

Mitglied SPD-Fraktion

Ausschussmitglied Nurhayat Bakir-Block

Ausschussmitglied Norbert Peter Brandt

Ausschussmitglied Susanne Kempcke

Mitglied CDU-Fraktion

Ausschussmitglied Uwe Heinemann

Vertreterin Anja Mandt

Mitglied Gruppe WIN@WBV, Berner, FDP, FW

Ausschussvorsitzender Markus Bulla

Stellv. Ausschussvorsitzender Michael Kiesewetter

Mitglied Gruppe "Die BUNTEN"

Ausschussmitglied Anja Sanchez Mengeler

Es fehlte entschuldigt

Ausschussmitglied Walther Schäfer

Ausschussmitglied Detlef Stump

Ausschussmitglied Olaf Werner

von der Verwaltung

Referatsleiter 4 Jens Müll

Kaufmännische Betriebsleitung Holger Kullik

Abteilungsleiter Verwaltung Kai-Uwe von Thülen

Gleichstellungsbeauftragte Nicole Biela

Abteilungsleiterin Aus- und Fortbildung Astrid Neumann

Protokollführerin Katharina Born

als Gast

Ratsmitglied Frank Uwe Walpurgis

A Öffentlicher Teil

Tagesordnung:

- 1 Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einladung sowie der Beschlussfähigkeit
- 2 Feststellung der Tagesordnung
- 3 Genehmigung des Protokolls über den öffentlichen Teil der Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellungsfragen vom 26.02.2024
- 4 Genehmigung des Protokolls über den öffentlichen Teil der Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellungsfragen vom 13.05.2024
- 5 Vorlagen an den Rat
 - 5.1 Antrag der SPD- Fraktion: Schaffung einer Stelle für Diversity und **543/2024** Inklusion
- 6 Mitteilungen und Anfragen
 - 6.1 Budgetbericht 02
 - 6.2 Budgetbericht 10/11
 - 6.3 Offene Stellen und planbare Altersabgänge
 - 6.4 Sachstand Ausbildung
 - 6.5 Sachstand Anwendung des TVöD (VHS und WTF)
 - 6.6 Vorstellung eines Fachbereichs

1 Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einladung sowie der Beschlussfähigkeit

Der Vorsitzende **Herr Bulla** eröffnete die Sitzung und stellte die ordnungsgemäße Einladung sowie die Beschlussfähigkeit fest.

Herr Brandt bemängelte, dass der Oberbürgermeister Feist nicht an der Sitzung teilnimmt.

2 Feststellung der Tagesordnung

Die Genehmigung der Protokolle vom 26.02.2024 und vom 13.05.2024 wird in die nächste Sitzung verschoben.

Die Tagesordnung wird in der geänderten Form festgestellt.

3 Genehmigung des Protokolls über den öffentlichen Teil der Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellungsfragen vom 26.02.2024

Verschoben.

4 Genehmigung des Protokolls über den öffentlichen Teil der Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellungsfragen vom 13.05.2024

Verschoben.

5 Vorlagen an den Rat

5.1 Antrag der SPD- Fraktion: Schaffung einer Stelle für Diversity und Inklusion **543/2024**

Herr Brandt stellte den Antrag der SPD-Fraktion vor.

An der folgenden Diskussion beteiligten sich die **Frauen Bakir-Block, Biela, Mandt** und **Sanchez-Mengeler** sowie die **Herren Brandt, Bulla, Müll** und **Walpurgis**.

Dem Antrag wurde bei 7 Ja-Stimmen und 1 Enthaltung einstimmig zugestimmt.

Beschluss: -einstimmig zugestimmt-

Die SPD- Fraktion beauftragt die Verwaltung, zu prüfen, wie eine Stelle für Chancengleichheit in den Stellenplan 2025/26 eingebracht und finanziell ausgestattet werden kann. Die Stelle soll unabhängig von Fach- und Abteilungsleitungen als Stabsstelle angesiedelt werden. Hierfür kommt eine Anbindung bei der Gleichstellungsbeauftragten oder die Einbindung in den Fachbereich Organisation /Personalservice in Frage.

Begründung:

Mit mehrheitlichem Beschluss vom 25.01.2023 hat der Rat der Stadt

Wilhelmshaven die Stadtverwaltung beauftragt, als Stadt Wilhelmshaven der „Charta der Vielfalt beizutreten“, welcher durch die Unterzeichnung der Charta-Urkunde durch Oberbürgermeister Carsten Feist umgesetzt wurde.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in der Stadtverwaltung bzw. der Stadt Wilhelmshaven hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

Die Stadt Wilhelmshaven hat sich damit u. a. verpflichtet

- eine Organisationkultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist und Voraussetzungen dafür schafft, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben.
- ihre Personalprozesse zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie ihrem Leistungsanspruch gerecht werden
- die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung anzuerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für die Stadtverwaltung gewinnbringend einsetzen
- die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs zu machen
- die Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt zu informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einzubeziehen.

