

Gemeinsam unterwegs zum Großen Eigenbetrieb



Wenn ich an den Südfriedhof denke, habe ich zwei Bilder im Kopf: ein wunderbarer Gedenkort, eine grüne Oase in der Stadt und die schwierige Situation für meine Teams, die sich dringend verbessern muss – die räumliche Situation des Bestattungsdienstes, sowie die Sanitär- und Aufenthaltsräume in der Gärtnerunterkunft. Mit der Idee Großer Eigenbetrieb habe ich die Hoffnung, dass sich an dem nicht tragbaren Zustand etwas ändert.

Christian Kupper, Abteilungsleiter Friedhofswesen

Ich erinnere mich an ein Zitat, das für mich 100 % zu dem Projekt passt: ‚Der Beginn eines neuen Weges erschreckt. Aber nach jedem Schritt, merkt man, wie falsch es war, ihn nicht zu gehen.‘

Klaus Rauh, Leiter des ELW-Bereichs Logistik

VORWORT

Was ist das Beste für unsere Stadt und für die Menschen, die in ihr leben? Welche Entscheidungen wirken sich positiv auf die Lebensqualität der Wiesbadenerinnen und Wiesbadener aus und sorgen dafür, dass die Landeshauptstadt noch attraktiver für Gäste wird?

Diese Fragen beschäftigen uns – und das vor dem Hintergrund der großen Herausforderungen unserer Zeit wie Schutz des Klimas und Anpassung an den Klimawandel, dem Fachkräfte- und Arbeitsmangel und der schwierigen Haushaltslage.

Wir brauchen gute und umsetzbare Lösungen, um dem gerecht zu werden. Dafür sollten wir sich anbietende Synergien nutzen.

Was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Grünflächenamtes und der ELW in den letzten Wochen erarbeitet haben, zeigt das große Potenzial auf, das in der Idee „Zusammenschluss zu einem großen Eigenbetrieb“ liegt.

Die vorliegende Projektpräsentation zeigt aber nicht nur die vielen Synergieeffekte auf. Sie weist auch auf die Punkte hin, bei denen wir auf jeden Fall handeln müssen, damit die Stadt ein attraktiver Arbeitgeber mit zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleibt.

Die Idee, die Verantwortung für den öffentlichen Raum in eine Hand zu legen, ist nicht neu. Sie wird vielerorts diskutiert, teilweise schon umgesetzt. Die Erfahrungen anderer Städte sind Mut machend. Das ist nicht verwunderlich, denn auch in Wiesbaden bemerken wir vielerorts die positiven Auswirkungen, dort wo die Teams vom Grünflächenamt und der ELW-Stadtreinigung bereits enger zusammenarbeiten: in den Parks, entlang der begrünten Straßen und auf den Spielplätzen.

Es ist an der Zeit, diese Idee umzusetzen! Wie die Vorteile genutzt und Synergiepotenziale ausgeschöpft werden können, zeigt diese Projektpräsentation eindrucklich.

**Bürgermeisterin Christiane Hinninger und
Andreas Kowol, Dezernent für Bauen und Verkehr**



**Zusammenarbeiten
für unsere Umwelt.**

Es hat begonnen: Die Babyboomer, die Kolleginnen und Kollegen aus den geburtenstärksten Jahrgängen, gehen in Rente – heute und in den kommenden Jahren. Aus dem Fachkräftemangel wird mehr und mehr ein Arbeitnehmermangel. Die Zahl der offenen Stellen steigt – und wir stehen erst am Anfang ...

Wir können es uns nicht mehr leisten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unzufrieden werden und nach langer Zeit oder nach nur wenigen Jahren die Stadt als Arbeitgeber verlassen. Denn, wenn sie unzufrieden gehen, verlassen nicht nur sie den Arbeitgeber Stadt, sondern beeinflussen negativ auch diejenigen aus dem Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis, die eine Stelle suchen. Arbeitgeberattraktivität ist ein wichtiges Schlagwort, Mitarbeiterzufriedenheit das wesentliche.

So erfolgreich die Kampagne „Meine Stadt. Meine Möglichkeiten“ auch ist, sie verliert, wenn ...

- die Bewerberin für eine Stelle im Bestattungsdienst den provisorischen Aufenthaltsraum des Teams in der Sakristei neben der Trauerhalle auf dem Südfriedhof zum ersten Mal betritt und denkt: „Meine Stadt. Meine Möglichkeiten heißt: Gehen Sie mit uns auf eine Zeitreise und arbeiten Sie wie damals an ungewöhnlichen Orten und unter schwierigen Bedingungen.“ **oder**
- der Bewerber für eine Stelle in der Werkstatt nach Besichtigung derselben denkt: „Meine Stadt. Meine Möglichkeiten heißt: Erleben Sie mit uns ein Abenteuer und arbeiten Sie in Zonen jenseits geltender Arbeitsstättenrichtlinien.“

Personal und Organisation 01

Im Mittelpunkt des Zusammenschlusses steht: Das Nutzen von Synergieeffekten, die sich ergeben durch das effizientere Gestalten von Abläufen, das Bündeln vorhandener Ressourcen sowie den optimalen Einsatz der Expertise der Mitarbeitenden, um unter anderem dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Ziel der Neustrukturierung ist es, sowohl die Qualität der Leistungen zu steigern, als auch eine langfristig stabile Personalstruktur zu gewährleisten sowie die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Aufgabenfeldern zu stärken, um den Bürgerservice weiter zu verbessern.

