



**Frauenförderplan**  
2013 - 2016  
der Feuerwehr Bremen





# Frauenförderplan

## 2013 - 2016

### der Feuerwehr Bremen

#### **INHALT**

Vorwort .....	4
1. Ausgangssituation .....	5
2. Zielvorgaben .....	5
3. Umsetzung der Zielvorgaben .....	7
3.1 Einstellung .....	7
3.2 Personalauswahlverfahren .....	8
3.3 Arbeitsplatzgestaltung .....	9
3.4 Arbeitsumfeld .....	10
3.5 Qualifikation und Aufstieg .....	10
3.6 Qualifizierung von Frauen als künftige Führungskräfte .....	11
3.7 Umsetzungsergebnisse 2012 .....	11
4. Frauenbeauftragte .....	12
5. Information und Beteiligung als Voraussetzung der Frauenförderung .....	13
6. Fortschreibung des Frauenförderplanes .....	15



## VORWORT

Seit mehr als 20 Jahren sind Frauen bei der Berufsfeuerwehr Bremen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) vertreten. Zurzeit befinden sich im Einsatzdienst 21 Frauen, dies entspricht einem prozentualen Anteil von 4,15 %. Obwohl die Berufsfeuerwehr Bremen damit unter den 105 Berufsfeuerwehren der Bundesrepublik einen Spitzenplatz einnimmt, ist sie immer noch als „Männerwelt“ zu betrachten. Gemeinsame Bemühungen, Frauen für diesen Beruf zu interessieren und zu qualifizieren, müssen 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 Amtsleitung in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten erarbeitet. Er wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Form bekanntgegeben.

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





## 1. AUSGANGSSITUATION

Im Jahr 2012 (Stand 01.06.2012) sieht die Beschäftigungsstruktur bei der Feuerwehr Bremen wie folgt aus:

Insgesamt gibt es 506 Beschäftigte (Soll) bei der Feuerwehr Bremen. Hiervon sind 483 Feuerwehrbeamte, 3 Verwaltungsbeamte und 20 Arbeitnehmer.

Unter den 483 Feuerwehrbeamten sind 21 Frauen im Einsatzdienst der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt - Fachrichtung Feuerwehr tätig. Davon befindet sich eine Beamtin zurzeit in Elternzeit, zwei weitere Beamtinnen verrichten gegenwärtig Teilzeitarbeit, um Beruf und Familie besser miteinander vereinen zu können.

In der Laufbahngruppe 2, 1. und 2. Einstiegsamt (ehemals gehobener und höherer feuerwehrtechnischer Dienst) ist bis zum heutigen Zeitpunkt keine Frau vertreten.

## 2. ZIELVORGABEN

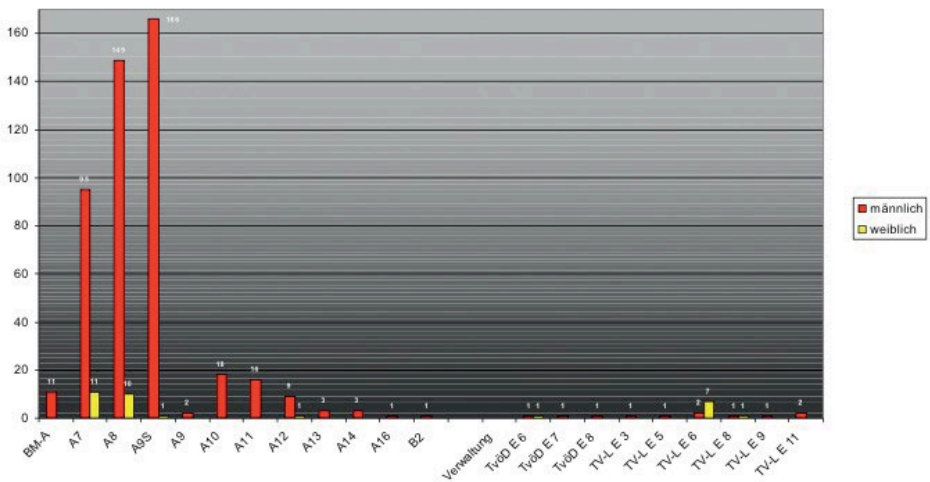
Die Feuerwehr Bremen verpflichtet sich, die Einstellung von Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst zu fördern und die Gleichstellung zu gewährleisten.

