

# **Sitzungsunterlagen**

Personal-Organisation POA - 9/2023-2027

03.06.2025, 16:00

**Stadt Bremerhaven**



**Tagesordnung für die 9. öffentliche Sitzung des  
Personal- und Organisationsausschusses  
in der Wahlperiode 2023/2027 am 03.06.2025**

**Öffentlicher Teil**

TOP	Bezeichnung	Vorlage-Nr.
1	Einwohnerfragestunde	
2	Genehmigung der Niederschrift	
2.1	Genehmigung der Niederschrift der 8. öffentlichen Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses in der Wahlperiode 2023/2027 am 10.03.2025	12/2025
3	Sachstandsbericht gemäß § 49 Abs. 2 GOSTVV	
3.1	Sachstandsbericht gemäß § 49 Abs. 2 GOSTVV für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses am 03.06.2025	17/2025
4	Vorlagen/Vorträge	
4.1	Anerkennung von 15,0 befristet überplanmäßigen Bedarfen für die Abteilung „Kinderförderung“ des Amtes für Jugend, Familie und Frauen (drittmittelfinanziert) hier: Gewinnung von pädagogischen Fachkräften aus Spanien für die Kindertagesbetreuung	11/2025
4.2	Tätigkeitsbericht der Antikorruptionsbeauftragten für das Jahr 2024	13/2025
4.3	Bewilligung eines 1,0 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfs für das Jobcenter Bremerhaven zur Einrichtung einer dritten Bereichsleitungsstelle	14/2025
4.4	Haushaltsabschluss 2024 der Kapitel Magistrat, Magistratskanzlei, Referat Innenrevision/Antikorruption, Personalamt, Informations- und Kommunikationstechniken, Gesamtpersonalrat, Einzelpersonalräte, Frauenbeauftragte, Arbeitssicherheit, Zensus und "Zentral veranschlagte Personalausgaben" (Ausschussbereich 1)	15/2025

4.5	Verlängerung und Aufstockung eines 0,5 befristeten überplanmäßig anerkannten Bedarfes zur Umsetzung des bundesweiten Projektes „Jugendklimarat: Jugendliche unterstützen kommunalen Klimaschutz in Deutschland“ für das Klimastadtbüro des Umweltschutzamtes	16/2025
4.6	Verstetigung der Strategie des Prinzips Gender Mainstreaming	18/2025
4.7	Anerkennung befristeter Bedarfe für pädagogische Fachkräfte für das Amt für Jugend, Familie und Frauen und das Schulamt im Rahmen des Landesprogramms "Wege in Beschäftigung"	19/2025
4.8	Anerkennung eines 1,0 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfs Sozialpädagog:in für den Bildungsgang Werkschule an der Werkstattschule	20/2025
5	Anträge	
6	Anfragen	
7	Mitteilungen	
8	Verschiedenes	

Torsten Neuhoff  
Bürgermeister

<b>Vorlage Nr. 12/2025</b>		
für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>ja</b>	Anzahl Anlagen: 1

**Genehmigung der Niederschrift der 8. öffentlichen Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses in der Wahlperiode 2023/2027 am 10.03.2025**

Die Niederschrift der 8. öffentlichen Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses am 10.03.2025 ist zu genehmigen.

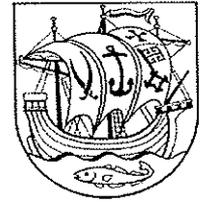
**Beschlussvorschlag**

Der Ausschuss genehmigt die Niederschrift in der vorgelegten Fassung.

gez. Melf Grantz

Melf Grantz  
Oberbürgermeister

Anlage: Entwurf der Niederschrift der 8. öffentlichen Sitzung



# Niederschrift

über die 8. öffentliche Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses in der  
Wahlperiode 2023/2027 am 10.03.2025

---

Sitzungsraum: Stadthaus 1, Raum 237, großer Sitzungssaal  
Beginn: 16:00 Uhr  
Ende: 16:24 Uhr

## Teilnehmer/innen:

### **Ausschussvorsitzender**

Herr Oberbürgermeister Grantz

### **SPD-Fraktion**

Herr Stadtverordneter Dr. Hammann  
Frau Stadtverordnete Kirschstein-Klingner  
Frau Stadtverordnete Ruser  
Herr Stadtverordneter Viebrok

### **CDU-Fraktion**

Frau Stadtverordnete Kargoscha  
Frau Stadtverordnete von Twistern  
Herr Stadtverordneter Ventzke

### **Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN + P**

Frau Stadtverordnete Coordes

### **BD-Fraktion**

Frau Stadtverordnete Tiedemann, MdBB

### **WfB-Fraktion**

Herr Stadtverordneter Schäfer

### **FDP-Fraktion**

Herr Stadtverordneter Freemann

### **Fraktion DIE MÖWEN**

Frau Stadtverordnete Knorr

### **AfD-Gruppe**

Herr Stadtverordneter Jürgewitz

### **Schriftführung**

Herr Adomeit

**Weitere Teilnehmer:**

Von der Verwaltung:

Herr Magistratsdirektor Polansky  
Frau Adomeit, Amt 11  
Herr Jacob, MK  
Herr Jochim, BIT  
Frau Busch-Cole, BIT

Gesamtpersonalrat:

Personalrat Allgemeine Verwaltungsdienste:

Personalrat Bauverwaltung:

Personalrat Soziales, Familie, Gesundheit und Sport:

Personalrat Schulen:

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Frau Hamaoui

Herr Schildt

Herr Saß

Frau Rinas

Frau Suhr

Herr Thomas

Migrationsrat

Frau Dr. Brugman

Herr Grantz begrüßt Frau Knorr von der Fraktion Die Möwen und Herrn Ventzke von der CDU - Fraktion, die ab heute als neue Ausschussmitglieder an den Sitzungen teilnehmen. Für den Migrationsrat nimmt Frau Dr. Brugman an der Sitzung teil. Der Ausschussvorsitzende stellt fest, dass die Einladung mit der Tagesordnung fristgemäß versandt wurde und keine Anträge zur Tagesordnung gestellt werden.

**1. Einwohnerfragestunde**

Es liegen keine Anfragen vor.

**2. Genehmigung der Niederschrift**

**2.1. Genehmigung der Niederschrift der 7. öffentlichen Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses in der Wahlperiode 2023/2027 am 16.12.2024**

1/2025

Der Ausschuss genehmigt die Niederschrift in der vorgelegten Fassung.

Beschluss: Der Beschluss ergeht bei 10 Ja-Stimmen und 3 Enthaltungen (Frau Knorr, Herr Schäfer, Herr Ventzke)

**3. Sachstandsbericht gemäß § 49 Abs. 2 GOSTVV**

**3.1. Sachstandsbericht gemäß § 49 Abs. 2 GOSTVV für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses am 10.03.2025**

3/2025

Der Personal- und Organisationsausschuss nimmt den Sachstandsbericht in der vorgelegten Fassung zur Kenntnis.

#### 4. Vorlagen/Vorträge

- 4.1. **Umsetzungsstrategie des Onlinezugangsgesetzes (OZG)** 2/2025  
**hier: Bericht zum Stand der Umsetzung in der Stadtverwaltung (02/2025)**
- Wortmeldungen: Frau Coordes, Herr Freemann, Herr Grantz, Herr Jürgewitz, Herr Polansky
- Der Personal- und Organisationsausschuss nimmt den Bericht zum Stand der Umsetzung in der Stadtverwaltung (02/2025) zur Kenntnis.
- Auszüge: MK**
- 4.2. **Anerkennung von 2,0 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfen für Lehrpersonal der Akademie für Rettungsdienst der Feuerwehr Bremerhaven** 4/2025
- Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt vorbehaltlich der Zustimmung des Ausschusses für öffentliche Sicherheit und Ordnung die Anerkennung von 2,0 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfen für Lehrpersonal (1,0 Stelle Ausbilder:in, 1,0 Stelle Praxisanleiter:in, Entgeltgruppe 9c-11 TVöD (Entgeltordnung/VKA)) für die Akademie für Rettungsdienst der Feuerwehr Bremerhaven.
- Zum nächstmöglichen Stellenplan werden entsprechende Stellenplananträge gestellt.
- Beschluss: Der Beschluss ergeht bei 12 Ja-Stimmen und 1 Nein-Stimme (Herr Jürgewitz)
- Auszüge: Amt 11/3, Amt 11/6, Amt 11/7, Amt 37**
- 4.3. **Anerkennung von 2,0 befristeten überplanmäßigen Bedarfen für die strategische Wärmeplanung Bremerhaven (1,0 Bedarf EU Interreg Ostsee-Programm Projekt- PlanHeat und 1,0 Bedarf kommunale Wärmeplanung)** 5/2025
- Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt die Anerkennung eines 1,0 überplanmäßigen Bedarfes für die Umsetzung des Projekts PlanHeat (Entgeltgruppe 12 TVöD (Entgeltordnung/VKA), vorbehaltlich Bewertung) und eines 1,0 überplanmäßigen Bedarfes für die kommunale Wärmeplanung (Entgeltgruppe 13 TVöD (Entgeltordnung/VKA)), jeweils befristet bis zum 29.02.2028.
- Beschluss: Der Beschluss ergeht bei 10 Ja-Stimmen, 1 Enthaltung (Herr Schäfer) und 2 Nein-Stimmen (Herr Jürgewitz, Frau Tiedemann)
- Auszüge: Amt 11/3, Amt 11/6, Amt 11/7, Amt 58**
- 4.4. **Anerkennung von 1,5 befristeten überplanmäßigen Bedarfen zur Umsetzung der Klimaanpassungsstrategie Bremerhavens und deren Fortschreibung für das Umweltschutzamt** 6/2025

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt, vorbehaltlich der Drittmittelbewilligung, die Anerkennung von 1,5 überplanmäßigen Bedarfen (Entgeltgruppe 12 TVöD (Entgeltordnung/VKA)) befristet bis zum 30.04.2028 zur Umsetzung der Klimaanpassungsstrategie Bremerhavens und deren Fortschreibung für das Umweltschutzamt.

