

Es wird beschlossen, innerhalb der engeren Wahl eine Rangfolge zu bilden. Hierfür halten die Preisrichter nochmals Plädoyers für die einzelnen Arbeiten, die durch Hinweise von Sachverständigen ergänzt werden. Nach intensiver Diskussion über die Arbeiten auf Basis der Beurteilungskriterien werden durch Jurymitglieder unterschiedliche Rangfolgen für die Arbeiten vorgeschlagen.

Dabei kristallisiert sich zunächst heraus, dass die Arbeit **1104** insgesamt eher nachrangig eingeschätzt wird. Darum wird zunächst der Antrag gestellt, diese Arbeit dem 5. Rang zuzuordnen. Der Arbeit **1104** wird mit 19:2 Stimmen der 5. Rang zugeordnet.

In der Folge wird auf Antrag der Arbeit **1113** mit 15:6 Stimmen der 4. Rang zugeordnet.

Sodann wird auf der Basis der vorangehenden Diskussionen der Antrag gestellt, den verbleibenden Arbeiten insgesamt folgende Ränge zuzuordnen:

Arbeit **1102** 3. Rang, Arbeit **1106** 2. Rang, Arbeit **1107** 1. Rang.

Dieser Antrag wird einstimmig (21:0) angenommen.

### **Zuerkennung der Preise**

In der Folge werden den Arbeiten die Anerkennungen und Preise wie folgt zugeteilt:

Den Arbeiten **1104** und **1113** wird einstimmig (21:0 Stimmen) jeweils eine gleichwertige Anerkennung zugeordnet.

Der Arbeit **1102** wird einstimmig (21:0 Stimmen) der 3. Preis zuerkannt.

Der Arbeit **1106** wird einstimmig (21:0 Stimmen) 2. Preis zuerkannt.

Der Arbeit **1107** wird einstimmig (21:0 Stimmen) 1. Preis zuerkannt.

Die Zuordnung der Preise zu den Preisgeldern erfolgt wie in der Auslobung angegeben:

1. Preis: € 50.000.-

2. Preis: € 35.000.-

3. Preis: € 20.000.-

Anerkennungen: je € 12.500.-

### **Empfehlungen des Preisgerichts**

Das Preisgericht empfiehlt den 1. Preisträger unter Berücksichtigung der Hinweise und Empfehlungen aus dem Beurteilungstext mit den weiteren Planungen zu beauftragen.

### **Öffnung der Umschläge**

Der Preisgerichtsvorsitzende überzeugt sich von der Unversehrtheit der Umschläge mit den Verfassererklärungen. Die Öffnung der Umschläge ergibt folgende Zuordnungen:

**1101 / 384957**

Arbeitsgemeinschaft  
Kramm & Strigl Architekten und Stadtplaner, Darmstadt mit  
Freiraum Rabsilber & Heckmann, Wiesbaden

Verfasser:  
Prof. R. Kramm

Mitarbeit:  
Marvin Kornek, Fabian Merkel, Lena Siegler

**1102 / 134762 3. Preis**

Arbeitsgemeinschaft  
Holl Wieden Partnerschaft, Würzburg  
mit [f] landschaftsarchitektur, Solingen

Verfasser:  
Dr. Hartmut Holl

Mitarbeit:  
Jan Lages, Andreas Bachmann, Laura Günther

Fachberatung:  
Verkehrsplanung Link, Stuttgart

**1103 / 052003**

Arbeitsgemeinschaft  
Albert Wimmer, Wien mit Knollconsult Umweltplanung, Wien

Verfasser:  
Albert Wimmer, Michael Frischauf

Mitarbeit:  
Ivan Zdenkovic, Natascha Nepp, Oliver Ulrich, Niklas Kandelsdorfer, Simone Viljoen, Martin  
Glæss, Gerhard Stocker (Wimmer); Thomas Knoll, Heinz Wind (Knollconsult)

Fachberatung:  
Rosinak & Partner, Dr. Werner Rosinak, Verkehrsplanung

**1104 / 280613 Anerkennung**

Arbeitsgemeinschaft  
ARQ Architekten Rintz und Quack, Berlin mit schoppe + partner freiraumplanung, Hamburg

Verfasser:  
Lydia Rintz, Philipp Quack (ARQ), Jochen Meyer (schoppe + partner)

Mitarbeit: Anett Eberhardt  
Fachberatung: ARGUS Stadt und Verkehr, Felicia Klein

**1105 / 200411**

Arbeitsgemeinschaft

Kunst + Herbert GmbH, Hamburg mit rabe landschaften, Hamburg  
Verfasser: Bettina Kunst, Sabine Rabe

Mitarbeit:  
Arpad Hetey, Ana Bottermund, Marie Haibt

Visualisierungen:  
Guillaume Haton

Modell:  
Formfab

**1106 / 421821 2. Preis**

Arbeitsgemeinschaft  
ISSS research | architecture | urbanism, Berlin  
mit topo\*grafik paysagistes, Marseilles

Verfasser:  
Ingrid Sabatier, Stephan Schwarz (ISSS), Hannes Banzhaf, Mélia Reiff (topo\*grafik)

Mitarbeit:  
Nina Schulz, Clemens Abert

**1107 / 834850 1. Preis**

Arbeitsgemeinschaft  
Studio Wessendorf, Berlin mit Atelier Loidl Landschaftsarchitekten, Berlin

Verfasser:  
Jörg Wessendorf (Studio Wessendorf), Leonhard Grosch (Atelier Loidl)

Mitarbeit:  
Moritz Unger, Nina Rickert

**1108 / 402158**

Arbeitsgemeinschaft  
Hähmig Gemmeke, Tübingen mit frei raum concept Sinz-Beerstecher+ Böpple, Rottenburg

Verfasser:  
Mathias Hähmig, Martin Gemmeke, Annette Sinz-Beerstecher

Mitarbeit:  
Judith Schweizer, Jana Heinsohn, Christiane Kolb, Larissa Mieser, Anthony Carimando

**1109 / 784967**

Arbeitsgemeinschaft  
Octagon Architekturkollektiv, Leipzig mit gm013 landschaftsarchitektur, Berlin

Verfasser:  
Markus Wiese (Octagon), Paul Giencke (gm013)

Mitarbeit:  
Serafima Kreuzsch, Quentin Pages, Joel Schülin (Octagon),  
Lukas Butzer, Yotam Olshaker (gm013)

**1110 / 151620**

Arbeitsgemeinschaft  
Thomas Schüler Architekten Stadtplaner mit RMP Stephan Lenzen Landschaftsarchitekten

Verfasser:  
Thomas Schüler, Stephan Lenzen

Mitarbeit:  
Sascha Lenhard, Clemens Walter (Thomas Schüler); Thomas Kißmann (Stephan Lenzen)

**1111 / 972581**

Arbeitsgemeinschaft  
tobeStadt mit cma cyrus moser architekten & Sommerlad Haase Kuhli Landschaftsarchitekten

Verfasser:  
Torsten Becker, Marian Cichewicz, Raimund Haase

Mitarbeit:  
Tobias Bender, Jonas Hölzel, Johanna Moraweg, Kerstin Formhals (tS); Nadia Heredia (cma)

**1112 / 200512**

Arbeitsgemeinschaft  
StudioVlayStreeruwitz, YEWOLandscapes

Verfasser:  
Bernd Vlay, Lina Streeruwitz

Mitarbeit:  
Lea Schymura, Osama Almughanni, Monika Georgieva, Livia Dirnböck, Dorothee Huber, Mariam Al Gorgi, Martin Wild (SVS); Dominik Scheuch (YEWOLandscapes)

Fachberatung:  
con.sens verkehrsplanung, Michael Szeiler, Florian Kratochwil, Ingenieurbüro P. Jung

Arbeitsgemeinschaft  
schneider + schumacher, Frankfurt mit Carla Lo, Wien

Verfasser:  
Till Schneider, Carla Lo

Mitarbeiter:  
Gordan Dubokovic, Xinyxang Huang, Kai Xun Wu, Jin Rui, Nikola Bisevac

### **Abschluss des Preisgerichts**

Abschließend dankt Prof. Eisele der Stadt Rüsselsheim für die Auslobung des Wettbewerbs sowie allen Beteiligten, den Preisrichtern und Sachverständigen für die engagierte und konstruktive Diskussion. Die Vorprüfung wird mit Dank für die Organisation und Betreuung des Verfahrens entlastet. Der Vorsitz geht wieder an den Auslober zurück.

Der Auslober dankt nochmals allen Beteiligten für ihre Mitwirkung sowie insbesondere Prof. Eisele für die souveräne Leitung des Preisgerichts. Da eine Ausstellung der Wettbewerbsarbeiten derzeit nicht in sinnvoller Form möglich ist, sollen die Arbeiten in geeigneter Form auf den Seiten der Stadt Rüsselsheim im Internet präsentiert werden. In diesem Kontext soll auch der bereits beschriebene Filmbeitrag zur Verfügung gestellt werden. Die Stadt Rüsselsheim möchte Ihren Bürgern auf diese Weise einen umfassenden Einblick in das Verfahren und sein Ergebnis ermöglichen.

Die Sitzung schließt gegen 13:00 Uhr.

Unterschriften des Preisgerichts / Anwesenheitslisten

Unterschriften des Preisgerichts:



---

Stefan Bitter, Landschaftsarchitekt, Mainz



---

Markus Eichberger, Stadtplaner, NH ProjektStadt, Frankfurt am Main



---

Prof. Johann Eisele, Architekt, Darmstadt



---

Prof. Maren Harnack, Stadtplanerin, Frankfurt  
/Dr.



---

Joachim Klie, Architekt und Stadtplaner, Darmstadt



---

Nils Kraft, Hauptamtlicher Stadtrat, Architekt, Stadt Rüsselsheim am Main



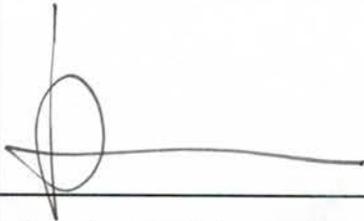
---

Marianne Mommsen, Landschaftsarchitektin, Berlin



---

Prof. Christa Reicher, Stadtplanerin, Aachen



---

Björn Severin, Stadtplaner, Düsseldorf



---

Prof. Dr.-Ing. Angèle Tersluisen, Architektin, Kaiserslautern / Darmstadt



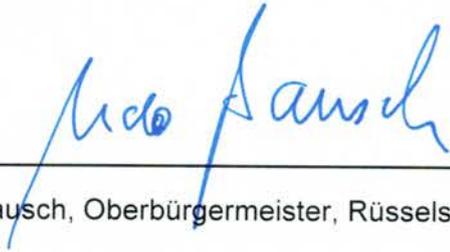
---

Michael Triebswetter, Landschaftsarchitekt, Gießen



---

Robert Adam-Frick, Stadtverordneter, Fraktion FW/FNR



---

Udo Bausch, Oberbürgermeister, Rüsselsheim am Main



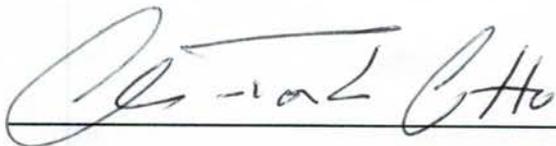
---

Michael Flörsheimer, Stadtverordneter, Fraktion UL



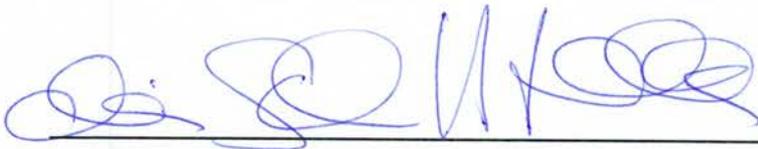
---

Stefanie Kropp, Stadtverordnete, Fraktion CDU



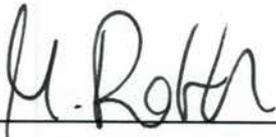
---

Christian Otto, Stadtverordneter, Fraktion FDP



---

Maria Schmitz-Henkes, Stadtverordnete, Fraktion Bündnis90/Grüne



---

Mirjam Roth, Ortsbeirat Bauschheim, Bündnis90/Grüne



---

Karl-Heinz Schneckenberger, Stadtverordneter, Fraktion Die Linke/Liste Solidarität



