

Jan Volz
Brandreferendar
Institut der Feuerwehr NRW

Gleichstellung bei der Feuerwehr

Facharbeit gemäß § 21 VAP2.2-Feu NRW

Münster, den 19.12.2019

Aufgabenstellung

Gleichstellung bei der Feuerwehr

Welche Konzepte liegen bei den deutschen Feuerwehren vor? Recherchieren Sie den Sachstand bei den Berufsfeuerwehren, stellen Sie die Konzepte gegenüber und bewerten diese. Wie kann die Gleichstellung bei den Berufsfeuerwehren gefördert werden?

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Theoretische Grundlagen	2
2.1	Gleichstellung der Geschlechter	2
2.2	Indikatoren für bestehende Ungleichheit.....	3
2.3	Wirkmechanismen und Ansatzpunkte.....	4
3	Rechtliche Grundlagen	5
3.1	Internationale und europäische Rechtsnormen	5
3.2	Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	6
3.3	Landesgleichstellungsgesetze (am Beispiel LGG NRW)	6
3.4	Gleichstellungs-Normen auf kommunaler Ebene.....	9
4	Methodisches Vorgehen	10
5	Gleichstellungskonzepte bei der Berufsfeuerwehr	11
5.1	Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitgestaltung.....	13
5.1.1	Teilzeitbeschäftigung	13
5.1.2	Flexibilisierung von Arbeitszeit.....	15
5.1.3	Beurlaubung	15
5.1.4	Telearbeit.....	16
5.2	Maßnahmen im Bereich Fortbildung	16
5.2.1	Förderung von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten	16
5.2.2	Fortbildungen im Bereich Genderkompetenz für Führungskräfte	16
5.2.3	Fortbildungsgestaltung für Beschäftigte mit Familienaufgaben	17
5.3	Maßnahmen im Bereich Stellenbesetzung	17
5.3.1	Ausschreibungen	17
5.3.2	Auswahlverfahren	18
5.3.3	Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung.....	19
5.4	Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit	19
5.5	Sonstige Maßnahmen.....	20
5.5.1	Schaffung von räumlichen Rahmenbedingungen	20
5.5.2	Betreuungsangebote	20
5.5.3	Evaluierung der Maßnahmen	21
6	Zusammenfassung und Fazit.....	22
	Literaturverzeichnis	IV
	Abkürzungsverzeichnis	VIII
	Abbildungsverzeichnis.....	VIII

Tabellenverzeichnis.....	VIII
Anhang.....	1

1 Einleitung

Ein essentieller Grundgedanke einer demokratischen und offenen Gesellschaft liegt darin, allen Menschen die gleichen Chancen zu bieten, ihre Lebensvorstellungen und Lebensentwürfe zu entwickeln und zu verwirklichen. Dieser Grundgedanke verbietet eine Benachteiligung oder Bevorzugung eines Menschen aufgrund seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft sowie seiner religiösen oder politischen Anschauungen. Ein derartiges Diskriminierungsverbot ist in Art. 3 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes (GG) verankert [1]. Es wird erweitert durch § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), der in Ergänzung eine Benachteiligung aufgrund des Alters und der sexuellen Identität für unzulässig erklärt [2]. Durch die genannten Gesetzesvorschriften wird also formal eine juristische Gleichberechtigung erreicht, die durch Art. 3 Abs. 1 GG: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“ nochmals unterstrichen wird [1].

Der Begriff der Gleichstellung geht über den der Gleichberechtigung hinaus, da er annimmt, dass eine rechtliche Gleichberechtigung zwar gegeben ist, faktisch jedoch aufgrund von gesellschaftlichen und strukturellen Rahmenbedingungen entstehende mittel- und unmittelbare Benachteiligungen, (z. B. aufgrund des Geschlechts oder des Alters) keine tatsächliche Gleichberechtigung stattfindet. Die Leitidee von Gleichstellung besteht darin, solche faktischen Benachteiligungen zu identifizieren und aktiv auf deren Beseitigung hinzuwirken. Auf diese Weise sollen Barrieren und Hindernisse abgebaut werden, die der Umsetzung des oben beschriebenen Grundgedankens der chancengleichen Verwirklichung von Lebensentwürfen entgegenstehen. [3] [4] [5]

Im historischen Verlauf gesellschaftlicher bzw. struktureller Benachteiligung hinsichtlich der in den genannten Gesetzesvorschriften beschriebenen Merkmale haben sich im Bereich der Gleichstellung mit der Zeit „Disziplinen“ herausgebildet. Diese müssen aufgrund ihrer unterschiedlichen Ursachen und Wirkmechanismen getrennt voneinander betrachtet werden. Unter den allgemein bekannten Disziplinen wie z. B. der Gleichstellung von Behinderten, von Homosexuellen oder von Personen nach sozialer Herkunft, dominiert die Thematik der Gleichstellung der Geschlechter die Gleichstellungspolitik auf gesellschaftlicher und fachlicher Ebene mit erheblichem Abstand. Dies hat zur Folge, dass sich auch kommunale sowie feuerwehrspezifische Gleichstellungs-Konzepte nahezu ausschließlich auf den Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter beziehen. Für eine ganzheitliche Betrachtung des Themenkomplexes Gleichstellung in der Feuerwehr ist die Informationslage somit nicht ausreichend. Unter dem im Titel genannten Sammelbegriff „Feuerwehr“ werden auch andere Feuerwehr-Organisationsformen, wie z. B. freiwillige Feuerwehren und betriebliche Feuerwehren gezählt. Da Maßnahmen im Bereich der Gleichstellungsarbeit vor allem auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Einfluss nehmen, müssen Freiwillige Feuerwehren thematisch getrennt betrachtet werden. Gleiches gilt für betriebliche Feuerwehren, bei denen Gleichstellungsarbeit auf weitgehend anderen Rechtsgrundlagen aufbaut. Aus diesem Grund, sowie aufgrund der Präzisierung durch Satz 2 und 3 der Aufgabenstellung, bezieht sich die vorliegende Facharbeit ausschließlich auf den Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter in der Berufsfeuerwehr.

2 Theoretische Grundlagen

2.1 Gleichstellung der Geschlechter

Auch durch das Grundgesetz wird der Thematik der Gleichstellung der Geschlechter durch Art. 3 Abs. 2 eine herausgehobene Stellung verliehen. Dieser Artikel schreibt die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Hinwirkung auf die Beseitigung bestehender Benachteiligung als verfassungsmäßigen Auftrag fest und er geht damit deutlich über den Anspruch einer rein rechtlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinaus. Der Leitgedanke ist, eine Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern zu erreichen, sodass Chancen und Risiken im Lebenslauf unabhängig vom Geschlecht verteilt sind und einer chancengleichen Verwirklichung nichts im Wege steht [3]. Ziel ist es außerdem, durch die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft sicherzustellen, dass Wissen und Erfahrungen von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt und ihre Bedürfnisse eingebracht werden können, um damit auch den Fortschritt in allen gesellschaftlichen Fragen zu befördern [3].

Gleichwertige Verwirklichungschancen sind davon geprägt, den Lebensunterhalt durch Erwerbsarbeit zu sichern, sich um Kinder, Pflegebedürftige, Nachbarschaft und Ehrenamt zu kümmern, Karriere in einem Unternehmen zu machen, sich selbständig zu machen, sich gesellschaftlich zu engagieren und im Alter eigenständig finanziell abgesichert zu sein. Als Barrieren und Hindernisse für diese Verwirklichungschancen gelten nach wie vor Diskriminierungen, Gewaltverhältnisse, strukturelle Benachteiligungen sowie Rollenbilder und Stereotype. [3]

Spricht man von dem rechtlichen Begriff der Diskriminierung, so muss zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterschieden werden. Als unmittelbare Diskriminierung wird eine Benachteiligung bezeichnet, die direkt am Geschlecht der Person ansetzt. Wenn z. B. eine Frau für die Besetzung einer Führungsposition nicht in Betracht gezogen wird, weil die Entscheidungsträgerinnen oder Entscheidungsträger davon ausgehen, dass Frauen für diese Position nicht geeignet sind, gilt dies als eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts. Eine solche liegt ebenfalls vor, wenn z. B. Männer als Erzieher in Kindertagesstätten nicht erwünscht sind. Von einer mittelbaren Diskriminierung kann ausgegangen werden, wenn scheinbar merkmalsneutrale Regelungen oder Praktiken in der Praxis ein Geschlecht stärker oder weniger stark als das Andere treffen. Dies liegt z. B. vor, wenn Teilzeitarbeit im Vergleich zu Vollzeitarbeit schlechter bezahlt wird, da Teilzeitarbeit häufiger von Frauen als von Männern ausgeübt wird. Sie kann auch dann vorliegen, wenn sich die Beurteilung von Führungskräften in einer Organisation überwiegend an einem „männlichen“ Idealbild von Führung orientiert und damit weibliche Führungskräfte in Leistungsbeurteilungen durchschnittlich schlechter abschneiden. [3]

Da für mittelbare Diskriminierungen die rechtlich notwendige konkrete Verantwortlichkeit für die Ungleichbehandlung oft nicht festgestellt werden kann, wird häufig von Benachteiligung anstatt von Diskriminierung gesprochen. Diese mittelbare Benachteiligung wird weiterhin auch als „faktische“ oder „strukturelle“ Benachteiligung bezeich-

net. Da eine unmittelbare Benachteiligung bereits rechtlich eindeutig unzulässig ist, wird vor allem die Beseitigung der strukturellen Benachteiligungen als Leitgedanke zur Erreichung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter gesehen.

2.2 Indikatoren für bestehende Ungleichheit

Es lässt sich anhand statistisch ermittelter Indikatoren belegen, dass die tatsächliche Ungleichheit in der wirtschaftlichen und sozialen Lage von Menschen in Deutschland auch vom Geschlecht abhängt und somit das Ziel der Geschlechtergleichstellung bisher nicht erreicht ist. Als übergeordneter Indikator kann hier der sogenannte Gender Equality Index (Gleichstellungsindex) gezählt werden. Auf einer Skala von 1-100 (1 = keine Gleichstellung der Geschlechter) liegt Deutschland bei einem Wert von 55,3 und damit leicht über dem europäischen Durchschnitt von 52,9. In den Gender Equality Index fließen die Faktoren Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit anhand verschiedener Einzelindikatoren, die im Folgenden genauer erläutert werden, mit ein. [6]

Der Gender-Pay-Gap als einer der bekanntesten Gleichstellungsindikatoren beschreibt die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. Er gibt an, um welchen Prozentbetrag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der erwerbstätigen Frauen geringer ist als der der erwerbstätigen Männer und lag in Deutschland 2015 bei einem Wert von 21 % [3]. Weiterhin wird als Gender-Lifetime-Gap die Lohnlücke bezogen auf das Gesamterwerbseinkommen im Lebenslauf von Frauen und Männern berechnet. Diese betrug im Jahr 2016 durchschnittlich 48,8 % [7]. Der Rückstand von Frauen gegenüber Männern nimmt mit höher werdenden Lebenserwerbseinkommen ab. So lag die Lücke für die untersten 5% Frauen und Männer mit dem niedrigsten Lebenserwerbseinkommen bei 69%, für die 5% mit dem höchsten Lebenserwerbseinkommen bei nur noch 34 % [7]. Eine Folge aus diesen Verteilungen lässt sich u. a. am sogenannten Gender-Pension-Gap beobachten. Die eigenen Alterssicherungsleistungen von Frauen in Deutschland im Jahr 2015 waren gegenüber denen der Männer durchschnittlich um 53 % geringer [3].