Das Teilprojekt Personal und Organisation hat neben anderen Synergien, die im Folgenden genannt werden, zwei organisatorische herausgearbeitet, mit denen durch einen Zusammenschluss des Grünflächenamtes und

Teilprojektleitung Personal und Organi- sation

Die Teilprojektleitung wurde der Sachgebietsleiterin Personal und Organisation Lucia Kiefer-Rohloff (67) und der Stabsstellenleiterin für Organisation und Prozesse Nina auf der Springe (ELW) übertragen. Das Projektteam besteht darüber hinaus aus fachkundigen Mitarbeitern von 67 und ELW. Aufgrund der engen Zeitschiene von Ende Juli bis November 2024 erfolgt eine grobe Umsetzungsplanung. Die Detailabstimmung zu relevanten Themen mit den betroffenen Ämtern wie z. B. das Personalamt und das Organisationsamt erfolgt nach positiver Beschlussfassung.

den ELW zu einem großen Eigenbetrieb der angedeuteten Situation besser begegnet werden kann:

das Sicherstellen der Einhaltung von Unternehmerpflichten und gesetzlichen Auflagen durch Abbau der Mängel in den Arbeitsstätten und

eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsschutzleistung für die operativen Bereiche des Amtes durch die Anbindung an eine zentrale Arbeitsschutzorganisation.

Denn bei den ELW gibt es zum einen in der Stabstelle Organisation und Prozesse bereits seit einigen Jahren die Stelle des Arbeitsschutzkoordinators und zum anderen auf dem Betriebshof Unterer Zwerchweg eine kurzfristige – und in die Zukunft gedacht langfristige – Lösung für eine arbeitsrichtliniengemäße Unterbringung der Zentralwerkstatt des Grünflächenamtes.

Mitarbeiterzufriedenheit entsteht nicht nur durch verbesserte Arbeitsbedingungen und die Entlastung der Beschäftigten durch den Abbau von Doppelstrukturen, sondern auch dadurch, dass Organisationsveränderungen kontinuierlich durch eine professionelle Change-Kommunikation begleitet werden. Und dadurch,

dass die Mitarbeitenden durch interne Kommunikation und eine aktive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wertgeschätzt werden.

Apropos Wertschätzung: Der Zusammenschluss des Amtes 67 und der ELW geschieht auf Augenhöhe. Dies gilt seit Bekanntgabe der gemeinsamen Vision für einen großen Eigenbetrieb an die Mitarbeitenden im Frühjahr 2024, setzt sich in der Arbeit am Projekt fort und wird bestimmend sein, wenn der Zusammenschluss seine Umsetzung findet.

Nun aber zu den weiteren Synergien, die sich im Bereich Personal und Organisation ergeben:

Prozesssynergien

- eine Personalsteuerung und -betreuung durch autonome Prozesse gemäß Eigenbetriebsgesetz. Dies hat positive Auswirkungen unter anderem auf Bearbeitungszeiten, die Entgeltvorbereitung sowie in den Bereichen Arbeitsrecht und Recruiting.
- die Etablierung einheitlicher Managementsysteme zur Qualitätssicherung und zur Erfüllung von gesetzlichen Aufgaben
- die Betrachtung von Standards und Weiterentwicklung des

01 | 2025

Start
Change-Prozess

Q2 | 2025

Aufbau- und
Ablaufstruktur

Q1 | 2025

Start ämterübergreifende Arbeits-
gruppe Personal und Organisation

01 | 2027

Go-Life Neue
Organisationsstruktur

Teilprojekt Personal
Meilensteine zum Change-Prozess



Startorganigramm - Großer Eigenbetrieb zum 01.01.2027

Prozessmanagements im Rahmen des LHW-Projektes (PICTURE-Plattform)

- die Nutzung von vorhandenen Dokumenten und Strukturen, wie z. B. Gefahrstoffkataster, Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes

Organisationssynergien

- die Stärkung des Themas Nachwuchsentwicklung und Ausbildung als strategischer Faktor bei der Bewältigung des Fachkräftemangels
- eine Bündelung von Recruiting-Maßnahmen
- arbeitsrechtliche Sicherheit durch Kompetenzbündelung
- die Zusammenlegung der Lagersysteme und Lagerverwaltung führt zu Synergien im Bereich Bestellungen / Einkauf / Beschaffung und Vergabeverfahren

sowie die bereits oben genannten Aspekte

- das Sicherstellen der Einhaltung von Unternehmenspflichten und gesetzlichen Auflagen durch Abbau der Mängel in den Arbeitsstätten
- eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsschutzleistung für die operativen

Bereiche des Amtes durch die Anbindung an eine zentrale Arbeitsschutzorganisation

Grundsätzlich gilt: Durch eine starke zentrale Einheit wird Fachwissen professionalisiert und Qualität der Aufgabenwahrnehmung erhöht.

Der Zusammenschluss von Amt 67 und den ELW bedeutet für alle Mitarbeitende eine Organisationsveränderungen. Durch eine begleitende Change-Kommunikation können die Notwendigkeit der Veränderung verständlich und eine positive Vision des großen Eigenbetriebes vermittelt werden.