---

Frank Tollkühn, Stadtverordneter, Fraktion SPD



---

Joachim Walczuch, Stadtverordneter, Fraktion WsR

Rüsselsheim, 28. Mai 2020

# Anwesenheitsliste Preisgerichtssitzung

## Städtebaulich-freiraumplanerischer Realisierungswettbewerb

### »Entwicklungsgebiet Rüsselsheim Eselswiese«

Datum: 28. Mai 2020

Ort: Rathaus der Stadt Rüsselsheim am Main,  
Ratssaal, Eingang Faulbruchstraße

Nr.	Name	Institution	Unterschrift
1	Bausch, Udo	Stadt Rüsselsheim	Bausch
2	Reicher, Christa	RHA PR	Reicher
3	Otto, Christian Torsten	FDP-Fraktion	Otto
4	Kraft, Nils	STADT RÜ	Kraft
5	EISELE, Johann	FP	Eisele
6	Triebswetter, Michael	GD	Triebswetter
7	K.-H. SCHNECKENBERGER	SO DIELENKE	Schneckenberger
8	Tollkühn, Frank	SY SPD	Tollkühn
9	Walczuch, Joachim	WSR	Walczuch
10	SEVERIN, BJÖRN	PR	Severin
11	STEFAN BITTNER	LANDSCHAFTS ARCHITEKT	Stefan Bittner
12	EICHBERGER, MARKUS	NH PROJEKTSTADT	Eichberger
13	ADAM-FRICK, ROBERT	FRAKTION FW/FNR	Adam-Frick
14	Kropp, Stefanie	CDU	Kropp
15	Schmick-Henkes, Maria	Stellv. Ortsvorsteherin Bauschheim	Schmick-Henkes
16	Roth, Mirjam	Bündnis 90/ Grüne	Roth

17	Hamaek, Hans	FP	M. Hamaek
18	Joaduin Klie	FP	Klie
19	ANGÈLE TERSLUISEN	FP	Angèle Tersluisen
20	Marianne Mommson	FP	Mommson
21	MICHAEL FLÖRSHEIDER	Falun VL	L. Flörsheider
22	Frank Kohnmann	SU - Stadt FG	Kohnmann
23	Ioannis Kalaitas	W+R	Kalaitas
24	Dennis Grieser	Stadt	Grieser
25	Christine Könighaus	R+T	Könighaus
26	Isabell Passig	ing	Passig
27	Achim Burst	ÖKOPLAZA	Burst
28	Eberhard Röck	Nassau'sche Heinstätte	Röck
29	Maxim Schöppe	Stadt Leonberg	Schöppe
30	Gunnar Zehe	Nassau'sche Heinstätte	Zehe
31	Jürgen Wittig	W+K	Wittig
32	Torsten Best	Vossing	Best
33	Thomas Schach	Schach	Schach
34			
35			
36			
37			
38			
39			

# Anwesenheitsliste Preisgerichtssitzung

## Städtebaulich-freiraumplanerischer Realisierungswettbewerb

### »Entwicklungsgebiet Rüsselsheim Eselswiese«

Datum: 27. Mai 2020

Ort: Rathaus der Stadt Rüsselsheim am Main,  
Ratssaal, Eingang Faulbruchstraße

Nr.	Name	Institution	Unterschrift
1	Bausch, Udo	Stadt Rüsselsheim	Bausch
2	Reicher, Christa	RHA, Prosjekt	Reicher
3	Otto, Christian Torsden	FDP-Fraktion	Otto
4	Kraft, Nils	Stadt Rüsselsheim	Kraft
5	EISELE, Johann	FP	Eisele
6	TRIEDSWETTER, MICHAEL	GR	Trieds Wetter
7	K.H. SCHWACKENBERGER	SV DIELENKE	Schwackenberg
8	Tollkühn, Frank	SV SPD	Tollkühn
9	JOACHIM KLIE	FP	Klie
10	Walczuch, Joachim	WSR	Walczuch
11	SEVERIN, BJORN	FP	Severin
12	STEFAN BITTIG	LANDSCHAFTS ARCHITECT	Bittig
13	FICHBERGER, MARKUS	NH PROJEKTSTADT	Fichberger
14	Robert Adam-Frick	Fraktion FW/FNR	Adam-Frick
15	Kropp, Stefanie	CDU-Fraktion	Kropp
16	Schmitz-Henkes	Ortsbeirat Bauschheim	Schmitz-Henkes

17	Roth, Mirjam	Buchung Grund	li Rahn
18	Hamerik, Maren	FP	M. Hamerik
19	TERSLUISEN, ANGELE	FP	Tersluisen
20	Mommson, Maname	FP	Mommson
21	FÜRSTHEIMER, DICHTEL	Fraktion UC	C & -
22	Kohmann, Frank	SU - Stadt FG	Wah
23	Wieser, Björn	Berliner Fraktion	Wieser
24	Kalaitzis, Ioannis	WSR	Kalaitzis
25	Könighaus, Dominik	R+T Verkehrspolizei	D. J. S.
26	Grüne, Dennis	Stadt	Grüne
27	Passig, Isabell	ina	I. R.
28	Kolb, Natalie	Stadt FD Fraktion	Kolb
29	Schäpper, Markus	Stadt Verkehrspolizei	Schäpper
30	Gunnar Zehe	Nassauische Heinrichstraße	Gunnar Zehe
31	Eberhard Röck	Nassauische Heinrichstraße	Röck
32	Jürgen Wittig	W+K	J. Wittig
33	Torsten Best	Vöcking	T. Best
34	Thomas Scheuch	Stadt Russelstr.	Scheuch
35			
36			
37			
38			
39			

EINGEGANGEN

27. AUG. 2020

Büro Stadtv.versammlung

## DIE LINKE/LISTE SOLIDARITÄT

Marktplatz 4  
65428 Rüsselsheim  
FON 06142/1624998  
MAIL [Fraktion@liste-solidaritaet.de](mailto:Fraktion@liste-solidaritaet.de)  
INTERNET [www.linke-liste-solidaritaet.de](http://www.linke-liste-solidaritaet.de)  
Fraktionsvorsitzender  
K.-H. Schneckenberger  
FON 06142/33182

Rüsselsheim, den 26.08.2020

An das  
Büro des Stadtverordnetenvorstehers  
z.Hd. Fr. Breunig

### Änderungsantrag zur DS 740 B-Planverfahren „Eselswiese“

Der Beschluss wird in Punkt 2 neu gefasst.

Der Magistrat wird beauftragt, auf Basis des Wettbewerbsergebnisses und der Empfehlung des Preisgerichts einen Rahmenplan mit den Wettbewerbssiegern zu erarbeiten.

#### Begründung:

mündlich

DIE LINKE/LISTE SOLIDARITÄT



Karl-Heinz Schneckenberger

VORLAGE

an die  
Stadtverordnetenversammlung

Eingang		DS.-Nr.	<b>731/</b>
			<b>16-</b>
			<b>21</b>
AusIB	ÄR	SozIJA	KSSpA
PBUA	OBR	HuFA	StV

**Betreff:** Rahmenkonzept Personalentwicklung für die Stadt Rüsselsheim am Main  
**Bezug:** Haushaltsbegleitanträge Nr. 66 und Nr. 67 zum Haushalt 2018

**M-Nr.:** 178/20

**Beschlussvorschlag:**

**A. Kenntnisnahme**

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis, dass der Magistrat in seiner Sitzung am 26.11.2019 das Rahmenkonzept der Personalentwicklung für die Stadt Rüsselsheim am Main beschlossen hat.

**B. Beschluss**

Die Stadtverordnetenversammlung erklärt mit dieser Vorlage die Haushaltsbegleitanträge Nr. 66 und Nr. 67 der WSR-Fraktion zum Haushalt 2018 für erledigt.

**Begründung:**

**A. Ziel**

Ziel ist es, die strategische Ausrichtung für alle Aktivitäten in der Personalentwicklung bei der Stadt Rüsselsheim am Main festzulegen und die Basis für die systematische Planung und Umsetzung aller Personalentwicklungsmaßnahmen zu schaffen.

## **B. Ausgangslage**

Die Schüllermann Consulting GmbH stellte in ihrem Bericht zu Konsolidierungspotenzialen für den Haushalt der Stadt Rüsselsheim am Main fest, dass es immer schwieriger wird, neue Mitarbeitende zu gewinnen und deshalb internes Wissen und Können zu identifizieren, zu fördern und zu honorieren sei. Sie betonte die Notwendigkeit eines Konzepts für die Personalentwicklung in Rüsselsheim am Main. Dieses solle sowohl den Personalbedarf sowie sich ändernde Arbeitsanforderungen berücksichtigen und Mitarbeitende ganzheitlich betrachten. Aus der Umsetzung ergäbe sich, laut Schüllermann Consulting GmbH, ein jährliches Konsolidierungspotenzial in Höhe von 125.000,00 Euro für die Maßnahme 4, Personalgewinnung, -entwicklung und -förderung, der Schüllermann Consulting GmbH bzw. in Höhe von 190.000,00 Euro für die Maßnahme 5, Umsetzung struktureller Maßnahmen in der Personalentwicklung, der Schüllermann Consulting GmbH. Es wurde eine dezernatsübergreifende Arbeitsgruppe gebildet, die mit der Erstellung eines Rahmenkonzepts zur Personalentwicklung beauftragt wurde.

## **C. Lösung**

Der Beschluss des Rahmenkonzepts ebnet den Weg für die Umsetzung der notwendigen Personalentwicklungsmaßnahmen, mit welchen sich die Stadt als attraktive Arbeitgeberin präsentiert und sich konkurrenzfähig auf einem immer stärker umkämpften Arbeitsmarkt, insbesondere im Vergleich zur Privatwirtschaft, positioniert. Zielgerichtet gelingt das nur mit einer zuvor festgelegten Strategie. Die Ausarbeitung des Rahmenkonzepts war dafür dringend notwendig.

Es umfasst die fünf Handlungsfelder *Personalplanung, Personalgewinnung und -auswahl, Bildung und Entwicklung, Personalbindung* und *Führung und Zusammenarbeit*, die die Arbeitsgruppe Personalentwicklung identifiziert hat und die im Rahmen der praktischen Personalentwicklungsarbeit in Rüsselsheim am Main bearbeitet werden sollten. Darüber hinaus werden Impulse für die Umsetzung der jeweiligen Personalentwicklungsinstrumente gegeben.

Dem ganzheitlichen Ansatz trägt das Konzept Rechnung, indem es die Personalentwicklungsarbeit in Rüsselsheim am Main langfristig und lebensphasenorientiert gestaltet. Das heißt, die Personalentwicklung wird in ihrer Umsetzung an den Lebensphasen der Beschäftigten ausgerichtet. Daher ist in den Handlungsempfehlungen z.B. die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem, neben der Förderung von Homeoffice, zu finden. Die Stadt nimmt ihre Mitarbeitenden auch bei ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung ganzheitlich in den Fokus, in dem sie als Arbeitgeberin lebenslanges Lernen fördert. Sie unterstützt ihre Mitarbeitenden bereits jetzt, in dem sie fortlaufend bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote realisiert.

Das Rahmenkonzept ist modulhaft aufgebaut. Das ermöglicht es, das Konzept, unter Berücksichtigung sich verändernder Arbeitsanforderungen kontinuierlich fortzuschreiben und verdeutlicht, dass Personalentwicklung ein fortwährender Prozess ist.

## **D. Kosten**

Das von Schüllermann Consulting GmbH prognostizierte Konsolidierungspotenzial kann mittelfristig nicht erreicht werden. In der Anfangsphase der Umsetzung des Rahmenkonzepts werden, wie seinerzeit von der Schüllermann Consulting GmbH bereits ausgeführt wurde, Investitionen fällig, deren Höhe sich je nach Ausgestaltung der einzelnen Maßnahmen richtet. Die Kosten sind jeweils gesondert zu beschließen.