Auch bei der Betrachtung der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeiten von Frauen und Männern kann eine erhebliche Lücke festgestellt werden, die auch als Gender-Time-Gap bezeichnet wird. Dieser Wert ist ein Beleg für die geringere wöchentliche Erwerbsarbeitszeit von Frauen. Im Jahr 2015 betrug der Unterschied der wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig beschäftigten Frauen und Männern 8,2 h (21%) [8]. Ein weiterer Indikator stellt die Gender-Care-Gap dar, welcher den relativen Unterschied der Zeitverwendung für unbezahlte Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern erfasst. Als Sorgearbeit werden hierbei die Tätigkeiten der Haushaltsführung, (einschließlich Reparaturarbeiten, Gartenpflege, Sorge für Tiere), Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfe für andere Haushalte sowie der jeweils anfallenden Wegezeiten einbezogen. In einer 2012-2013 vom statistischen Bundesamt durchgeführten Erhebung ergab sich ein Wert von 52,4 % [3]. In absoluten Zahlen entspricht dies einem zusätzlichen täglichen Zeitwert von 87 min an Sorge-Mehrarbeit die durch Frauen im Vergleich zu Männern geleistet wird [3].

2.3 Wirkmechanismen und Ansatzpunkte

Die beschriebenen Indikatoren bestätigen eine ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, Einkommen, Vermögen und beruflichen Positionen. Sie sind neben nicht-verwirklichten Lebensplänen Hinweise auf eine nicht-erreichte Gleichstellung und eine ungleiche Verteilung von Verwirklichungschancen zwischen Frauen und Männern. Um die Ursachen hierfür genauer zu verstehen, eignet sich eine Betrachtung der Thematik aus Sicht der Lebenslaufperspektive: Im Verlauf des Lebens ergeben sich immer wieder Übergangsphasen, in denen Entscheidungen zu treffen sind. Beispiele sind der Berufseinstieg, Weiterbildung und Karriere, Geburt oder Adoption eines Kindes, der Eintritt eines Pflegefalls in der Familie, Arbeitsplatzwechsel, der Wiedereinstieg nach Elternzeit, Trennung oder Scheidung von einem Partner oder einer Partnerin oder der Eintritt in den Ruhestand. Die Entscheidungen, die in diesen Übergangsphasen getroffen werden, sind in erheblichem Maße nicht nur von persönlichen Präferenzen und den verfügbaren Ressourcen abhängig, sondern von einer Vielzahl weiterer gesellschaftlicher, wirtschaftlicher oder ggf. familiärer Rahmenbedingungen. Es wird offensichtlich, dass diese Entscheidungen sowohl Chancen, als auch erhebliche Risiken für den jeweiligen Lebenslauf mit sich bringen können. Eines der Ziele von Gleichstellungspolitik ist es Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen die Chancen und Risiken auf die Lebensläufe von Frauen und Männern gleich zu verteilen. [3]

Ein konkretes Beispiel lässt sich im Bereich der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit darstellen: Die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist im Vergleich der Geschlechter nach wie vor stark durch gesellschaftlich bedingte stereotypische Arbeitsteilung geprägt. Die Sorgearbeit wird vor allem Frauen, die Einkommenserzielung vor allem Männern zugewiesen. Ursache hierfür sind neben den von gesellschaftlichem oder sozialem Umfeld geprägten Rollenbild-Erwartungen vor allem eine mangelhafte Realisierung von Arbeitszeitwünschen in der Erwerbsarbeit. Die Flexibilisierung von täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitszeitmengen und Arbeitszeiträumen sowie die örtliche Flexibilisierung durch z. B. Telearbeit werden häufig als konträr zu Praxis und Organisation der jeweiligen Betriebe gesehen und auf dem Arbeitsmarkt nicht entsprechend der Nachfrage angeboten. Maßnahmen im Bereich der Gleichstellungsarbeit fokussieren sich daher vor allem auf eine gleichstellungsorientierte Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Ein besonderes Augenmerk muss hierbei auf Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen in der Erwerbsarbeit sowohl für Frauen als auch für Männer gelegt werden. Nur so kann eine chancengleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit auf beide Geschlechter erreicht werden. Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass die Möglichkeiten von Teilzeit und Elternzeit im gleichen Umfang und mit der gleichen Akzeptanz auch für Männer angeboten werden. [3]

Die vorangegangenen Absätze sollen einen Eindruck vermitteln an welchen Kernthemen Gleichstellungsarbeit ansetzt. Auf eine weitere Darstellung der Wirkmechanismen von gleichstellungsrelevanten Themenkomplexen wie z. B. das Führen in Teilzeit, der Berufseinstieg und Wiedereinstieg oder Beurlaubung für Sorge-/Pflegearbeit wird an dieser Stelle verzichtet, da auf diese in den folgenden Kapiteln noch weiter eingegangen wird. Deutlich sollte dem Leser bis hierhin jedoch gewor-

den sein, dass Gleichstellung weit über rein rechtliche Gleichberechtigung und die Erhöhung des Frauenanteils in männlich konnotierten Berufsfeldern (auch in der Berufsfeuerwehr) hinausgeht.

3 Rechtliche Grundlagen

Im vorangegangenen Kapitel wurde bereits eine rechtliche Einordnung des Themenkomplexes Gleichstellung im Kontext des Grundgesetzes sowie ansatzweise auch des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durchgeführt. Da Feuerwehren als Teil der kommunalen Verwaltung im Sinne der Rechtsstaatlichkeit in ihrem gleichstellungspolitischen Handeln an Recht und Gesetz gebunden sind, erfolgt an dieser Stelle eine genauere Betrachtung des AGG, beginnend mit einer groben Übersicht über existierende internationale und europäische Rechtsnormen im Bereich Gleichstellung. Im weiteren Verlauf sollen außerdem die Grundzüge von Landesgleichstellungsgesetzen am Beispiel des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen sowie die Gleichstellungspolitik auf kommunaler Ebene betrachtet werden.

3.1 Internationale und europäische Rechtsnormen

Ein klassisches Verbot der Diskriminierung u. a. auch aufgrund des Geschlechts kann in Art. 2 Abs. 1 und Art. 26 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte [9] sowie in Art. 2 Abs. 2 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte [10] gefunden werden. Ein solches Verbot wird außerdem auch in Art. 21 und Art. 23 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union [11] genannt. Dem Gleichstellungsgedanken wird im Besonderen durch Art. 23 Abs. 2 Bedeutung beigemessen, indem Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht explizit erlaubt werden.

Weiterhin setzt das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau der Vereinten Nationen (CEDAW) [12] grundlegende gleichstellungspolitische Maßstäbe, denen sich auch Deutschland verpflichtet hat. Es besagt u. a. nicht nur, dass der Staat nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen darf, sondern auch aktiv dafür sorgen muss, die faktische Chancengleichheit in der gesellschaftlichen Realität zu erreichen.

Durch den „Rat der Gemeinden und Regionen Europas“ / „Council of European Municipalities and Regions (CEMR)“ wurde weiterhin die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ [13] erarbeitet, die Lokal- und Regionalregierungen einlädt sich durch Unterzeichnung zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen und die in der Charta niedergelegten Verpflichtungen innerhalb ihres Gemeindegebiets umzusetzen. An dieser Stelle sei erwähnt, dass es sich beim CEMR um einen auf europäischer Ebene agierenden Verband handelt und die beschriebene Charta somit keine institutionell verabschiedete EU-Rechtsgrundlage darstellt.

3.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im Jahr 2006 wurden durch die Bundesrepublik einige bis dahin bereits länger bestehende europäische Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale in nationales Recht umgesetzt. Im Wesentlichen wird durch das AGG eine Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität als unzulässig erklärt. Es erweitert damit die bereits bestehende Forderung nach Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG um die persönlichen Merkmale des Alters und der sexuellen Identität.

Die Bestimmungen des AGG sollen sich insbesondere auf alle Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse sowie den Zugang zu Beschäftigung beziehen. Es konkretisiert Anwendungsbereiche für das Verbot von Benachteiligung im Zuge von Einstellungs- und Auswahlverfahren, individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen, beruflichem Aufstieg, Berufsberatung, Kündigung, Inanspruchnahme von Sozial- und Gesundheitsleistungen, Bildung, Versicherungen und zivilrechtlichen Schuldverhältnissen.

Gleichzeitig werden für die jeweiligen Bereiche jedoch auch konkrete Ausnahmen geregelt, wie z. B. eine unterschiedliche Behandlung aufgrund von zwingenden beruflichen Anforderungen, der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften oder die Verwendung von Alterskriterien in versicherungsmathematischen Berechnungen. Es werden außerdem Arbeitgeber dazu verpflichtet, vorbeugende Maßnahmen zum Schutz von Beschäftigten zu treffen, indem z. B. in Fortbildungen auf die Unzulässigkeit von Benachteiligung eingegangen wird, sowie Maßnahmen zu treffen für den Fall, dass Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. Das AGG räumt den Beschäftigten weiterhin ein Recht auf Schadensersatzanspruch ein.

Die Vorschriften des AGG bewirken somit in erster Linie eine Verhinderung von unmittelbarer Benachteiligung; Konkretisierungen im Bereich von mittelbarer, also struktureller Benachteiligung werden kaum getroffen. Dennoch wird durch § 5 des AGG das aus gleichstellungspolitischer Sicht bedeutende Instrument der positiven Diskriminierung eingeführt. Damit wird die unterschiedliche Behandlung zum Zwecke des Ausgleichs oder der Verhinderung vorhandener Benachteiligung für zulässig erklärt. Diese Regelung setzt die rechtliche Grundlage für z. B. die in den Landesgleichstellungsgesetzen konkreter ausgeführte und bekannte Vorschrift, dass bei einer Unterrepräsentanz von Frauen in einem bestimmten Bereich im Zuge von Einstellungsverfahren bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung Frauen bevorzugt werden dürfen.

