

## Frauenförderung bei der Feuerwehr Bremerhaven



# Absichtserklärung

Frauenförderung und verlässliche Regelungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie gehören heute mehr denn je zu einer erfolgreichen Personalpolitik. Das gilt auch für die Feuerwehr. Wenn Frauen im Beruf die gleichen Chancen wie Männer haben, motiviert sie das bei ihrer Arbeit und kann den Beruf der Feuerwehrfrau attraktiver machen.

Seit 1989 werden Frauen bei der Feuerwehr Bremerhaven im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt) ausgebildet und eingesetzt. Zurzeit befinden sich zwei Frauen im Einsatzdienst, das entspricht einem prozentualen Anteil von nur 0,86 %.

Aus allgemein gesellschaftlichen Gründen, aber auch angesichts des demografischen Wandels und des absehbaren Fachkräftemangels kommt es darauf an, in Zukunft mehr Frauen für den Dienst bei der Feuerwehr Bremerhaven zu gewinnen. Deshalb wollen wir es aktiv angehen, Frauen für den Feuerwehrberuf begeistern. Wir wollen Frauen frühzeitig darüber informieren, welche beruflichen Ausbildungen für die Feuerwehr nützlich sind und wie sie in den schönen Beruf bei der Feuerwehr einsteigen können.

Stadtrat Jörn Hoffmann  
Dezernent der Feuerwehr

Ltd. Branddirektor Jens Cordes  
Leiter der Feuerwehr

Redaktion: Renate Gaidies, Olaf Jongeling, Feuerwehr Bremerhaven. Januar 2014.

# Inhaltsverzeichnis

1. Grundlagen der Frauenförderung bei der Feuerwehr
2. Bestandsaufnahme
  - 2.1. Aktueller Stand
  - 2.2. Bewerbungszahlen
  - 2.3. Sporttest
3. Zielvorgabe
4. Maßnahmen
  - 4.1. Zugangsvoraussetzungen
  - 4.2. Informationsangebote
    - 4.2.1. Girls' Day
    - 4.2.2. Bewerbungstage
    - 4.2.3. Praktikum für Schülerinnen und Schüler
  - 4.3. Stellenausschreibung
  - 4.4. Stellenbesetzungsverfahren
  - 4.5. Beurlaubung und berufliche Weiterbildung
  - 4.6. Arbeitszeitregelung und Teilzeitarbeit
5. Die Frauenbeauftragte
  - 5.1. Aufgaben und Rechte
  - 5.2. Beteiligung der Frauenbeauftragten
6. Fortschreibung

# 1. Grundlagen zur Frauenförderung bei der Feuerwehr

Nach Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Aus dem Bremischen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ergibt sich die Verpflichtung, regelmäßig einen Frauenförderplan aufzustellen. Dazu gehören eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigungsstruktur. Außerdem sind verbindliche Zielvorgaben zu erstellen sowie personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen darzustellen, wie die Ziele der Chancengleichheit in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erreichen sind.

Die Regelungen zur Frauenförderung bei der Feuerwehr Bremerhaven helfen, Frauen anhand ihrer Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen gleichermaßen wie Männer für die Laufbahn als "Brandmeister/in" zu gewinnen. Sie dienen als Mittel zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1. Aktueller Stand

Zum aktuellen Zeitpunkt (Februar 2014) gibt es bei der Feuerwehr und der Akademie für Rettungsdienst Bremerhaven 254 Beschäftigte. Hiervon sind 237 Feuerwehrbeamte und 13 Tarifbeschäftigte, davon 7 Frauen. Unter den 237 Feuerwehrbeamten sind 2 Frauen im Einsatzdienst der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Fachrichtung Feuerwehr, tätig.