Wichtig für gelingende Change-Prozesse ist es, das richtige Maß an Veränderung und Beständigkeit. Daraus ergibt sich das oben gezeigte Startorganigramm. Es ist der erste Schritt in Richtung eines großen Eigenbetriebes. Alle Aufgaben des Amtes 67 und der ELW werden in einer gemeinsamen Matrix-Struktur dargestellt.

Neben den vorhandenen Bereichen der ELW wird ein weiterer Bereich „Stadtgrün“ gebildet.

Um die Doppelstrukturen abzubauen und die Kompetenzen zu bündeln wird die Abteilung Zentrale Dienste von 67 mit den Stabsstellen der ELW und dem Bereich Betriebswerkstatt sowie Verwaltung zusammengeführt. Die Aufgaben und die Funktionen werden übernommen. Die Werkstatt des Grünflächenamtes wird in den Bereich Logistik überführt.

Im zweiten Schritt wird der Change-Prozess für die Organisationsentwicklung aufgesetzt, der nicht nur den Zusammenschluss zum 01.01.2027 berücksichtigt, sondern die betroffenen Personen im Change-Prozess mitnimmt.

Ziel ist es, den Großen Eigenbetrieb in den folgenden Jahren zu einem modernen, effizienten und nachhaltigen Kommunalbetrieb zu entwickeln.

„ In den vergangenen Jahren durfte ich zweimal kommissarisch das Grünflächenamt leiten. Ich habe in dieser Zeit viele engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennengelernt, aber auch die grenzwertige Situation der Werkstätten und Unterkünfte. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir die Situation im Eigenbetrieb besser und schneller für die Beschäftigten positiv verändern können.

Markus Patsch

Meilensteine im Bereich der Unternehmenskommunikation

- ... 01 | 2027
Umsetzung des CI in allen Bereichen
- ... 10 | 2026
Neuer Internetauftritt für den Eigenbetrieb
- ... 07 | 2026
Beschluss neuer Name
- ... 04 | 2025
MitarbeiterApp anpassen
- ... 04 | 2025
Neuer Name und CI

OFFEN, EHRlich UND WERTSCHÄTZEND

Im Bereich Unternehmenskommunikation wird der große neue Eigenbetrieb sehr gut aufgestellt sein – bezüglich Personal, Erfahrung und Kompetenz. Grundlegend dafür ist die bereits seit über 15 Jahren bestehende Stabsstelle Unternehmenskommunikation der ELW. Das Team der Stabsstelle ist nicht nur für die interne und externe Kommunikation geschätzter Ansprechpartner, sondern auch bei der kommunikativen Begleitung von Change-Prozessen sowie bei der Krisenkommunikation. Dies sind in unserer Zeit wichtige Aspekte für die

Arbeitgeberattraktivität, die Mitarbeitendenmotivation und die Mitarbeitendenbindung eines Unternehmens. Strategische Kommunikation findet zudem auch Anwendung in der Öffentlichkeits- und Pressearbeit (in enger Abstimmung mit der Pressestelle der Stadt) sowie der kommunikativen Ausarbeitung und Gestaltung von Maßnahmen zum Recruiting und dem Employer Branding statt. So ist Unternehmenskommunikation auf dem höchstmöglichen Niveau für einen wachsenden Eigenbetrieb gewährleistet.



**Gemeinsam mit grüner
Energie durchstarten.**

„Klimawandel, nachhaltiges Handeln, Lebensqualität in der Stadt: Die Herausforderungen der Zukunft sind groß, und ich bin davon überzeugt, dass ein neuer, großer Eigenbetrieb, der alle Aufgaben des Grünflächenamtes und der ELW übernimmt, einen wesentlichen Beitrag dazu leisten kann.

Gabriele Wolter

Lassen Sie uns über Geld reden. Denn ein lebenswertes Wiesbaden mit attraktiven und saubereren Parks, Plätzen und Straßen hat seinen Preis. Und seien wir ehrlich: Ein gutes Klima in der Stadt ist unbezahlbar. Alle Grünflächen sowie der Stadtwald zahlen darauf ein.

Deshalb kann es nicht Ziel des Zusammenschlusses von Amt 67 und den ELW sein, Leistungen im Bereich des städtischen Grüns zu kürzen, Aufgabenfelder einzuschränken oder Kosten durch einen Stellenabbau einzusparen. Vielmehr geht es darum, mit den begrenzten finanziellen Mitteln das Bestmögliche für die Bürgerinnen und Bürger sowie die Gäste der Landeshauptstadt zu erreichen.

Die Wiesbadenerinnen und Wiesbadener lieben ihre Fasanerie, zeigen ihren Gästen gerne den Warmen Damm, die Straßen und Plätze im Historischen Fünfeck oder die Wilhelmstraße als Rue und neue Kulturmeile. Und der Südfriedhof mit seinen alten Bäumen ist für sie längst weit mehr als ein Erinnerungs- und Gedenkort. Er ist ein Ruhepol inmitten der Stadt, ein wunderschöner Park.

Betriebswirtschaft 02

Was einem wert und teuer ist, muss man mit einem Preisschild versehen. Das ist und bleibt eine der Aufgaben der Betriebswirtschaft. Zunächst werden die Chancen und Risiken des Zusammenschlusses sowie die Vorgehensweise in Form einer konkreten Umsetzungsplanung unter Angabe von Zeitplänen und Meilensteinen dargelegt.