3.3 Landesgleichstellungsgesetze (am Beispiel LGG NRW)

Die Landesgleichstellungsgesetze regeln seit den 1990er Jahren die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst auf Landes- und Kommunalebene. Sie wurden einst als Antwort auf das bereits vorher existierende Bundesgleichbehandlungsgesetz verabschiedet, da dieses nur den Geltungsbereich der Bundesverwaltung und der ihr zu- bzw. nachgeordneten Behörden umfasste. [5] [4]

Landesgleichstellungsgesetze existieren seit den 2000er Jahren für alle 16 Bundesländer und sind in ihrer Ausgestaltung von unterschiedlicher Regelungsdichte, Reichweite und gleichstellungspolitischer Konkretisierung geprägt. Als mehrheitlicher und bedeutender Konsens kann jedoch genannt werden, dass die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen nicht in der unmittelbaren Zuständigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten liegt, sondern die Aufgabe von Dienststellenleitungen und Führungskräften in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich ist. [5] [4]

Am Beispiel des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen wird bereits in der Zielformulierung eine deutliche Absicht zu Maßnahmen, nicht nur im Sinne von formaler Gleichberechtigung, sondern auch zur Gleichstellung der Geschlechter sichtbar [14]. Als Ziele werden die Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die gezielte Förderung von Frauen zum Abbau bestehender Benachteiligungen, sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt und die Unzulässigkeit von mittelbarer (struktureller) Benachteiligung durch § 1 Abs. 2 besonders betont. Es wird in den Zielen weiterhin festgelegt, dass die Umsetzung des Gesetzes als Aufgabe der Dienststellen zugleich als eine für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion anzusehen ist.

Neben der Forderung zur Aufstellung von Gleichstellungsplänen, die in Kapitel 3.4 genauer beschrieben wird, enthält das LGG NRW konkrete gesetzliche Vorgaben mit „Maßnahmencharakter“ zur Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Ausschreibungen, Vorstellungsgesprächen, Auswahlkriterien, Fortbildung, Gremienbesetzung, Arbeitsmodelle und Teilzeit, Beurlaubung, sowie Bestellung, Aufgaben, Stellung, und Rechte von Gleichstellungsbeauftragten [14].

Diese Vorschriften werden im Folgenden dargestellt, wobei keine Beschreibung mit dem Anspruch auf Vollständigkeit erfolgt, sondern nur auf wesentliche Kernpunkte eingegangen wird:

Vergabe von Ausbildungsplätzen / Einstellungen: Soweit im Zuständigkeitsbereich der Ernennungsbehörde in der angestrebten Laufbahn innerhalb der Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen / zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt für die Beförderungen, erstmalige Übertragung von gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, Zulassung zum Aufstieg sowie die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe. (gemäß § 7 LGG NRW)

Ausschreibungen: Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Stellen, einschließlich solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, auch zur Besetzung in Teilzeit auszuschreiben. Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Bei Unterrepräsentanz von Frauen im jeweiligen Bereich ist bei der Ausschreibung von Ausbildungsplätzen mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. (gemäß § 8 LGG NRW)

Vorstellungsgespräche: In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der Stelle erfüllen. Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Diskriminierend wirkende Fragen zu Familienstand, Schwangerschaft o. ä. sind unzulässig. (gemäß § 9 LGG NRW)

Auswahlkriterien: Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Erwerbsunterbrechungen und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. (gemäß § 10 LGG NRW)

Fortbildung: Bei Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an Bewerbungen zu den Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen. Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. Für Fortbildungsmaßnahmen die auf Führungs- oder Leitungspositionen vorbereiten, werden Bewerberinnen bis 50% der Plätze bevorzugt berücksichtigt, solange in diesen Positionen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Die organisatorische Ausgestaltung von Fortbildungen soll außerdem eine Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten, die Kinder betreuen oder Pflegearbeit durchführen, ermöglichen. Notwendige Kosten für Kinderbetreuung von Kindern < 12 Jahre werden vom Dienstherrn erstattet. Das Thema Gleichstellung ist außerdem in Fortbildungsveranstaltungen, im Besonderen in Fortbildungen für Führungs- / Leitungskräfte aufzunehmen. (gemäß § 11 LGG NRW)

Gremien: In wesentlichen Gremien¹ (Aufsicht- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führender Organe, Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Kuratorien, wesentliche Fachgremien) müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein. Im Übrigen sollen Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden. (gemäß § 12 LGG NRW)

Arbeitszeitgestaltung: Gestaltung von Arbeitszeiten zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder Pflegearbeit von Angehörigen ist zu ermöglichen. Anträgen dieser Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 50 % ist zu entsprechen, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Dies gilt auch für Führungs- und Leitungspositionen, wobei die Ausübung selbiger keinen zwingenden dienstlichen Grund darstellt. Für alle weiteren Beschäftigten sollen Teilzeitarbeitsplätze nach Bedarf, auch in Führungs- / Leitungspositionen angeboten und darüber informiert werden. Die Reduzierung von Arbeitszeit darf zu keiner Benachteiligung im beruflichen Fortkommen führen. Teilzeit, Telearbeit Jobsharing und andere Arbeitsorganisations-

¹ Im Bereich Gremien gibt es eine Vielzahl von Regelungen und Ausnahmen, vgl. §12 LGG NRW

formen stehen der Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind für beide Geschlechter zu fördern. (gemäß § 13 LGG NRW)

Beurlaubung: Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Weiterhin sollen Fortbildungsmaßnahmen zum Erhalt von Status und Qualifikation von Beurlaubten angeboten werden. (gemäß § 14 LGG NRW)

Gleichstellungsbeauftragte: Jede Dienststelle mit min. 20 Beschäftigten muss eine Gleichstellungsbeauftragte inkl. Stellvertreterin benennen. Diese sind von fachlichen Weisungen frei und mit den, zur Erfüllung der Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten, sowie bei Bedarf personell zu verstärken. Außerdem ist, in Abhängigkeit der Anzahl von Beschäftigten einer Dienststelle, für eine Entlastung von sonstigen dienstlichen Aufgaben zu sorgen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Ausführung des LGG sowie Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkung auf Gleichstellung haben und bei der Aufstellung des Gleichstellungsplanes mit. Sie bietet weiterhin eine Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann an. Die Gleichstellungsbeauftragte hat außerdem das Recht, bei Maßnahmen, die sie für unvereinbar mit dem LGG NRW hält, Widerspruch einzulegen. (gemäß §§ 15-19 LGG NRW)

3.4 Gleichstellungs-Normen auf kommunaler Ebene

Die geforderten Maßnahmen nach LGG NRW umfassen u. a. auch die Aufstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen für jede Dienststelle mit min. 20 Beschäftigten, jeweils für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren in eigener Zuständigkeit. Die kommunale Stadtverwaltung inklusive aller Ämter und Eigenbetriebe wird hierbei als eine Dienststelle betrachtet. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans muss spätestens 2 Jahre nach Aufstellung überprüft und die Maßnahmen müssen ggf. angepasst werden.

Grundsätzlich kann diese Forderung auch in anderen Landesgleichstellungsgesetzen in unterschiedlicher Ausprägung gefunden werden, mit dem Resultat, dass für jede Stadt ein entsprechendes Dokument bzw. Konzept erarbeitet wird. „Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm“, „Gleichstellungsaktionsplan“, „Gleichstellungsplan“, „Gleichstellung- und Frauenförderplan“ oder „Dienstvorschrift: Chancengleichheit“ sind dabei übliche Benennungen und geben dabei teilweise Hinweis auf den Grad der Konkretisierung von Maßnahmen. Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird der Einfachheit halber der Begriff „Gleichstellungsplan“ als Sammelbegriff für die o.g. Begriffe verwendet.

Um ein realistisches Bild von den Möglichkeiten kommunaler Gleichstellungspolitik zu erlangen ist weiterhin zu beachten, dass die Wirkung der Landesgleichstellungsgesetze auf kommunaler Ebene im Kontext der jeweiligen Kommunalverfassung bzw. Gemeinde-/ Kreisordnungen betrachtet werden sollte.

Das erste konkrete Ziel von Gleichstellungsplänen ist dabei durchweg sowohl die Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen der Stadtverwaltung, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, als auch die grundsätzliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Dafür werden in der Regel Zielerreichungsgrade vorgegeben, die langfristig grundsätzlich auf einen Frauenanteil von 50 % abzielen [15] - [34]. In wenigen Fällen werden sogar höhere Werte von bis zu 65 % vorgegeben oder, bei bereits existierender Überrepräsentanz von Frauen, diese Werte als mindestens konstant zu haltender Wert festgeschrieben [15]. Vereinzelt werden auch Zielerreichungsgrade von > 50 % definiert und beispielsweise argumentativ auf die Aussage gestützt, dass „...Gleichstellung wie rudern gegen den Strom ist, sobald man damit aufhört, treibt man zurück.“ [15]

Das andere konkrete Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingung im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowohl für Frauen als auch für Männer. Ein besonderes Augenmerk wird hier zunehmend auf Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit von Arbeitsbedingungen für Väter gelegt, da hiermit die Auflösung der traditionellen Rollenverteilung und somit die chancengleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit auf Frauen und Männer gefördert wird [15] - [34].

4 Methodisches Vorgehen

Der Aufgabenstellung entsprechend ist das Ziel dieser Arbeit, den konzeptionellen Sachstand zum Thema Gleichstellung bei den deutschen Berufsfeuerwehren zu recherchieren sowie diese Konzepte zu vergleichen und zu bewerten. Dabei soll aufgezeigt werden, auf welche Weise Gleichstellung in der Berufsfeuerwehr gefördert werden kann.

Hierzu wurden die Gleichstellungsstellen /-büros der Stadtverwaltungen sowie etwaige für Gleichstellung bzw. Frauenförderung zuständige Personen innerhalb der Berufsfeuerwehren der 20 größten Städte Deutschlands (gemessen an der Einwohnerzahl) telefonisch und/oder schriftlich kontaktiert um die Existenz entsprechender Konzepte zu überprüfen und diese ggf. zugeschickt zu bekommen. Zusätzlich wurden auch drei weitere Gleichstellungsstellen /-büros und Berufsfeuerwehren von kleineren Städten im Land Hessen kontaktiert um auch ein Bild der Gleichstellungsarbeit in kleineren Berufsfeuerwehren zu erhalten.

Da sich während der Recherchearbeit herausstellte, dass häufig keine Konzepte vorhanden waren, wurden zusätzlich die Gleichstellungspläne der jeweiligen Stadtverwaltungen recherchiert.