## **Anlagen**

Anlage 1: Rahmenkonzept Personalentwicklung

Anlage 2: Haushaltsbegleitanträge Nr. 66 und Nr. 67 der WsR-Fraktion vom 19.02.2018

Rüsselsheim am Main, den 16.06.2020

Udo Bausch  
Oberbürgermeister



Anlage 1

# Rahmenkonzept Personalentwicklung

[www.ruesselsheim.de](http://www.ruesselsheim.de)

ruesselsheim  
am main





## Inhalt

I. Einleitung .....	3
II. Rahmenbedingungen der Personalentwicklung bei der Stadt Rüsselsheim am Main ....	5
1. Von den Anfängen der Personalentwicklung bis heute .....	5
2. Aufgaben und Ziele für die Personalentwicklung .....	7
3. Träger der Personalentwicklung .....	9
4. Grundsätze der Personalentwicklungsarbeit .....	10
III. Handlungsfelder und Instrumente der Personalentwicklung bei der Stadt Rüsselsheim am Main .....	12
1. Handlungsfeld Personalplanung .....	12
1.1 Geschäftsverteilung .....	12
1.2 Stellenbeschreibung .....	14
1.3 Anforderungsprofil .....	15
1.4 Personalbedarfsplanung .....	16
2. Handlungsfeld Personalgewinnung und Personalauswahl .....	17
2.1 Personalgewinnung .....	17
2.2 Personalmarketing .....	19
2.3 Ausbildung und Praktika .....	20
2.4 Personalauswahl .....	21
3. Handlungsfeld Bildung und Entwicklung .....	22
3.1 Förder- und Beratungsgespräch .....	22
3.2 Bildungsbedarfsanalyse .....	24
3.3 Allgemeine Fortbildung .....	25
3.4 Berufliche Qualifizierung .....	26
3.5 Beurteilungssystem .....	27
4. Handlungsfeld Personalbindung .....	28
4.1 Anreizinstrumente .....	28
4.2 Homeoffice .....	31
4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	32
5. Handlungsfeld Führung und Zusammenarbeit .....	33
5.1 Eingliederung von Mitarbeitenden .....	33



5.2 Führungskräfteentwicklung .....35  
5.3 Wissensmanagement.....36



### I. Einleitung

Die Stadt Rüsselsheim am Main zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus. Das umfasst ihre vielfältigen Aufgaben und Dienstleistungen, ganz besonders aber auch die Vielfalt ihrer Beschäftigten und ihrer Bürger\*innen. Die zahlreichen Dienstleistungen der Stadtverwaltung, wie beispielsweise die Beantragung eines neuen Passes, die Erteilung einer Baugenehmigung, die Planung einer neuen Kita und der Betrieb des Schwimmbads werden durch unsere über 1.000 Mitarbeitenden täglich erbracht. Sie sind die wichtigste Ressource, um die aktuellen und die zukünftigen Verwaltungsaufgaben zu erfüllen sowie die Stadt am Laufen zu halten.

Ihnen will die Stadt Rüsselsheim am Main ein attraktives Arbeitsumfeld bieten, das die gesellschaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen berücksichtigt. Das Bewusstsein für eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur und vorurteilsfreie Behandlung aller spiegelt sich in dem Beitritt zur Charta der Vielfalt und in den kontinuierlichen Bestrebungen in der Frauenförderung und Förderung von Schwerbehinderten wider.

Das hier vorgelegte Rahmenkonzept für die Personalentwicklung (PE) stellt die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Bedarfe der Stadtverwaltung gleichermaßen in den Mittelpunkt der Ausführungen. Beide Seiten sind untrennbar miteinander verbunden und müssen zusammenhängend betrachtet werden. Die Notwendigkeit, in der Verwaltung wirtschaftlich und nachhaltig zu agieren, muss mit dem Bedürfnis nach Wertschätzung, gesunder Führung und vertrauensvoller Zusammenarbeit in Einklang gebracht werden, um die Stadt Rüsselsheim am Main als offene und dienstleistungsorientierte Arbeitgeberin zukunftsfähig zu machen.

Warum es eilt, die Personalentwicklung strukturiert anzupacken, zeigt sich beispielsweise in den Folgen des demografischen Wandels, die auch die Stadt Rüsselsheim deutlich zu spüren bekommt. Wir alle müssen immer länger leistungsfähig bleiben und es wird immer schwieriger, kompetentes Fachpersonal zu rekrutieren. Diesen Herausforderungen stellt sich die Stadt bereits durch ganz unterschiedliche Maßnahmen. Mit dem Rahmenkonzept wird nun die grundlegende Ausrichtung der Personalentwicklungsarbeit vorgegeben, mit der alle Beschäftigten gefördert und gefordert werden.

Die dezernatsübergreifende Projektgruppe hat die zentralen Themen für Rüsselsheim am Main identifiziert und erfolgreich umgesetzte Konzepte anderer Kommunen auf die Machbarkeit in Rüsselsheim hin überprüft. Entstanden ist daraus kein starres Strategiepapier, sondern vielmehr ein Rahmen, in dem sich die Personalentwicklungsarbeit der Stadt Rüsselsheim am Main bewegt. Es wurden fünf zentrale Handlungsfelder ausgewählt, von der Personalplanung, Personalgewinnung und –auswahl, Bildung und Entwicklung bis hin zur Personalbindung sowie Führung und Zusammenarbeit. Diesen sind verschiedene, ausgewählte Personalentwicklungsinstrumente zugeordnet, die für die Stadt Rüsselsheim am Main von Bedeutung sind. Beispielhaft sind hier Anforderungsprofile, das Förder- und Beratungsgespräch oder ein Betriebliches Gesundheitsmanagement zu nennen. Alle Instrumente sind als Werkzeuge und Maßnahmen der Personalentwicklung zu verstehen, welche miteinander kombinierbar



sind bzw. sinnvoll aufeinander aufbauen. Die Einführung und Umsetzung der Personalentwicklungsmaßnahmen wird immer in enger Abstimmung mit den verschiedenen Gremien erfolgen.

Charakteristisch für das Rahmenkonzept ist sein modularer Aufbau, vergleichbar mit einem Baukasten. Das ermöglicht, dass im Rahmen der Personalentwicklungsarbeit flexibel auf die sich ändernden Gegebenheiten innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung reagiert werden kann, ohne, dass dabei die strategische Grundausrichtung der PE verändert wird. Ein fertiges, starres Konzept könnte solche permanenten dynamischen Prozesse nicht abbilden.

Das Rahmenkonzept selbst unterliegt also einem kontinuierlichen Veränderungsprozess. Es wird weiterentwickelt und regelmäßig fortgeschrieben. Ausgehend von aktuellen Bedarfen werden jährlich Schwerpunktthemen identifiziert, die in der praktischen Umsetzung in den Fokus rücken und bearbeitet werden. Diese Themen finden wiederum in der Fortschreibung des Konzepts Berücksichtigung.

Das alles zeigt, dass die Personalentwicklung ein sehr dynamisches und vielfältiges Themengebiet ist. Sie ist kein einseitig einzulösendes Versprechen, sondern liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden und bedarf der Beteiligung aller, deren Kommunikation und ihren Impulsen.



## II. Rahmenbedingungen der Personalentwicklung bei der Stadt Rüsselsheim am Main

### 1. Von den Anfängen der Personalentwicklung bis heute

Die Stadt Rüsselsheim am Main beschäftigt sich bereits seit den 1980er Jahren mit der Personalentwicklung. Auf Basis eines Papiers zur Frauenförderung veröffentlichte die Stadtverwaltung 1988 ihren ersten Frauenförderplan und leistete so einen Beitrag zur beruflichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Im Rahmen der Verwaltungsreform rückte die Entwicklung des Personals insgesamt stärker in den Vordergrund: Hierarchien wurden abgebaut, die Personalverantwortung dezentralisiert, Befugnisse geregelt und schriftlich dokumentiert sowie die Eigenverantwortung bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit der Beschäftigten gesteigert. Damit wurde der Weg für die heutige Personalarbeit in der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main geebnet. Auch der Bereich der Fortbildung erhielt im Rahmen der Verwaltungsreform einen neuen Stellenwert. 1998 wurde das erste Fortbildungskonzept als Baustein der Personalentwicklung beschlossen. In diesem Zusammenhang wurde das Auswahlverfahren für den Verwaltungslehrgang II konzeptualisiert und schriftlich festgehalten. Neben einem Schulungskonzept für neue Führungskräfte entstand ein Ausbildungskonzept für die Berufsausbildung sowie Richtlinien für Praktikant/innen im Erziehungsdienst.

Wenig später wurde erstmals die Personalarbeit als solche thematisiert und die Richtlinien der Personalwirtschaft formuliert. Diese beinhalten Zuständigkeitsregelungen, Grundsätze und Verfahrensregelungen im Bereich der Personalwirtschaft und prägen die Personalarbeit in Rüsselsheim am Main nach wie vor.

Im Jahr 2001 beschloss der Magistrat, eine fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe zur Personalentwicklung ins Leben zu rufen. Unter Beteiligung aller Interessensvertretungen, hatte sie die Aufgabe, ein Personalentwicklungskonzept auszuarbeiten. Das Bestreben, die Personalentwicklung in der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main voranzubringen, wurde in den Folgejahren fortgesetzt. Erst als das Regierungspräsidium durch Auflagen zum Haushalt der Stadt Einsparmaßnahmen verordnete, geriet die Arbeit der Projektgruppe ins Stocken.

Ab dem Jahr 2012 wurde die Notwendigkeit, Personalentwicklung strukturiert und konzeptionell zu betreiben, erneut besonders deutlich. Das Gutachten der Schüllermann Consulting GmbH von 2013 und der Magistratsbeschluss 03/2014 zur Haushaltskonsolidierung betonen die Bedeutung der Personalentwicklung hinsichtlich der Entwicklung und Entlastung der Beschäftigten sowie der langfristigen Kostenoptimierung.

In der PE darf jedoch nicht nur ihr Konsolidierungspotenzial gesehen werden, sondern insbesondere auch die Möglichkeit, durch gezielte Förderung und Forderung die Motivation von Mitarbeitenden zu steigern. Die Personalentwicklung muss als ein unmittelbarer und unverzichtbarer Bestandteil der Wertschöpfungskette verstanden werden. In Zeiten von

## II. Rahmenbedingungen der Personalentwicklung bei der Stadt Rüsselsheim am Main



Fachkräftemangel und demografischem Wandel übersteigt der Nutzen für die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal die Aufwendungen, die die PE zunächst generiert, deutlich. Dieses Bewusstsein mündete in den Auftrag der Stadtverordnetenversammlung, erneut die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts aufzunehmen.

Als Ergebnis des Führungskräfteworkshops „Rüsselsheim auf dem Weg zur Personalentwicklung“ wurde Ende 2014 die dezernatsübergreifende Arbeitsgruppe Personalentwicklung ins Leben gerufen. Sie ist, unter Federführung des Fachbereichs Personal, für die Ausarbeitung des Rüsselsheimer Personalentwicklungskonzepts zuständig. Ihre Aufgabe ist es, die verschiedenen, in der Rüsselsheimer Stadtverwaltung existierenden PE-Ansätze und Instrumente zusammen zu fassen sowie Vorschläge zur Überarbeitung bzw. Weiterentwicklung zu unterbreiten. Damit ist der Grundstein gelegt, um Personalentwicklung als dauerhafte Aufgabe in der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main zu installieren. Das Personalentwicklungskonzept stellt dafür die nötige Legitimation dar.



### 2. Aufgaben und Ziele für die Personalentwicklung

Die Personalentwicklungsarbeit bewegt sich stets in einem Spannungsfeld aus Zielsetzungen und Anforderungen an die Verwaltung und den individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen der Beschäftigten. Diesen Spagat gilt es durch eine zielgerichtete und fundierte Arbeitsweise zu bewältigen.