Beschluss: Der Beschluss ergeht bei 10 Ja-Stimmen, 2 Enthaltungen (Herr Schäfer, Frau Tiedemann) und 1 Nein-Stimme (Herr Jürgewitz)

**Auszüge: Amt 11/3, Amt 11/6, Amt 11/7, Amt 58**

**4.5. Konzept zur Konsolidierung des Personalbestandes und der Personalausgaben ab 2025 7/2025**

Wortmeldungen: Frau Coordes, Herr Grantz, Herr Jürgewitz, Herr Polansky, Frau Tiedemann

Der Personal- und Organisationsausschuss nimmt das am 20.11.2024 vom Magistrat beschlossene Konzept zur Konsolidierung des Personalbestandes und der Personalausgaben ab 2025 zur Kenntnis.

**Auszüge: MK, Amt 11**

**4.6. Umsetzung der Ergebnisse der Organisationsentwicklung im Gesundheitsamt 8/2025**  
**hier: Anerkennung von 3,0 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfen**

Wortmeldungen: Frau Coordes, Herr Freemann, Herr Jürgewitz, Herr Polansky, Frau Tiedemann

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt zur Umsetzung der Ergebnisse des Organisationsentwicklungsprozesses innerhalb des Gesundheitsamtes 3,0 unbefristete überplanmäßige Bedarfe wie folgt:

- 1,0 üpl. Bedarf Stabsstelle Qualitätsmanagement und Controlling (Entgeltgruppe 12 bzw. 13 TVöD (Entgeltordnung/VKA), vorbehaltlich Bewertung)
- 0,25 üpl. Bedarf Sachbearbeitung für ein rollenbasiertes Schulungs- und Fortbildungskonzept/Personalentwicklung (Entgeltgruppe 11 TVöD (Entgeltordnung/VKA), vorbehaltlich Bewertung)
- 0,5 üpl. Bedarf Stabsstelle Gesundheitsberichterstattung (Entgeltgruppe 12 bzw. 13 TVöD (Entgeltordnung/VKA), vorbehaltlich Bewertung)
- 1,25 üpl. Bedarf Sozialpädagog:innen für den Krisendienst (Entgeltgruppe S14 TVöD (Entgeltordnung/VKA), vorbehaltlich Bewertung)

Im Gegenzug bietet das Gesundheitsamt folgende 3,244 VZÄ aktuell unbesetzter Stellen (davon 2,75 VZÄ aus dem ÖGD-Pakt finanziert) zum nächsten erreichbaren Haushalt zur Streichung an:

- 0,75 VZÄ Ärzt:in (Entgeltgruppe 14 bzw. 15 TVöD (Entgeltordnung/VKA)), Abteilung „Infektionsschutz und umweltbezogener Gesundheitsschutz“ (53/3), Stelle aus dem ÖGD-Pakt
- 1,0 VZÄ Ärzt:in (Entgeltgruppe 14 bzw. 15 TVöD (Entgeltordnung/VAK), Abteilung Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (53/4), Stelle aus dem ÖGD-Pakt

- 1,0 VZÄ „Koordinierung Frühe Hilfen“ (Entgeltgruppe P 7a TVöD (Entgeltordnung/VKA)), Abteilung Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (53/4), Stelle aus dem ÖGD-Pakt
- 0,494 VZÄ Medizinisch technische:r Assistent:in (Entgeltgruppe 9a TVöD (Entgeltordnung/VKA)), Abteilung „Amtsärztlicher Dienst und sozialmedizinischer Dienst für Erwachsene (53/2)

Zum nächstmöglichen Haushalt sind entsprechende Stellenplananträge zu stellen.

Beschluss: Der Beschluss ergeht bei 12 Ja-Stimmen und 1 Nein-Stimme (Herr Jürgewitz)

**Auszüge: Amt 11/3, Amt 11/6, Amt 11/7, Amt 53**

Herr Jürgewitz erklärt, dass es nach seiner Auffassung im Gesundheitsamt in den letzten Jahren erhebliche Stellenmehrungen gegeben habe und fragt, wie sich die Stellen seit dem 01.01.2020 entwickelt haben.

Da diese Frage während der Sitzung nicht beantwortet werden kann, erfolgt die Beantwortung zu Protokoll.

Antwort zu Protokoll:

Der Stellenplan 2024 weist im Vergleich zum Stellenplan 2020 für das Gesundheitsamt eine Stellenmehrung im Umfang von 23,253 Stellen aus. Diese Stellenmehrung umfasst insbesondere die im Rahmen des ÖGD-Paktes geschaffenen 17,266 Stellen, die 2,0 Stellen für die Gesundheitsfachkräfte an Schulen und 2,0 Stellen für Gesundheitsaufseher:innen/Hygieneinspektor:innen. Eine Personalmehrung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie lässt sich nicht feststellen. Die seinerzeit eingerichtete Amtsstelle 53 C ist inzwischen wieder aufgelöst. Die „gefühlte“ Mehrung lässt sich vermutlich begründen mit der Vielzahl der sog. Corona-Scouts, die jedoch größtenteils über Dritte beschäftigt waren. Auch für die sog. „Impfärzt:innen“ erfolgte keine Stellenmehrung, sondern eine Beschäftigung auf Honorarbasis.

**4.7. Anerkennung von 5,0 befristeten überplanmäßigen Bedarfen zur Stärkung von multiprofessionellen Teams im Rahmen des Startchancen Programms**

**9/2025**

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt vorbehaltlich der Zustimmung des Ausschusses für Schule und Kultur die Anerkennung von 5,0 überplanmäßigen Bedarfen (Entgeltgruppe S4-S12 bzw. EG 5 –EG 9b TVöD (Entgeltordnung/VKA)) zur Stärkung von multiprofessionellen Teams im Rahmen des Startchancen Programms, befristet bis zum 31.07.2034.

Beschluss: Der Beschluss ergeht bei 11 Ja-Stimmen, 1 Enthaltung (Frau Knorr) und 1 Nein-Stimme (Herr Jürgewitz)

**Auszüge: Amt 11/3, Amt 11/6, Amt 11/7, Amt 40**

**5. Anträge**

**6. Anfragen**

6.1. **Anfrage gem. § 38 GStVV der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
+ P "Umsetzung der Ergebnisse aus der  
Organisationsuntersuchung für das Amt für Jugend, Familie und  
Frauen (Stellenbedarfe)"**

10/2025

Der Ausschuss nimmt von der Beantwortung der Anfrage Kenntnis.

7. **Mitteilungen**

8. **Verschiedenes**



---

Melf Grantz  
Oberbürgermeister



---

Adomejt  
Schriftführer

ENTWURF

<b>Vorlage Nr. 17/2025</b>		
für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>ja</b>	Anzahl Anlagen: 1

**Sachstandsbericht gemäß § 49 Abs. 2 GOSTVV für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses am 03.06.2025**

Der Ausschussvorsitzende des Personal- und Organisationsausschusses hat gemäß § 49 Abs. 2 GOSTVV zu jeder ordentlichen Ausschusssitzung eine schriftliche Auflistung der umzusetzenden Beschlüsse und des jeweiligen Bearbeitungsstandes vorzulegen.

**Beschlussvorschlag**

Der Personal- und Organisationsausschuss nimmt den Sachstandsbericht in der vorgelegten Fassung zur Kenntnis.

gez. Melf Grantz

Melf Grantz  
Oberbürgermeister

Anlage: Sachstandsbericht gemäß § 49 Abs. 2 GOSTVV

Lfd. Nr.	Beschlussdatum	Nr. der Vorlage	Beschlusslage (ggf. Frist)	Zuständigkeit (Dez./Amt)	Bearbeitungsstand	Bemerkungen
1	18.06.2024	<b>22/2024</b> Anerkennung eines 0,625 befristeten überplanmäßigen Bedarfs für die Abteilung "Organisation/Stellenbewertung" des Personalamtes	beschlossen	I/Personalamt - Beamtenabteilung	in Bearbeitung im Personalamt	1. Ausschreibung ergebnislos, 2. Besetzungsversuch ergebnislos verlaufen, erneutes Besetzungsverfahren läuft
2	30.09.2024	<b>29/2024 - 1</b> Anerkennung von 1,277 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfen für die Schulsozialarbeit an gymnasialen Oberstufen	beschlossen	I/Personalamt - Tarifabteilung	in Bearbeitung im Fachamt	Finanzierung nicht sichergestellt; Abstimmung zum weiteren Verfahren mit dem Fachamt
3	30.09.2024	<b>31/2024 - 1</b> Anerkennung von 4,87 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfen Lehrmeister:innen für das Schulamt	beschlossen	I/Personalamt - Tarifabteilung	in Bearbeitung im Fachamt	Ausschreibung erforderlich, Abstimmung zum weiteren Verfahren mit dem Fachamt
4	30.09.2024	<b>32/2024</b> Anerkennung von 1,03 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfen Geschäftszimmerangestellte an Schulen	beschlossen	I/Personalamt - Tarifabteilung	abgeschlossen	Stelle/n vollständig besetzt
5	16.12.2024	<b>41/2024</b> Anerkennung von rund 8,615 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfen im Rahmen der Neuorganisation für das Helene-Kaisen-Haus	beschlossen	I/Personalamt - Tarifabteilung	in Bearbeitung im Personalamt	1,575 Stellen besetzt, 2,04 Stellen in der Abstimmung mit der Mitbestimmung, 5,0 Stellen – im Ausschreibungsverfahren

6	10.03.2025	<b>4/2025</b> Anerkennung von 2,0 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfen für Lehrpersonal der Akademie für Rettungsdienst der Feuerwehr Bremerhaven	beschlossen	I/Personalamt - Tarifabteilung	in Bearbeitung im Personalamt	Im Ausschreibungsverfahren; Auswahl erfolgt
7	10.03.2025	<b>5/2025</b> Anerkennung von 2,0 befristeten überplanmäßigen Bedarfen für die strategische Wärmeplanung Bremerhaven (1,0 Bedarf EU Interreg Ostsee-Programm Projekt- PlanHeat und 1,0 Bedarf kommunale Wärmeplanung)	beschlossen	I/Personalamt - Tarifabteilung	in Bearbeitung im Personalamt	1,0 kommunale Wärmeplanung im Ausschreibungsverfahren; 1,0 PlanHeat Ausschreibung in Vorbereitung im Fachamt
8	10.03.2025	<b>6/2025</b> Anerkennung von 1,5 befristeten überplanmäßigen Bedarfen zur Umsetzung der Klimaanpassungsstrategie Bremerhavens und deren Fortschreibung für das Umweltschutzamt	beschlossen	I/Personalamt - Tarifabteilung	in Bearbeitung im Personalamt	0,75 Stelle besetzt; 0,75 Stelle im Ausschreibungsverfahren
9	10.03.2025	<b>8/2025</b> Umsetzung der Ergebnisse der Organisationsentwicklung im Gesundheitsamt hier: Anerkennung von 3,0 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfen	beschlossen	I/Personalamt - Tarifabteilung	in Bearbeitung im Fachamt	0,5 Gesundheitsberichterst.: Ausschreibung in der Vorbereitung 1,25 Soz.Arb. Krisendienst: im Ausschreibungsverfahren; übrige Stellen: Stellenbeschreibung in der Abstimmung mit dem Fachamt

10	10.03.2025	<b>9/2025</b> Anerkennung von 5,0 befristeten überplanmäßigen Bedarfen zur Stärkungen von multiprofessionellen Teams im Rahmen des Startchancen Programms	beschlossen	I/Personalamt - Tarifabteilung	in Bearbeitung im Fach- amt	Ausschreibung in Vorberei- tung
----	------------	--	-------------	-----------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

Abgeschlossene Vorgänge werden in der nächsten Berichterstattung nicht wieder aufgeführt.