Die Ergebnisse dieser Recherchen werden im Kontext der Fragestellungen im folgenden Kapitel dargestellt.

5 Gleichstellungskonzepte bei der Berufsfeuerwehr

Die Recherche nach Konzepten zur Gleichstellung bei den Berufsfeuerwehren der 20 größten Städte Deutschlands (gemessen an der Einwohnerzahl) ergab, dass in insgesamt neun dieser Berufsfeuerwehren Konzepte existieren, die sich auf das Thema Gleichstellung beziehen. Diese tragen die Titel „Gleichstellungsplan“, „Frauenförderplan“ oder „Gleichstellungs- und Frauenförderplan“ und beinhalten überwiegend Maßnahmen, die zur Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Berufsfeuerwehr beitragen sollen. Die Gleichstellung von Behinderten, des Alters oder anderer Merkmale wird in keinem der vorliegenden Gleichstellungspläne von Berufsfeuerwehren thematisiert. Die Betitelung gibt nur tendenziell Anhaltspunkte für die unterschiedliche Ausprägung von Maßnahmen, die eher im Bereich der reinen Frauenförderung anzusiedeln sind. In der Vergangenheit wurden in vielen Bereichen existierende Frauenförderpläne im Zuge ihrer Fortschreibung in Gleichstellungspläne umbenannt. Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird zur besseren Verständlichkeit nur noch ausschließlich der Begriff Gleichstellungsplan als Sammelbegriff für die o.g. Bezeichnungen verwendet. Die vorliegenden Pläne sind zum überwiegenden Teil nicht im Internet abrufbar und werden als interne Dokumente der Berufsfeuerwehren behandelt. Dementsprechend bedurfte die Herausgabe in einigen Fällen langwieriger interner Rücksprachen. Eine Übersicht der recherchierten Gleichstellungspläne ist in Tabelle 1 dargestellt.

Es fällt weiterhin auf, dass innerhalb der in der Recherche einbezogenen Berufsfeuerwehren im Land Nordrhein-Westfalen durchweg keine eigenen Konzepte zur Gleichstellung existieren. Dies lässt sich anhand der bereits beschriebenen Vorschriften des LGG NRW begründen, welche die gesamte Stadtverwaltung als eine einzige Dienststelle betrachten und damit nur einen gesamtheitlichen Gleichstellungsplan mit Maßnahmen für alle städtischen Beschäftigten vorschreiben. Aufgrund dieser, auch in anderen Ländern vorliegenden Rechtslage, wurden parallel auch die Gleichstellungspläne der jeweiligen Stadtverwaltungen recherchiert und hinsichtlich feuerwehrspezifischer Inhalte ausgewertet (Tabelle 1). Dabei ergab sich, dass diese Gleichstellungspläne überwiegend nur sporadisch bis gar nicht auf die Beschäftigten der Berufsfeuerwehr und die besonderen Herausforderungen für Gleichstellung in diesem Bereich eingehen. In einigen dieser Gleichstellungspläne, fallen die Begriffe „Feuerwehr“ oder „Brandschutz“ sogar überhaupt nicht [15] - [34].

Aus den beschriebenen Erkenntnissen lässt sich jedoch nicht unmittelbar ableiten, dass in Städten mit ausschließlich gesamtstädtischen Gleichstellungsplänen keine Gleichstellung im Bereich der Berufsfeuerwehr stattfindet. Einerseits beschränken sich konkrete Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung, aufgrund des durchweg geringen Frauenanteils im unteren einstelligen Prozentbereich innerhalb der Berufsfeuerwehren, häufig auf Einzelfall-Lösungen. Andererseits lässt sich ein großer Anteil der üblichen Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung auch gesamtstädtisch unabhängig vom Tätigkeitsbereich anwenden. Hierunter fallen z. B. Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung oder Arbeitszeitflexibilisierung. Die Umsetzung und Realisierung solcher Maßnahmen steht hierbei jedoch vor bereichsspezifischen Herausforderungen, für die auch auf den Tätigkeitsbereich angepasste Lösungen erarbeitet wer-

den müssen. Weitere gleichstellungsrelevante Themen im Bereich der Berufsfeuerwehr, wie z. B. physische Eignungstests im Zuge von Auswahlverfahren oder Kinderbetreuung für Schichtdienstleistende im Einsatzdienst, haben wiederum keine Relevanz für die Gleichstellung auf gesamtstädtischer Ebene. In eigens für die Berufsfeuerwehr erstellten Gleichstellungsplänen oder ähnlich gearteten Konzepten können die feuerwehrspezifischen Aspekte, die gerne auch als Begründung für eine Ausnahme aus generellen städtischen Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden, gezielt berücksichtigt werden.

Im Land Hessen wird die Aufstellung von eigenen Gleichstellungsplänen und die Ernennung einer eigenen Gleichstellungsbeauftragten für die Berufsfeuerwehr zum Beispiel gesetzlich gefordert, da die Berufsfeuerwehren im Sinne des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) als eigene Dienststellen zu werten sind [35].

Tabelle 1: Übersicht Rechercheergebnisse Gleichstellungspläne.
Legende: „X“ = liegt vor, „-“ = existiert nicht, n. V. = nicht verfügbar

Stadt (absteigend geordnet nach Einwohnerzahl)	Gleichstellungsplan für Berufsfeuer- wehr vorhanden?	Datum (Eintritt der Gül- tigkeit)	Gleichstellungsplan für Stadt vorhanden?	Datum (Eintritt der Gül- tigkeit)
Berlin	X	2015	X	2018
Hamburg	X	2017	X	2013
München	-	-	X	2019
Köln	-	-	X	2019
Frankfurt am Main	X	2018	n. v.	
Stuttgart	-	-	X	2016
Düsseldorf	-	-	X	2019
Leipzig	-	-	X	2014
Dortmund	-	-	X	2019
Essen	-	-	X	2019
Bremen	X	2018	X	unklar
Dresden	-	-	X	2015
Hannover	X	2012	X	2012
Nürnberg	-	-	X	2015
Duisburg	-	-	X	2018
Bochum	-	-	X	2018
Wuppertal	-	-	X	2018
Bielefeld	-	-	X	2017
Bonn	-	-	X	2019
Münster	-	-	X	2018
Wiesbaden	X	2015	n. v.	
Darmstadt	X	2018	X	2018
Offenbach	X	2015	X	2018
Gießen	X	2018	n. v.	

Ein großes Paket von Gleichstellungsmaßnahmen wird weiterhin bereits durch die in Kapitel 3 beschriebenen gesetzlichen Regelungen gewährleistet. In den vorliegenden Gleichstellungsplänen von Berufsfeuerwehren sind diese bereits gesetzlich geregelten Maßnahmen jedoch oft nur ansatzweise erneut beschrieben. Eine Nennung von Regelungen, die bereits vor Aufstellung der jeweiligen Gleichstellungspläne getroffen wurden und den Bereich der Gleichstellung berühren, findet ebenfalls oft nicht statt.

Um einen vollständigen Überblick über die bei einer Berufsfeuerwehr existierenden Gleichstellungsmaßnahmen zu bekommen, müsste eine Konsolidierung des vorhandenen Konzeptes mit allen existierenden gleichstellungsrelevanten Gesetzesvorschriften unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Landesgesetzgebungen durchgeführt werden. Unter diese gesetzlichen Regelungen fallen neben den in Kapitel 3 bereits beschriebenen z. B. auch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG) und das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Weiterhin müsste durch intensiven Kontakt mit Führungskräften, Mitarbeitern und der für die Gleichstellung zuständigen Personen sowie durch Umfragen ermittelt werden, inwiefern die geforderten Maßnahmen tatsächlich akzeptiert und umgesetzt werden. Beides übersteigt den vertretbaren Arbeitsumfang dieser Facharbeit erheblich und wurde daher nicht durchgeführt.

Im Folgenden werden daher nur die tatsächlichen Inhalte der insgesamt neun vorliegenden Gleichstellungspläne von Berufsfeuerwehren miteinander verglichen und bewertet. Aufgrund der großen Diversität in der genaueren Gestaltung und Ausformulierung von Maßnahmen, mussten verschiedene Ansätze einer Parametrisierung bzw. tabellarischen Darstellung der Maßnahmen bzw. Merkmale im Verlauf der Ausarbeitung dieser Facharbeit wieder verworfen werden. Es stellte sich heraus, dass ein unmittelbarer Vergleich der Konzepte nicht zielführend ist. Im folgenden Kapitel werden daher in erster Linie Gemeinsamkeiten der Konzepte aufgezeigt und Ansätze bestimmter Berufsfeuerwehren konkret beschrieben. [36] - [44]

5.1 Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitgestaltung

5.1.1 Teilzeitbeschäftigung

In den betrachteten Berufsfeuerwehren herrscht grundsätzlich das Bestreben, eine Teilzeitbeschäftigung in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen für Beschäftigte mit Familienaufgaben (Sorgearbeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) zu ermöglichen. Die Ausübung von Führungs- und Leitungsfunktionen soll hierbei in der Regel kein Hindernis darstellen. Eine Ablehnung von entsprechenden Anträgen aus zwingenden dienstlichen Gründen (oder auf Grundlage ähnlicher Formulierungen) wird sich allerdings vorbehalten. Diese Gründe können z. B. die Ausübung von Schichtdienst sein. Eine genauere Beschreibung von Gründen erfolgt in der Regel nicht. Teilzeitmodelle für den Bereich des Schichtdienstes werden mit Ausnahme der Berufsfeuerwehr Offenbach, bei der eine Reduzierung der jährlichen Schichtanzahl möglich ist, nicht angeboten oder nicht genauer beschrieben. Teilweise wird stattdessen auf die Möglichkeit von Einzelfalllösungen verwiesen. Die Notwendigkeit für ein solches Angebot liegt im Besonderen für alleinerziehende Beschäftigte vor.

Das Angebot von Teilzeitbeschäftigung sollte nicht nur klassische Halbtagsbeschäftigungen beinhalten, sondern optimaler Weise auch das gesamte Spektrum zwischen 0 und 100 % der regulären wöchentlichen Arbeitszeit abbilden [15] [29]. Im Gleichstellungsplan der Berufsfeuerwehr Gießen wird explizit auf diese und weitere Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsformen hingewiesen. Außerdem wird dort die Organisation arbeitszeitlicher Regelungen, gemeinsam mit den Mitarbeitern unter Berücksichtigung der familiären und dienstlichen Belange, als explizite Aufgabe der jeweiligen Führungskräfte genannt. Auch bei der Berufsfeuerwehr Frankfurt sind alle Führungskräfte aufgefordert, die Teilzeitarbeit durch organisatorische Möglichkeiten und Lösungen zu fördern.