Dementsprechend haben sich die Mitglieder des Teilprojekts in den letzten Wochen zunächst mit den Aspekten beschäftigt, die aus betriebswirtschaftlicher Sicht bei dem Zusammenschluss für den Großen Eigenbetrieb und die

Die Teilprojektleitung obliegt den Führungskräften aus dem betriebswirtschaftlichen Sektor beider Organisationseinheiten: Thomas Fleischhauer als Sachgebietsleiter Controlling bei 67 und Jürgen Gruber als Bereichsleiter Betriebswirtschaft der ELW. Das Projektteam besteht darüber hinaus aus jeweils zwei fachkundigen Mitarbeitern von 67 und ELW, die mit Wirtschaftsplanung, Jahresabschluss und Gebührenkalkulation betraut sind.

Marion Hecker (Dezernat II) steht als erfahrene Steuerungsunterstützerin dem Projektteam beratend zur Seite. Die enge Zeitschiene von Ende Juli bis November 2024 erfordert eine ämter- bzw. betriebsübergreifende Abstimmung der für die Umsetzungsplanung relevanten, haushaltstechnischen Kernpunkte. Daher unterstützt ein Team ausgewählter Mitarbeiter der Kämmerei nahezu von Beginn an das Projektteam. Im weiteren Projektverlauf wurde auch das Kassen- und Steueramt zu relevanten Themen einbezogen.

Landeshauptstadt Wiesbaden wichtig und wesentlich sind. Anhand der Untersuchungen der einzelnen Teilprojekte (Organisation und Personal, Betriebswirtschaft, Gebäude und Flächen, Arbeitsorganisation, Recht und IT) lassen sich unter anderem folgende finanzielle Synergien und damit verbundene Einsparpotentiale für den städtischen Kernhaushalt beziffern:

Zuschussbedarf für die Aufgaben des Grünflächenamtes

Wenn Amt 67 und die ELW ein großer Eigenbetrieb werden, kann sich der Zuschussbedarf für die Aufgaben des Grünflächenamtes auf dem jetzigen Niveau halten lassen und über eine kostendeckende Gebührenerhebung langfristig reduzieren. Da die Stadtverordnetenversammlung die tatsächliche Höhe der Gebühren festlegt, hat sie direkten Einfluss auf die Höhe des Zuschussbedarfes.

Vorteile durch freiwerdende Ressourcen

Teil des Konzeptes ist es, die Finanzbuchhaltung einschließ-

lich des Mahnwesens sowie die Gebührenveranlagung für das Amt 67 nicht mehr vom Kassen- und Steueramt, sondern im Großen Eigenbetrieb selbst durchführen zu lassen. In Konsequenz daraus würde sich der Verwaltungskostenbeitrag reduzieren; bei dem Kassen- und Steueramt ergäben sich freie Kapazitäten. Ein echter Synergieeffekt für die LHW wäre dann gegeben, wenn das Kassen- und Steueramt die freien Kapazitäten anderweitig nutzen kann, z. B. für andere Ämter/Organisationseinheiten. Ein weiteres Beispiel wären Leistungen der Verdingungsstelle für Vergabetätigkeiten, da die Tätigkeiten durch den externen Partner des bisherigen Eigenbetriebs übernommen werden. Durch den Wegfall dieser Leistungen können in den betroffenen Ämtern Kosten reduziert werden, so dass auch hier eine Budgetneutralität herbeigeführt werden kann.

Vorteile durch gemeinsame Ressourcennutzung im Bereich operative Dienstleistungen

Die Nutzung gemeinsamer Lager- und Arbeitsflächen (Lackiererei, Reifenlager, Kleingerätewerkstatt)

Q1 | 2025

Start ämterübergreifende Arbeitsgruppe Bilanzierung und Bewertung

05 | 2026

Wirtschaftsplanung

05 | 2026

Ermittlung der
Gebührensätze

01 | 2027

Erstellung einer
Bilanz

Teilprojekt Betriebswirtschaft
Meilensteine zum Change-Prozess

sowie eine Zentralisierung der Beschaffung von Materialien führt nach sach- und fachgerechter Schätzung zu einem Einsparpotential von rund T€ 144. Die effizientere Planung und Organisation des Einsatzes personeller und sachlicher Ressourcen im Bereich Grünunterhaltung kann zu einer Reduzierung der Kosten für Fremdleistungen in Höhe von rd. T€ 280 führen. Insgesamt ergeben sich finanzielle Synergieeffekte in Höhe von rd. T€ 424.

Transformation auf S/4-HANA

Der Umstellungsprozess bei 67 durch das Projektteam der LHW wird von Beginn an, konkret ab 14.11.2024, durch Projektteilnehmer im S/4-HANA Team der ELW begleitet. Der Aufbau der SAP-seitigen Struktur im Großen Eigenbetrieb kann von Anfang an berücksichtigt werden. Unnötige Doppelarbeiten werden vermieden.

Teilprojektleitung Recht

Das Teilprojekt Recht wird von Ulrich Riedel, Justiziar und Leiter der Stabsstelle Recht der ELW betreut.