<b>Vorlage Nr. 11/2025</b>		
für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>ja</b>	Anzahl Anlagen: 0

**Anerkennung von 15,0 befristeten überplanmäßigen Bedarfen für die Abteilung „Kinderförderung“ des Amtes für Jugend, Familie und Frauen (drittmittelfinanziert) hier: Gewinnung von pädagogischen Fachkräften aus Spanien für die Kindertagesbetreuung**

**A Problem**

Aufgrund des Fachkräftemangels besteht nach wie vor ein enormer Bedarf an erzieherischem Personal für die städtischen Kindertageseinrichtungen. Das Programm zur Gewinnung von pädagogischen Fachkräften aus Spanien startete erfolgreich mit einem ersten Durchgang im Oktober 2022. Der Verlauf des zweiten Durchgangs, der am 15.04.2024 startete, ist bisher als sehr positiv zu bewerten.

Zusätzlich zu den unbesetzten Stellen in den städtischen Kindertageseinrichtungen besteht die Problematik, dass in den Gemeinden im Umland ebenfalls ein erheblicher Fachkräftemangel besteht. Die Abwanderung von Fachkräften und anstehende Verrentungen verschärfen die Situation zusehends.

Im Ergebnis müssen weitere Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften für den Bereich der Kindertagesbetreuung zur Erfüllung des Rechtsanspruchs eingeleitet werden.

Um den dritten in Kooperation mit der Agentur für Arbeit (International Services-Recruiting Center) realisieren zu können, ist ein überplanmäßig anerkannter Stellenbedarf, vorbehaltlich der Sicherstellung der Finanzierung durch Drittmittel, von bis zu 15,0 Stellen für pädagogische Fachkräfte (Entgeltgruppe S 4 TVöD (Entgeltordnung/VKA)) für die Dauer der Maßnahme von 15 Monaten zu beschließen.

**B Lösung**

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt, vorbehaltlich der Sicherstellung der Finanzierung durch Drittmittel, 15,0 überplanmäßig anerkannte Bedarfe für pädagogische Fachkräfte (Entgeltgruppe S 4 TVöD (Entgeltordnung/VKA)) im Amt für Jugend, Familie und Frauen im Rahmen des Programms für die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften aus Spanien, befristet für die Dauer von 15 Monaten ab Einstellung.

**C Alternativen**

Keine, die empfohlen werden können.

#### **D Auswirkungen des Beschlussvorschlags**

Die Personalkosten für 15,0 Stellen (Entgeltgruppe S 4 TVöD (Entgeltordnung/VKA)) belaufen sich auf 848.430 €/Jahr. Die Finanzierung wird aus Drittmitteln sichergestellt.

Es entstehen keine zusätzlichen Raumbedarfe.

Klimaschutzzielrelevante Auswirkungen ergeben sich nicht.

Die Besetzung der überplanmäßigen Bedarfe erfolgt gendgerecht.

Auswirkungen auf ausländische Mitbürger:innen, Menschen mit Behinderungen, besondere Belange des Sports oder von Kindern, Jugendlichen und jüngeren Erwachsenen sowie eine unmittelbare örtliche Betroffenheit einer zuständigen Stadtteilkonferenz liegen nicht vor.

#### **E Beteiligung/Abstimmung**

Aus organisatorischer Sicht bestehen keine Einwände.

Der Ausschuss für Jugend, Familie und Frauen hat in seiner Sitzung am 20.02.2025 zugestimmt.

Im Rahmen der Besetzung werden die Mitbestimmungsgremien beteiligt.

#### **F Öffentlichkeitsarbeit/Veröffentlichung nach dem BremIFG**

Keine. Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG wird sichergestellt.

#### **G Beschlussvorschlag**

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt, vorbehaltlich der Sicherstellung der Finanzierung durch Drittmittel, 15,0 überplanmäßig anerkannte Bedarfe für pädagogische Fachkräfte (Entgeltgruppe S 4 TVöD (Entgeltordnung/VKA)) im Amt für Jugend, Familie und Frauen im Rahmen des Programms für die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften aus Spanien, befristet für die Dauer von 15 Monaten ab Einstellung.

Melf Grantz  
Oberbürgermeister

<b>Vorlage Nr. 13/2025</b>		
für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>ja</b>	Anzahl Anlagen: 1

## **Tätigkeitsbericht der Antikorruptionsbeauftragten für das Jahr 2024**

### **A Problem**

Nach der Richtlinie zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption in der öffentlichen Verwaltung der Stadt Bremerhaven obliegt der Antikorruptionsbeauftragten eine jährliche schriftliche Berichterstattung gegenüber dem Personal- und Organisationsausschuss sowie dem Magistrat.

### **B Lösung**

Der Personal- und Organisationsausschuss erhält als Anlage den Tätigkeitsbericht der Antikorruptionsbeauftragten für das Jahr 2024 zur Kenntnis.

### **C Alternativen**

Keine.

### **D Auswirkungen des Beschlussvorschlags**

Der Beschlussvorschlag hat keine personalwirtschaftlichen oder finanziellen Auswirkungen. Anhaltspunkte für eine Klimaschutzziel- oder Genderrelevanz bestehen nicht, besondere Belange von ausländischen Mitbürgern, Menschen mit Behinderung oder des Sports sind nicht betroffen. Eine besondere örtliche Betroffenheit eines Stadtteils kann nicht festgestellt werden.

### **E Beteiligung / Abstimmung**

Der Magistrat hat den Tätigkeitsbericht in seiner Sitzung am 26. März 2025 zur Kenntnis genommen und die Weiterleitung an den Personal- und Organisationsausschuss empfohlen.

### **F Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem BremIFG**

Keine. / Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG wird gewährleistet.

## **G Beschlussvorschlag**

Der Personal- und Organisationsausschuss nimmt den in der Anlage beigefügten Tätigkeitsbericht der Antikorruptionsbeauftragten für das Jahr 2024 zur Kenntnis.

Melf Grantz  
Oberbürgermeister

Anlage: Tätigkeitsbericht der Antikorruptionsbeauftragten für das Jahr 2024

# SEESTADT BREMERHAVEN



## **Tätigkeitsbericht der Antikorruptionsbeauftragten**

Berichtszeitraum: 01.01.2024 – 31.12.2024



**Magistrat der Stadt Bremerhaven  
Referat Innenrevision/Antikorruption – Ref. I/6 –  
Postfach 21 03 60, 27524 Bremerhaven**



**BREMERHAVEN  
MEER ERLEBEN!**

## **Tätigkeitsbericht der Antikorruptionsbeauftragten für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024**

### **1. Einleitung**

Was sind die Auswirkungen von Korruptionsstraftaten zum privaten Nutzen oder Vorteil Einzelner in den Kommunen? Wohin führen sie?

Vor allem führen sie zu einem massiven Vertrauensverlust der Bevölkerung in die Unabhängigkeit und Neutralität der Verwaltung.

Was können wir dagegen tun?

Wichtig ist die Aufklärung möglicher Korruptionsgefahren sowie eine gelebte Antikorruptionsmentalität zum Beispiel mithilfe des Verhaltenskodexes (Intranet/Antikorruption). Hierfür hat das Referat Innenrevision/Antikorruption (Referat I/6) seine Tätigkeit aufgenommen. Die rechtliche Grundlage für die Antikorruptionsarbeit ist die „Richtlinie zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption in der öffentlichen Verwaltung der Stadt Bremerhaven“ (Antikorruptionsrichtlinie).

Nach dieser Richtlinie obliegt der Antikorruptionsbeauftragten eine jährliche und schriftliche Berichterstattung gegenüber dem Magistrat, die mit dem vorliegenden Bericht zur Korruptionsprävention in 2024 vorgestellt wird und den Tätigkeitsbericht 2023 fortschreibt.

### **2. Antikorruptionsbeauftragte/Antikorruptionsbeauftragter (AKB)**

Für den Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven wurde Frau Meike Regul-Voß zur Antikorruptionsbeauftragten (AKB) sowie Herr Frank Junge zum stellvertretenden Antikorruptionsbeauftragten bestellt.

### **3. Neue Verwaltungsvorschrift (VV Belohnungen und Geschenke)**

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat am 30. April 2024 eine Novellierung der Verwaltungsvorschrift über die Annahme von Belohnungen und Geschenken beschlossen, die am 7. Mai 2024 in Kraft getreten ist. Diese Novellierung wurde im Antikorruptionsrat der Zentralen Antikorruptionsstelle (ZAKS), in dem auch das Referat I/6 Mitglied ist, über die letzten Jahre erarbeitet und schließlich auf den Weg gebracht. Mit dem Erlass der neuen Verwaltungsvorschrift wurde die bisherige Verwaltungsvorschrift über die Annahme von Belohnungen und Geschenke vom 19. Dezember 2000 außer Kraft gesetzt. Der Magistrat

hatte seinerzeit mit Beschluss vom 26. September 2001 die analoge Anwendung für seinen Zuständigkeitsbereich erklärt. Sie war am 1. Oktober 2001 in Kraft getreten.