Grundsätzlich darf eine Teilzeitbeschäftigung nicht zu einer Benachteiligung bzgl. beruflicher Entwicklungschancen im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung führen. Dieser Leitsatz ergibt sich in der Regel aus den Vorschriften der entsprechenden Landesgleichstellungsgesetze und wird in den Gleichstellungsplänen der Berufsfeuerwehren häufig explizit genannt. Dies wirkt sich vor allem auf die Vereinbarkeit von Fortbildungsmaßnahmen mit Teilzeitbeschäftigung aus, die unter 5.2.3 genauer erläutert wird.

Statistisch wird die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung im Tagesdienst von Frauen, relativ zur Anzahl der weiblichen Beschäftigten, häufiger wahrgenommen als von Männern. In absoluten Zahlen ist die Anzahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten jedoch höher. Oberhalb der Besoldungsgruppe A11 existieren innerhalb der betrachteten Berufsfeuerwehren nahezu keine Teilzeitbeschäftigungen. Eine Analyse der Gründe hierfür findet in den jeweiligen Gleichstellungsplänen nicht statt. Gründe hierfür könnten einerseits monetäre Aspekte sein. Häufig bleibt in Familien der besser verdienende Elternteil in Vollzeitbeschäftigung, während der andere in Halbtagsbeschäftigung arbeitet. Andererseits ist, ungeachtet des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Sorgearbeit, die Akzeptanz zum Führen in Teilzeit in Berufsfeuerwehren bisher (mit Ausnahmen) vermutlich immer noch sehr gering ausgeprägt.

Die Berufsfeuerwehren Frankfurt, Bremen, Wiesbaden und Gießen weisen darauf hin, dass alle ausgeschriebenen Stellen, auch solche mit Führungs- und Leitungsfunktion, grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden können. Ausnahmen ergeben sich bei zwingenden dienstlichen Belangen. Diese Regelung wird grundsätzlich durch die Landesgleichstellungsgesetze gefordert. Vermutlich erfolgt aus diesem Grund in einigen Gleichstellungsplänen keine explizite Nennung.

Das Angebot von Ausbildungsstellen in Teilzeit wird durch die Berufsfeuerwehr Darmstadt explizit beworben. Die Berufsfeuerwehr Frankfurt bietet diese in begründeten Einzelfällen an. Im Rahmen einer weiteren Einzelfallprüfung ist hier auch eine vollzeit-äquivalente Vergütung möglich. Bestrebungen zum Angebot von Ausbildungsstellen in Teilzeitbeschäftigung sind bei den übrigen betrachteten Berufsfeuerwehren nicht erkennbar. Auch in Anbetracht der aktuellen sowie mittelfristig zukünftigen „Nachwuchslage“ im feuerwehrtechnischen Dienst in Deutschland ist eine intensive Auseinandersetzung mit der Entwicklung entsprechender Konzepte zur Ausbildung in Teilzeit dringend geboten.

5.1.2 Flexibilisierung von Arbeitszeit

Neben der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung stellt die Flexibilisierung der Arbeitszeit ein wichtiges Element zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Genauere Angaben zu den Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit werden in den betrachteten Gleichstellungsplänen nur in wenigen Fällen ansatzweise gegeben. Dies liegt häufig daran, dass entsprechende Regelungen bereits durch interne Dienstvereinbarungen o. ä. auf Ebene der Stadtverwaltung existieren, die im Rahmen dieser Arbeit jedoch auch aufgrund der schlechten Zugänglichkeit (interne Dokumente) nicht weiter betrachtet werden konnten.

Zielvorstellung im Sinne der Gleichstellung ist es beispielsweise, eine kurzfristige, einfache und temporäre Anpassung von täglicher, wöchentlicher oder monatlicher Arbeitszeit zu ermöglichen [3] [29]. Dies kann entweder durch kurzfristige Anpassung der typischen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne einer kurzfristigen temporären Teilzeitbeschäftigung oder durch die Einführung von uneingeschränkten Langzeit-Arbeitszeitkonten erreicht werden [29]. Das heißt konkret, dass Arbeitszeitkonten sowohl keine Einschränkungen mehr bzgl. der Anzahl der gesammelten Stunden, als auch des Zeitpunktes für einen möglichen Stundenausgleich mehr haben. Es wird den Beschäftigten somit ermöglicht ihre Arbeitszeit an Lebensphasen anzupassen [45].

Die Schwankungen, die sich hieraus bzgl. der Verfügbarkeitsstunden des Personals ergeben, müssen für eine Gewährung der Aufgabenerfüllung durch personelle Maßnahmen oder, falls dies nicht möglich ist, durch organisatorische Maßnahmen ausgeglichen werden. Für die breite Verfügbarkeit der beschriebenen flexiblen Arbeitszeitmodelle und Kompensation der Schwankungen ist somit eine Erhöhung der personellen Kapazitätsreserven notwendig. Vermutlich sind die damit verbundenen Personalmehrkosten auch ein Grund dafür, dass bisher keine entsprechenden Möglichkeiten innerhalb der Berufsfeuerwehren geschaffen wurden.

5.1.3 Beurlaubung

Die Beanspruchung von Elternzeit und Beurlaubung von Frauen und Männer im Rahmen ihrer Familienaufgaben werden in der Regel durch entsprechende Vorschriften in den Landesgleichstellungsgesetzen und durch das Mutterschutzgesetz geregelt. Es besteht somit ein Rechtsanspruch, der jedoch durch zwingende dienstliche Belange eingeschränkt werden kann.

Statistisch ist unter den betrachteten Berufsfeuerwehren festzustellen, dass Elternzeit mit einer Dauer von mehr als 2 Monaten ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird. Obwohl die Anzahl der Männer, die eine Elternzeit von bis zu 2 Monaten wahrnehmen, in den letzten Jahren gestiegen ist, liegt vermutlich noch ein erhebliches Akzeptanzproblem bzgl. längerer Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben vor. Eine abnehmende Akzeptanz ist hierbei mit steigender Besoldungsgruppe auch für Frauen tendenziell zu beobachten.

Positiv lässt sich die konzeptionelle Arbeit der betrachteten Berufsfeuerwehren zur Betreuung vor, während und nach längerfristigen Beurlaubungen herausheben. Ne-

ben einer umfassenden Beratung und Informationsmöglichkeiten zum Thema Elternzeit werden in der Regel auch Wiedereingliederungs- und Mentoring-Programme angeboten. Diese sollen dafür sorgen, dass der fachliche und soziale Kontakt zur Dienststelle nicht abbricht. Außerdem soll der Wiedereinstieg durch Fortbildungsmöglichkeiten erleichtert werden. Die Berufsfeuerwehren Berlin, Bremen und Darmstadt berücksichtigen längerfristig beurlaubte Beschäftigte zudem bevorzugt für die Wahrnehmung von kurzfristigen Beschäftigungen bei temporärem Personalbedarf.

5.1.4 Telearbeit

Die Möglichkeit der Durchführung von alternierender Telearbeit wird nur durch die Gleichstellungspläne der Berufsfeuerwehren Berlin, Frankfurt und Darmstadt erwähnt. Hamburg sieht die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung hierfür zukünftig vor. Eine generelle Ablehnung oder Auslassung des Themas Telearbeit wird häufig durch die Unvereinbarkeit mit Einsatzdienstfunktionen begründet. Die Telearbeit als wichtige Maßnahme im Bereich der Gleichstellung zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit wird somit überwiegend sehr sporadisch betrachtet, obwohl eine organisatorische Umsetzung im Bereich des Tagesdienstes ohne große Probleme möglich sein sollte.

5.2 Maßnahmen im Bereich Fortbildung

5.2.1 Förderung von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten

Konzeptionell wird in den meisten betrachteten Berufsfeuerwehren eine frühzeitige Förderung und Qualifizierung von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten angestrebt. Hierfür werden teilweise gesonderte Fortbildungsveranstaltungen für Frauen angeboten, die auf eine Weiterqualifizierung und Vorbereitung auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten abzielen. Führungskräfte sollen Ideen entwickeln, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und sie sollen Frauen aktiv dazu ermutigen, höherwertige Tätigkeiten anzustreben und sich für diese zu qualifizieren. Als förderlich hierfür werden z. B. auch häufig die Übertragung von Sonderaufgaben oder Projektarbeiten, die Leitung von Arbeitsgruppen und Projektgruppen sowie die Wahrnehmung von höherwertigen Tätigkeiten in Vertretung genannt. Die Berufsfeuerwehr Hannover plant z. B. auch die Einführung eines Hospitationstages im Bereich des gehobenen Dienstes für Beamtinnen des mittleren Dienstes.

5.2.2 Fortbildungen im Bereich Genderkompetenz für Führungskräfte

Gleichstellung sollte grundsätzlich auch als Aufgabe aller Führungskräfte einer Dienststelle angesehen werden. Dieser Leitgedanke wird in den Gleichstellungsplänen der Berufsfeuerwehren Hamburg, Hannover, Darmstadt und Gießen explizit betont. Aus diesem Grund sollen in nahezu allen betrachteten Berufsfeuerwehren Schulungen zum Thema Genderkompetenz und Gendermainstreaming für Führungskräfte angeboten oder diese Themen in bestehende Führungskräfte-Fortbildungen integriert werden. Die Berufsfeuerwehr Gießen sieht sogar eine mindestens einmalige verpflichtende Schulung zum Hessischen Gleichstellungsgesetz (HGIG) für Führungskräfte vor.

Weitergehend wirken die Berufsfeuerwehren Bremen, Darmstadt und Gießen auf eine Sensibilisierung von Personalverantwortlichen im Beurteilungswesen bzgl. Geschlechterstereotypen hin. Die Berufsfeuerwehr Gießen erstellt hierbei auch statistische Auswertungen im Beurteilungswesen zur Identifikation von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der Arbeitszeit.

Führungskräfte-Fortbildungen im Workshop-Format, mit einer Fokussierung auf die auch für Männer relevanten und positiven Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung, wie z. B. Teilzeitbeschäftigung und Flexibilisierung von Arbeitszeit, können außerdem die Akzeptanz für eine Beschäftigung mit dem Thema deutlich steigern [46].

5.2.3 Fortbildungsgestaltung für Beschäftigte mit Familienaufgaben

Bei Gestaltung der Rahmenbedingungen von Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen muss auf die Interessenslage von Beschäftigten mit Familienaufgaben Rücksicht genommen werden. Außerdem darf z. B. eine Teilzeitbeschäftigung nicht zu einer Benachteiligung bzgl. beruflicher Entwicklungschancen im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung führen.