... 01 | 2027
Gebührensatzungen

... 01 | 2027
Betriebssatzung

... 05 | 2026
Rechtliche
Unterstützung bei der
Gebührenermittlung

Wichtig ist, dass sich der Prozess des Zusammenschlusses von Amt 67 und ELW rechtssicher und effizient gestaltet. Das ist der Auftrag an bzw. das Ziel des Teilprojektes Recht. Die ELW können als Eigenbetrieb mit eigener Stabsstelle Recht schnell und unkompliziert auf juristisches Wissen zugreifen und profitieren von kurzen Bearbeitungszeiten und schnellen Entscheidungsprozessen.

Arbeitspakete aus juristischer Sicht zur Umsetzung des Zusammenschlusses betreffen die Schaffung des rechtlichen Rahmens für den großen Eigenbetrieb – von der Betriebssatzung über die Geschäftsordnung der Betriebsleitung bis hin zu den Gebührensatzungen. Die Erstellung von Sitzungsvorlagen bzw. die Beratung der Teilprojektteams

in diesem Bereich bildet ebenfalls ein wichtiges Aufgabenfeld.

Die Gestaltungs- und Entscheidungsbefugnis durch die städtischen Gremien ist auch in der Organisationsform Eigenbetrieb gewahrt. Durch das Eigenbetriebsgesetz wird den Organen des Eigenbetriebes (Betriebskommission, Magistrat, Stadtverordnetenversammlung) eine umfassende Kontroll- und Entscheidungsbefugnis eingeräumt. Somit haben die gewählten Stadtverordneten und Magistratsmitglieder einen weitreichenden Einfluss auf die Führung des Eigenbetriebes. Die Betriebsleitung ist verpflichtet, die Beschlüsse der Stadtverordnetenversammlung, des Magistrats und der Betriebskommission zu beachten und umzusetzen.

Mehr Raum für
Zufriedenheit.



„Nichts ist so beständig wie ein Provisorium“ – dieser Satz bewahrheitet sich leider für etliche Mitarbeitende des Grünflächenamtes seit vielen Jahren tagtäglich:

- Der viel zu kleine Pausenraum der Mitarbeitenden des Bestattungsdienstes ist die ehemalige Sakristei in der Trauerhalle auf dem Südfriedhof. Das bedeutet im Arbeitsalltag: Kein Zugang während einer Trauerfeier.
- Im Forstrevier Rambach gibt es keine Werkstatt, so dass die Mitarbeitenden improvisieren müssen.
- Auf dem Nordfriedhof ist eine Holzbaracke seit mehreren Jahrzehnten die provisorische Unterkunft für die Mitarbeitenden, weil immer das Geld für die Sanierung der denkmalgeschützten Gebäude fehlt.
- Die Zentralwerkstatt des Grünflächenamtes befindet sich seit gut 20 Jahren „vorübergehend“ auf dem Südfriedhof. Dort ist viel zu wenig Platz, um Arbeitsstättenrichtlinien wie Abstände zwischen unterschiedlichen Arbeitsfeldern ordnungsgemäß einzuhalten.

Die ungeschönte Wahrheit ist: Statt Lösungen zu schaffen, errichtet man wieder ein Provisorium: Die Sozialräume des Bestattungsdienstes sollen demnächst in einige Container umziehen ...

Gebäude und Flächen **03**

Hauptsitz des großen Eigenbetriebes wird der Standort am Unteren Zwerchweg (kurz: UZW) sein. Das zentrale Thema des Teilprojektes ist daher die Betrachtung notwendiger Neu- und Umbauten am UZW



Die Arbeitsstättenrichtlinie fordert 1,5 m Platz rund um die Hebebühne.

Die Mitarbeitenden lieben ihre Jobs und schätzen ihre Kolleginnen und Kollegen. Nur deshalb denken sie nicht daran, die Hoffnung aufzugeben, dass sich doch noch etwas ändern wird. Auch wenn es schwerfällt, bei dem schlechten Zustand der Umkleide-, Sanitär- und Sozialräume. Es lohnt sich, diese städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennenzulernen, ihnen zuzuhören und dabei einen Blick auf ihren Arbeitsalltag zu werfen.

und auf einem benachbarten Grundstück zur Integration verschiedener Organisationsteile an diesem Standort. Unabhängig von der zukünftigen Organisationsform muss für mehrere Organisationseinheiten Ersatz geschaffen werden, da die Arbeitsstättenverordnung nicht eingehalten wird und Gebäude abgängig sind.

Teilprojektleitung

Gebäude und Flächen

Die Teilprojektleitung obliegt Olaf Meissner, Sachgebietsleiter Gebäudemanagement und zentrale Werkstatt bei 67 und Johannes Jung als Bereichsleiter Verwaltung bei den ELW. Das Projektteam besteht darüber hinaus aus jeweils fachkundigen Mitarbeitern von 67 und ELW.

In den Jahren 2019/2020 wurden Machbarkeitsstudien für eine Integration auf dem UZW und für einen Neubau am Gerstengewann für das Amt 67 erarbeitet. Diese Studien sind Basis eines Vergleichs als Entscheidungsgrundlage.

Für die nachfolgend genannten Organisationseinheiten ist die Integration auf dem Standort UZW vorgesehen:

- Verwaltung (derzeit im GSR)
- Zentrale Werkstatt (derzeit auf dem Südfriedhof)
- Spielplatz- und Baummanagement (derzeit an verschiedenen Standorten)
- Grünunterhaltung Revier Nordost (derzeit Kapellenstraße).