Die novellierte Verwaltungsvorschrift über die Annahme von Belohnungen und Geschenken trägt den Anpassungsnotwendigkeiten, die sich aus der Handhabung der bisherigen Regelungen ergeben haben, Rechnung. In der Handhabung und im täglichen Gebrauch haben sich insbesondere folgende Neuerungen als besonders wichtig herauskristallisiert:

- Erweiterung der Aufzählung von Vorteilen um „geldwerte Leistungen“ (zinslose und zinsgünstige Darlehen, Frei- oder Eintrittskarten und Einladungen) und „der Gewährung von Werkleistungen“.
- Erweiterung der stillschweigend genehmigten Vorteile um die Punkte:
  - „geringwertige verderbliche Waren“
  - „übliche und angemessene Gemeinschaftsgeschenke aus dem dienstlichen Umfeld“
  - „Sachgeschenke der Dienststellenleitung zu persönlichen Anlässen“
  - „Rabatte, die allen Angehörigen des öffentlichen Dienstes oder einer allgemeinen Berufsgruppe generell eingeräumt wird“
  - „sonstige durch Vereinbarungen der Dienstbehörde für alle Bediensteten eingeräumte Vergünstigungen“
- Die Zustimmungsbefugnis kann von der obersten Dienstbehörde auf Dienstvorgesetzte der jeweiligen Behörden in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich übertragen werden.
- Die obersten Dienstbehörden werden ermächtigt, eigene ergänzende Anordnungen für ihren Bereich zu treffen.

So hat der Magistrat in seiner Sitzung vom 03.07.2024 u.a. beschlossen, dass die vom Senat der Freien Hansestadt Bremen beschlossenen Verwaltungsvorschrift über die Annahme von Belohnungen und Geschenken vom 30.04.2024 ab dem 01.08.2024 für den Zuständigkeitsbereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven analog anzuwenden und die Zustimmung zur Annahme von Belohnungen und Geschenken bei dem jeweils zuständigen Dezernenten bzw. der jeweils zuständigen Dezernentin zu beantragen ist und dieser/diese für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich über die Anträge entscheidet.

#### 4. Prävention/Beratung

Weiterhin bleiben die Kernaufgaben der Korruptionsprävention die Organisation und Durchführung von Schulungsveranstaltungen zur Sensibilisierung der Beschäftigten sowie die Beratung von Ämtern über Maßnahmen der Korruptionsvorbeugung. Die AKB sowie der Vertreter stehen sowohl für Einzelberatungen von Beschäftigten des Magistrats als auch zur Beratung einzelner Bereiche zur Verfügung.

In 2024 haben Leitungskräfte, Beschäftigte und Bürger:innen zur Klärung von Sachverhalten Kontakt zum Referat I/6 aufgenommen und ihre Fragen an die AKB herangetragen. Von den sich hieraus ergebenden 21 Mitteilungen bzw. Anfragen wurde in 17 Fällen eine interne Empfehlung abgegeben, in drei Fällen lediglich eine Auskunft erteilt, in einem Fall eine rechtliche Bewertung vorgenommen, die zurzeit noch andauert. Alle Hinweise, die die AKB erreichen, werden vertraulich behandelt.

Die Fälle erstrecken sich über verschiedene Themenbereiche und die Kontaktaufnahme zum Referat I/6 hat häufig die Auslegung der VV Belohnungen und Geschenke zum Ziel. Für das Jahr 2024 sind in diesem Zusammenhang folgende Schwerpunkte zu nennen:

- Geschenke von Bürger:innen, Eltern und Firmen  
Ob aus Dankbarkeit über die professionelle Beratung, das gut über die Bühne gebrachte Schuljahr oder die erfolgreiche Zusammenarbeit unter Geschäftspartnern: Menschen, die mit Mitarbeitenden der Stadt Bremerhaven zu tun haben, möchten ihre Wertschätzung ausdrücken und tun dies nicht selten, indem sie Geschenke an Mitarbeitende überreichen. Der Zwiespalt für Mitarbeitende, diesen Menschen nicht vor den Kopf zu stoßen und sich rechtlich korrekt zu verhalten, ist groß. So kommt es häufig zu Nachfragen, wie sich Mitarbeitende verhalten sollen und was erlaubt ist. Durch die neue VV Belohnungen und Geschenke ist es in diesem Bereich deutlich einfacher geworden, mit solchen Angeboten umzugehen.
- Teilnahme an Empfängen, Veranstaltungen und Jubiläen  
Immer wieder erhalten auch Leitungskräfte und Mitarbeitende Einladungen zu besonderen Anlässen, sei es der Firmengeburtstag oder das Herbstfest eines Geschäftspartners, der Jahresempfang eines Verbandes oder die Einladung zur Fachmesse. Leitungskräfte und Mitarbeitende sind diesen Einladungen ausgesetzt, an denen die Erwartung zur Teilnahme heftet. Fragen wie „Darf ich überhaupt teilnehmen?“, „Wenn ein Buffet angeboten wird, kann ich davon etwas zu mir

nehmen und wenn ja, in welchem Umfang?“ oder „Kann ich eine mir angebotene Mitfahrgelegenheit nutzen?“ tun sich auf und verunsichern. Ein unsicheres Auftreten schadet auch der Außendarstellung des Amtes oder der Stadt Bremerhaven. Eine klare Marschroute und Verhaltensweise ist hier wichtig und wird im Einzelfall erläutert, sodass Mitarbeitende sicher und angemessen auftreten.

- Einwerben von Sachspenden

Im Berichtsjahr 2024 sind auch Fälle aufgekommen, wo es nicht um das Beschenkt werden als Form der Wertschätzung ging, sondern Rückfragen dazu gestellt worden sind, ob die Möglichkeit besteht, Sachspenden z.B. bei Stiftungen, Verbänden oder Firmen einzuwerben, da diese nicht aus dem Haushalt finanziert werden können. Da das Einwerben nur den Umstand des Forderns umschreibt, ist diese Herangehensweise für Einrichtungen und Ämter der Stadt Bremerhaven als problematisch anzusehen, da das Fordern von Vorteilen nicht genehmigungsfähig ist und somit eine strafbare Handlung zumindest im Raum steht. Diese Fälle wurden seitens des Referates I/6 auch mit der ZAKS erörtert und die Organisationseinheiten entsprechend informiert.

- Beratung zur neuen VV Belohnungen und Geschenke

Selbstverständlich kamen auch allerhand Nachfragen rund um die neue Verwaltungsvorschrift hinsichtlich der Annahme von Belohnungen und Geschenken. Diese bezogen sich vor allem auf die Abgrenzung von der alten zur neuen Verwaltungsvorschrift und gaben Gelegenheit, auf die Schulungsmöglichkeiten im internen Fortbildungsprogramm und bei individuellen Schulungsbedarfen aufmerksam zu machen.

Aus den geprüften Sachverhalten ergaben sich **keine Verdachtsmomente**, die ein weiteres Vorgehen von der AKB verlangte.

Ein weiterer Bereich ist die Vernetzung zwischen den Partnern der Antikorruptionsarbeit. Frau Regul-Voß und Herr Junge haben die Zusammenarbeit mit der Zentralen Antikorruptionsstelle (ZAKS) der Freien Hansestadt Bremen im Berichtsjahr fortgeführt und an den vierteljährlich stattfindenden Sitzungen des Antikorruptionsrates teilgenommen. Das Treffen des Antikorruptionsrates (AKR) des Landes Bremen dient dem Erfahrungsaustausch und der Abstimmung ressortübergreifender Maßnahmen sowie der Entwicklung von Konzepten und Grundlagen.

Ein weiterer Handlungsschwerpunkt wird in der Durchführung von Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden gesehen.

Für die Beschäftigten des Magistrats werden seit Frühjahr 2020 fortlaufend Schulungen über das Zentrale Fortbildungsprogramm des Magistrats angeboten. Mittlerweile sind zwei Basisschulungen jährlich implementiert, um allen Beschäftigten fortwährend die Möglichkeit einer Teilnahme anzubieten. Durchgeführt wurden im Berichtsjahr auch zwei Durchgänge der „Einführungsbildung für Beschäftigte in der Verwaltung“ in denen das Thema Antikorruption ebenfalls auf dem Stundenplan steht.

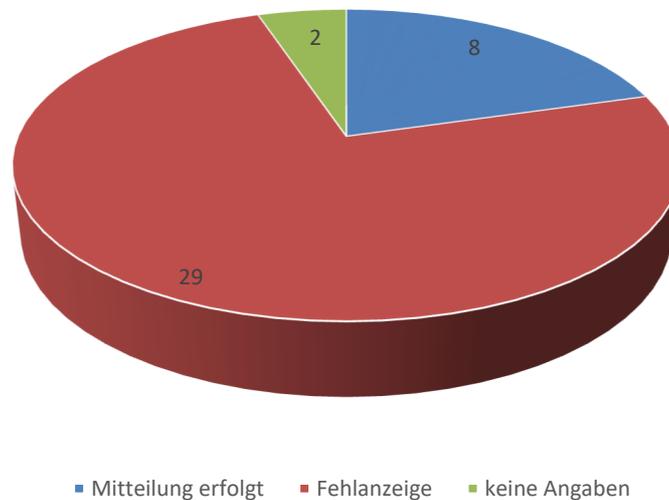
Des Weiteren sind die Auszubildenden zur/zum Verwaltungsfachangestellten, Einstellungsjahrgang 2023, während der dienstbegleitenden Unterweisung von Frau Regul-Voß und Herrn Junge zum Thema Korruptionsprävention geschult worden.

Für die Ämter und Einrichtungen besteht die Möglichkeit, Schulungstermine für deren Beschäftigte zu vereinbaren. Im Jahr 2024 hat eine Einrichtung diese Möglichkeit wahrgenommen.

