



**Feuerwehr  
Bremen**

**Frauenförderplan  
2008 - 2011**



## Inhalt

Vorwort	4
1. Ausgangssituation	5
2. Zielvorgaben	8
3. Umsetzung der Zielvorgaben	9
3.1 Einstellung	9
3.2 Personalauswahlverfahren	9
3.3 Arbeitsplatzgestaltung	10
3.4 Arbeitsumfeld	10
3.5 Qualifikation und Aufstieg	11
3.6 Qualifizierung von Frauen als künftige Führungskräfte	11
4. Frauenbeauftragte	12
5. Information und Beteiligung als Voraussetzung der Frauenförderung	13
6. Fortschreibung des Frauenförderplanes	14

## Vorwort

Seit fast 20 Jahren sind Frauen bei der Feuerwehr Bremen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst vertreten. Zur Zeit befinden sich im Einsatzdienst, bzw. in der Ausbildung 18 Frauen, dies macht einen prozentualen Anteil von 3,76% aus. Die Feuerwehr lässt sich somit immer noch als „Männerwelt“ betrachten. Gemeinsame Bemühungen, Frauen für diesen Beruf zu interessieren und zu qualifizieren, sollten daher im Vordergrund stehen. Leider mangelt es nach wie vor an geeigneten Bewerbungen.

Auf der Grundlage des LGG soll dieser Frauenförderplan dazu dienen, Frauen und Männer anhand ihrer Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen gleichermaßen in das Berufsbild „Feuerwehrmann“ einzubeziehen. Er dient als Mittel, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben.

Im Frauenförderplan sollen Maßnahmen und Zielsetzungen beschrieben werden, die der Chancengleichheit und Förderung von Frauen bei der Berufsfeuerwehr Bremen dienen.

Der Frauenförderplan wurde von der Frauenbeauftragten in Abstimmung mit der Amtsleitung erarbeitet. Er wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Form bekanntgegeben.

Die Feuerwehr Bremen, die Frauenbeauftragte und der Personalrat verpflichten sich, den vorgelegten Frauenförderplan im Sinne einer bewusst an Gleichberechtigung ausgerichteten Personalpolitik umzusetzen.

## I. Ausgangssituation

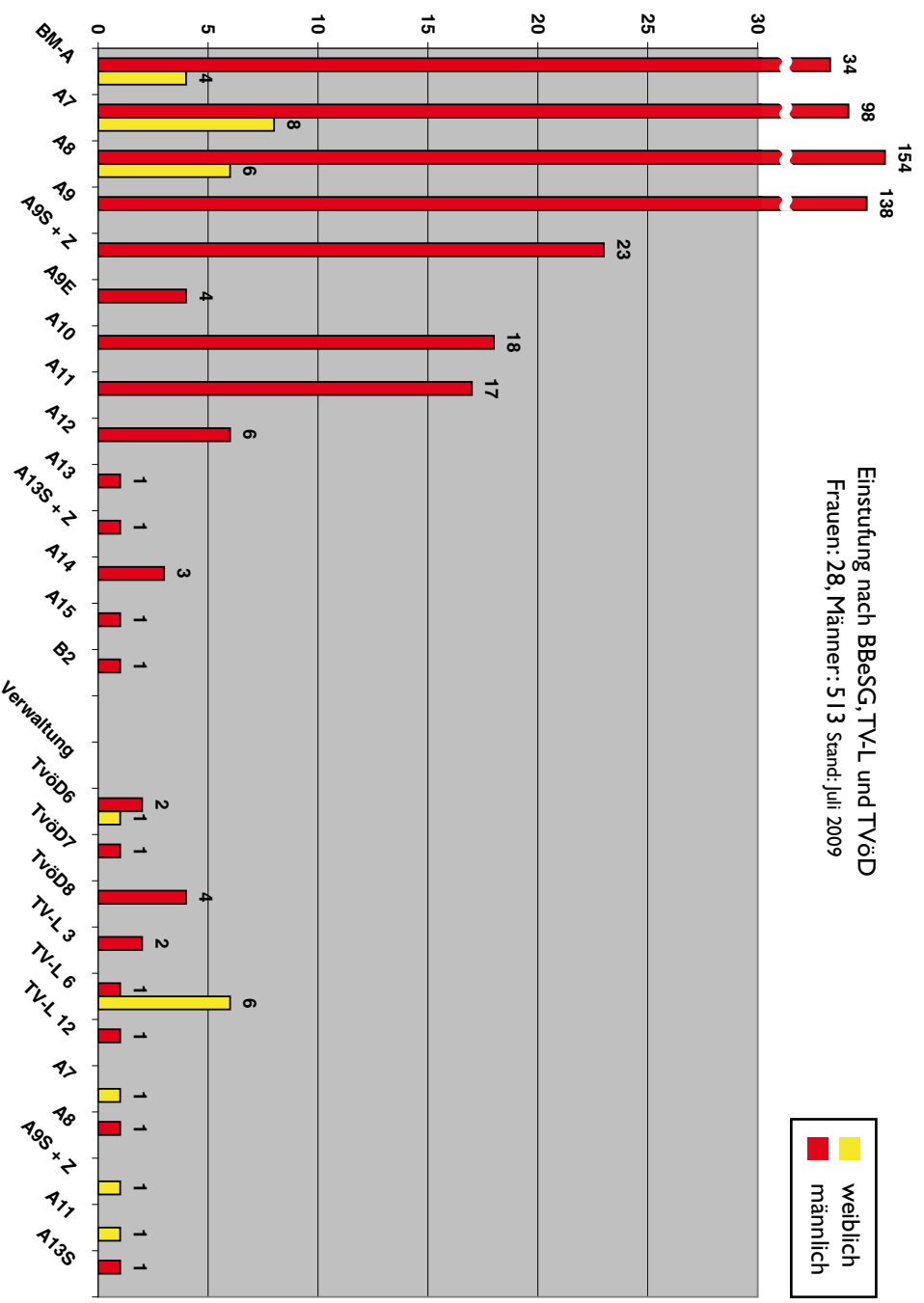
Im Jahr 2009 sieht die Beschäftigungsstruktur bei der Feuerwehr Bremen wie folgt aus: Insgesamt gibt es 504 Beschäftigte bei der Feuerwehr Bremen. Hiervon sind 477 Feuerwehrbeamte, 6 Verwaltungsbeamte und 21 Arbeitnehmer.