Die Neubauten am Standort UZW ermöglichen die Schaffung attraktiver Arbeitsplätze mit geeigneter ergonomischer Ausstattung. Die Einhaltung von Arbeitsstättenrichtlinien wäre gewährleistet. Positive Auswirkungen auf die Mitarbeitermotivation einschließlich eines wieder erstarkenden Gefühls der Wertschätzung durch den Arbeitgeber wäre die Folge.

Die drei Säulen der Nachhaltigkeit – ökologisch, ökonomisch, sozial. Nachhaltigkeit ist eines der wichtigsten Themen unserer Zeit und natürlich auch für den großen Eigenbetrieb. Auch im Zusammenschluss wird dies sichtbar:



ÖKOLOGISCH

- Weniger Flächenverbrauch und weniger Verdichtung von Boden, dadurch mehr Lebensräume für Fauna und Flora sowie weniger negative Einflüsse auf das Stadtklima
- Effizientere Nutzung von vorhandenen Strukturen im Bestand statt Schaffung von Doppelstrukturen
- Verbesserte CO2 Bilanz



ÖKONOMISCH

- Flächenpotentiale für die Stadtentwicklung auf den nicht bebauten Flächen



SOZIAL

- Durch Neubau attraktive Arbeitsplätze mit bester Ergonomie schaffen und mangelhafte Arbeitsstätten beseitigen, dadurch höhere Mitarbeitermotivation und leichtere Mitarbeitergewinnung
- Abbau des Investitionsstaus

07 | 2025

Vergabe Planungsleistungen für Neubau

02 | 2026

Planungsleistungen (Phase 1-4) und Verbesserung der Werkstatt-Situation

02 | 2026

Zusammenstellung der Investitionsbedarfe für den Wirtschaftsplan 2027

Teilprojekt Gebäude und Flächen
Meilensteine zum Change-Prozess



Mit Sicherheit
im Team für die Stadt.

2. Juni 2022: Unbekannte haben einen Angriff auf die Server der Kasseler Stadtreiniger verübt. Das Unternehmen ist daher nur telefonisch und per Fax zu erreichen. Auch auf die Betriebsabläufe hat der Angriff Auswirkungen.

25. August 2022. Stadtreiniger nach Hacker-Angriff wieder online: Ab sofort kann man im Internet wieder Dienstleistungen der Stadtreiniger beauftragen und sich zur Müllentsorgung

informieren. Gut drei Monate war das wegen eines Hacker-Angriffs nicht möglich.

Unternehmen, die in der heutigen Zeit erfolgreich agieren möchten, können auf eine gut funktionierende IT nicht mehr verzichten. Cybersecurity ist in diesem Rahmen ein großes Thema. Je besser ein Unternehmen ausgestattet ist, desto erfolgreicher kann es sich vor Angriffen aus dem Internet schützen.

Informationstechnologie

04

Nicht nur damit haben sich die Mitglieder des Teilprojekts beschäftigt. Ziel ihrer Grobanalyse war, die Voraussetzungen, Potenziale und Herausforderungen bei der Integration der IT-Landschaft des Grünflächenamts in die bestehende IT-Infrastruktur der ELW zu identifizieren, zu bewerten, und Synergien durch die Zusammenführung der IT-Systeme aufzuzeigen.

Die ELW verfügen über eine eigenständige und autarke IT-Infrastruktur. Durch den Betrieb von Maschinen, Anlagen und industriellen Soft- und Hardwarekomponenten ist diese Vorgehensweise eine Voraussetzung für einen ausfallsicheren Betrieb (kritische Infrastruktur).

Das Grünflächenamt bezieht seine IT-Leistungen überwiegend über die städtische IT-Dienstleistungsgesellschaft Wivertis GmbH. Die gesamte IT-Koordination und Organisation im Amt wird ausschließlich von dem IT-Administrator des Amtes durchgeführt. Branchenspezifische Anforderungen werden zusätzlich mit externen Dienstleistern und Partnern umgesetzt.

Die aktuellen IT-Infrastrukturen der ELW und des Grünflächenamts sind als zwei getrennte Einheiten zu betrachten. Um eine erfolgreiche Integration zu gewährleisten, ist es notwendig, die jeweiligen Stärken und Besonderheiten sorgfältig zu analysieren und gezielt zu kombinieren.

Eine physische Netzwerkverbindung sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit besteht bereits zwischen dem Eigenbetrieb und der Landeshauptstadt Wiesbaden. Dies erleichtert eine innerstädtische IT-Zusammenarbeit enorm.

Teilprojektleitung Informationstechnologie

Die Teilprojektleitung wurde von Sascha Kalkhoff, Leiter der Stabstelle IT bei ELW, übernommen. Für Amt 67 unterstützt Frank Daigele, IT-Verantwortlicher im Bereich 670120 (Controlling, IT und zentrale Beschaffung) als ständiger Vertreter das Projektteam. Das Projektteam besteht darüber hinaus aus fachkundigen Mitarbeitern der ELW. Aufgrund der engen Zeitschiene von Ende Juli bis November 2024 erfolgt eine grobe Umsetzungsplanung. Die Detailabstimmung zu relevanten Themen erfolgt mit den entsprechenden Ämtern/Fachbereichen wie z. B. das Organisationsamt und Wivertis GmbH nach positiver Beschlussfassung.