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 Eingruppie-



**Einstufung nach BBeSG, TV-L und TVöD**  
 Frauen: 32, Männer: 474 Stand: Juni 2012



**Geschlechterverteilung in der allgemeinen  
 Verwaltung der Feuerwehr Bremen (Stand: Juni  
 2012)**



**Geschlechterverteilung im feuerwehrtechnischen  
 Dienst (Stand: Juni 2012)**





rung 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 künftig verzichtet werden.



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.

An den Sitzungen und Beratungen der jeweiligen Anhörungs- und Auswahlkommissionen ist die Frauenbeauftragte Mitglied, die Termine des Verfahrens sind mit ihr möglichst abzustimmen und ihr ist rechtzeitig Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

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

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.

Eine vorrangige Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung erfolgt möglichst in denjenigen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.





Wird bei festgestellter Unterrepräsentanz und vereinbarter Zielvorgabe bei vorliegenden Bewerbungen von Frauen ein männlicher Bewerber ausgewählt, muss die Auswahl des Bewerbers gegenüber der Nichteinstellung der Bewerberin 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 unter Berücksichtigung von Eignung und Befähigung möglichst 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. Die Frauenbeauftragte ist davon in Kenntnis zu setzen, welche Schritte jeweils konkret unternommen werden.

Hierzu gelten die Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ vom November 2004 und die Dienstanweisung zum „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ vom August 2012.

### **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 Qualifizierungen 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.

### **3.7 Umsetzungsergebnisse 2012**

Für eine zweckmäßige Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei der Feuerwehr Bremen bereits seit mehreren Jahren die flexiblere Arbeitszeitgestaltung in Form einer Teilzeitarbeit erfolgreich durchgeführt. Gegenwärtig nutzen bereits 3 von 21 Frauen (14,3 %) diese Möglichkeit und können somit Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben förderlich miteinander vereinbaren.

Im Zuge der Fortbildung - Konfliktmanagement - werden seit Ende 2010 Vorgesetzte kontinuierlich zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung beschult. Bisher nahmen an der für den feuerwehrtechnischen Dienst zugeschnittenen Weiterbildungsmaßnahme der Universität Bremen 25 Beamte aus Führungspositionen teil. Des Weiteren sind allen Beschäftigten die Dienstvereinbarungen „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ und die Dienstanweisung



zum „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ bekannt gegeben worden.

Im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten wurden die Frauen bei der Feuerwehr Bremen in den vergangenen drei Jahren in den aufgaben- und bedarfsbezogene Zusatzqualifikationen Rettungsassistentin, Drehleitermaschinistin, Taucherin, Kettensägen-Ausbilderin, Einsatzführungsassistentin, Atemschutz-Gerätewartin sowie Brandschutzerzieherin aus- und fortgebildet. Somit konnte die Feuerwehr Bremen dem Ziel einer Weiterqualifizierung von Frauen in vielen Funktionen und Arbeitsbereichen ein gutes Stück näher kommen.

#### **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 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 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, insbesondere an folgenden Dienstgesprächen/ Arbeitsgruppensitzungen teilzunehmen und wird dazu eingeladen:





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

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 2015 fortgeschrieben. Die Fortschreibung umfasst auch einen Bericht über die bisherige Umsetzung der vereinbarten Zielvorgaben.

Bremen, September 2012

---

Amtsleitung Feuerwehr Bremen

---

Frauenbeauftragte



Feuerwehr Bremen  
Am Wandrahm 24  
28195 Bremen  
Tel.: 0421 3030 0