Abbildung 1: Spannungsfeld der Personalentwicklungsarbeit bei der Stadt Rüsselsheim am Main

Kernaufgabe der Personalentwicklung ist es, systematische Prozesse zu gestalten, die es ermöglichen, das Leistungs- und Lernpotenzial der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und abgestimmt auf den Verwaltungsbedarf tätigkeits- und entwicklungsbezogen zu fördern.<sup>1</sup>

Durch eine bedarfsgerechte und zielorientierte PE wird die Leistungsfähigkeit aller Mitarbeitenden erhalten bzw. verbessert sowie die Motivation und die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeitgeberin, der Stadt Rüsselsheim am Main, gefördert. Damit kann die Effizienz und Effektivität der Dienst- und Serviceleistungen gesteigert werden. Personalentwicklungsarbeit umfasst also weit mehr als interne und externe Fortbildungsmaßnahmen.

Eine einheitliche Strategie bzw. übergeordnete, handlungsleitende Ziele wurden für die Stadt Rüsselsheim am Main bisher nicht formuliert, jedoch richtet sich die Personalentwicklungsarbeit an folgenden Aspekten aus:

- Erhalt und Stärkung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten
- Erhalt und Förderung der individuellen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten

<sup>1</sup> Vgl. Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt), <https://www.kgst.de/entwicklung>, zuletzt aufgerufen am 08.03.2018.

## II. Rahmenbedingungen der Personalentwicklung bei der Stadt Rüsselsheim am Main



- Stärkung von Verantwortungsbereitschaft und -fähigkeit der Beschäftigten
- Stärkung der Handlungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten
- Förderung der Dienstleistungs- bzw. Serviceorientierung der Verwaltung
- Förderung von Qualitäts- und Kostenbewusstsein der Verwaltung

Die PE ist den Grundsätzen der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik (EU-Charta der Gleichstellung, Frauenförderplan der Stadt Rüsselsheim am Main), des Diversity Managements (Charta der Vielfalt) sowie an der Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Rüsselsheim am Main verpflichtet, da diese integrale Bestandteile der Personalentwicklungsarbeit sind.

Eine strukturierte und zielgerichtete Personalentwicklung ist nur umsetzbar und nachhaltig wirksam, wenn zuvor eindeutige, operationalisierbare Ziele formuliert wurden sowie Maßnahmen zu ihrer Erreichung festgelegt werden. Der Erfolg von Personalentwicklungsmaßnahmen kann nur dadurch gemessen werden. Langfristig sollten eine Strategie und ein Leitbild für die Stadt Rüsselsheim am Main erarbeitet werden, welche als Grundlage für die Arbeit der Personalentwicklung sowie als Orientierung für das Führungsverständnis dienen.



### 3. Träger der Personalentwicklung

„Der *Magistrat* als politisches Entscheidungsgremium gibt die Zielvorgaben und die Qualitätsziele für die Personalarbeit vor. Er formuliert und beschließt die Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung der Personalarbeit (...).“<sup>2</sup>

Der *Fachbereich Personal* nimmt die Steuerungsfunktion der übergeordneten PE-Maßnahmen wahr. Er entlastet und unterstützt damit den Magistrat bei der Erfüllung seiner personalwirtschaftlichen Aufgaben. Die Steuerungsfunktion des Fachbereichs Personal umfasst die Personalentwicklungsplanung für verwaltungsübergreifende Maßnahmen unter anderem auf der Basis des von den Fachbereichen und Ämtern ermittelten Personalentwicklungsbedarfs. Darüber hinaus wird die Förderung spezieller Zielgruppen, die Erarbeitung personalpolitischer Strategien und Konzepte sowie die Koordination und Hilfestellung bei der Umsetzung der Strategien und Konzepte verfolgt. Der Fachbereich Personal übernimmt einerseits die Rolle des zentralen Beraters für die jeweiligen Verantwortungsebenen in den Fachbereichen und Ämtern, andererseits bietet er mit seiner gebündelten Fachkompetenz personalbezogene Serviceleistungen an.

Personalentwicklung ist Führungsaufgabe und hängt maßgeblich vom Führungsverhalten ab. Dies ist mit der Dezentralisierung von Personalverantwortung festgeschrieben worden. Die *Führungskräfte* müssen einerseits unterstützt und befähigt werden, diese Aufgabe wahrnehmen zu können, andererseits müssen sie als Führungskraft die eigenen Mitarbeitenden bezüglich ihrer Eigenverantwortung sensibilisieren.

Die *Beschäftigten* sind das Zentrum aller Personalentwicklungsbemühungen. Dabei sind sie gleichermaßen Empfangende und Mitwirkende. Sie sind aufgefordert, sich aktiv an den Qualifizierungsprozessen zu beteiligen und sowohl ihre Fachkompetenzen als auch ihre Methoden- und Sozialkompetenzen weiter zu entwickeln. Das bedeutet, sie sind in der Verantwortung ihren Entwicklungsbedarf zu erkennen, zu kommunizieren und sich um den Erhalt bzw. die Anpassung ihrer Qualifizierung zu bemühen.

Die einzelnen Personalentwicklungsvorhaben richten sich an alle Beschäftigten der Stadtverwaltung.

---

<sup>2</sup> Richtlinien der Personalwirtschaft für die Stadt Rüsselsheim. Seite 4.



### 4. Grundsätze der Personalentwicklungsarbeit

Die Anforderungen an die öffentliche Verwaltung unterliegen aufgrund des technologischen, gesellschaftlichen und politischen Wandels ständigen Veränderungen. Die Komplexität und Dynamik von Arbeit und Leben steigen. Für den Verwaltungsapparat bedeutet das, flexibel und schnell auf die gegenwärtigen Herausforderungen in der Kommune zu reagieren. Die Personalentwicklung leistet einen wesentlichen Beitrag, um den permanenten Wandel erfolgreich zu bewältigen.

**PE muss auf interne und externe Herausforderungen reagieren, aber auch eigeninitiativ nach Innovationen suchen.**

Dem wachsenden Arbeitsumfang steht die demografische Entwicklung entgegen. Immer weniger Menschen betreten den Arbeitsmarkt, immer mehr werden ihn in den kommenden Jahren verlassen. Dieses Ungleichgewicht führt dazu, dass sich die Lebensarbeitszeit aller Mitarbeitenden verlängern wird. Die Digitalisierung führt zu einer Beschleunigung in der Arbeitswelt und verändert die gewohnten Arbeitsabläufe vieler Beschäftigten.

**PE muss die Beschäftigten „abholen“, sie einbeziehen und sowohl einheitliche als auch bedarfsgerechte Lösungsvorschläge anbieten.**

Die Personalentwicklung bietet Unterstützungsmöglichkeiten zur Bewältigung der neuen Herausforderungen und zur Nutzung des vorhandenen Potenzials. Sie hat die Aufgabe sowohl die gegenwärtigen als auch die zukünftigen Anforderungen der Arbeitsplätze festzustellen und daran ausgerichtet verwaltungsinterne sowie externe Maßnahmen, die der beruflichen Entwicklung der Mitarbeitenden dienen, zu planen.

**PE muss langfristig, strategisch ausgerichtet und konsequent verfolgt werden.**

Die Personalentwicklung beinhaltet sämtliche Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Förderung und Erhaltung der Fähigkeiten sowie zur Entwicklung der Potenziale der Mitarbeitenden beitragen und umfasst alle Maßnahmen, die der Auswahl, Qualifizierung, Förderung und Entwicklung von Beschäftigten, kurz-, mittel- und langfristig, dienen. Daraus ist abzuleiten, dass Personalentwicklung ein langfristiger, strategisch orientierter Prozess ist, der mehr beinhaltet als interne und externe Fortbildungsmaßnahmen.

## II. Rahmenbedingungen der Personalentwicklung bei der Stadt Rüsselsheim am Main



### **PE muss zentral gesteuert werden und klare Ziele verfolgen.**

Damit Personalentwicklung wirkungsvoll gestaltet ist, sind eindeutige, möglichst operationalisierbare Ziele festzulegen. Diese beziehen sich auf die Kernthemen der Verwaltung, schaffen ein Grundgerüst mit Grundregeln für die PE und halten politischen Turbulenzen stand. Für eine möglichst effektive Personalentwicklung ist eine zentrale Steuerung, auch bei einer dezentralen Organisationsstruktur, von Nöten. Die Personalentwicklung ist zugleich an den Bedarfen vor Ort zu orientieren.

### **PE muss sich reflektieren, um ihre Ziele nachhaltig und erfolgreich verfolgen zu können.**

Das Selbstverständnis von PE muss durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess geprägt sein. So müssen bestehende Prozesse und Instrumente regelmäßig hinterfragt, bei Bedarf angepasst und neue, zukunftsfähige Lösungsansätze erdacht werden. Dieser Anspruch, sich stetig zu verbessern, verdeutlicht nicht nur die Prozesshaftigkeit, sondern zeigt auch den Qualitätsgedanken, der PE innewohnt. Konkrete Vorstellungen von dem Nutzen und der Ausrichtung der Personalentwicklungsaktivitäten stellen die Leitplanken für eine erfolgreiche Personalentwicklungsarbeit dar.

### **PE muss von den Beschäftigten getragen werden, um nachhaltige Ergebnisse erzielen zu können.**

Die PE leistet einen Beitrag zu einer gut funktionierenden Verwaltung. Als Teil dieser Verwaltung tragen die Beschäftigten wesentlich zum Gelingen der Personalentwicklungsarbeit bei. Ihre persönliche und fachliche Förderung setzt ihre Bereitschaft voraus, sich eigenverantwortlich einzubringen. Es sind die Beschäftigten selbst, die davon profitieren, indem sie mit Hilfe der Personalentwicklung die notwendigen Kompetenzen erwerben, um die Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt, wie ein größeres Arbeitspensum und dafür weniger Zeit, bewältigen zu können.



## III. Handlungsfelder und Instrumente der Personalentwicklung bei der Stadt Rüsselsheim am Main

### 1. Handlungsfeld Personalplanung

Das Handlungsfeld Personalplanung ist als ein grundlegender Baustein für eine strukturierte und nachhaltige Personalentwicklung zu betrachten und umfasst mit der Geschäftsverteilung, der Stellenbeschreibung, dem Anforderungsprofil und der Personalbedarfsplanung wesentliche Instrumente der Personalentwicklungsarbeit. Das Handlungsfeld ist insofern von Bedeutung, als dass die Personalplanung durch die o.g. Instrumente Aussagen darüber zulässt, wieviel Personal zukünftig benötigt wird und welche Qualifikationen und Kompetenzen für die Erfüllung der Verwaltungsaufgaben notwendig sind.

#### 1.1 Geschäftsverteilung

##### Zielsetzung

Die Darstellung der Geschäftsverteilung in der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main regelt die betriebliche Zusammenarbeit, indem Befugnisse, Zuständigkeits- und Kompetenzbereiche transparent und verbindlich voneinander abgegrenzt werden bzw. ihre Beziehung zueinander dargestellt wird. Die Geschäftsverteilung ist Grundlage für die Personalentwicklung und macht eine kontinuierliche Aktualisierung der Geschäftsverteilungspläne notwendig.

##### Bisherige Aktivitäten

Die Vorgaben zum einheitlichen Vorgehen für die Erstellung von Geschäftsverteilungsplänen wurden in der Vergangenheit nicht konsequent umgesetzt. Mit der Dienstanweisung 02/2018 wurden Vorgaben für die städtischen Organigramme und den Geschäftsverteilungsplan neu festgelegt, um ein einheitliches Erscheinungsbild zu gewährleisten. Die Fachbereiche und Ämter wurden angehalten, ihre Geschäftsverteilungspläne anzupassen und zu aktualisieren. Darüber hinaus gibt die Dienstanweisung 08/1999 zur „Übertragung von Befugnissen“ im Rahmen der Verbesserung von Arbeitsabläufen Aufschluss über die Delegation, Erteilung und Löschung von Befugnissen.