## **5. Meldepflicht von angebotenen Vorteilen (Belohnungen und Geschenke)**

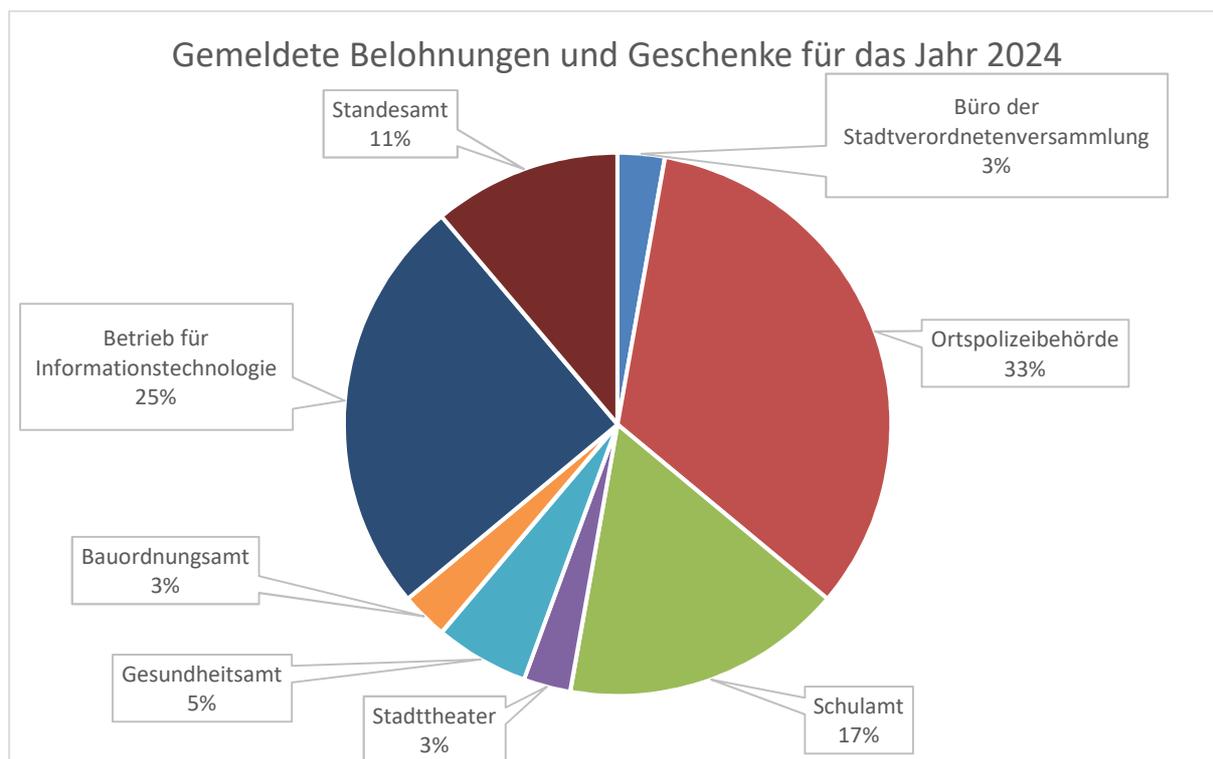
Auch nach der seit 01.08.2024 gültigen Verwaltungsvorschrift (Punkt 2.3) sind Dienstvorgesetzte von den Bediensteten bzw. ehemaligen Bediensteten zwingend über jeden Versuch zu unterrichten, ihre Amtsführung durch das Angebot von Geschenken, Belohnungen oder sonstigen Vorteilen beeinflussen zu wollen. Wie in den Vorjahren hat das Referat I/6 zum Ende des Jahres die Beeinflussungsversuche bei den Organisationseinheiten (insgesamt 39) abgefragt. Die Führungskräfte wurden nochmals auf die neue Verwaltungsvorschrift hingewiesen und ihnen wurde als Arbeitshilfe eine vorbereitete Excel-Tabelle für die Dokumentation zur Verfügung gestellt. Als Frist zur Meldung wurde der 08.01.2025 (Nachfrist 21.01.2025) vorgemerkt, eine Fehlanzeige war erforderlich. Innerhalb der Frist meldeten sich 37 Organisationseinheiten zurück, wovon acht Organisationseinheiten konkrete Fälle meldeten, 29 Organisationseinheiten meldeten Fehlanzeige. Von zwei Organisationseinheiten aus den Dezernaten II und VI erhielt das Referat I/6 keinerlei Rückmeldung.

## Abfrage der Organisationseinheiten für das Jahr 2024 zu Mitteilungen über angebotene Belohnungen und Geschenke



Für das Jahr 2024 wurden von acht Organisationseinheiten insgesamt 36 Beeinflussungsversuche gemeldet. Gemeldet wurden vorwiegend Fälle, in denen Bürger:innen und Firmen Beschäftigten z. B. Süßwaren, Sekt, Wein, Blumen und Kalender angeboten haben. Diese wurden in der Regel abgelehnt, aber auch in wenigen Fällen angenommen. Die Annahme ab dem 01.08.2024 ist in diesen Fällen unproblematisch. In Fällen vor Inkrafttreten der neuen Verwaltungsvorschrift hätte die Annahme durch den Magistrat genehmigt werden müssen, dazu liegen dem Referat I/6 allerdings keine Informationen vor.

In fünf Fällen wurden Beschäftigten Geld oder Gutscheine im Wert bis zu 50 € angeboten. In zwei Fällen wurde das Geschenk (Gutschein) angenommen, hierbei wurde in einem Fall die entsprechende Annahme-Entscheidung durch die zuständige Dezernentin getroffen. In den zwei übrigen Fällen wurde die Annahme abgelehnt. Die Annahme von Bargeld ist von der Annahme gänzlich ausgeschlossen (nicht genehmigungsfähig) und wurde auch in dem gemeldeten Fall abgelehnt. Gleichermaßen ist grundsätzlich mit Gutscheinen zu verfahren, die lediglich eine andere Form von Geld darstellen. Die Annahme von Gutscheinen kann allerdings im Einzelfall nach gründlicher Prüfung und entsprechender Genehmigung erlaubt sein. So wertet das Referat I/6 die Annahme eines Gutscheins im Wert von 50 € plus Begleitgeschenke durch eine Lehrkraft als problematisch und risikohaft und die Annahme, mit nachträglicher Genehmigung durch die Dezernentin, eines Büchergutscheines nach einem Vortrag an die Leitungskraft als unproblematisch.



Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass die Beschäftigten offensichtlich gut informiert und geschult sind und der Umgang mit Belohnungen und Geschenken entsprechend an Bürger:innen und Geschäftspartner kommuniziert wurde.

Denn bei der Auswertung ist auffällig, dass gerade aus großen und besucherstarken Bereichen keine Beeinflussungsversuche gemeldet wurden.

## 6. Sponsoring

Nach der Verwaltungsvorschrift über die Annahme und Verwendung von Beträgen aus Sponsoring, Werbung, Spenden und mäzenatische Schenkungen zur Finanzierung öffentlicher Aufgaben (Punkt V) ist die AKB ab einem Wert über 5.000 € im Verfahren, vor Abschluss des Vertrages, zu beteiligen.

Im Verfahren von Sponsoring-Vereinbarungen des Stadttheaters wurde die AKB nicht bzw. verspätet, also nach Vertragsabschluss, beteiligt. Die rechtzeitige Beteiligung der AKB ist in diesem Zusammenhang seit Jahren ein Problem. Hier wird der eindeutigen Regelung aus der entsprechenden Verwaltungsvorschrift nicht folgegeleistet. Das Stadttheater wurde immer wieder auf die Pflicht der Beteiligung hingewiesen.

Von Sponsoring-Vereinbarungen aus anderen Organisationseinheiten hat die AKB keine Kenntnis erlangt, daher ist davon auszugehen, dass entsprechend keine Beteiligung erforderlich war.

## **7. Gefährdungsatlas**

Um eine ausbaufähige Grundlage für die Korruptionsprävention zu haben, ist unter Punkt 2.1 der Antikorruptionsrichtlinie geregelt, dass unter Mithilfe der AKB in jedem Dezernat eine Risikoanalyse unter Verwendung einheitlicher Kriterien durchzuführen ist. Die Ergebnisse werden nach Organisationseinheiten zusammengefasst und bilden den Gefährdungsatlas eines Dezernats. Festgestellte Organisationsdefizite sind entsprechend abzustellen.

Im Tätigkeitsbericht zum Berichtsjahr 2019 wurde das Ablaufverfahren zur Erstellung der Gefährdungsatlanten der Dezernate vorgestellt.

In 2020 wurde die Befragung aller Dezernate mit ihren Ämtern, Amtsstellen, Referaten und Betriebe gemäß § 26 Landeshaushaltsordnung (LHO) fortgeführt. Die Erstbefragung wurde abgeschlossen. Bei Feststellungen erhöhter Korruptionsgefährdungen wurden für diese Bereiche detailliertere Fragen zur Erstellung der Risikoanalyse gestellt. Durch die Corona-Pandemie kam es jedoch in einem Dezernatsbereich zu Verzögerungen, so dass die Gefährdungsatlanten für die Gesamtheit der Dezernate im Berichtsjahr 2020 nicht fertiggestellt werden konnten.

Im Berichtsjahr 2021 wurde der Gefährdungsatlas zum Abschluss gebracht.

Im kommende Berichtsjahr 2025 wird das Referat I/6 damit beginnen, den Gefährdungsatlas mit entsprechender Ämterbeteiligung zu überarbeiten und zu aktualisieren, neue Bereiche aufzunehmen und zu bewerten sowie bereits erfasste bzw. in 2020 geprüfte Bereiche neu zu bewerten, falls nötig.

## **8. Intranet/Internet-Auftritt**

Das Referat I/6 stellt sich im Intranet dar. Die dort hinterlegten Materialien sind aktuell und jederzeit für alle Beschäftigten mit Intranet-Zugang einsehbar und bieten einen umfangreichen Wissensfundus. Ebenfalls stellt sich das Referat I/6 auf der Homepage der Seestadt Bremerhaven vor.

## **9. Fazit und Ausblick**

Die Einrichtung des Referats I/6 im Jahr 2019 hat sich aus unserer Erfahrung als ein gut geeignetes Instrument der Korruptionspräventionsarbeit gezeigt.

Die steigenden Anfragen zur etwaigen Annahme von Vorteilen zeigen eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden bezogen auf das Thema „Korruptionsprävention“.