Beschäftigungsstruktur bei der Feuerwehr Bremerhaven (Stand 2013):

Laufbahnen	Anzahl Beschäftigte	davon Frauen
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	2	-
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	38	-
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	196	2

## 2.2. Bewerbungszahlen

Einstellungsdatum	Bewerber	Bewerberinnen
01.05.2008	178	6
01.01.2009	94	2
01.01.2010	110	4
01.01.2011	253	6
01.05.2013	211	3

## 2.3. Sporttest

Eine Hürde für die Einstellung von Bewerberinnen war bisher der Sporttest. Ein geschlechterneutraler, berufsbezogener Sporttest, bei dem Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, ist Voraussetzung, Frauen für die Ausbildung und den Einsatzdienst der Feuerwehr zu gewinnen. Aus diesem Grund haben die Feuerwehren gemeinsam mit der Deutschen Sporthochschule in Köln den Einstellungstest, der bisher für alle gleiche Bedingungen vorsah, überarbeitet. Die unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen von Frauen und Männern werden nun besser berücksichtigt.

### 3. Zielvorgabe

Die Feuerwehr Bremerhaven setzt sich das Ziel, verstärkt qualifizierte Bewerberinnen einzustellen und damit den prozentualen Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst kontinuierlich zu erhöhen.

Bei Stellenbesetzungen wird darauf hingewirkt, den Anteil von Frauen bei Unterrepräsentanz in den jeweiligen Status- und Laufbahngruppen zu erhöhen. Bei Beförderungen werden bei vorliegender Unterrepräsentanz und gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen besonders berücksichtigt.

Frauen werden im gleichen Umfang wie Männern verantwortungsvolle Aufgaben übertragen, um sie für höherwertige Positionen zu qualifizieren.

### 4. Maßnahmen

#### 4.1. Zugangsvoraussetzungen

Zu den Zugangsvoraussetzungen einer Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst gehört in der Regel eine abgeschlossene handwerklich-technische Ausbildung. Da auf diesem Sektor bisher Frauen noch unterrepräsentiert sind, ist es für sie schwieriger, sich für den feuerwehrtechnischen Dienst zu bewerben. Mittelfristig kann die Anerkennung von medizinischen Berufen mit technischen Inhalten als für die Feuerwehr dienliche Berufe zu einer Steigerung der weiblichen Bewerberzahlen führen. In der Ausbildung zum feuerwehrtechnischen Dienst sind dann zwingend Veränderungen notwendig, um vorhandene Defizite im handwerklichen Bereich auszugleichen. Aber auch ohne Änderung der feuerwehrtechnischen Ausbildung kann in Zukunft vermehrt mit der Bewerbung von Frauen gerechnet werden, da der Anteil von weiblichen Auszubildenden in handwerklich-technischen Berufen erfreulicherweise zunimmt. Diesen Prozess gilt es zu unterstützen.

## 4.2. Informationsangebote

### 4.2.1. "Girls' Day"

Viele Kinder träumen davon, später bei der Feuerwehr Menschenleben zu retten. Der jährlich stattfindende "Girls' Day" gibt Gelegenheit, Mädchen für diesen Traumberuf zu begeistern. Die Feuerwehr Bremerhaven beteiligt sich seit Jahren am "Girls' Day", zu dem die Nachfrage der Bewerberinnen sehr groß ist. In den Jahren 2010 bis 2013 wurde jeweils das maximale Kontingent von 40 Mädchen vollkommen ausgeschöpft.



#### 4.2.2. Bewerbungstage

Jährlich finden bei der Feuerwehr Bremerhaven Bewerbungstage statt. An diesen Tagen informiert die Feuerwehr potenzielle Bewerberinnen und Bewerber über die Einstellungs Voraussetzungen, das Bewerbungsverfahren und den Verlauf der Ausbildung. Praktisch und theoretisch lernen die Bewerberinnen und Bewerber anschließend ihren zukünftigen Arbeitsplatz kennen.



#### 4.2.3. Praktikum für Schülerinnen und Schüler

Die Feuerwehr Bremerhaven bemüht sich, durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Schülerinnen und Schüler einen Einblick in das Aufgabengebiet der Feuerwehr zu ermöglichen und entsprechendes Ausbildungsinteresse gerade auch bei Schülerinnen zu wecken.