##### Handlungsbedarf

Aktuelle Geschäftsverteilungspläne dienen u.a. als Grundlage für Stellenbeschreibungen und Stellen(neu)bewertungen und sind unerlässlich für eine strategische Personalentwicklung. Insofern ist die Umsetzung der Dienstanweisung 02/2018 ein wichtiger Schritt. Darüber hinaus ist eine Grundlage auszuarbeiten, die die Zuständigkeiten verbindlich regelt und ein Prozess zu etablieren, der die kontinuierliche Aktualisierung und Bereitstellung der Geschäftsverteilungspläne gewährleistet. Auch die Dokumentation und Ablage und damit die Verfügbarkeit für alle muss gewährleistet werden. Im Zusammenhang mit der Geschäftsverteilung muss zudem eine einheitliche



Verfahrensweise bei der Bearbeitung dezernats- bzw. fachbereichsübergreifender Themenstellungen, z.B. bei der Projektarbeit, Berücksichtigung finden. Die Geschäftsverteilung spiegelt bereichsübergreifendes, projektbezogenes Arbeiten bislang nicht wider. Darüber hinaus mangelt es an Transparenz, welche dezernats- bzw. fachbereichsübergreifenden Projektthemen und -gruppen in der Stadtverwaltung existieren. Dies erschwert es, die Themen zu koordinieren, zu verbinden und Synergien zu nutzen.

#### Handlungsempfehlungen

- Verbindliche Regelung der Zuständigkeit und Verantwortlichkeit für die regelmäßige Erstellung von Geschäftsverteilungsplänen sowie über deren Inhalt und Aufbau
- Sicherstellung der Dokumentation und Verfügbarkeit der Geschäftsverteilungspläne, um einerseits Transparenz herzustellen, andererseits die Historie von Stellen nachvollziehbar zu machen
- Ausarbeitung eines Leitfadens für ein standardisiertes Vorgehen bei der Bearbeitung von dezernatsübergreifenden Themenstellungen (z.B. Projektarbeit)
- Einführung eines Registers, um einen Überblick über Projektthemen und -gruppen, die bei der Stadtverwaltung bearbeitet werden bzw. tätig sind zu haben
- Etablierung einer Organisationsabteilung, die beratend arbeitet und Organisationsentwicklung vorantreibt



#### 1.2 Stellenbeschreibung

##### Zielsetzung

Die Stellenbeschreibungen der Stadt Rüsselsheim am Main definieren Aufgaben, Befugnisse, Kompetenzen und Abgrenzungen zu anderen Bereichen in der Organisation. Sie sind unabhängig von den Stellenbesetzenden zu verstehen.

##### Bisherige Aktivitäten

Bislang wurden Stellenbeschreibungen anlassbezogen erstellt, z.B. in Zusammenhang mit Stellenausschreibungen oder mit Stellenneubewertungen. Jedoch sind sie oftmals nicht als verbindlich anzusehen, da sie keine Legitimation erfahren haben.

##### Handlungsbedarf

Vollständige und aussagekräftige Stellenbeschreibungen dienen als Grundlage für Stellen(neu)bewertungen und sind damit unerlässlich für die Personalentwicklungsarbeit. Vor dem Hintergrund einer strukturierten Personalplanung und des -einsatzes besteht ein dringender Bedarf, Stellenbeschreibungen auszuarbeiten. Damit werden einerseits Struktur und Verbindlichkeit und andererseits Transparenz geschaffen.

##### Handlungsempfehlungen

- Schaffung einer verbindlichen Verfahrensregelung bezüglich der Zuständigkeiten für die Erstellung, Prüfung und Autorisierung von Stellenbeschreibungen
- Erstellung bzw. Aktualisierung von Stellenbeschreibungen im Zuge der Aktualisierung bzw. Ausarbeitung von Geschäftsverteilungsplänen
- Ausarbeitung von Stellenbesetzungsplänen



#### 1.3 Anforderungsprofil

##### Zielsetzung

Das Anforderungsprofil legt verbindlich fest, welche fachlichen Fähigkeiten und persönlichen Kompetenzen auf einer Stelle benötigt werden.

##### Bisherige Aktivitäten

Innerhalb der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main gibt es noch keine verbindlichen Anforderungsprofile.

##### Handlungsbedarf

Ein Anforderungsprofil entspricht einem „Soll-Profil“, welches gleichermaßen unerlässliche als auch wünschenswerte Fähigkeiten und Kompetenzen aufführt. Es werden aussagekräftige Anforderungsprofile für einen transparenten und systematischen Personalauswahl- und -besetzungsprozess sowie für die Personalentwicklung benötigt. Beschäftigte können damit optimal, d.h. auf der Basis ihrer individuellen Fähigkeiten, eingesetzt und gefördert werden.

##### Handlungsempfehlungen

- Verbindliche Verfahrensregelung für die Ausarbeitung von Anforderungsprofilen
- Fortlaufende Aktualisierung und Dokumentation von Anforderungsprofilen
- Ausarbeitung von musterhaften Anforderungsprofilen für die einzelnen Funktionsebenen
- Erstellung eines Leitfadens für das inhaltliche Befüllen eines Anforderungsprofils, z.B. für eine Führungskraft



#### 1.4 Personalbedarfsplanung

##### Zielsetzung

Die langfristige, quantitative und qualitative Analyse des Personalbedarfs, unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung bzw. der Altersstruktur sowie der Aufgabenentwicklung, ist die Grundlage für die Abdeckung des Personalbedarfs und damit für die Erfüllung der gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben sowie für die Personalentwicklung, die ihre Ziele, Zielgruppen und Schwerpunkte danach ausrichtet.

##### Bisherige Aktivitäten

Seit dem Jahr 1999 sind, gemäß der „Richtlinien zur Personalwirtschaft für die Stadtverwaltung Rüsselsheim“, die Personalverantwortung und die Verteilung der damit verbundenen Zuständigkeiten auf die verschiedenen Entscheidungsebenen dezentral organisiert. Der ermittelte Personalbedarf bildet die Grundlage für die Beratungen des Magistrats zum Stellenplan, der von der Stadtverordnetenversammlung beschlossen wird.

##### Handlungsbedarf

Der Personalbedarf der Stadt Rüsselsheim am Main kann nur durch eine strategische und vorausschauende Personalbedarfsplanung gedeckt werden. Der Einsatz des Personals muss zielgerichtet erfolgen, d.h. er orientiert sich an den strategischen, übergeordneten Zielen der Stadtverwaltung. Damit wird die Wettbewerbsfähigkeit der Stadtverwaltung gesichert und wertvolles Wissen gehalten.

Die Verantwortung für die Personalplanung ist bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim dezentral organisiert, jedoch fehlen hierfür bislang konkrete Rahmenbedingungen, die eine einheitliche Umsetzung sicherstellen.

##### Handlungsempfehlungen

- Erarbeitung einer Strategie und Formulierung von Zielen für die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main, die als Basis für die Personal(bedarfs)planung dienen
- Formulierung des Leistungsangebots der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main, an welchem sich der Bedarf ausrichtet
- Regelmäßige Durchführung einer quantitativen und qualitativen Personalbedarfsanalyse auf Ebene der Fachbereiche und Ämter sowie auf gesamtstädtischer Ebene, um neben dem internen Personalbedarf äußere Faktoren, wie die demografische Entwicklung, zu berücksichtigen



## 2. Handlungsfeld Personalgewinnung und Personalauswahl

In einer Zeit, in der die Begriffe Fachkräftemangel und demografischer Wandel allgegenwärtig sind, ist es nicht mehr ausreichend, nur über freie Stellen zu informieren, um als Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden. Vielmehr ist es notwendig, offensiv auf sich aufmerksam zu machen, zukünftige Mitarbeitende für sich zu gewinnen und sie an sich zu binden. Das umfasst u.a. eine gezielte Kommunikation der Vorzüge und damit die Positionierung als attraktive Arbeitgeberin „Stadt Rüsselsheim am Main“, insbesondere in der Ansprache von Zielgruppen, in denen ein deutlicher Mangel an Bewerbenden zu verzeichnen ist.

### 2.1 Personalgewinnung

#### Zielsetzung

Die Stadt Rüsselsheim am Main deckt durch strategisch ausgerichtete Personalgewinnungsmaßnahmen ihren aktuellen und zukünftigen Personalbedarf.

#### Bisherige Aktivitäten

Für die Personalgewinnung werden Stellenanzeigen in regionalen Printmedien, über diverse Online-Portale und die Homepage der Stadtverwaltung veröffentlicht.

Bislang wird die Personalgewinnung als Reaktion auf konkret zu besetzende Stellen und vor dem Hintergrund der angespannten Personalsituation, z.B. in den Kindertagesstätten, betrieben. Hierfür wurden mehrfach Maßnahmen erarbeitet, die die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin für Erziehungskräfte steigern sollen. Zuletzt wurde im Februar 2018 eine entsprechende Arbeitsgruppe eingerichtet, die Anreize identifiziert und Lösungsvorschläge für eine zielgruppenspezifische Ansprache erarbeitet hat. Entsprechende Vorschläge der Arbeitsgruppe wurden vom Magistrat beschlossen.

#### Handlungsbedarf

Es ist erforderlich, dass die Personalgewinnung aktiv vorangetrieben und breit aufgestellt wird. Es bedarf einer internen Jobbörse, in der die Mitarbeitenden der Stadt ihre beruflichen Veränderungswünsche zentral einbringen und so bei einer Stellenbesetzung berücksichtigt werden können. Darüber hinaus müssen Online-Angebote und entsprechende Kanäle stärker für die Personalgewinnung genutzt werden, um sich als Arbeitgeberin optimal zu präsentieren und auf sich aufmerksam zu machen, auch ohne akuten Personalmangel.

Sofern ein vermeintlicher Mangel in einer Berufsgruppe erkennbar ist, sollte analysiert werden, worin dieser Mangel begründet liegt. In der Regel ist er weniger durch den demografischen Wandel, als vielmehr durch andere Faktoren bedingt, wie z.B. die unzureichende Wahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin, langwierige Besetzungsverfahren, fehlende Kooperationen mit Schulen und Hochschulen damit das zielgerichtete Ausbilden von Fachkräften.

#### Handlungsempfehlungen

- Ausbau zielgruppenspezifischer Ansprache der Bewerbenden

### III. Handlungsfelder und Instrumente der Personalentwicklung bei der Stadt Rüsselsheim am Main



- Evaluation der bisherigen Maßnahmen in der Personalgewinnung und –bindung
- Einrichtung einer Jobbörse zur internen Personalgewinnung



## 2.2 Personalmarketing

### Zielsetzung

Mithilfe der positiv besetzten Arbeitgebermarke „Stadt Rüsselsheim am Main“ setzt sich die Stadt bei der Suche nach geeigneten Bewerbenden gegen die Konkurrenz, insbesondere aus der Privatwirtschaft, durch und kann gleichzeitig das bestehende Personal an sich binden.

### Bisherige Aktivitäten

Bislang werden verschiedene Marketinginstrumente in der Personalarbeit eingesetzt, insbesondere für die Personalgewinnung. Bei Messen, wie der jährlich stattfindenden Ausbildungsmesse, tritt die Stadtverwaltung mit einem eigenen Messestand auf. Zudem präsentiert sich die Stadt regelmäßig bei öffentlichen Veranstaltungen, wie z.B. dem Hessestag 2017, durch die Teilnahme am Firmenlauf oder auch durch Kooperationen mit Fach- und Hochschulen.

### Handlungsbedarf

Die Vorteile der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main bewusst zu kommunizieren, d.h. nach innen und außen, ist unerlässlich für die erfolgreiche Personalgewinnung. Dafür sind imagefördernde Maßnahmen und eine attraktive Arbeitgebermarke notwendig.

Kooperationen mit Hochschulen, Fachschulen, anderen Institutionen und Unternehmen sind bedeutsam und müssen intensiviert werden. Durch den Ausbau von Projektkooperationen und einen entsprechenden Austausch (z.B. durch den Einsatz von studentischen Hilfskräften und Praktikant\*innen) kann sich die Stadtverwaltung an den entscheidenden Stellen positionieren, ihre Anreizinstrumente (Vgl. 4.1) zielgerichtet kommunizieren und somit Werbung für sich machen.

### Handlungsempfehlungen

- Evaluierung bisher ergriffener Maßnahmen im Rahmen des Personalmarketings
- Erarbeitung einer Strategie für die Personalgewinnung und Abstimmung der Marketingmaßnahmen darauf
- Herausbildung einer positiv besetzten Arbeitgebermarke mit Wiedererkennungswert und Nutzung der vorhandenen Anreize
- Ausbau von innerstädtischen Kooperationen
- Stärkere Nutzung der neuen Medien, unter Berücksichtigung der Möglichkeiten und Grenzen dieser Kommunikationskanäle



#### 2.3 Ausbildung und Praktika

##### Zielsetzung

Eine qualifizierte und praxisorientierte Ausbildung sowie berufsorientierte Praktika sichern langfristig die notwendigen Nachwuchskräfte und stellen eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Stadtverwaltung sicher.