Unter den 477 Feuerwehrbeamten sind 14 Frauen im Einsatzdienst tätig und 4 Frauen werden gerade ausgebildet. Sie sind alle im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. In der gehobenen und höheren Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes ist bis zum heutigen Zeitpunkt keine Frau vertreten.

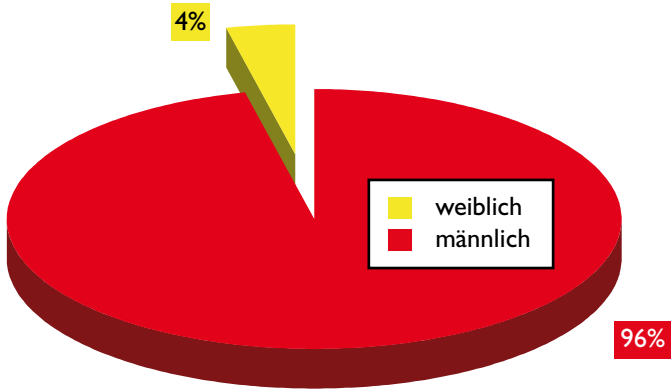
Drei Beamtinnen des Einsatzdienstes befinden sich zurzeit in Elternzeit.

Zwei von Ihnen werden dieses Jahr ihren Dienst wieder aktiv verrichten. Sie haben, um Beruf und Familie vereinen zu können, die Möglichkeit, dieses in Teilzeit zu tun.

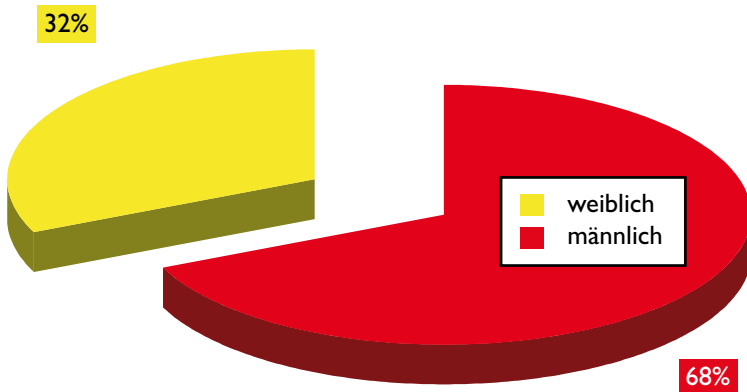
Einstufung nach BBesG, TVL und TVöD  
 Frauen: 28, Männer: 5 | 3 Stand: Juli 2009



Geschlechterverteilung im  
feuerwehrtechnischen Dienst (Stand Juli 2009)



Geschlechterverteilung in der allgemeinen Verwaltung  
der Feuerwehr Bremen (Stand Juli 2009)



## 2. Zielvorgaben

Die Feuerwehr Bremen verpflichtet sich, die Einstellung von Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst zu fördern und die Gleichstellung zu gewährleisten.