Die Projektgruppe hat sich mit verschiedenen Handlungsfelder beschäftigt und unter anderem folgende Synergienmöglichkeiten aufgezeigt:

Handlungsfeld Technische Infrastruktur

Eine stadtweite Zusammenarbeit (ELW, LHW, Wivertis GmbH) kann sich äußerst positive auf die ELW IT-Infrastruktur auswirken. Eine Konsolidierung von mehreren IT-Systemen, Anwendungen, Datensätzen und Infrastrukturen wird Redundanzen schaffen, Kosten senken und die Effizienz steigern. Für alle Zuständigkeiten entstehen Synergien, die das Gesamtziel der LHW auf eine Weise unterstützen wird, die kein einzelner Verantwortungsbereich allein erreichen könnte.

Handlungsfeld IT Service-Management/ Incident Management

Die Wivertis GmbH ist Hauptansprechpartner für Amt 67. Die ELW betreiben eine eigene IT-Abteilung und haben somit ihre Informationstechnologie in eigenständiger Organisation und Verwaltung. Ziel ist die Integration aller IT-Anforderungen an das ELW Service-Desk Team.

Die Servicelevel zwischen ELW und Wivertis GmbH sind zu synchronisieren, damit eine Koordination von Servicefällen in der Übergangszeit gewährleistet ist. Nach erfolgreicher Umstellung sind kurze Wege im Eigenbetrieb als Chance zu sehen.

Handlungsfeld Kosten / Budget

Die IT-Kosten sind nicht nur Ausgaben, sondern Investitionen in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Durch den Einsatz moderner

Technologien wird die Grundlage für nachhaltiges Wachstum geschaffen. Durch Abbau von Doppelstrukturen und Reduktion von manuellen Prozessen ist langfristig auch mit Kostensenkungen zu rechnen. Derzeitige IT-Verträge mit dem städtischen Dienstleister Wivertis GmbH und weitere könnten nach Umzug auf den Betriebshof Unterer Zwerchweg sukzessive gekündigt und durch IT-Leistung des Eigenbetriebes erbracht werden.

Handlungsfeld Personal

Die aktuelle IT-Abteilung der ELW hat 17 Mitarbeitende. Diese besteht aus drei Sachgebieten: Service Desk, Infrastruktur und Systementwicklung. Dazu kommen Projekte und Sachbearbeitung. Das Amt 67 hat eine Person als IT-Verantwortlichen. Die Wivertis GmbH ist der Haupt-Dienstleister der LHW. Ziel ist die Teilübernahme und Konsolidierung der IT-Leistungen zwischen allen Partnern.

Als Chance wird die Optimierung der Services, schnellere Reaktionszeiten, Lastverteilung zwischen den beteiligten Bereichen sowie der Abbau von doppelten Dienst- und Serviceleistungen gesehen.

Eine Optimierung der Organisationsstruktur (Zusammenführung möglichst aller Anforderungen auf die ELW interne IT-Infrastruktur) führt automatisch zu einer Effizienzsteigerung.

Die größte Herausforderung wird die Integration im laufenden Tagesgeschäft sein, da dies den Betrieb auf beiden Seiten erheblich beanspruchen wird. Dennoch bietet der Zusammenschluss langfristig viele Vorteile.

Q1 | 2025

Start ämterübergreifende Arbeitsgruppe Technik

Q3 | 2025

Handlungsfelder

Q2 | 2025

Bestandsaufnahme Wivertis

Teilprojekt Informationstechnik
Meilensteine zum Change-Prozess



Hand in Hand
für schöne Plätze.

„Noch mal! Noch mal!“ Die Rutsche wieder rauf und runter. Die Knie dreckig, der Hosenboden voll Sand. „Es war die richtige Entscheidung“, sagt die junge Mutter zur älteren Dame, die neben ihr auf der Bank sitzt. Die ältere Dame lächelt. „Es war die richtige Entscheidung zu euch nach Wiesbaden zu ziehen. Es ist wirklich eine wunderschöne Stadt.“ „Und die richtige Entscheidung hier her gegangen zu sein. Die Kinder haben so viel Spaß.“

Die beiden Mitarbeiter in orange, die an der anderen Ecke rund um die Schaukel den Spielplatz säubern, freuen sich das zu hören. Sie fühlen sich gemeinsam mit den Kollegen vom Grünflächenamt – den Gärtnerinnen, den Spielplatz- und den Baumkontrolleuren – für diesen und die anderen Spielplätze verantwortlich. Hand in Hand – sicher, sauber und gepflegt.

Gemeinsam schaffen wir ein lebenswertes Wiesbaden für Jung und Alt.

Die 152 Wiesbadener Spielplätze, das Grün entlang der Straßen und die Parks sind gute Beispiele dafür, wo und wie die Mitarbeitenden des Grünflächenamtes und der ELW für die Lebensqualität der kleinen, jungen und alten Wiesbadenerinnen und Wiesbadener zusammenarbeiten.

Teilprojektleitung Operative Tätigkeiten

Die Teilprojektleitung wurde Klaus Rauh, ELW-Bereichsleiter Logistik, und Thomas Wilkerling, Abteilungsleiter Grünpflege im Amt 67, übertragen. Das Projektteam besteht darüber hinaus aus fachkundigen Führungskräften und Mitarbeitenden von Amt 67 und ELW.