Des Weiteren sind Schulungen für Führungskräfte und weitere Beschäftigte anzubieten. Gegenüber den Auszubildenden und den neu eingestellten Beschäftigten des Magistrats gilt es, das Thema Korruptionsprävention darzustellen und für die Risiken zu sensibilisieren. Daran wird kontinuierlich gearbeitet.

<b>Vorlage Nr. 14/2025</b>		
für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>ja</b>	Anzahl Anlagen: 0

### **Bewilligung eines 1,0 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfs für das Jobcenter Bremerhaven zur Einrichtung einer dritten Bereichsleitungsstelle**

#### **A Problem**

Das Jobcenter Bremerhaven wird von einer BA-seitig gestellten Geschäftsführerin geleitet, der die kommunal besetzte Bereichsleitung „Markt & Integration“, die BA-seitig besetzte Bereichsleitung „Leistungsgewährung und Eingangszone“, die Rechtsbehelfsstelle/Unterhalt mit derzeit 12,0 VZÄ sowie das Büro der Geschäftsführung mit aktuell 10,0 VZÄ zugeordnet sind.

Während der 1,0 Stelle Bereichsleitung „Markt & Integration“ insgesamt 115,0 VZÄ in 8 Teams zugeordnet sind, handelt es sich bei der Bereichsleitung „Leistungsgewährung//Eingangszone“ um eine 0,86 Stelle, der 7 Teams (4 Basisteams und 3 spezialisierte Teams) mit 126,25 VZÄ unterstellt sind.

Um die Geschäftsführung und die Bereichsleitung „Leistungsgewährung/Eingangszone“ hinsichtlich der Leitungsspanne zu entlasten und gleichzeitig die Qualitätssicherung im Bereich Leistungsgewährung zu verbessern, hat das Jobcenter in der Trägerversammlung im März 2025 vorgeschlagen, eine dritte (1,0) Bereichsleitungsstelle einzurichten und dieser Stelle die Eingangszone, die drei spezialisierten Teams Leistungsgewährung sowie die Rechtsbehelfsstelle/Unterhalt zuzuordnen.

Grundsätzlich kommen für die Einrichtung einer dritten Bereichsleitungsstelle beide Träger des Jobcenters (BA und Stadt Bremerhaven) in Betracht. In der Trägerversammlung im März 2025 wurde jedoch vorbesprochen, eine magistratsseitige Bereitstellung der Stelle anzustreben, um den kommunalen Beschäftigten im Jobcenter eine zusätzliche Entwicklungsmöglichkeit zur Verfügung zu stellen und die Rolle und Einflussmöglichkeit des Magistrats als kleinerem der beiden Träger des Jobcenters zu stärken.

#### **B Lösung**

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt, vorbehaltlich eines entsprechenden Beschlusses der Trägerversammlung im Mai 2025, einen unbefristeten 1,0 überplanmäßigen Bedarf „Bereichsleitung“ (Entgeltgruppe 12 TVöD (Entgeltordnung/VKA)) für das Jobcenter Bremerhaven.

#### **C Alternativen**

Werden nicht vorgeschlagen.

#### **D Auswirkungen des Beschlussvorschlags**

Auf der Grundlage der Personalhauptkosten von 2025 entstehen zusätzliche Personalkosten wie folgt:

Ausgehend von einer Besetzung frühestens ab Oktober entstehen im Jahr 2025 Personalkosten in Höhe von ca. 25.250,00 € brutto. Ab 2026 entstehen Personalkosten in Höhe von ca. 101.000 € brutto im Jahr. Der kommunale Haushalt wird jedoch nicht mit diesen Kosten belastet, da Personalkosten zu 100% vom Jobcenter erstattet werden.

Die zusätzlichen Raumbedarfe werden innerhalb des Jobcenters gedeckt.

Klimaschutzzielrelevante Auswirkungen ergeben sich nicht.

Die Besetzung des überplanmäßigen Bedarfs erfolgt gendergerecht.

Auswirkungen auf ausländische Mitbürger:innen, Menschen mit Behinderungen, besondere Belange des Sports oder von Kindern, Jugendlichen und jüngeren Erwachsenen sowie eine unmittelbare örtliche Betroffenheit einer zuständigen Stadtteilkonferenz liegen nicht vor.

#### **E Beteiligung / Abstimmung**

Aus organisatorischer Sicht bestehen keine Einwände. Die beabsichtigte Schaffung einer entsprechenden Planstelle zum Stellenplan 2026 begegnet auch unter Berücksichtigung der vom Magistrat beschlossenen Konsolidierungsmaßnahmen keinen Bedenken.

Die Trägerversammlung wird am 19.05.2025 abschließend mit der Thematik befasst. Aufgrund der bereits erfolgten Vorbesprechung in der Sitzung der Trägerversammlung im März 2025 ist von einem positiven Votum auszugehen.

Die Mitbestimmungsgremien werden im Rahmen der Besetzung der Stelle beteiligt.

#### **F Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem BremIFG**

Keine. Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG wird sichergestellt.

#### **G Beschlussvorschlag**

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt, vorbehaltlich eines entsprechenden Beschlusses der Trägerversammlung im Mai 2025, einen unbefristeten 1,0 überplanmäßigen Bedarf „Bereichsleitung“ (Entgeltgruppe 12 TVöD (Entgeltordnung/VKA)) für das Jobcenter Bremerhaven.

Neuhoff  
Bürgermeister

<b>Vorlage Nr. 15/2025</b>		
für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>ja</b>	Anzahl Anlagen: 0

**Haushaltsabschluss 2024 der Kapitel Magistrat, Magistratskanzlei, Referat Innenrevision/Antikorruption, Personalamt, Informations- und Kommunikationstechniken, Gesamtpersonalrat, Einzelpersonalräte, Frauenbeauftragte, Arbeitssicherheit, Zensus und "Zentral veranschlagte Personalausgaben" (Ausschussbereich 1)**

**A Problem**

Gemäß § 14 der Haushaltssatzung der Stadt Bremerhaven für das Haushaltsjahr 2024 in Verbindung mit Ziffer 4.2 der Rücklagenrichtlinie des Magistrats der Stadt Bremerhaven, sind die zahlenmäßig abgestimmten Rechnungsergebnisse der Ausschussbereiche auf der Grundlage des 14. Monats dem zuständigen Fachausschuss zur Kenntnis zu geben.

**B Lösung**

Der Personal- und Organisationsausschuss nimmt gemäß Ziffer 4.2 der oben genannten Rücklagenrichtlinie zur Kenntnis, dass die im Bereich des Ausschussbereiches 1 angesiedelten Teilhaushalte zum 14. Monat 2024 mit folgenden Kapitelsalden abgeschlossen haben:

Kapitel	Soll	IST 14. Monat	Kapitalergebnis IST zu Soll
6001 Magistrat	-2.459.590,00	-2.720.412,79	-260.822,79
6002 Magistratskanzlei	-1.859.460,00	-1.966.764,84	-107.304,84
6003 Referat Innenrevision/Antikorruption	-161.230,00	-154.629,02	6.600,98
6023 Personalamt	-5.419.080,00	-5.153.479,64	265.600,36
6024 Informations- und Kommunikationstechniken	-5.762.370,00	-5.739.547,57	22.822,43
6026 Gesamtpersonalrat	-391.150,00	-426.960,29	-35.810,29
6027 Einzelpersonalräte	-925.970,00	-943.824,91	-17.854,91
6028 Frauenbeauftragte	-255.280,00	-254.774,22	505,78
6030 Arbeitssicherheit	-319.750,00	-311.594,18	8.155,82
6070 Zensus	0,00	0,00	0,00
6990 Zentral veranschlagte Personalausgaben (Übrige Verwaltung)	-33.130.640,00	-19.172.676,45	13.957.963,55
	<b>Budgetergebnis</b>		<b>13.839.856,09 €*</b>

\*Der positive Saldo aus dem Budgetabschluss des Ausschussbereiches 1 wurde zur anteiligen Deckung des Defizits im Gesamthaushalt des Magistrats der Stadt Bremerhaven herangezogen.

**C Alternativen**

Keine

#### **D Auswirkungen des Beschlussvorschlags**

Die Vorlage selbst entfaltet keine finanziellen Auswirkungen. Der Beschlussvorschlag hat keine personalwirtschaftlichen und keine klimaschutzzielrelevanten Auswirkungen und für die Genderrelevanz gibt es keine Anhaltspunkte. Auswirkungen auf ausländische Mitbürger:innen, Menschen mit Behinderungen, besondere Belange des Sports oder von Kindern, Jugendlichen oder jüngeren Erwachsenen sowie eine unmittelbare örtliche Betroffenheit einer zuständigen Stadteilkonferenz liegen nicht vor.

#### **E Beteiligung / Abstimmung**

Stadtkämmerei

#### **F Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem BremIFG**

Eine Veröffentlichung nach dem Bremischen Informationsfreiheitsgesetz (BremIFG) wird gewährleistet.

#### **G Beschlussvorschlag**

Der Personal- und Organisationsausschuss nimmt gemäß Ziffer 4.2 der Rücklagenrichtlinie des Magistrats der Stadt Bremerhaven die zahlenmäßig abgestimmten Rechnungsergebnisse des Ausschussbereiches 1 auf der Grundlage des 14. Monats 2024 zur Kenntnis.

Neuhoff  
Bürgermeister

<b>Vorlage Nr. 16/2025</b>		
für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>ja</b>	Anzahl Anlagen: 0

**Verlängerung und Aufstockung eines 0,5 befristeten überplanmäßig anerkannten Bedarfes zur Umsetzung des bundesweiten Projektes „Jugendklimarat: Jugendliche unterstützen kommunalen Klimaschutz in Deutschland“ für das Klimastadtbüro des Umweltschutzamtes**

**A Problem**

Zum Haushalt 2022/2023 wurde für das Klimastadtbüro des Umweltschutzamtes ein 0,5 überplanmäßig anerkannter Bedarf (Entgeltgruppe 10 TVöD (Entgeltordnung/VKA), vorbehaltlich Bewertung) befristet bis zum 31.12.2025 zur Umsetzung des bundesweiten Projektes „Jugendklimarat: Jugendliche unterstützen kommunalen Klimaschutz in Deutschland“ eingerichtet.