Dieser Forderung wird durch manche der betrachteten Berufsfeuerwehren Rechnung getragen, indem Fortbildungen auch in Teilzeit angeboten werden. Genauere Umsetzungsstrategien werden hierbei jedoch überwiegend nicht genannt.

Die Fortbildungen sollen nach den Berufsfeuerwehren Frankfurt und Hannover so gestaltet werden, dass keine zeitlichen oder örtlichen (nahgelegener Fortbildungsort) Betreuungsprobleme auftreten. Frankfurt ersetzt hierbei Kosten für unvermeidbare Kinderbetreuung für Kinder < 15 Jahre.

Für Fortbildungen wird durch die Berufsfeuerwehren Berlin und Frankfurt außerdem eine möglichst gleichwertige Repräsentanz der Geschlechter unter den Dozenten angestrebt.

5.3 Maßnahmen im Bereich Stellenbesetzung

5.3.1 Ausschreibungen

Um die Bewerbungszahlen von Frauen für Bereiche bzw. Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen diese unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, sollten grundsätzlich alle Stellen, für die diese Voraussetzung gilt, ausgeschrieben werden. Dieser Grundsatz wird in den Gleichstellungsplänen der Berufsfeuerwehren Frankfurt, Wiesbaden, Darmstadt, und Gießen genannt. Auf die Möglichkeit der Besetzung der ausgeschriebenen Stellen in Teilzeitbeschäftigung wird nur von wenigen verwiesen. Die Berufsfeuerwehr Wiesbaden verzichtet bei Ausschreibungen für Stellen im Einsatzdienst bewusst auf einen Hinweis zur Teilzeitbeschäftigung. In der Regel wird die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auf ausgeschriebenen Stellen jedoch durch die Landesgleichstellungsgesetze gefordert. Sie kann in der Regel nur aufgrund zwingender dienstlicher Belange ausgeschlossen werden.

Einige der betrachteten Berufsfeuerwehren weisen auf die Notwendigkeit einer gendersensiblen Gestaltung des Ausschreibungstextes und des Layouts hin. Der Satz,

dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, gehört zur gängigen Praxis.

Für die Ausschreibung von Führungspositionen wird durch die Berufsfeuerwehren Berlin, Frankfurt, Hannover und Darmstadt das Anforderungsmerkmal der Sozial- und Genderkompetenz grundsätzlich mit aufgenommen. Für Bewerbungen auf Leitungspositionen soll dieses Merkmal in der Berufsfeuerwehr Gießen außerdem im Gespräch gezielt abgeprüft werden. Weiterhin wollen die Berufsfeuerwehren Frankfurt, Darmstadt und Gießen im Rahmen des Auswahlverfahrens auch die Berücksichtigung von Qualifikationen, die durch Kinderbetreuung und häusliche Pflege erlangt wurden, als Eignungsmerkmal berücksichtigen, solange dieses für die zukünftige Tätigkeit förderlich ist.

5.3.2 Auswahlverfahren

Die Berufsfeuerwehren Frankfurt, Offenbach, Bremen und Gießen geben an, grundsätzlich mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Frauen zum Auswahlverfahren einzuladen. Teilweise wird die Einschränkung getroffen, dass diese Regelung nur für Bereiche gilt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Eine Forderung mit dieser Maßgabe ist u. a. auch in den Landesgleichstellungsgesetzen zu finden.

Einige der betrachteten Berufsfeuerwehren haben sich aktiv mit der Anpassung ihrer Auswahlverfahren aus Sicht der Gleichstellung der Geschlechter befasst. Diese Anpassungen beziehen sich in erster Linie auf den physischen Eignungstest, der von Frauen häufig nicht bestanden wird. Die Berufsfeuerwehr Hannover plant dabei eine Anpassung auf geschlechterunspezifische Kriterien in Anlehnung an den durch die Sporthochschule Köln entwickelten Feuerwehr-Sporttest. Die Berufsfeuerwehr Offenbach will neben bereits durchgeführten Anpassungen im physischen Eignungstest zukünftig auch den handwerklichen Eignungstest im Sinne der Gleichstellung anpassen. Hier wurde bisher die Erstellung eines Werkstückes nach einer technischen Zeichnungsvorlage gefordert. Auch bei der Berufsfeuerwehr Gießen wurde eine Anpassung des physischen Eignungstestes anhand der Empfehlungen des Deutschen Städtetages aus dem Jahr 2009 durchgeführt. Der im Vorstellungsgespräch verwendete Fragenkatalog wird hier außerdem im Vorhinein durch die Gleichstellungsbeauftragte geprüft.

Die Berufsfeuerwehren Frankfurt und Offenbach bieten für Frauen ein Vorbereitungstraining auf den physischen Eignungstest an, welches gut angenommen wird. Auch die Berufsfeuerwehr Gießen bietet einen Probesporttest für alle Bewerberinnen und Bewerber an, bei dem auch Tipps für die Vorbereitung gegeben werden sollen. Zur Unterstützung von Bewerberinnen, deren Schulabschluss schon längere Zeit zurückliegt, wird hier außerdem ein Vorbereitungskurs für den schriftlichen Eignungstest in der Volkshochschule angeboten. Durch die Berufsfeuerwehr Offenbach wird außerdem für Frauen zusätzlich auch ein Vorbereitungstraining auf den handwerklichen Eignungstest angeboten.

Weiterhin bietet die Berufsfeuerwehr Hamburg für Beschäftigte im Rettungsdienst (ca. 29% Frauenanteil), die Interesse an einer Ausbildung zum Feuerwehrmann bzw.

zur Feuerwehrfrau haben, ein gezieltes Vorbereitungstraining auf den Sporttest mit einem Sport-Coach an.

Die Landesgleichstellungsgesetze schreiben in der Regel vor, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei Stellenbesetzungen, Höhergruppierungen und Bewerbungen bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden. Auf diese Regelung wird in den Gleichstellungsplänen der Berufsfeuerwehren Bremen, Wiesbaden, Darmstadt und Gießen explizit hingewiesen.

Auswahlgremien sollen weiterhin nach Maßgabe der Berufsfeuerwehren Berlin, Bremen, Darmstadt und Gießen möglichst zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Auch hierzu finden sich entsprechende Vorschriften in den Landesgleichstellungsgesetzen.

5.3.3 Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung

Der Gleichstellungsplan der Berufsfeuerwehr Offenbach (Stand 2015) nennt die geplante Einführung der Ausbildung zur IHK geprüften Feuerwehrfrau bzw. zum IHK geprüften Feuerwehrmann in 2018/2019 als Maßnahme, die einen Anstieg des Frauenanteils erwarten lässt. Die Ausbildung ermöglicht einen Einstieg ohne die häufig durch Laufbahnverordnungen der Länder oder zusätzlich durch Berufsfeuerwehren geforderte berufliche Vorbildung einer handwerklichen Ausbildung. Eine Vor-Filterung durch den wesentlich geringer ausgeprägten Frauenanteil mit handwerklicher Ausbildung innerhalb der Bevölkerung entfällt somit und erhöht die Anzahl möglicher Bewerberinnen deutlich. Weiterhin bietet sich die Möglichkeit, die nicht selten noch bis zum Ende der Schulzeit anhaltende Begeisterung von jungen Frauen und Männern innerhalb der Jugendfeuerwehr bzw. freiwilligen Feuerwehr in einen Berufseinstieg bei der Berufsfeuerwehr fortzuführen. Der Start der Auszubildenden mit sehr ähnlichen beruflichen Eingangsqualifikationen (häufig nur Schulabschluss) kann außerdem eine Ausbildungs-Atmosphäre schaffen, in der sich auch Auszubildende ohne handwerkliche Vorbildung wohler fühlen. [46]

5.4 Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit

Der Gleichstellungsgedanke im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit verfolgt in erster Linie das Ziel, Frauen auf den Feuerwehrberuf aufmerksam zu machen und damit eine Erhöhung der weiblichen Bewerbungszahlen herbeizuführen. Die Berufsfeuerwehren haben dabei erkannt, dass hierfür eine gendersensible Anpassung von Werbematerial notwendig ist. Konkret heißt dies, dass z. B. durch die Abbildung von weiblichen Feuerwehrangehörigen auf Flyern und Internetseiten die „Frauen-Tauglichkeit“ des Feuerwehrberufes in das Bewusstsein der Bevölkerung rückt und damit der überwiegend noch immer herrschende Eindruck eines vor allem männlich konnotierten Berufsbildes aufgebrochen wird. Einige der betrachteten Berufsfeuerwehren achten außerdem zusätzlich darauf, die Präsenz von Feuerwehrfrauen bei öffentlichen Veranstaltungen wie z. B. dem Tag der offenen Tür zu gewährleisten. Weiterhin bieten nahezu alle der betrachteten Berufsfeuerwehren einen Praktikumstag (häufig auch als Girls-Day bekannt) für interessierte Schülerinnen an, der z. B. bei der Berufsfeuerwehr Offenbach auch pressewirksam vor- und nachbereitet wird. Werbung in Schulen und auf Berufsmessen wird vereinzelt ebenfalls durchgeführt.

Herauszuheben ist, dass die Berufsfeuerwehr Gießen neben bis zu 14-tägigen Schülerpraktika auch Hospitationstage für Interessentinnen im Alter von 18 – 35 Jahre anbietet. Bei einem jährlichen Treffen der Kreis-Feuerwehr-Frauen am Standort der Berufsfeuerwehr soll besonders jungen freiwilligen Feuerwehrfrauen der Feuerwehrberuf nähergebracht und diese für eine hauptberufliche Ausübung dieser Tätigkeit gewonnen werden. Für eine Erarbeitung weiterer zukünftiger Recruiting-Maßnahmen wurden bei der Berufsfeuerwehr Gießen außerdem weitere Stellenanteile eingeführt.



Abbildung 1: Beispielbilder für die Darstellung von Feuerwehrfrauen im Rahmen gendergerechter Nachwuchswerbung und Öffentlichkeitsarbeit. [40]

5.5 Sonstige Maßnahmen

5.5.1 Schaffung von räumlichen Rahmenbedingungen

Die Schaffung der räumlichen Rahmenbedingungen an den Dienststellen in Form von geschlechtergetrennten Toiletten, Duschen, Umkleiden und Schlafräumen sollte mittlerweile als Selbstverständlichkeit angesehen werden. In den Gleichstellungsplänen der Berufsfeuerwehren Hamburg, Frankfurt, Darmstadt und Gießen wird klargestellt, dass entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen sind. Zusätzlich wird im Falle von Hamburg auch eine entsprechende Bedarfsanalyse durchgeführt.