##### Bisherige Aktivitäten

Die Stadt Rüsselsheim am Main bildet vielfältige Ausbildungsberufe aus und bietet die Möglichkeit für ein Duales Hochschulstudium (Vgl. <https://www.ruesselsheim.de/ausbildung-bei-der-stadt.html>).

Die Ausbildung bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim genießt einen hohen Stellenwert. Die Grundlage bildet das Ausbildungskonzept der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main aus dem Jahr 1996, das derzeit aktualisiert wird. Die Ausbilder der einzelnen Fachbereiche werden entsprechend unterstützt, so dass sie die Auszubildenden optimal begleiten und betreuen können. Neben Regelungen zur Umsetzung gesetzlicher Vorgaben, fördert und fordert die Stadt ein hohes Maß an Eigenverantwortung ihrer Auszubildenden und bietet ihnen dafür frühzeitig berufliche Perspektiven. Die Übernahmequote liegt bei nahezu 100%.

Darüber hinaus bestehen für Schüler\*innen und Studierende Möglichkeiten, verschiedene Praktika bei der Stadtverwaltung zu absolvieren. Den berufspraktischen Phasen von Erziehungskräften im Anerkennungsjahr und Sozialassistent\*innen liegen dafür die „Richtlinien für Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst“ zugrunde.

##### Handlungsbedarf

Die Gewinnung und Bindung von Personal ist entscheidend für die Zukunft der Stadt Rüsselsheim am Main. Vor diesem Hintergrund müssen für die Suche nach geeigneten Auszubildenden verstärkt die Kommunikationskanäle von Schüler\*innen genutzt werden, um darüber direkt für die Stadt zu werben. Für die Beschäftigung von Praktikant\*innen werden aktuelle, verbindliche Verfahrensregelungen benötigt. Darüber hinaus sind verstärkte Kooperationen mit Hochschulen vonnöten, um Nachwuchskräfte frühzeitig auf sich aufmerksam zu machen und an sich zu binden.

##### Handlungsempfehlungen

- Aktualisierung der „Richtlinien für Praktikantinnen und Praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst“
- Verstärkte Nutzung digitaler Medien für die Suche nach Auszubildenden und zielgruppengerechte Ansprache
- Identifizierung weiterer Werbemöglichkeiten, wie z.B. einer Recruitingkampagne, weiterer Messeauftritte, Besuche in Schulabschlussklassen, Bewerbungstage



#### 2.4 Personalauswahl

##### Zielsetzung

Die Personalauswahl erfolgt mithilfe von standardisierten Prozessen und ermöglicht eine optimale Passung zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den individuellen Fähigkeiten und Interessen der jeweiligen Person.

##### Bisherige Aktivitäten

Bislang durchlaufen sowohl Fach- und Führungskräfte als auch Auszubildende einen standardisierten Prozess, in dem besonderes Augenmerk auf die Einstellungsinterviews gelegt wird. Die Auszubildenden nehmen zudem an einem Assessment Center und anschließenden Auswahlgesprächen teil.

Die Maßnahmen zur Personalauswahl, insbesondere die Vorstellungsgespräche mit internen und externen Bewerbenden sowie die weiteren Einstellungsverfahren, werden durch den Fachbereich Personal begleitet bzw. durchgeführt.

##### Handlungsbedarf

Die bisherigen Anstrengungen, die Personalauswahl zu standardisieren, müssen ausgeweitet werden. Dafür bedarf es einer (Über)Prüfung der Auswahlinstrumente und des bestehenden -prozesses. Das umfasst zunächst die Darstellung bzw. Niederschrift des gesamten Auswahlprozesses vom Anforderungsprofil bis zur eigentlichen Personal- bzw. Einstellungsentscheidung. Zudem müssen entsprechende, nachvollziehbare Entscheidungskriterien formuliert werden. Von grundlegender Bedeutung sind auch Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile (Vgl. II.1.2), die in die jeweilige Stellenausschreibung Eingang finden. Auf dieser Grundlage ist zu prüfen, ob es weitere, für die Stadtverwaltung geeignete Auswahlinstrumente, gibt, die zur Optimierung des Auswahlprozesses beitragen. Daran anschließend sind Schulungen der Verantwortlichen, also der entscheidungsbefugten Personen, durchzuführen.

##### Handlungsempfehlungen

- Überprüfung der existierenden Prozesse (Kommunikation und Abstimmung zwischen den Verantwortlichen, Information hinsichtlich der Anforderungen etc.)
- Vereinheitlichung der Grundlagen für die Personalauswahlentscheidungen



## 3. Handlungsfeld Bildung und Entwicklung

Die Anforderungen an die Stadt Rüsselsheim am Main als Dienstleisterin verändern sich kontinuierlich. Von den Beschäftigten, deren Qualifikationen und Kompetenzen, hängt ab wie erfolgreich diese Anforderungen erfüllt werden. Das macht fortlaufende Weiterbildung, im Sinne des lebenslangen Lernens, für die Beschäftigten unabdingbar. Daraus ergibt sich für die Arbeitgeberin Stadt Rüsselsheim am Main die Aufgabe, das selbstorganisierte und eigenverantwortliche Lernen bzw. die Entwicklung zu begleiten und zu fördern.

### 3.1 Förder- und Beratungsgespräch

#### Zielsetzung

Das regelmäßig stattfindende Förder- und Beratungsgespräch ist ein grundlegendes Instrument der Personalentwicklungsarbeit und dient dem vertraulichen Austausch von individuellen beruflichen Vorstellungen, Erwartungen und Bedürfnissen zwischen den Beschäftigten und der jeweiligen Führungskraft.

#### Bisherige Aktivitäten

Bei der Stadt Rüsselsheim am Main gelten Beurteilungsrichtlinien, auf deren Grundlage anlassbezogene Beurteilungsgespräche, wie z.B. vor dem Ablauf der Probezeit, geführt werden. Zusätzlich wurde im Rahmen der Verwaltungsreform „Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch Empfehlungen und Regeln“ (1995) eingeführt. Wichtige Elemente des Leitfadens sind die persönliche Arbeitssituation, die Zusammenarbeit und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des Beschäftigten, die in Form eines nicht anlassbezogenen 4-Augen-Gesprächs thematisiert werden. Die Gespräche werden auf freiwilliger Basis geführt.

#### Handlungsbedarf

Die Empfehlungen und Regeln für das Mitarbeitendengespräch aus dem Jahr 1995 sind inhaltlich zu überprüfen und hinsichtlich ihrer Verbindlichkeit neu zu regeln. Dieses Gespräch wird bislang auf freiwilliger Basis geführt, daher existieren keine konkreten Daten bezüglich der Anwendung, insbesondere zu seiner Form und Häufigkeit. Es können damit auch kaum verlässliche Aussagen getroffen werden, inwieweit das Instrument akzeptiert und mit anderen Personalentwicklungsinstrumenten verknüpft wird. Es ist unklar, inwiefern aus den Ergebnissen des Gespräches Ableitungen für die (berufliche) Praxis getroffen und diese nachgehalten werden. Für eine strategisch und langfristig ausgerichtete Personalarbeit ist es erforderlich, das Förder- und Beratungsgespräch als festen Bestandteil der Personalentwicklung zu etablieren, es sinnvoll mit anderen Instrumenten zu verknüpfen und somit in die Prozesse der Personalentwicklung einzubetten.

#### Handlungsempfehlungen

- Durchführung einer Erhebung unter Berücksichtigung aller an der Personalentwicklung Beteiligten mit dem Ziel, das Verständnis, die Akzeptanz und die bisherige Umsetzung von Mitarbeitendengesprächen zu erfahren



- Entwicklung und Implementierung von Förder- und Beratungsgesprächen, die eine regelmäßige, verbindliche Durchführung gewährleisten
- Durchführung von Schulungen und/oder Workshops für das Führen von Förder- und Beratungsgesprächen
- Erstellung von Leitfäden für bedarfsorientierte Gesprächsformen (wie z.B. Beurteilungsgespräche, Feedbackgespräche, Zielvereinbarungsgespräche, Potenzialerkennungsgespräche, Konfliktgespräche oder Mitarbeitendenjahresgespräche)



#### 3.2 Bildungsbedarfsanalyse

##### Zielsetzung

Der Bildungsbedarf wird vorausschauend und systematisch erhoben und dient als Basis für das Fortbildungs- und Entwicklungsangebot der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main.

##### Bisherige Aktivitäten

Einmal jährlich finden Bildungsbedarfsgespräche mit den Fachbereichs- und Amtsleitungen statt. Mittels halb standardisierter Interviews werden personelle, strukturelle, organisatorische und gesetzliche Veränderungen in den jeweiligen Fachbereichen/Ämtern sowie der daraus resultierende Fortbildungs- und Entwicklungsbedarf aufgenommen. Darüber hinaus werden fachübergreifende Themenvorschläge für das interne Fortbildungsprogramm sowie der spezielle Fortbildungsbedarf von Führungskräften erhoben. Die Auswertung von Seminarbeurteilungsbögen rundet die Bedarfsermittlung ab.

##### Handlungsbedarf

Der Bildungsbedarf lässt sich nur durch die Nutzung von Anforderungsprofilen systematisch erheben. In ihnen sind notwendige Voraussetzungen formuliert, die mit den Fähigkeiten und Kompetenzen des Mitarbeitenden abgeglichen werden. Zudem gilt es, verbindliche Regelungen zu treffen hinsichtlich der Durchführung von Bildungsbedarfsgesprächen (fakultativ oder obligatorisch) und wie mit den daraus resultierenden Erkenntnissen umgegangen wird. Auch sollte überprüft werden, welche weiteren Maßnahmen für die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main sinnvoll sind, um den Qualifizierungsbedarf zu erheben.

Für eine systematische Personalentwicklung bedarf es im Weiteren einer regelmäßigen Überprüfung, im Sinne eines Controllings. Nur damit kann der Erfolg der ergriffenen Maßnahmen überprüft und die Personalentwicklung gesteuert werden.

##### Handlungsempfehlungen

- Überprüfung des bestehenden Prozesses (hinsichtlich Verbesserungsmöglichkeiten) zur Ermittlung des Bildungsbedarfs um für die Fortbildungsplanung verwertbare Ergebnisse zu gewinnen
- Prüfung von weiteren Erhebungsmethoden des Bildungsbedarfs



#### 3.3 Allgemeine Fortbildung

##### Zielsetzung

Ein breit aufgestelltes, internes Fortbildungsprogramm sowie passgenaue und zielgerichtete Seminare und Veranstaltungen werden den bereichsspezifischen und individuellen Bildungsbedürfnissen der Fachbereiche/Ämter und Beschäftigten gerecht und unterstützen das lebenslange Lernen.

##### Bisherige Aktivitäten

Die Fortbildung wird zentral durch den Fachbereich Personal organisiert. Er erstellt auf Basis der Ergebnisse aus den Bildungsbedarfsgesprächen, den Rückmeldungen der Beschäftigten (persönlich oder mittels Seminarbeurteilungsbogen) sowie aktuellen Entwicklungen und Anforderungen an die Stadt Rüsselsheim am Main das interne Fortbildungsprogramm. Zusätzlich dazu werden bedarfsgerecht bereichsspezifische Seminare und Veranstaltungen sowie der Besuch von externen Fortbildungsveranstaltungen organisiert. Die Fortbildung wird durch die „Dienstvereinbarung über Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte der Stadtverwaltung Rüsselsheim“ (13/2008) sowie durch die Dienstanweisung „Fortbildung – Regelungen von Formalitäten und Abläufen“ (11/1995) legitimiert und geregelt.