Der Jugendklimarat Bremerhaven ist ein Verbundprojekt der co2online gemeinnützigen Beratungsgesellschaft mbH Berlin und des Klimastadtbüros des Umweltschutzamtes und wird von der Nationalen Klimaschutzinitiative (NKI) des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert. Ziel ist es, Jugendliche an kommunalen Entscheidungsprozessen im Kontext des Klimaschutzes zu beteiligen. Projektiert werden soll zudem die Gründung weiterer Jugendklimaräte in Deutschland sowie eines Dachverbandes mit Sitz in Bremerhaven.

Im Rahmen des Projektes wurde ein Antrag auf Gewährung einer Bundeszuwendung gestellt. Aufgrund von Verzögerungen im Antragsverfahren dauerte es bis zu dessen Bewilligung knapp drei Jahre. Zwischenzeitlich wurde die Zuwendung befristet bis zum 31.05.2027 bewilligt. Es ist daher beabsichtigt, die Projektstelle des Klimastadtbüros des Umweltschutzamtes ebenfalls bis zum 31.05.2027 zu verlängern und auf 1,0 anerkannten Bedarf aufzustocken. Das Umweltschutzamt geht inzwischen von einer Bewertung der Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 12 TVöD (Entgeltordnung/VKA) aus.

**B Lösung**

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt, den zur Umsetzung des bundesweiten Projektes „Jugendklimarat: Jugendliche unterstützen kommunalen Klimaschutz in Deutschland“ bestehenden 0,5 überplanmäßigen Bedarf auf 1,0 überplanmäßigen Bedarf (Entgeltgruppe 12 TVöD (Entgeltordnung/ VKA), vorbehaltlich Bewertung) aufzustocken und diesen befristet bis zum 31.05.2027 zu bewilligen.

**C Alternativen**

Keine, die empfohlen werden können.

**D Auswirkungen des Beschlussvorschlags**

Auf der Grundlage der Personalthauptkosten von 2025 entstehen zusätzliche Personalkosten wie folgt:

Ausgehend von einer Besetzung des überplanmäßigen Bedarfs ab September 2025 und vor-

behaltlich der Bewertung nach Entgeltgruppe 12 TVöD entstehen im Haushaltsjahr 2025 zusätzliche Personalkosten in Höhe von ca. 38.200 € brutto. Im Haushaltsjahr 2026 entstehen zusätzliche Personalkosten in Höhe von 101.000 € brutto und im Haushaltsjahr 2027 bis zum Auslaufen der Befristung ca. 42.000 € brutto.

Die Finanzierung erfolgt zu 90 % aus Drittmitteln. Die übrigen 10% werden aus dem Budget des Umweltschutzamtes bzw. aus dem Ausschussbereich gedeckt.

Die zusätzlichen Raumbedarfe werden innerhalb des Umweltschutzamtes gedeckt.

Die Umsetzung der Klimaschutzziele wird unterstützt.

Die Besetzung des überplanmäßigen Bedarfs erfolgt gendergerecht.

Auswirkungen auf besondere Belange des Sports sowie eine unmittelbare örtliche Betroffenheit einer zuständigen Stadtteilkonferenz liegen nicht vor.

Besondere Belange von Jugendlichen und jüngeren Erwachsenen sind insoweit betroffen, als dass Bremerhavener Jugendliche eine Vorreiterrolle in einem bundesweiten Partizipationsprojekt einnehmen können. Der Jugendklimarat steht allen Jugendlichen mit einem Wohnsitz oder Ausbildungsplatz in Bremerhaven offen und damit auch ausländischen Mitbürger:innen und Menschen mit Behinderung, für deren Beteiligung geworben wird.

### **E Beteiligung / Abstimmung**

Aus organisatorischer Sicht bestehen keine Einwände.

Der Bau- und Umweltausschuss hat in seiner Sitzung am 03.04.2025 zugestimmt.

Die zuständigen Mitbestimmungsgremien sind im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages zu beteiligen.

### **F Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem BremIFG**

Keine. Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG ist sichergestellt.

### **G Beschlussvorschlag**

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt, den zur Umsetzung des bundesweiten Projektes „Jugendklimarat: Jugendliche unterstützen kommunalen Klimaschutz in Deutschland“ bestehenden 0,5 überplanmäßigen Bedarf auf 1,0 überplanmäßigen Bedarf (Entgeltgruppe 12 TVöD (Entgeltordnung/ VKA), vorbehaltlich Bewertung) aufzustocken und diesen befristet bis zum 31.05.2027 zu bewilligen.

Torsten Neuhoff  
Bürgermeister

<b>Vorlage Nr. 18/2025</b>		
für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>ja</b>	Anzahl Anlagen: 0

## Verstetigung der Strategie des Prinzips Gender Mainstreaming

### A Problem

Die Stadtverordnetenversammlung hat in ihrer Sitzung am 10. Juli 2014 zum Antrag StVV – AT 25/2014 „Verstetigung der Strategie des Prinzips Gender Mainstreaming“ folgenden Beschluss gefasst:

Der Magistrat wird aufgefordert,

- dafür zu sorgen, dass die Verantwortlichkeit für die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming auch von den Führungs- und Leitungskräften wahrgenommen wird (Top down Prinzip).
- Schulungen und Weiterbildungen zu veranlassen, die Genderkompetenz und Genderwissen vermitteln.
- die Beschäftigten durch Fortbildungen in die Lage zu versetzen, die Genderrelevanz von Magistratsvorlagen besser beurteilen zu können, damit diese in Zukunft ausführlicher dargestellt wird.
- dafür Sorge zu tragen, dass auch die Beschäftigten, die nach Implementierung des Gender Mainstreaming eingestellt bzw. in Führungspositionen berufen wurden, künftig in dieser Frage qualifiziert werden.
- Zielvorgaben für die weitere Umsetzung des Gender Mainstreaming zu erarbeiten und der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre Bericht darüber zu erstatten.

Der Magistrat hat zuletzt 2023 über den aktuellen Sachstand berichtet.

### B Lösung

Das Prinzip Gender Mainstreaming, also die Strategie zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, wird weiter im laufenden Verwaltungshandeln befolgt.

Die Themen „Gender“ und „Diversity“ treten weiterhin überwiegend in Kombination auf. Im Vergleich zu Gender Mainstreaming werden im Diversity Management weitere Dimensionen in den Focus gerückt: Unterschiedliche geistige und körperliche Fähigkeiten, Menschen unterschiedlichen Alters, unterschiedliche ethnische Herkunft und Nationalitäten, unterschiedliche sexuelle Orientierungen, unterschiedliche soziale Herkunft und unterschiedliche Lebenssituationen, unterschiedliche Geschlechter und geschlechtliche Identitäten sowie Unterschiede in der Religion und Weltanschauung. Es wird davon ausgegangen, dass die Verbindung

beider Konzepte das Ziel des geschlechtergerechten Umbaus von Organisationen unterstützt und die immer flächendeckendere Implementierung eines Diversity-Managements in vielen Kommunen das alleinige Prinzip „Gender Mainstreaming“ ablösen wird.

Gender Mainstreaming ist seit der Beschlusslage 2014 Bestandteil der Personalentwicklungsmaßnahmen und wird vor allem als Leitungsaufgabe der Führungskräfte gesehen. Seit 2015 war das Thema Gender Mainstreaming als eigenes Modul regelmäßiger Bestandteil der angebotenen Grundlagenschulungen für Führungskräfte. Mittlerweile hat sich ein zweitägiges Modul „Diversity“ in der Grundlagenschulung implementiert, in dem das Thema „Gender Mainstreaming“ beinhaltet ist. Die Modulreihe ist mindestens zur Hälfte mit weiblichen Führungskräften besetzt. Auch bei der Auswahl der Trainer:innen wird darauf geachtet, eine geschlechtergerechte Besetzung vorzunehmen. Das Modul „Diversity“ war außerdem Teil der Amtsleiter:innenschulung im Jahr 2024.

Im internen Fortbildungsprogramm wird Gender Mainstreaming ebenfalls regelmäßig thematisiert, in den letzten Jahren vor allem als Bestandteil von Diversity Management. So wurden 2024 und werden 2025 Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema „Diskriminierung – Gesellschaft – Verwaltung“ sowie für alle Beschäftigten zum Thema „Kulturen des Fehlermachens – Interkulturelle Einsichten für den Arbeitsalltag“ angeboten. Außerdem werden auch weiter geschlechtergetrennte Seminare durchgeführt, so z. B. regelmäßig das Schlagfertigkeitstraining für Frauen.

Durch die angebotenen Gender- bzw. Diversity-Seminare in den Führungskräfte trainings und im internen Fortbildungsprogramm wird weiterhin sichergestellt, dass auch neu eingestellte Beschäftigte oder Führungskräfte oder in Führungspositionen berufene Beschäftigte zum Thema qualifiziert werden.

Die Themen „Gender Mainstreaming“ und „Diversity“ werden zudem bereits bei den Auszubildenden im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte:r“ während der dienstbegleitenden Unterweisung im ersten Ausbildungsjahr thematisiert. Seitdem der Magistrat der Charta der Vielfalt beigetreten ist, beschäftigen sich die Auszubildenden auch im Rahmen von Projekten mit dem Thema „Diversity“.

Durch Magistratsbeschluss vom 26.01.2022 findet die Handreichung „Gendersensible Sprache in der Bremer Verwaltung“ beim Magistrat Anwendung. Sie bietet den Beschäftigten Unterstützung dabei an, im Arbeitsalltag mit gesellschaftlichen und den damit einhergehenden sprachlichen Entwicklungen, also auch der Berücksichtigung des dritten Geschlechtes, umzugehen.

Im Rahmen der Re-Auditierung 2025 zum Erhalt des Zertifikats audit berufundfamilie wurde der Schwerpunkt auf das Thema Vielfalt/Diversity gelegt.

### **C Alternativen**

Keine, die empfohlen werden könnte.

### **D Auswirkungen des Beschlussvorschlags**

Die Vorlage selbst hat keine Genderrelevanz. Es sind keine finanziellen oder personalwirtschaftlichen Auswirkungen erkennbar.

Klimaschutzzielrelevante Auswirkungen ergeben sich nicht.

Auswirkungen auf ausländische Mitbürger:innen, Menschen mit Behinderungen, besondere Belange des Sports oder von Kindern, Jugendlichen und jüngeren Erwachsenen sowie eine unmittelbare örtliche Betroffenheit einer zuständigen Stadtteilkonferenz liegen nicht vor.