### 4.3. Stellenausschreibung

"Der Magistrat der Stadt Bremerhaven fördert die Beschäftigung von Frauen und begrüßt daher ihre Bewerbung" – dieser Satz ist Bestandteil jeder Stellenausschreibung der Feuerwehr.

### 4.4. Stellenbesetzungsverfahren

Alle Bewerberinnen, die die Anforderungen der zu besetzenden Stelle erfüllen, werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Berufliche Ausfallzeiten durch Kinderbetreuung oder andere familiäre Gründe und Teilzeitarbeit dürfen sich bei der Einstellung und bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auf die Bewerberinnen und Bewerber auswirken.

Das Auswahlverfahren ist auf Basis eines abgestimmten Fragenkatalogs nach objektiven Bewertungskriterien durchzuführen.

## 4.5. Beurlaubung und berufliche Weiterbildung

Die Feuerwehr Bremerhaven will die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und umsetzen. Dazu gehört im Einzelnen:

- Die Beschäftigten werden davon in Kenntnis gesetzt, dass die Dienststelle Interesse an der Rückkehr aus der Beurlaubung hat.
- Möglichkeiten des Qualifikationserwerbs, ggf. der Qualifikationserhaltung, werden durch entsprechende Fortbildungen und/oder Sonderaufgaben entwickelt und angeboten.
- Auch Beurlaubungen männlicher Beschäftigter werden im Sinn der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert. Werdende Väter werden auf die Möglichkeiten der Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder zur Teilzeitarbeit hingewiesen. Die verschiedenen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit werden erläutert.
- Beurlaubte werden zukünftig in den Informations- und Kommunikationsfluss der Dienststelle stärker eingebunden, z. B. durch Bekanntgabe von internen Stellenausschreibungen, Hausmitteilungen oder Einladungen zu dienstlichen Veranstaltungen.
- Einem Antrag auf vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung aus familiären Gründen wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten grundsätzlich zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen.



## 4.6. Arbeitszeitreglung und Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Stellen und in allen Fachdiensten möglich, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Sie steht Frauen und Männern gleichermaßen offen. Im Einzelnen gilt:

- Die Teilzeitarbeit von Frauen und Männern ist auch in gehobenen und in Leitungspositionen zu gewähren.
- Die Möglichkeit, aus persönlichen oder familiären Gründen die Wochenarbeitszeit zu reduzieren, wird im Rahmen der gesetzlichen/tariflichen Bestimmungen auf Wunsch jeder/jedes Beschäftigten - unabhängig vom Familienstand - eingeräumt, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen.
- Eine Reduzierung der Arbeitszeit bedeutet nicht automatisch die Halbierung der Arbeitszeit, sondern kann flexibel erfolgen, soweit die Teilzeitarbeit tarifvertraglich oder beamtenrechtlich zulässig ist, den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes entspricht und dienstlich möglich ist.
- Teilzeitarbeit darf nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen.
- Die bestehenden Vorgaben für Arbeitsumfang, Arbeitsmenge und andere Leistungsziffern sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit im Verhältnis zu reduzieren.
- Die Arbeits- und Fortbildungsorganisation ist im Rahmen der betrieblichen und organisatorischen Möglichkeiten verstärkt auf die Bedingungen der Teilzeitbeschäftigten abzustellen.
- Besprechungs- und ähnliche Termine sollen möglichst so gestaltet werden, dass Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.
- Die Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitarbeit soll ermöglicht werden. Bei Neubesetzung von Vollarbeitsplätzen müssen Teilzeitbeschäftigte vorrangig berücksichtigt werden.