##### Handlungsbedarf

Das lebenslange Lernen ist insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Veränderungen von beruflichen und privaten Anforderungen ein bedeutsamer Ansatz für die Stadt Rüsselsheim am Main. Mitarbeitende jeden Alters müssen darin unterstützt und gestärkt werden, sich Wissen und Kompetenzen eigenständig anzueignen. Darüber hinaus ist der Wissenstransfer, der in einer Fortbildungsmaßnahme vermittelten Inhalte, zu sichern. Dies ist ein unerlässlicher Bestandteil des Fortbildungscontrollings und ist als Standard zu etablieren bzw. wiederzubeleben, z.B. in Form eines Vor- und Nachbereitungsgesprächs.

##### Handlungsempfehlungen

- Einführung eines systematischen Bildungscontrollings
- Prüfung von Möglichkeiten, die Selbstlernphasen unterstützen



#### 3.4 Berufliche Qualifizierung

##### Zielsetzung

Die berufliche (Weiter)Entwicklung wird systematisch und zielgerichtet für die Sicherung der notwendigen Fach- und Methodenkompetenzen bei der Stadtverwaltung eingesetzt.

##### Bisherige Aktivitäten

Für tariflich beschäftigte Mitarbeitende mit Potenzial für die Übernahme weiterführender Aufgaben besteht die Möglichkeit, sich berufsbegleitend zum\*zur Verwaltungsfachwirt\*in ausbilden zu lassen und so die theoretischen Kenntnisse zu erwerben, die für die Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben des mittleren und gehobenen Dienstes notwendig sind. Darüber hinaus können Angestellte eine berufsbegleitende Ausbildung zum\*zur Betriebswirt\*in anstreben. In Abhängigkeit vom dienstlichen Interesse werden weitere Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt und bezuschusst. Grundlage hierfür bildet die „Dienstvereinbarung über Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte der Stadtverwaltung Rüsselsheim“ (13/2008). Einzelheiten zur Kostenübernahme durch die Stadt und einem möglichen Eigenbeitrag der Beschäftigten regelt jeweils eine individuelle Qualifizierungsvereinbarung zwischen beiden Parteien. Sie stellt sicher, dass mit der Investition in berufsbegleitende Lehrgänge, der dienstliche Nutzen nachhaltig gesichert und ein Beitrag zur Personalbindung geleistet wird. Auch die Ausbildung der Ausbilder (AdA) wird regelmäßig durchgeführt.

##### Handlungsbedarf

Qualifizierungsmaßnahmen müssen als Hebel für die strategische Ausrichtung der Stadtverwaltung verstanden werden. Sie müssen planvoll und zielgerichtet erfolgen, auch vor dem Hintergrund der Wirtschaftlichkeit. Dafür ist eine Laufbahnplanung bzw. eine Skizzierung von Entwicklungsstufen notwendig. Bislang werden beispielsweise Verwaltungsfachwirt\*innen ausgebildet, jedoch ohne konkrete Zusage einer entsprechenden zukünftigen Einsatzmöglichkeit oder -perspektive.

##### Handlungsempfehlungen

- Ausarbeitung eines Systems für die Laufbahnplanung
- Gezielte Aus- und Weiterbildung im Rahmen einer strategischen Laufbahnplanung inklusive vorgeschalteter Potenzialanalysen



#### 3.5 Beurteilungssystem

##### Zielsetzung

Die regelmäßige, objektive Beurteilung von Leistung und Eignung zielt darauf ab, die Beschäftigten optimal zu fördern.

##### Bisherige Aktivitäten

Basierend auf den Beurteilungsrichtlinien für die Beamten und Angestellten der Stadt Rüsselsheim aus dem Jahr 1985 werden Beurteilungen nur anlassbezogen durchgeführt.

##### Handlungsbedarf

Die vorhandenen „Beurteilungsrichtlinien für die Beamten und Angestellten der Stadt Rüsselsheim“ bedürfen einer Überprüfung und Aktualisierung. Zudem müssen auf Basis des stellenbezogenen Anforderungsprofils einheitliche und nachvollziehbare Beurteilungskriterien formuliert werden. Dies macht die Schulung derjenigen Personen, die Beurteilungen vornehmen, notwendig. So ist eine differenzierte und gerechte Einschätzung möglich und im Weiteren die Vergleichbarkeit der Ergebnisse gegeben. Vor dem Hintergrund, Beurteilungen für den Personalentwicklungsprozess zu nutzen, erscheint es sinnvoll, eine regelmäßige Beurteilung, neben einem regelmäßigen Förder- und Beratungsgespräch, zu etablieren. Darüber hinaus muss auch festgelegt werden, wie mit den Ergebnissen der Beurteilung umgegangen wird.

##### Handlungsempfehlungen

- Entwicklung eines neuen, zeitgemäßen Beurteilungssystems, welches den gesetzlichen und beamtenrechtlichen Vorgaben gerecht wird
- Aktualisierung der Beurteilungsrichtlinien
- Einführung von regelmäßigen Beurteilungen für eine zielgerichtete Förderung aller Beschäftigten und als Basis von Personalentscheidungen



#### 4. Handlungsfeld Personalbindung

Eine öffentliche Arbeitgeberin, wie die Stadt Rüsselsheim am Main, kann ihre vielfältigen Dienstleistungen nur durch motivierte und qualifizierte Mitarbeitende erbringen. Beschäftigtenorientierte Maßnahmen, wie beispielsweise ein Gesundheitsmanagement, regelmäßige Förder- und Beratungsgespräche, aber auch eine vertrauensvolle Führungskultur und leistungsgerechte Lohnmodelle sind unerlässlich, um die Beschäftigten an sich zu binden. Sie beeinflussen das Gefühl der Wertschätzung und der Zugehörigkeit zur Arbeitgeberin positiv, was sich an hoher Leistungsbereitschaft und Motivation sowie sinkenden Fehlzeiten und Rekrutierungskosten ablesen lässt.

##### 4.1 Anreizinstrumente

###### Zielsetzung

Die Stadt Rüsselsheim am Main bleibt auf dem zunehmend umkämpften Bewerber\*innenmarkt, auch gegenüber der Privatwirtschaft, konkurrenzfähig, indem sie ihre Anreizinstrumente zielgerichtet für die Personalgewinnung und -bindung einsetzt.

###### Bisherige Aktivitäten

Im Verlauf der Zeit wurden bereits zahlreiche Anreize geschaffen. Zu nennen sind hier:

keine Gültigkeit mehr	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dienstvereinbarung über die Gewährung eines Zuschusses für Betriebsausflüge (10/1986)</li> <li>▪ Dienstvereinbarung über die Gewährung von Essensgeldzuschüssen (04/1987 – 01/1996)</li> <li>▪ Ballungsraumzulage</li> <li>▪ Innerbetriebliche Zulage</li> <li>▪ Jobticket (07/1992 - 01/2011)</li> </ul>
noch in Anwendung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tankkarte (03/1984)</li> <li>▪ Dienstvereinbarung über die Gewährung von Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge (03/1996)</li> <li>▪ Sommerfest</li> <li>▪ Dienstanweisung zur Dezentralisierung von Personalverantwortung (05/1997)</li> <li>▪ Dienstanweisung zur Übertragung von Befugnissen im Rahmen der Verbesserung von Arbeitsabläufen (08/1999)</li> <li>▪ Richtlinien der Personalwirtschaft für die Stadtverwaltung Rüsselsheim (12/1999)</li> <li>▪ Dienstvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit bei der Stadt Rüsselsheim (10/2001)</li> <li>▪ Dienstvereinbarung über die Gewährung von Leistungsentgelten gemäß § 18 TVöD (VKA) zum Leistungsentgelt (Gültigkeit: 16.06.2016 - 31.12.2019)</li> </ul>



- Sonstiges: kostenlose Parkmöglichkeiten

#### Handlungsbedarf

Es existieren bereits zahlreiche Anreizinstrumente bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main. Diese bedürfen jedoch einer ganzheitlichen Betrachtung und gegebenenfalls einer Überarbeitung, so dass sie zielgerichtet für die Personalgewinnung und -bindung eingesetzt werden können. Um sich als Arbeitgeberin attraktiv positionieren zu können, ist neben monetären Anreizen (z.B. angemessene Entlohnung, Weihnachts- und Urlaubsgeld/Jahressonderzahlungen) den nicht-monetären Anreizen eine stärkere Bedeutung beizumessen. Hierzu zählen z.B. Coffee/Meeting Points, die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, zielgruppenspezifische Personalentwicklungsprogramme, flexible Arbeitszeitmodelle, eine durch Vertrauen gekennzeichnete Führungskultur, Handlungs- und Entscheidungsspielräume für Mitarbeitende. Nur durch die Kombination von monetären und nicht-monetären Anreizen kann die Zufriedenheit von Beschäftigten positiv beeinflusst werden.

#### Handlungsempfehlungen

Der öffentliche Dienst steht in besonderem Maße in dem Spannungsfeld, (monetäre) Anreize schaffen zu müssen, um attraktiv zu bleiben und gleichzeitig nur einen geringen Spielraum dafür zur Verfügung zu haben. Die Möglichkeiten sind insofern beschränkt, als dass sich der öffentliche Dienst durch Steuergelder finanziert und an den TVöD gebunden ist. Dennoch können einige Handlungsempfehlungen formuliert werden:

##### Monetär:

- Erarbeitung einer neuen Dienstvereinbarung über die Gewährung von Leistungsentgelten (für Angestellte) bzw. einer neuen Regelung zum 01.01.2020, Prüfung der Voraussetzungen für die Ausschüttung des Leistungsentgelts für Beamte
- Prüfung der Bedingungen für den leistungsbezogenen Stufenaufstieg
- Jobticket als Teil eines sog. „Mobilitätspakets“
- Prüfung der Möglichkeiten für die Einführung einer außertariflichen Vergütung für einzelne Beschäftigungsgruppen

##### Nicht-monetär:

- Initiierung eines „Mobilitätspaket“, bestehend aus Jobticket, kostenfreien Parkplätzen und einer Anerkennung für Radfahrer/innen
- Ausbau konkreter Maßnahmen zur Beschäftigtenzufriedenheit und stärkere Ausrichtung auf die Personalbindung, z.B. durch Mitarbeitenden- und Sommerfeste oder den Bau von Duschen und Umkleiden für Radfahrende
- Umwandlung der Dienstbefreiung zum „Kerbmontag“ in eine Dienstbefreiung zum Mitarbeitendenfest, mit dem Ziel das gemeinsame Erleben zu fördern



- Einführung eines Intranets als zentraler Kommunikationskanal, neben anderen, der die umfassende Information aller Beschäftigten ermöglicht
- Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung von Dienstvereinbarungen auf ihre Aktualität
- Stärkung der Eigenverantwortung der Beschäftigten durch Erweiterung ihrer Entscheidungsbefugnisse und eine durch Vertrauen geprägte Führungskultur
- Erarbeitung städtischer Konzepte zum Gesundheitsmanagement und zur Einarbeitung von neuen Beschäftigten
- Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum für neue Mitarbeitende
- Gewährleistung von Kinderbetreuungsplätzen für eigene Mitarbeitende
- Ausbau der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



#### 4.2 Homeoffice

##### Zielsetzung

Die Stadt Rüsselsheim am Main schafft Arbeitsbedingungen, die gleichermaßen den Wünschen der Beschäftigten nach größerer Flexibilität, besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie dem gestiegenen Bewusstsein für die Umwelt und CO2-Emissionen gerecht werden und mit den dienstlichen Belangen vereinbar sind.

##### Bisherige Aktivitäten

Zunächst wurde die Einführung von alternierender Telearbeit durch eine Prozessbegleitgruppe zur „Chancengleichheit“ geprüft. Diese kam im Jahr 2004 zu dem Schluss, dass zahlreiche Arbeitsbereiche der Stadtverwaltung für diese Arbeitsform ungeeignet seien, jedoch für den Bedarfsfall, d.h. sofern notwendig Homeoffice ermöglicht werden könnte. Eine Dienstvereinbarung wurde bislang nicht geschlossen.