**E Beteiligung / Abstimmung**

Nicht erforderlich.

**F Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem BremIFG**

Keine. Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG ist sichergestellt.

**G Beschlussvorschlag**

Der Personal- und Organisationsausschuss nimmt die Berichterstattung der Gender-Mainstreaming-Strategie zur Kenntnis und stellt fest, dass Gender Mainstreaming und Diversity-Management in der Verwaltung so nachhaltig verankert ist, dass es künftig keiner Berichterstattung mehr bedarf.

Torsten Neuhoff  
Bürgermeister

<b>Vorlage Nr. 19/2025</b>		
für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>ja</b>	Anzahl Anlagen: 0

## **Anerkennung befristeter Bedarfe für pädagogische Fachkräfte für das Amt für Jugend, Familie und Frauen und das Schulamt im Rahmen des Landesprogramms "Wege in Beschäftigung"**

### **A Problem**

Im Bereich der Kindertagesbetreuung besteht fortwährend ein hoher Bedarf an staatlich anerkannten Erzieher:innen. Der ab 2026 geltende Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern wird die Situation weiter verschärfen.

Da die bisherigen Ausbildungsformate und –Systeme in Bremerhaven diesen Bedarf nicht in Gänze abdecken, sind weitergehende Maßnahmen erforderlich, um zusätzliche Fachkräfte auszubilden und auch Menschen ohne pädagogische Vorqualifikation einen Einstieg zur Erzieher:innenausbildung zu ermöglichen. Das Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik, das Amt für Jugend, Familie und Frauen, das Schulamt, die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration und die Bundesagentur für Arbeit haben in gemeinsamen Gesprächen eine Umsetzungsmöglichkeit aus dem Programm „Wege in Beschäftigung“ in der Stadt Bremerhaven geprüft. Mit Vorlage Nr. III/10/2024 hat der Magistrat die Beteiligung am Landesprogramm „Wege in Beschäftigung“ begrüßt.

Zurzeit werden in Kooperation mit dem Arbeitsförderungszentrum im Land Bremen (AFZ) potentielle Interessent:innen in einer 900 Stunden umfassenden Maßnahme vorqualifiziert, um die Voraussetzungen zu erfüllen, ab dem 01.08.2025 in die nebenberufliche Ausbildung zur/zum Erzieher:in einzusteigen. Das Landesprogramm „Wege in Beschäftigung“ sieht eine zweijährige Qualifizierung vor. In dieser Zeit sind die Teilnehmer:innen in einem Arbeitsverhältnis bei der Stadt Bremerhaven unter Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 2 TVöD (Entgeltordnung/VKA) beschäftigt und werden in einer städtischen Kindertagesstätte oder einer Grundschule eingesetzt. Im Anschluss an eine erfolgreiche zweijährige Qualifizierung haben die Teilnehmer:innen die Möglichkeit in einem sog. Berufseinstiegsjahr die staatliche Anerkennung zur/zum Erzieher:in zu erwerben.

### **B Lösung**

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt, befristet für die Zeit vom 01.08.2025 bis 31.07.2027, die Anerkennung von 10,0 überplanmäßigen Bedarfen für pädagogische Fachkräfte im Amt für Jugend, Familie und Frauen sowie, vorbehaltlich einer positiven Beschlussfassung im Ausschuss für Schule und Kultur, von 4,0 überplanmäßigen Bedarfen für das Schulamt im Rahmen des Programms „Wege in Beschäftigung“ (Entgeltgruppe S 2 TVöD (Entgeltordnung/VKA)).

### **C Alternativen**

Keine, die empfohlen werden können.

### **D Auswirkungen des Beschlussvorschlags**

Die Personalhauptkosten für 14,0 Stellen (Entgeltgruppe S 2 TVöD (Entgeltordnung/VKA)) belaufen sich auf ca. 686.000 €/Jahr. Die Finanzierung erfolgt zu 100% aus Drittmitteln, so dass der kommunale Haushalt nicht belastet wird.

Es entstehen keine zusätzlichen Raumbedarfe.

Klimaschutzzielrelevante Auswirkungen ergeben sich nicht.

Die Besetzung der überplanmäßigen Bedarfe erfolgt gendergerecht.

Auswirkungen auf ausländische Mitbürger:innen, Menschen mit Behinderungen, besondere Belange des Sports oder von Kindern, Jugendlichen und jüngeren Erwachsenen sowie eine unmittelbare örtliche Betroffenheit einer zuständigen Stadtteilkonferenz liegen nicht vor.

### **E Beteiligung / Abstimmung**

Aus organisatorischer Sicht bestehen keine Einwände.

Der Ausschuss für Jugend, Familie und Frauen hat in seiner Sitzung am 26.09.2024 zugestimmt. Der Ausschuss für Schule und Kultur wird in seiner Sitzung am 12.06.2025 beteiligt.

Im Rahmen der Besetzung werden die Mitbestimmungsgremien beteiligt.

### **F Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem BremIFG**

Keine. Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG wird sichergestellt.

### **G Beschlussvorschlag**

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt, befristet für die Zeit vom 01.08.2025 bis 31.07.2027, die Anerkennung von 10,0 überplanmäßigen Bedarfen für pädagogische Fachkräfte im Amt für Jugend, Familie und Frauen sowie, vorbehaltlich einer positiven Beschlussfassung im Ausschuss für Schule und Kultur, von 4,0 überplanmäßigen Bedarfen für das Schulamt im Rahmen des Programms „Wege in Beschäftigung“ (Entgeltgruppe S 2 TVöD (Entgeltordnung/VKA)).

Neuhoff  
Bürgermeister

<b>Vorlage Nr. 20/2025</b>		
für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>ja</b>	Anzahl Anlagen: 0

## **Anerkennung eines 1,0 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfs Sozialpädagog:in für den Bildungsgang Werkschule an der Werkstattschule**

### **A Problem**

An der Werkstattschule Bremerhaven besteht der Bildungsgang Werkschule, dessen Ziel es ist, Jugendlichen in einem dreijährigen Bildungsgang den Erwerb der erweiterten Berufsbildungsreife zu ermöglichen. Gemäß Werkschulverordnung ist die sozialpädagogische Betreuung in Form von Konfliktbewältigung, freizeit-pädagogischen Angeboten und Erlebnispädagogik integraler Bestandteil des Unterrichts. Im Stellenplan 2022/2023 wurde erstmalig die Einrichtung von zwei Stellen für Sozialpädagog:innen mit staatlicher Anerkennung (2 VZÄ) für insgesamt 6 Klassenverbände umgesetzt. Seit dem Schuljahr 2023/2024 wird im 9. Jahrgang ein weiterer Klassenverband beschult und auch im neuen Schuljahr wird die Dreizügigkeit fortgesetzt. Langfristig wird somit ab dem Schuljahr 2025/2026 eine Regelzügigkeit von drei Klassenverbänden je 9., 10. und 11. Jahrgang erreicht. Der zusätzliche sozialpädagogische Personalbedarf ist spätestens zum Schuljahr 2025/26 sicherzustellen.

Der Ausschuss für Schule und Kultur hat in seiner Sitzung am 18.03.2025 das Schulamt beauftragt, die Finanzierung gemäß Finanzausgleichsgesetz über die Ausgabenerstattung für das pädagogisch tätige nichtunterrichtende Personal durch das Land Bremen sicherzustellen und hat sich für eine Weiterleitung an den Personal- und Organisationsausschuss ausgesprochen.

### **B Lösung**

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt die Anerkennung eines 1,0 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfs Sozialpädagog:in für den Bildungsgang Werkschule an der Werkstattschule (Entgeltgruppe S12 TVöD (Entgeltordnung/VKA)).

Die Anerkennung erfolgt vorbehaltlich der Finanzierung gemäß Finanzausgleichsgesetz über die Ausgabenerstattung für das pädagogisch tätige nichtunterrichtende Personal durch das Land Bremen.

### **C Alternativen**

Keine, die empfohlen werden können.

### **D Auswirkungen des Beschlussvorschlags**

Auf Grundlage der Personalkosten entstehen zusätzliche Personalkosten in Höhe von 78.489 € brutto/Jahr.

Das Schulamt ist beauftragt, die Finanzierung gemäß Finanzausgleichsgesetz über die

Ausgabenerstattung für das pädagogisch tätige nichtunterrichtende Personal durch das Land Bremen sicherzustellen.

Der Beschlussvorschlag hat keine Genderrelevanz.

Es entstehen keine zusätzlichen Raumbedarfe.

Auswirkungen auf ausländische Mitbürger:innen, Menschen mit Behinderungen, besondere Belange des Sports sowie eine unmittelbare Betroffenheit einer zuständigen Stadtteilkonferenz liegen nicht vor.

Die besonderen Belange von Kindern, Jugendlichen und jüngeren Erwachsenen werden im Rahmen des zu erstellenden pädagogischen Konzepts berücksichtigt und durch die Beteiligung der Schüler:innenvertretung und/oder des Stadtschüler:innenrings sichergestellt und dokumentiert.

### **E Beteiligung/Abstimmung**

Aus organisatorischer Sicht bestehen keine Einwände. Die beabsichtigte Schaffung einer entsprechenden Planstelle zum Stellenplan 2026 begegnet auch unter Berücksichtigung der vom Magistrat beschlossenen Konsolidierungsmaßnahmen keinen Bedenken.

Der Ausschuss Schule und Kultur wurde mit der Vorlage IV-S1/2025-1 in seiner Sitzung am 18.03.2025 beteiligt.

Die zuständigen Mitbestimmungsgremien sind im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages zu beteiligen.

### **F Öffentlichkeitsarbeit nach dem BremIFG**

Keine. Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG wird sichergestellt.

### **G Beschlussvorschlag**

Der Personal- und Organisationsausschuss beschließt die Anerkennung eines 1,0 unbefristeten überplanmäßigen Bedarfs Sozialpädagog:in (Entgeltgruppe S12 TVöD (Entgeltordnung/VKA)).

Die Anerkennung erfolgt vorbehaltlich der Finanzierung gemäß Finanzausweisungsgesetz über die Ausgabenerstattung für das pädagogisch tätige nichtunterrichtende Personal durch das Land Bremen.

Neuhoff  
Bürgermeister