Bei Stellenbesetzungen ist in jedem Fall frühzeitig darauf hinzuwirken, dass der Anteil von Frauen bei Unterrepräsentanz in den jeweiligen Status- und Laufbahngruppen erhöht wird.

Bei Ausschreibungen und Einstellungen ist darauf zu achten, dass die Eingruppierung und Festlegung der Fallgruppen so erfolgt, dass einer späteren Höhergruppierung nichts im Wege steht.

Bei Beförderungen, Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Versetzungen und bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind bei vorliegender Unterrepräsentanz und gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen besonders zu berücksichtigen.

Frauen sind im gleichen Umfang wie Männern verantwortungsvolle Aufgaben zu übertragen, die sie für höherwertige Positionen qualifizieren. Darüber hinaus sind Frauen speziell auf Führungsaufgaben und -positionen vorzubereiten.

Es wird angestrebt, den Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst zu erhöhen. Auf der Grundlage der jährlich aktualisierten Personalstrukturanalyse werden die Amtsleitung, der Personalrat und die Frauenbeauftragte gemeinsam neue Zielvorgaben zur Gleichstellung von Frauen abstimmen.

## 3. Umsetzung der Zielvorgaben

### 3.1 Einstellung

Die Gestaltung der Stellenausschreibungen und des Personalauswahlverfahrens soll dazu führen, Frauen besonders anzusprechen und Ihnen eine gleichwertige Chance im Auswahlverfahren zu ermöglichen. Auf die bisher gültige Altersgrenze von 26 Jahren wird verzichtet.

Vor jeder Ausschreibung erfolgt eine Überprüfung, ob die zu besetzende Stelle unter die Zielvorgabe fällt.

Das Anforderungsprofil der Stelle und der Ausschreibungstext sollen auf eine gezielte Frauenförderung abgestimmt sein und Maßnahmen geprüft werden, mit denen Frauen für eine Bewerbung gewonnen werden können.

### 3.2 Personalauswahlverfahren

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

In der jeweiligen Anhörungs- und Auswahlkommission ist sie Mitglied, die Termine des Verfahrens sind mit ihr bzw. ihrer Vertreterin abzustimmen und ihr ist rechtzeitig Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

Das Auswahlverfahren soll eine objektive Bewertung beinhalten, angestrebt durch einen Fragenkatalog, der mit der Auswahlkommission abgestimmt wird.

Neben der beruflichen Qualifikation, die ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu messen ist, sind auch Qualifikationen, die erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten aus dem Lebensablauf umfassen, zu berücksichtigen. Dazu gehören auch sogenannte „soziale Qualifikationsmerkmale“, wie z.B. Kreativität, Kooperationsbereitschaft und Durchsetzungsvermögen.

Einer vorrangigen Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung ist in all den Bereichen Vorschub zu leisten, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Wird bei festgestellter Unterrepräsentanz und vereinbarter Zielvorgabe bei vorliegenden Bewerbungen von Frauen ein männlicher Bewerber ausgewählt, muss die Nichteinstellung der Bewerberin gegenüber der Auswahl des Bewerbers von dem/der Vorsitzenden der Auswahlkommission schriftlich begründet werden. Die Begründung ist der Frauenbeauftragten zuzuleiten.

### **3.3 Arbeitsplatzgestaltung**

Die Feuerwehr Bremen ist um eine familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung bemüht, soweit dies im Rahmen des festgelegten Dienstplanes möglich ist. Die Arbeitsplätze in allen Bereichen und Funktionen sollen so gestaltet werden, dass Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit, sowie der Teilung eines Arbeitsplatzes stattgegeben werden kann. Hierbei soll der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der stellenplanmäßigen Voraussetzungen ebenso berücksichtigt werden, wie der individuelle Wunsch nach Herabsetzung der Arbeitszeit.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen gewährt, wie Vollzeitbeschäftigten.

Beurlaubte Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter können grundsätzlich an allen berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen bei der Feuerwehr Bremen teilnehmen. Informationen erhalten die Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter über die interne Zugangsmöglichkeit auf der Homepage der Feuerwehr Bremen.

Bei vorliegender Schwangerschaft wird der Mitarbeiterin ein geeigneter Arbeitsplatz bis zur Niederkunft zur Verfügung gestellt. Die Feuerwehr Bremen wird diesen nach Eignung und Befähigung im Einvernehmen mit der Schwangeren auswählen. Die Frauenbeauftragte ist davon in Kenntnis zu setzen.