##### Handlungsbedarf

Die vermehrten Anfragen von Beschäftigten zeigen den dringenden Handlungsbedarf, Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung gesetzlicher und tariflicher Vorgaben zur Ermöglichung von Homeoffice zu schaffen. Die gestiegenen Arbeitsanforderungen in Verbindung mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordern eine höhere Flexibilität. Der durch den Fachkräftemangel erzeugte Druck auf die Stadt, sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, macht es erforderlich dem Bedürfnis der Beschäftigten (und potentiellen Bewerbenden) nach Flexibilität und ihrem gestiegenen Umweltbewusstsein mit der Einführung des Homeoffice als weitere Arbeitsform Rechnung zu tragen.

##### Handlungsempfehlungen

- Zuständige Verwaltungseinheiten sind mit der Erarbeitung von Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Homeoffice beauftragt



#### 4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

##### Zielsetzung

Die Stadt Rüsselsheim am Main fördert die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden, deren Zufriedenheit und Motivation, indem sie das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) als ganzheitliches Programm mit den dazu gehörigen Prozessen und Strukturen etabliert hat.

##### Bisherige Aktivitäten

Die bisherigen Bemühungen auf diesem Gebiet erfolgten insbesondere vor dem Hintergrund des gesetzlich geregelten Arbeitsschutzes und der Gesundheitsvorsorge. Es wurden zahlreiche Einzelmaßnahmen zur Gesundheitsförderung organisiert und durchgeführt, fast ausschließlich in Form von Fortbildungen oder finanziellen Zuschüssen zu Gesundheitsangeboten. Die Angebote basieren in der Regel auf Kooperationen mit unterschiedlichen Krankenkassen und ausgebildeten Fachkräften. Seit dem Jahr 2018 organisiert die Stadtverwaltung für ihre Beschäftigten ein Massageangebot. Darüber hinaus können die Beschäftigten an Yogakursen teilnehmen. Bestrebungen, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen, existieren ebenfalls. Ein Grobkonzept liegt bereits als Entwurf vor.

##### Handlungsbedarf

Bislang standen vorrangig Sportangebote oder Fortbildungen zu Gesundheitsthemen im Fokus. Ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement benötigt jedoch eine konzeptionelle, strategische Herangehensweise, die auf nachhaltige Förderung der Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit abzielt und die rechtlichen Grundlagen berücksichtigt. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen und umzusetzen. Darüber hinaus muss die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz und gesundheitsfördernde Führungsarbeit im Bewusstsein der Verantwortlichen verankert werden.

##### Handlungsempfehlungen

- Analyse der Ausgangssituation in der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main (d.h. Fehlzeiten/Krankenstand, häufigste Fehlgründe/Krankheiten etc.), ggf. unter Zuhilfenahme der gesetzlichen Krankenkassen
- Erarbeitung eines Rahmenkonzepts für das Betriebliche Gesundheitsmanagement
- Zeitnahe Etablierung eines BEM-Prozesses und Führungskräfte-schulung zum BEM
- Organisation eines regelmäßigen Gesundheitstages



## 5. Handlungsfeld Führung und Zusammenarbeit

Effektive, vertrauensvolle Führungsarbeit hat maßgeblichen Einfluss auf die Motivation der Beschäftigten und damit auf die Qualität der Verwaltungsarbeit. Die Führungskräfte tragen Verantwortung für die erfolgreiche Umsetzung von strategischen Entscheidungen, sind Vorbilder für die Beschäftigten und als Personalentwickelnde vor Ort tätig. Gleichzeitig sind die Beschäftigten in ihrer Eigenverantwortung und Selbstorganisation zu unterstützen. Das fördert Teamarbeit und innovatives Handeln, was für die Verwaltungsarbeit unerlässlich geworden ist.

### 5.1 Eingliederung von Mitarbeitenden

#### Zielsetzung

Eine einheitliche, transparente Vorgehensweise stellt die zügige fachliche Einarbeitung und soziale Eingliederung von neuen oder zurückkehrenden Mitarbeitenden in bestehende Teams sicher.

#### Bisherige Aktivitäten

Die Richtlinien der Personalwirtschaft regeln die Formalitäten, die vor der Arbeitsaufnahme zu erfüllen sind, z.B. die Vorlage aller arbeitsrechtlich erforderlichen Unterlagen (Arbeitspapiere, Gesundheitszeugnis, Arbeits- und Aufenthaltsbescheinigung). Vom Fachbereich Personal erhalten neu eingestellte Beschäftigte grundlegende Informationen zu rechtlichen und organisatorischen Gegebenheiten (AGG, Regelungen zu Arbeitszeit und Zeiterfassung, Fortbildungen und Reisekosten). Allen Mitarbeitenden steht darüber hinaus der Besuch der Fortbildungsveranstaltung „Die Stadtverwaltung stellt sich vor“ frei.

Für neue Auszubildende wird eine Einführungswoche organisiert, um sie willkommen zu heißen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich gegenseitig sowie die für ihre Ausbildung Verantwortlichen kennenzulernen. Außerdem wurde von den Auszubildenden selbst eine Broschüre entwickelt, die allen Auszubildenden als erste Orientierung in den Fachbereichen/Ämtern dienen soll.

#### Handlungsbedarf

Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main kann mit einem systematischen und einheitlichen Vorgehen bei der Integration von Mitarbeitenden bereits vor deren ersten Arbeitstag grundlegende Informationen geben und auf diese Weise Wertschätzung und Interesse vermitteln. Dies betrifft nicht nur die Eingliederung von neuen Beschäftigten, sondern auch Mitarbeitende, die nach längerer Abwesenheit, z.B. durch Elternzeit oder Pflege von Angehörigen, zurückkehren. Der Einarbeitungsprozess muss als Visitenkarte verstanden werden, mit der sich die Stadtverwaltung von anderen Arbeitgebenden abhebt. Dafür ist ein allgemeiner, städtischer Einarbeitungsplan vonnöten, der durch fachbereichsspezifische Themen ergänzt wird. Eine solche Einarbeitung ist Führungsaufgabe und benötigt die entsprechende Unterstützung, damit die Integration nicht nur zufällig, sondern zielgerichtet gelingt.



#### Handlungsempfehlungen

- Erarbeitung eines einheitlichen Prozesses für die Integration von Beschäftigten
- Bewusstsein schaffen für die Bedeutung einer erfolgreichen Integration  
„Einarbeitung als Investition“
- Erstellung einer Willkommensmappe
- Initiierung eines Patenschaftsprogramms



#### 5.2 Führungskräfteentwicklung

##### Zielsetzung

Die Führungskräfteentwicklung ist planvoll organisiert und dient der Stärkung der Führungsrolle, dem Aufbau eines Netzwerks sowie der Förderung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen von Führungskräften. Sie orientiert sich am konkreten Bedarf der Führungskräfte und der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main und richtet sich sowohl an den Führungskräftenachwuchs als auch an neue und erfahrene Führungskräfte.

##### Bisherige Aktivitäten

Neue Führungskräfte durchlaufen bei der Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main ein obligatorisches Entwicklungsprogramm. Im Rahmen der internen Fortbildung und jährlicher Führungskräftebildungen erhalten alle Führungskräfte zielgruppenspezifische Fortbildungsangebote. Die Ausbildung im dualen Bachelor-Studium Public Administration (B.A.) in Zusammenarbeit mit der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung soll den Führungskräftenachwuchs sichern.

##### Handlungsbedarf

Die Führungskräfteentwicklung muss als ein zentraler Baustein der Personalentwicklung verstanden werden. Die Führungskräfte der Stadt Rüsselsheim am Main sind Schlüsselfiguren, Multiplikatoren und die Personalentwickelnden vor Ort. Es bedarf eines ganzheitlichen Konzepts für die Führungskräfteentwicklung. Darin müssen ein Leitbild, Führungsgrundsätze und Arbeitshilfen enthalten sein. Hinsichtlich der Sicherung des Nachwuchses, bedarf es verstärkter Bemühungen Potenzial zu erkennen und Spitzenkräfte frühzeitig zu fördern und zu binden.

##### Handlungsempfehlungen

- Erarbeitung eines Konzepts für die strategische Führungskräfteentwicklung, inkl. eines einheitlichen Prozesses zur Laufbahnplanung
- Erarbeitung von Führungsgrundsätzen für die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main
- Einführung von Führungsfeedback
- Prüfung verschiedener Führungsmodelle auf ihre Anwendbarkeit in Rüsselsheim am Main, z.B. Führung in Teilzeit



#### 5.3 Wissensmanagement

##### Zielsetzung

Die Stadtverwaltung Rüsselsheim am Main stellt sicher, dass vorhandenes und erworbenes (Fach)Wissen gesichert und transparent gemacht wird und allen zugänglich ist. Damit wird dessen Weiterverwendung ermöglicht und Wissensverlust verhindert.

##### Bisherige Aktivitäten

Ein ganzheitliches Konzept zum Wissensmanagement gibt es nicht, jedoch wurde im Jahr 2008 ein Dokumentenmanagementsystem eingeführt. Dieses wird derzeit nur in Verbindung mit dem Anordnungswesen, also bei der Rechnungsbearbeitung, verwendet. Die auf dem verwaltungsintern zugänglichen Laufwerk zur Verfügung stehenden Informationen (z.B. in Form von Organisationsverfügungen und Rundschreiben) sind als Maßnahmen des Wissenstransfers zu betrachten. Im Rahmen der Allgemeinen Fortbildung werden zudem Veranstaltungen angeboten, die dem Wissenstransfer dienen.

##### Handlungsbedarf

Wissen ist Kapital. Diesen Grundsatz zu befolgen, bedeutet, sich um das hier in der Stadtverwaltung vorhandene Fachwissen zu bemühen, es zu organisieren und weiterzugeben. Bedeutsam ist dabei nicht nur das reine Fachwissen, sondern vielmehr das überfachliche Wissen, d.h. das Erfahrungswissen über die Netzwerke, Prozesse und Zusammenhänge, die in der Regel nicht dokumentiert sind. Dieses Wissen weiterzugeben, bedeutet Ressourcen zu sparen, denn es vermeidet umständliche „Wissensinseln“. Es muss deutlich gemacht werden, dass alle Beschäftigten auch Multiplikatoren sind, die dazu beitragen können Zusammenhänge zu vereinfachen oder Sachverhalte zu verdeutlichen und so einen Beitrag leisten für mehr Transparenz. Dafür bedarf es verschiedener Maßnahmen, die in einem Konzept zusammengeführt werden müssen.

##### Handlungsempfehlungen

- Erarbeitung eines umfassenden Konzepts zum Wissensmanagement
- Verbindliche Regelungen bei Ausscheiden und Funktionswechsel
- Überlappende Einarbeitungszeiten mit strukturiertem Einarbeitungsplan
- Ausbau von technischen Maßnahmen des Wissensmanagements
- Prüfung von Rotationsmöglichkeiten (evtl. auch mit Partnerschaftsstädten)

WsR-Fraktion  
Marktplatz 4  
65428 Rüsselsheim am Main



Rüsselsheim am Main, den 19.02.2018

*Haushaltsbegleitantrag zum Produkthaushalt 2018  
Aktualisierung und Umsetzung Schüllermann Papier  
2.1*

#### **Nr. 4 – Maßnahmen der Personalentwicklung**

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Das Konzept wird endlich <sup>RA</sup> erstellt und umgesetzt.

Konsolidierungspotential: 125.000,- Euro

Begründung:

Nach dem Bericht des Magistrates in der Drucksache 259 vom 14.11.2017 befindet sich die Maßnahme seit 2015 ohne Ergebnis in der Umsetzung

Dies ist nicht zu akzeptieren.

Mit freundlichen Grüßen

67

WsR-Fraktion  
Marktplatz 4  
65428 Rüsselsheim am Main



Rüsselsheim am Main, den 19.02.2018

*Haushaltsbegleitantrag zum Produkthaushalt 2018  
Aktualisierung und Umsetzung Schüllermann Papier  
2.2*

## **Nr. 5 – Umsetzung struktureller Maßnahmen in der Personalentwicklung**

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Das Konzept wird endlich erstellt und umgesetzt.

Konsolidierungspotential: 190.000,- Euro

Begründung:

Nach dem Bericht des Magistrates in der Drucksache 259 vom 14.11.2017 befindet sich die Maßnahme seit 2015 ohne Ergebnis in der Umsetzung.

Dies ist nicht zu akzeptieren.

Mit freundlichen Grüßen