Operative Tätigkeiten

Die Mitglieder des Teilprojekts haben sich mit den operativen Abläufen in zuvor festgelegten Handlungsfeldern beschäftigt, um Potentiale für Synergien identifizieren zu können. Dazu wurde in Gesprächen mit den für die jeweilige Aufgabe zuständigen Führungskräften untersucht, wie sich die Prozesse im Ablauf darstellen, wo Schnittstellen bestehen und wie sie möglicherweise optimiert werden können.

Die Projektgruppe hat Handlungsfelder mit besonders umfangreichem Potential an Synergiemöglichkeiten erarbeitet.

Handlungsfeld Werkstatt

In diesem Handlungsfeld gibt es deutliche Potentiale im Bereich der Prozesse und der Organisation sowie finanzielle Synergien, die signifikante Verbesserungen bringen können:

- Prozessvereinfachung
- Bündelung von Kompetenzen
- wirtschaftlicherer Mitteleinsatz
- effektiverer Abläufe und Flächennutzung.

Um die Potentiale voll ausschöpfen zu können, ist die räumlich gemeinsame Unterbringung der Werkstätten der jetzigen ELW und des Grünflächenamts Voraussetzung. Damit wären auch die momentan nicht zufriedenstellende Unterbringung der Mitarbeitenden der Zentralwerkstatt von Amt 67 auf dem Südfriedhof beendet.

Handlungsfeld Fuhrparkmanagement und Maschinenpool

Das Grünflächenamt und die ELW betreiben jeweils ein eigenes Fuhrparkmanagement, zum Teil wird bis dato das Grünflächenamt bei der Beschaffung neuer Fahrzeuge von der ELW unterstützt. Die Maschinenverwaltung läuft bei beiden Organisationseinheiten separat.

Ziel ist eine gemeinsame Beschaffung aller Maschinen und Fahrzeuge sowie die Einrichtung eines gemeinsamen Fahrzeug- und Maschinenpools. Durch die gemeinsame Nutzung ist die Erhöhung der Auslastung von vorhandenen Maschinen und Fahrzeugen möglich.

Handlungsfeld Grünflächenunterhaltung | Stadtreinigung | Abfallsammlung

In diesem Handlungsfeld gibt es umfangreiche Potentiale im Bereich der Organisation sowie finanzielle Synergien.

Durch den Einsatz von Personal der Stadtreinigung für einfache Pflegearbeiten im Straßenbegleitgrün kann es umfangreiche finanzielle Einsparungen, bei den bisher extern vergebenen Grünpflegearbeiten in diesem Bereich geben.

Zugleich kann der pflegerische Zustand der innerstädtischen Straßenbegleitgrünflächen verbessern, da mit Eigenpersonal kurzfristiger auf eingehende Bürgermeldungen und beim notwendigen Freischneiden in Kreuzungsbereichen und an Fußgängerüberwegen reagiert werden kann. Hinzu kommen mögliche Einsparungen durch die gemeinsame Pausen- und Sanitärnutzung der vorhandenen Unterkünfte der ELW und des Grünflächenamts inklusive der damit verbundenen Einsparung von Fahrzeiten.

04 | 2025

Gemeinsames Management
Fahrzeug- und Maschinenpool

07 | 2025

Zusammenführung
Werkstatt

04 | 2025

Gemeinsames
Fuhrparkmanagement

10 | 2025

Gemeinsame
Tourenplanung

Teilprojekt Operative Tätigkeiten
Meilensteine zum Change-Prozess

Gemeinsam für
ein lebenswertes
Wiesbaden.





Für die Bürgerinnen und Bürger gibt es nur einen öffentlichen Raum - und den wünschen sie sich sauber, ordentlich und gepflegt. Es hat sich in Ludwigshafen bewährt, dass es dafür einen Ansprechpartner gibt: den Wirtschaftsbetrieb Ludwigshafen. Grünflächenunterhalt inkl. Spiel- und Bolzplätze, Bäume, Friedhöfe/ Krematorium/Bestattungsdienst, Wildpark, Müllabfuhr/Wertstoffhöfe/Deponien/Sonderabfallsammlung, Straßenreinigung/Winterdienst, Fuhrparkmanagement/Kfz-Werkstatt, Verkehrstechnik, Stadtentwässerung inkl. Sinkkastenreinigung und Straßenunterhalt - alles in einer Hand.“

Klaus Peter Nebel, Werkleiter des Wirtschaftsbetriebs Ludwigshafen (WBL)



Die Entscheidung, Aufgaben wie Pflege von Grünanlagen, das Leeren der Mülltonnen und das Reinigen der Straßen in der ESO Stadtservice GmbH zusammenzufassen, gehört zu den besten, die wir in der Vergangenheit getroffen haben. Seit über 20 Jahren zählt sie sich aus.

Peter Walther, Geschäftsführer, Stadtwerke Offenbach Holding GmbH (SOH)

MANNHEIM ²



Am ersten Januar 2020 ist der „Stadtraumservice“ an den Start gegangen, der aus der Fusion der Bereiche Tiefbau, Grünpflege und Stadtreinigung herrührt. Damit wurde eine der größten städtischen Dienststellen in der Stadt Mannheim geschaffen. (...) Alexandra Kriegel, die im Führungstrio unter anderem für die Verwaltung des Mammutbetriebes Verantwortung trägt, ist zuversichtlich: „Wir machen Mannheim grüner, lebenswerter und schöner“.

Zitat aus DEMO Das sozialdemokratische Magazin für Kommunalpolitik