Diversity als Menschenrechtsansatz erkennt die vielfältigen und komplexen Lebenslagen und Erfahrungen aller in Deutschland lebenden Menschen an und zielt auf gleiche Teilhabechancen und Rechte ab. Verkürzt könnte man sagen: „Jeder Mensch ist in sich vielfältig“ und „Alle Menschen sind gleichwertig und haben Anspruch auf gleiche Rechte und Teilhabe“. Verwaltungen sind nicht nur durch eine Reihe von rechtlichen Vereinbarungen zum Diskriminierungsschutz verpflichtet. Durch die Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungsstrategien ergeben sich viele positive Effekte für die Arbeit von Verwaltungen. Obwohl Diversity und Antidiskriminierung in der Verwaltung gemeinhin als wichtig angesehen werden, gibt es oft nur vereinzelte Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit und keine übergreifende Strategie. Es fehlt ein Überblick über die zentralen Aspekte und die unterschiedlichen Ebenen, die bei der Planung und Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen mit beachtet werden müssen. Zurzeit ist das Thema bei der Gleichstellungsbeauftragten „angedockt“. Die mit einem Diversity-Management einhergehenden mannigfaltigen Aufgaben erfordern jedoch weitaus mehr personelle Ressourcen.

6 Mitteilungen und Anfragen

6.1 Budgetbericht 02

Frau Biela stellte den Budgetbericht für den Teilhaushalt 02 vor.

Auf Frage von **Herrn Brandt** erklärte **Herr Müll**, dass die Stelle "Stellvertretung Gleichstellungsbeauftragte" noch nicht besetzt sei. Die Stellenbeschreibung befinde sich zurzeit in Abstimmung mit der zuständigen Organisationsberaterin.

Frau Biela erklärte, dass die Stellenbeschreibung bereits Anfang des Jahres abgesegnet worden sei und der Vorgang dann nach einem Wechsel der zuständigen Sachbearbeiterin erneut aufgenommen wurde.

Frau Mandt forderte daraufhin eine Erklärung von **Herrn Müll**, warum der Vorgang erneut aufgewickelt wurde und „der Grüne Haken“ für die Stellenbeschreibung zurückgenommen wurde. **Herr Müll** erklärte, dass der Vorgang in der nächsten Sitzung detailliert dargestellt werde.

6.2 Budgetbericht 10/11

Verschoben.

6.3 Offene Stellen und planbare Altersabgänge

Herr Müll gab anhand der anliegenden PowerPoint-Präsentation eine aktuelle Übersicht zu offenen Stellen und Altersabgängen.

Herr Heinemann verwies in diesem Zusammenhang auf die aufgehobene Hinzuverdienstgrenze bei Rentner*innen.

Auf Nachfrage von **Herrn Walpurgis** erklärte **Herr Müll**, dass ihm zurzeit keine Fälle bekannt wären, in denen Mitarbeitenden die Stadt aufgrund von Mobbing verlassen hätten. Bei Abgängen würden in ein Abschlussgespräch unter anderem auch die Abgangsgründe erörtert. Daran anschließend erkundigte sich **Herr Brandt**, ob es bei der Stadt eine oder einen unabhängige/n Mobbingbeauftragte/n geben würde. **Herr Müll** erklärte, dass in einem - durch ihn begleiteten Fall - eine externe Mobbingbeauftragte hinzugezogen wurde.

Auf Frage von **Frau Sanchez-Mengeler** erklärte **Herr Müll** den Ablauf für die Bearbeitung von Überlastungsanzeigen.

Herr Brandt erkundigte sich nach der Ausschreibung einer neuen Stelle im Fachbereich 63.

Antwort zum Protokoll: Die Stelle 63-02/12 ist bereits durch den Fachbereich Organisation bewertet und wird zeitnah ausgeschrieben.

6.4 Sachstand Ausbildung

Frau Neumann gab anhand der anliegenden PowerPoint-Präsentation einen aktuellen Überblick über die Ausbildung bei der Stadt Wilhelmshaven.

Auf Frage von **Frau Bakir-Block** erklärte Frau Neumann, dass es eine sehr hohe Übernahmequote nach der Ausbildung gebe.

6.5 Sachstand Anwendung des TVöD (VHS und WTF)

Herr Müll erklärte, dass bei der VHS bereits ein Großteil der Stellenbeschreibungen erfolgt seien. Eine vollständige Vorstellung der Ergebnisse erfolge in der Sitzung im September.

6.6 Vorstellung eines Fachbereichs

Herr Kullik und **Herr von Thülen** stellten den Eigenbetrieb Technische Betriebe Wilhelmshaven (TBW) anhand der anliegenden PowerPoint-Präsentation vor.

Es folgte der nichtöffentliche Teil der Sitzung.

Ende der Sitzung 18:55 Uhr

gez.

gez.

gez.

Jens Müll
Referatsleiter 4

Markus Bulla
Vorsitzender

Katharina Born
Protokollführerin