Es ist damit zu rechnen, dass der Frauenanteil in den Berufsfeuerwehren bei erfolgreicher Gleichstellungsarbeit zukünftig steigen wird. Dieser Entwicklung muss bei der Planung von Gebäuden durch entsprechende Überkapazitäten oder flexible Raumaufteilungsmodelle Rechnung getragen werden.

5.5.2 Betreuungsangebote

Eine Tätigkeit im Einsatzdienst kann abhängig vom konkreten Schichtdienstmodell und der beruflichen Tätigkeit des Partners für Mütter und Väter im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie positive Auswirkungen haben. Bei entsprechender Abstimmung von Arbeitszeiten könnte für den Fall, dass beide Partner in Schicht-

dienstmodellen arbeiten, theoretisch eine lückenlose Verfügbarkeit für Sorgearbeit dargestellt werden [46]. Auch bei einer üblichen Berufstätigkeit des Partners werden die bei Feuerwehren häufig existierenden 24h-Schichtmodelle von den Beschäftigten überwiegend als familienfreundlich wahrgenommen [46].

Wesentlich schwieriger und umso nachteiliger wirkt sich die Schichtarbeit im Einsatzdienst jedoch auf alleinerziehende Beschäftigte aus. Es ergeben sich im Tagesverlauf Betreuungslücken, die nur durch gesonderte Angebote zur Kinderbetreuung für Schichtdienstleistende geschlossen werden können. In der Praxis wird alleinerziehenden Beschäftigten dann in der Regel ein Wechsel in den Tagesdienst ermöglicht [46]. Andere Überlegungen zur Lösung dieser Problematik sind in den Gleichstellungsplänen der betrachteten Berufsfeuerwehren jedoch überwiegend nicht zu finden. Die Berufsfeuerwehren Berlin und Hannover streben die Einrichtung von entsprechenden Betriebskindergärten mit Betreuungsangebot für Kinder von Beschäftigten im Schichtdienst an. Weiterhin wurden bei diesen Feuerwehren auch Eltern-Kind-Büros für Beschäftigte im Tagesdienst eingerichtet um im Notfall, z. B. bei einem Ausfall von Betreuungsangeboten, die Möglichkeit zu bieten, Kinder mit auf den Arbeitsplatz zu nehmen.

Die Berufsfeuerwehr Darmstadt sieht vor, ein Notfallbetreuungsangebot, ein Ferienbetreuungsangebot, sowie verwaltungsnahe Kindertagesstätten-Kontingente für Kinder von Beschäftigten zu schaffen.

Durch die Berufsfeuerwehren Frankfurt und Berlin wurden Bedarfsabfragen für die Schaffung von Betreuungsangeboten unter den Beschäftigten im Tagesdienst sowie im Schichtdienst durchgeführt. Dabei ergab sich ein eher noch gering ausgeprägtes Interesse für an den Schichtdienst angepasste Betreuungsangebote. Ursächlich hierfür wurde allerdings auch die in beiden Fällen vorliegende Struktur der Berufsfeuerwehr mit vielen über die Stadt verteilten Wachen genannt. Eine zentrale Betreuungseinrichtung sehen die Beschäftigten aufgrund zusätzlicher Wegezeiten hier eher als ungünstig an. Auf der anderen Seite konnte ein wesentlich höherer Bedarf für normale Betreuungsangebote für im Tagesdienst Beschäftigte verzeichnet werden. Ein grundsätzlicher Bedarf ist also in der Regel vorhanden.

Der überwiegende Teil der städtischen Beschäftigten im Schichtdienst ist in der Regel in der Berufsfeuerwehr im Einsatzdienst zu finden. Daher wird die Berufsfeuerwehr vorwiegend alleiniger Interessenvertreter für Betreuungsangebote für Beschäftigte im Schichtdienst bleiben. Auch aufgrund dieser Voraussetzung sollte dieses Thema in den Gleichstellungsplänen der Berufsfeuerwehren umfassender betrachtet werden. Hier gilt es, zumindest durch entsprechende Umfragen eine Bedarfsermittlung durchzuführen.

5.5.3 Evaluierung der Maßnahmen

Bei Betrachtung der vorliegenden Gleichstellungspläne fällt auf, dass in der Regel klare Vorgaben zur Evaluierung der Wirksamkeit und des Umsetzungsstandes nicht zu finden sind. Nur in einigen Fällen erfolgt ein Hinweis auf die Überprüfungspflicht nach Vorgaben des jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzes. Eine Angabe, durch

welche Verfahren und Vorgehensweisen die einzelnen Maßnahmen evaluiert werden sollen, erfolgt nicht oder nur sehr spärlich.

Eine Ausnahme stellt die Berufsfeuerwehr Gießen dar. Im Gleichstellungsplan werden hier für jede Maßnahme gleichzeitig Parameter und Verfahren zur Überprüfung festgeschrieben. Diese Vorgehensweise sollte auch von anderen Berufsfeuerwehren übernommen werden, da nur auf diese Weise eine umfassende Evaluation von Maßnahmen möglich wird.

6 Zusammenfassung und Fazit

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird in Deutschland durch verschiedene Rechtsgrundlagen garantiert. Dennoch findet in vielen Bereichen noch immer eine strukturelle Benachteiligung statt, die mehrheitlich Auswirkungen auf die Lebensläufe von Frauen hat. Diese Benachteiligung lässt sich anhand statistischer Indikatoren klar belegen. Der Leitgedanke von Gleichstellung ist es, diese Benachteiligungen abzubauen. Es soll eine Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern erreicht werden, sodass Chancen und Risiken im Lebenslauf unabhängig vom Geschlecht verteilt sind und einer chancengleichen Verwirklichung von Lebensentwürfen nichts im Wege steht.

Um dieses Ziel nachhaltig zu erreichen, ist es u. a. notwendig, gesellschaftliche und strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die auf eine geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, sowie auf eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft hinwirken. Die Maßnahmen, die zur Schaffung solcher Rahmenbedingungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit vorgeschlagen werden, erstrecken sich einerseits auf Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und andererseits auf eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind.

Dem Ziel der Gleichstellung wird im Bereich von Behörden in ihrer Funktion als Arbeitgeber durch zahlreiche Gesetzesvorschriften Rechnung getragen. Diese Gesetzesvorschriften geben Rahmenbedingungen für die aktive Gleichstellungsarbeit vor und schreiben konkrete Maßnahmen fest. Ihr Anwendungsbereich betrifft u. a. die städtischen Verwaltungen und damit ebenso die Berufsfeuerwehren.

Im Rahmen dieser Facharbeit wurde recherchiert, ob und welche Gleichstellungskonzepte bei den Berufsfeuerwehren der 20 größten deutschen Städte (gemessen an der Einwohnerzahl) vorliegen. Die Berufsfeuerwehren Wiesbaden, Darmstadt, Offenbach und Gießen wurden ebenfalls in die Recherchen mit einbezogen. Für 9 der insgesamt 24 betrachteten Berufsfeuerwehren lagen Konzepte in der Form von eigenen Gleichstellungsplänen vor. Diese wurden miteinander verglichen und bewertet.

Die recherchierten Gleichstellungspläne von Berufsfeuerwehren enthalten im Wesentlichen eine Aufzählung von Maßnahmen, die sich auf die Bereiche der Arbeits-

zeitgestaltung, der Fortbildung, der Stellenbesetzung, der Öffentlichkeitsarbeit, sowie auf die Schaffung verschiedener weiterer Rahmenbedingungen erstreckt.

Im Verlauf der Recherche und Auswertung konnte festgestellt werden, dass diese Gleichstellungspläne kein repräsentatives Abbild der „Gleichstellungs-Lage“ einer Berufsfeuerwehr liefern. Die Maßnahmen, die sich aus den zahlreichen gesetzlichen Regelungen im Bereich der Gleichstellung ergeben, werden nur teilweise in den Gleichstellungsplänen erneut aufgeführt. Eine vergleichende Betrachtung der einzelnen Gleichstellungspläne außerhalb des Kontextes der gesamten, im jeweiligen Land geltenden Rechtsvorschriften, ist somit unvollständig. Erschwerend kommt die große Diversität in der genaueren Gestaltung und der Ausformulierung von Maßnahmen hinzu. Bereits vor Aufstellung der Gleichstellungspläne existierende Regelungen, die den Bereich der Gleichstellung betreffen, werden in diesen nicht beschrieben. Die Praxis ist außerdem eher geprägt von Einzelfalllösungen als von konsequentem konzeptionellem Vorgehen. Ein unmittelbarer Vergleich der Konzepte ist somit nicht zielführend.

Aus diesem Grund wurden in dieser Facharbeit überwiegend die Gemeinsamkeiten der Konzepte herausgearbeitet und gute Ansätze konkret beschrieben. Hierdurch ergibt sich zusätzlich ein Gesamtrepertoire von Maßnahmen, anhand dessen aufgezeigt wird, wie die Gleichstellung der Geschlechter in Berufsfeuerwehren gefördert werden kann. Im Vergleich zu diesem Repertoire von Maßnahmen sind die betrachteten Konzepte zum überwiegenden Teil noch ausbaufähig. Positiv hervorzuheben ist der Gleichstellungsplan der Berufsfeuerwehr Gießen, da dieser ein großes Spektrum von Maßnahmen und eine hohe Verbindlichkeit in deren Umsetzung aufweist.

Im Zuge der Recherchen für diese Arbeit wurden auch zahlreiche Gespräche mit Angehörigen von Berufsfeuerwehren, darunter auch Führungskräfte, durchgeführt. Hierbei ließ sich feststellen, dass die Leitgedanken von Gleichstellung zwar nicht gänzlich unbekannt sind, diese jedoch häufig sehr unterschiedlich aufgefasst und nur in Teilaspekten präsent sind. Die Gleichstellung der Geschlechter stellt auch im Bereich der Berufsfeuerwehr einen gesellschaftlichen Veränderungsprozess dar, der seine Zeit braucht. Gleichstellungsziele sollten keinesfalls „mit der Brechstange“ durchgesetzt werden. Andererseits sollte das Thema in Berufsfeuerwehren auch nicht nahezu komplett ausgeblendet oder auf andere verantwortliche Stellen, wie beispielsweise die Stadtverwaltung, abgewälzt werden. Das Aufstellen eigener Gleichstellungs-Konzepte für die Berufsfeuerwehr wird generell als notwendig erachtet, um zu gewährleisten, dass vor allem feuerwehrspezifische Faktoren in der Gestaltung von Maßnahmen ausreichend einfließen [45]. Weiterhin werden solche Feuerwehr-Führungskräfte, die sich dabei mit dem Thema auseinandersetzen, für die Thematik entsprechend sensibilisiert. Experten sind sich einig: Gleichstellung ist eine Aufgabe aller Führungskräfte einer Institution [3] [15] [46] [45]. Ziel soll es sein, dass die Leitgedanken von Gleichstellung bei Feuerwehr-Führungskräften zukünftig so selbstverständlich werden, wie z.B. der Führungskreislauf nach FwDV 100. Gleichstellung sollte konzeptionell geplant und die daraus folgenden Maßnahmen in die Wege geleitet werden. Eine anschließende Überprüfung der Umsetzung der Maßnahmen und deren Wirksamkeit darf, wie auch im Führungskreislauf nach FwDV 100, nicht vergessen werden.