Wünsche zur zeitlichen Planung des Erholungsurlaubes während der Schulferien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreuungsbedürftiger Kinder sollen nach Möglichkeit vorrangig berücksichtigt werden.

### **3.4 Arbeitsumfeld**

Sexueller Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz ist konsequent entgegenzuwirken.

Die Feuerwehr Bremen verpflichtet sich, bekannt gewordenen Fällen von sexueller Diskriminierung umgehend nachzugehen.

Hierzu gilt die Dienstvereinbarung des Landes Bremen „Konfliktbewältigung am Ar-

beitsplatz“ vom November 2004.

Die Frauenbeauftragte ist davon in Kenntnis zu setzen, welche Schritte konkret unternommen werden.

### **3.5 Qualifikation und Aufstieg**

Die Feuerwehr fördert in besonderem Maße die Qualifizierung von Frauen und setzt sich im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg von Frauen ein.

Die Mitarbeiterinnen werden über die Möglichkeit des Erwerbs von Zusatzqualifikationen, die eine Höhergruppierung ermöglichen, informiert.

Die Feuerwehr fördert die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen, z.B. durch Anbieten spezieller Qualifizierungsmaßnahmen oder Übertragung von besonderen Aufgaben.

Es darf bei vergleichbarer Tätigkeit keine ungleiche Eingruppierung bzw. Bezahlung von Frauen und Männern geben.

### **3.6 Qualifizierung von Frauen als künftige Führungskräfte**

Langfristig motiviert und fördert die Feuerwehr gezielt Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben. Zur Vorbereitung auf künftige Führungspositionen werden den Mitarbeiterinnen die gezielte Entwicklung von Fach- und Führungskompetenzen sowie der Erwerb von Zusatzqualifikationen ermöglicht.

Diese Maßnahmen gehen u. a. einher mit der schrittweisen Erweiterung von Arbeitsfeldern, der Übertragung neuer Aufgaben, mehr Verantwortung und Entscheidungskompetenz.

## 4. Frauenbeauftragte

Die Leitung der Feuerwehr Bremen unterstützt die Rechte und Aufgaben der Frauenbeauftragten, wie sie sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ergeben.

Die Frauenbeauftragte ist nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) für Angelegenheiten und Maßnahmen der Gleichstellung der Frauen in der Feuerwehr Bremen zuständig. Sie wird sowohl bei Planungen, als auch bei Entscheidungen der Amtsleitung und anderer Organisationseinheiten der Feuerwehr Bremen, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Entscheidungen 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 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 ihre Tätigkeit (persönliche und diskrete Gespräche) erhält die Frauenbeauftragte einen eigenen Raum und alle notwendigen Arbeitsmittel.

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, die bei der Feuerwehr Bremen beschäftigten Frauen zu Weiterbildungs-, Informations- und Organisationsveranstaltungen einzuladen. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen gilt als Arbeitszeit.



## 5. Information und Beteiligung als Voraussetzung der Frauenförderung

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

Die Verantwortung zur rechtzeitigen Information der Frauenbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz liegt bei der Amtsleitung der Feuerwehr Bremen, den Abteilungsleitern, dem Leiter der Verwaltung, sowie den Leitern der sonstigen Organisationseinheiten.

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

- Personalratsitzungen
- Monatsgespräche mit der Amtsleitung und dem Personalrat
- Personalauswahlgremium/Vorstellungsgespräche
- Arbeitskreise zur Umorganisation (z.B. Arbeitsabläufe, Dienstraumzuordnung und -gestaltung, Baumaßnahmen) und beim Einsatz technikunterstützter Informationsverarbeitung
- Große Dienstbesprechungen
- Sitzungen der betrieblichen Suchtkrankenhilfe

Die Frauenbeauftragte und ihre Vertreterin sind berechtigt, an dem Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) und anderen für die Frauenförderung relevanten Veranstaltungen teilzunehmen.

## 6. Fortschreibung des Frauenförderplanes

Die Fortführung und weitere Aufstellung des Frauenförderplanes der Feuerwehr Bremen obliegt der Amtsleitung. Der Frauenförderplan wird mit der Frauenbeauftragten abgestimmt.

Der Frauenförderplan wird Ende 2011 fortgeschrieben. Die Fortschreibung umfasst auch einen Bericht über die bisherige Umsetzung der vereinbarten Zielvorgaben.

Bremen, September 2009

K.-H. Knorr  
Leiter der Feuerwehr Bremen

Sonja Grübler  
Frauenbeauftragte  
der Feuerwehr Bremen

Herausgeber  
Feuerwehr Bremen  
Am Wandrahm 24  
28195 Bremen  
Tel.: 0421 30300



Roland zu Bremen