## 5. Die Frauenbeauftragte

### 5.1. Aufgaben und Rechte

Die Leitung der Feuerwehr Bremerhaven unterstützt die Rechte und Aufgaben der Frauenbeauftragten, wie sie sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ergeben. Die Frauenbeauftragte ist nach dem LGG analog zum Frauenförderplan des Magistrats Bremerhaven für Angelegenheiten und Maßnahmen der Gleichstellung der Frauen in der Feuerwehr Bremerhaven zuständig.

Sie wird sowohl bei Planungen als auch bei personellen, sozialen und organisatorischen Entscheidungen der Leitung der Feuerwehr Bremerhaven beratend gem. § 13 Abs. 1 LGG beteiligt. Sie erhält hierzu Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des/der Betroffenen eingesehen werden. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Frauenbeauftragte gemäß § 15 Abs. 4 LGG im erforderlichen Umfang von ihrer Dienststelle freizustellen. Die Entlastung ist Aufgabe der Dienststellenleitung. Die Dienststelle hat gemäß § 14 LGG die durch die Tätigkeit der Frauenbeauftragten entstehenden Kosten zu tragen. Neben diesen Kosten trägt die Dienststelle im Rahmen der Möglichkeiten auch die Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Frauenbeauftragten erforderlich sind. Für die Durchführung ihrer Beratungstätigkeit (persönliche und vertrauliche Gespräche) erhält die Frauenbeauftragte die notwendige Unterstützung der Amtsleitung.

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, die bei der Feuerwehr Bremerhaven beschäftigten Frauen zu Weiterbildungs-, Informations- und Organisationsveranstaltungen einzuladen.

## 5.2. Beteiligung der Frauenbeauftragten

Für eine erfolgreiche Frauenförderung ist die frühzeitige Beteiligung der Frauenbeauftragten in Planungen, Entscheidungen und Maßnahmen, die Mitarbeiterinnen des feuerwehrtechnischen Dienstes und der Verwaltung direkt oder indirekt betreffen, zwingende Voraussetzung.

Die Verantwortung zur rechtzeitigen Information der Frauenbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) liegt bei der Leitung der Feuerwehr Bremerhaven und den Abteilungsleitungen.

Insbesondere wird die Frauenbeauftragte rechtzeitig über jede freiwerdende Stelle informiert. Sie hat das Recht auf Beteiligung bei allen Stellenausschreibungen und wird zu den Sitzungen von Auswahlkommissionen rechtzeitig eingeladen. Im Falle der Nichtteilnahme an einer Auswahlkommission wird die Frauenbeauftragte über den Verlauf des Verfahrens und über den Anteil der Bewerberinnen und Bewerber informiert.

Die Frauenbeauftragte hat ein eigenes Vorschlagsrecht für die Einladung von Bewerberinnen zur Anhörung und gibt ein eigenes begründetes Votum zur Auswahlentscheidung ab.

Die Frauenbeauftragte hat das Recht, insbesondere an folgenden Dienstgesprächen/Arbeitsgruppensitzungen teilzunehmen und wird dazu eingeladen:

- Personalratssitzungen
- Monatsgespräche mit der Amtsleitung und dem Personalrat
- Personalauswahlgremium/Vorstellungsgespräche bei Beteiligung weiblicher Bewerber oder der Besetzung von Abteilungs- und Amtsleiterpositionen.
- Arbeitskreise zur Umorganisation (z. B. Arbeitsabläufe, Dienstraumzuordnung und -gestaltung, Baumaßnahmen)
- Dienstbesprechungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (Dienstsport)

## 6. Fortschreibung

Die Regelungen zur Frauenförderung bei der Feuerwehr Bremerhaven werden durch den Dezernenten der Feuerwehr garantiert. Sie werden regelmäßig mit der Frauenbeauftragten abgestimmt und fortgeschrieben. Die Fortschreibung umfasst auch einen Bericht über die jeweilige Umsetzung der vereinbarten Regelungen.

Bremerhaven, Februar 2014

Jörn Hoffmann  
Dezernent der Feuerwehr Bremerhaven

Renate Gaidies  
Frauenbeauftragte der Feuerwehr Bremerhaven