Literaturverzeichnis

- [1] *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*, Zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 15.11.2019 I 1546, 1949.
- [2] *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*, zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 03.04.2013 I 610, 2006.
- [3] *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Drucksache 18/12840)*, Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017.
- [4] S. Berghahn, „www.fu-berlin.de“, 07 2011. [Online]. Verfügbar: https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/gleichstellung/Der_Ritt_auf_der_Schnecke/Ritt-Schnecke-2011_1_nurText.pdf_der_Schnecke%2FRitt-Schnecke-Vollstaendig.pdf&usg=. [Zugriff am 04.12.2019].
- [5] B. Stiegler und E. Wiechmann, „Gleichstellung braucht starke Standards“, 07 2013. [Online]. Verfügbar: <https://library.fes.de/pdf-files/dialog/10197-20130821.pdf>. [Zugriff am 04.12.2019].
- [6] „Gender Equality Index 2015 - European Institute for Gender Equality“, 2015. [Online]. Verfügbar: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0415169enn.pdf>. [Zugriff am 04.12.2019].
- [7] „Berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. Untersuchung des Hamburgischen WeltWirtschaftsInstituts im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016.
- [8] „Gender Time Gap in Deutschland. Frauen zahlen den Preis für ein funktionierendes Familienleben.“, 2016. [Online]. Verfügbar: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV20_Grafik_Monat_08_2016.pdf. [Zugriff am 04.12.2019].
- [9] *Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19.Dezember 1966*, (BGBl. 1973 II 1553), 1966.
- [10] *Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19.Dezember 1966*, 1966.
- [11] *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, (2000/C 364/01), 2000.

- [12] *Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) vom 18. Dezember 1979*, 1979.
- [13] „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene,“ 2006. [Online]. Verfügbar: https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_de.pdf. [Zugriff am 04.12.2019].
- [14] *Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)*, mit Stand vom 01.11.2019, 1999.
- [15] *Erster Gleichstellungsplan der Stadt Köln*, Stadt Köln, 2019.
- [16] *Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) für die 18. Legislaturperiode – Geschlechtergerechtes Leben in einer bewegten Stadt –*, Land Berlin, Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, 2018.
- [17] *Dienstvereinbarung Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Landeshauptstadt Stuttgart*, Stadt Stuttgart, 2016.
- [18] *Erster Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan*, Stadt Dresden, 2015.
- [19] *Erster Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Nürnberg*, Stadt Nürnberg, 2015.
- [20] *Frauenförderung in der bremischen Verwaltung*, Freie Hansestadt Bremen.
- [21] *Frauenförderplan / Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg*, Stadt Duisburg, 2018.
- [22] *Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung - Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Darmstadt*, Stadt Darmstadt, 2018.
- [23] *Gleichstellungsplan 2012-2014 der Stadt Hannover*, Stadt Hannover, 2012.
- [24] *Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2013 – 2015 des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg*, Freien und Hansestadt Hamburg, 2013.
- [25] *Gleichstellungsplan - Stadt Bielefeld*, Stadt Bielefeld, 2017.
- [26] *Gleichstellungsplan - Programm für Chancengleichheit der Stadtverwaltung Bochum*, Stadt Bochum, 2018.
- [27] *Gleichstellungsplan 2018 - 2022 der Stadtverwaltung Wuppertal*, Stadt Wuppertal, 2018.

- [28] *Gleichstellungsplan für Frauen - für Männer - für vielfältige Lebensentwürfe Stadt Münster*, Stadt Münster, 2018.
- [29] *Gleichstellungsplan Stadt Düsseldorf*, Stadt Düsseldorf, 2019.
- [30] *Gleichstellungsplan 2019 - 2023 der Stadt Dortmund*, Stadt Dortmund, 2019.
- [31] *Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Essen*, Stadt Essen, 2019.
- [32] *Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Bonn*, Stadt Bonn, 2019.
- [33] *Vereinbarkeit von Beruf und Familie 2018/2019 - Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Offenbach*, Stadt Offenbach, 2018.
- [34] *Vierter Frauenförderplan der Stadtverwaltung Leipzig*, Stadt Leipzig, 2014.
- [35] *Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG)*, 2015.
- [36] *Frauenförderplan Berliner Feuerwehr*, 2015: Land Berlin.
- [37] *Frauenförderplan der Berufsfeuerwehr Wiesbaden*, Stadt Wiesbaden, 2015.
- [38] *Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Amtes für Brand- und Bevölkerungsschutz der Universitätsstadt Gießen*, Stadt Gießen, 2018.
- [39] *Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Feuerwehr - Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Feuerwehr Darmstadt*, Stadt Darmstadt, 2018.
- [40] *Frauenförderplan Feuerwehr Bremen*, Freie Hansestadt Bremen, 2018.
- [41] *Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Branddirektion Frankfurt am Main*, Stadt Frankfurt, 2018.
- [42] *Gleichstellungsplan Fachbereich Feuerwehr der Stadt Hannover*, Stadt Hannover, 2011.
- [43] *Gleichstellungsplan für die Feuerwehr Offenbach am Main, Zwischenbericht für die Jahre 2015 bis 2016*, Stadt Offenbach am Main, 2017.
- [44] *Gleichstellungsplan der Feuerwehr Hamburg*, Freie und Hansestadt Hamburg - Behörde für Inneres und Sport, 2017.

- [45] H. Jung, *Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Berliner Feuerwehr*. [Interview]. 09.12.2019.
- [46] G. Pohlitz, *Gleichstellungsbeauftragte der Feuerwehr Frankfurt*. [Interview]. 10.12.2019.
- [47] *Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München*, Stadt München, 2019.

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
EU	Europäische Union
FwDV	Feuerwehrdienstvorschrift
IHK	Industrie- und Handelskammer
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. ä.	oder ähnliche
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. a.	unter anderem
z. B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beispielbilder für die Darstellung von Feuerwehrfrauen im Rahmen gendergerechter Nachwuchswerbung und Öffentlichkeitsarbeit.....	20
---	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Rechercheergebnisse Gleichstellungspläne	12
---	----

Anhang

Fragen die in den Experteninterviews mit den Gleichstellungsbeauftragten der Berufsfeuerwehren Frankfurt am Main und Berlin gestellt wurden.

Frage 1:

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird in Deutschland durch verschiedene Rechtsgrundlagen garantiert. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist somit grundsätzlich unzulässig. Dennoch findet in vielen Bereichen noch eine strukturelle Benachteiligung statt, die mehrheitlich Auswirkungen auf die Lebensläufe von Frauen hat. Diese Benachteiligung lässt sich anhand statistischer Indikatoren klar belegen. Der Leitgedanke von Gleichstellung ist es, vor allem diese Benachteiligungen abzubauen. Hierdurch soll eine Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern erreicht werden, sodass Chancen und Risiken im Lebenslauf unabhängig vom Geschlecht verteilt sind und einer chancengleichen Verwirklichung von Lebensentwürfen nichts im Wege steht.

Stimmen Sie mit diesem Leitgedanken von Gleichstellung überein oder sehen Sie Korrekturen für notwendig. Wenn ja, welche?

Frage 2:

Gleichstellung bedeutet nicht nur die Erhöhung von Frauenanteilen. Um eine chancengleiche Verwirklichung von Lebensentwürfen zu ermöglichen, ist vor allem auch eine gleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern notwendig. Dies bedeutet z. B konkret, dass nicht nur Frauen ihre Arbeitszeit durch z.B. Teilzeitbeschäftigung reduzieren sollen, sondern ihre Partner zum gleichen Anteil. Also besser zweimal 75% als einmal 50 % Reduzierung.

Stimmen Sie mit dieser These überein?

Welche Hindernisse sehen Sie allgemein und im Bereich der Feuerwehr hierzu?

Frage 3:

Bezogen auf die vorherige Fragestellung: Das bedeutet dann, dass die Organisation von Teilzeit für Männer sehr wichtig wird. Berufsfeuerwehren haben derzeit noch über 90% Männeranteil. Auch ohne Frauen ist somit dort ein hoher Handlungsbedarf gegeben.

Stimmen Sie mit dieser These überein?

Sehen Sie diesen Punkt in Ihrer Berufsfeuerwehr bisher ausreichend berücksichtigt?

Wurden anonymisierte Umfragen bzgl. der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung für Männer durchgeführt? Wieso nein, wieso nicht?

Frage 4:

Angenommen zwei ihrer Abteilungsleiter möchten jeweils für ein halbes Jahr in Elternzeit gehen und die folgenden 2 Jahre auf 50% Teilzeit weiterarbeiten.

Wäre ein zeitnaher personeller Ausgleich durch Neueinstellungen realistisch?

Frage 5:

Wie familienfreundlich wird der Schichtdienst im Einsatzdienst von ihren Beschäftigten wahrgenommen? Wie ist dies für Alleinerziehende? Wie wird bei Ihnen Teilzeit im Schichtdienst realisiert?

Frage 6:

Welche Grundsätze vertreten Sie im Sinne von Gleichstellung bei der Ausgestaltung des physischen Eignungstests? Werden diese in der Berufsfeuerwehr so angewandt? Ist eine Vergleichbarkeit der Übungen mit den physischen Leistungsanforderungen von Tätigkeiten in der Feuerwehr gegeben? Wie wird diese ermittelt?

Frage 7:

Welche Maßnahme hat aus Ihrer Sicht die größte Wirksamkeit zur Erhöhung des Frauenanteils in der Berufsfeuerwehr?

Frage 8:

Für wie wichtig halten Sie es, dass sich Feuerwehren unabhängig von städtischen Gleichstellungsplänen und sonstigen Gesetzen konzeptionell mit dem Thema Gleichstellung auseinandersetzen?

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, Jan Volz, die vorliegende Arbeit selbständig, ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der von mir angegebenen Quellen angefertigt zu haben. Alle aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche gekennzeichnet.

Die Arbeit wurde noch keiner Prüfungsbehörde in gleicher oder ähnlicher Form vorgelegt.

Eschborn, den 19.12.2019

.....

Jan Volz