

Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 23. Mai 2012

Einbindung von Frauen, Migranten und Migrantinnen bei der Feuerwehr

Sowohl die Berufsfeuerwehren als auch die freiwilligen Feuerwehren müssen langfristig ihren Nachwuchs sichern. Hierzu ist es erforderlich, verstärkt Frauen, Migranten und Migrantinnen für die Tätigkeit zu begeistern, und zwar sowohl hauptberuflich als auch ehrenamtlich. Im Bereich der Frauenförderung hat die Feuerwehr Bremen im Jahr 2009 zusammen mit der Frauenbeauftragten einen Frauenförderplan 2008 bis 2011 entwickelt, der insbesondere Maßnahmen für Stellenausschreibungen und Arbeitsplatzbeschaffenheit enthält. Die Gründe, aus denen eine Bewerbung von Frauen für den Feuerwehrberuf erst gar nicht stattfindet, liegen jedoch zumeist im Vorfeld: So gibt es bei Mädchen nur selten ein Bewusstsein für diesen Beruf, für junge Frauen sind zu wenige Informationen über das Berufsbild vorhanden, und die vorhandenen Informationen richten sich häufig noch ausschließlich und ausdrücklich an Männer (vergleiche z. B. das Video „Ein brandheier Job“ unter www.feuerwehr-bremen.org/service/bewerbung/-eignungsfeststellung/). Außerdem schrecken häufig die physischen Eignungstests ab, die noch nicht alle geschlechtsneutral sind. Erst im Jahr 2011 wurde im Auftrag des Deutschen Städtetages von der Deutschen Sporthochschule in Köln ein geschlechterneutraler, berufsbezogener Eignungstest entwickelt, der den Berufsfeuerwehren zur Einführung empfohlen wurde.

Leider wissen an der Feuerwehr interessierte Migrantinnen und Migranten oft nicht, dass es in Deutschland eine freiwillige Feuerwehr auf ehrenamtlicher Basis gibt, die für sie auch ohne deutsche Staatsangehörigkeit zugänglich ist. Dabei kann gerade bei den freiwilligen Jugendfeuerwehren die Begeisterung der Kinder und Jugendlichen für die Feuerwehr auch als Instrument der Integration und der Nachwuchsförderung genutzt werden.

Wir fragen den Senat:

1. Wie viele Beschäftigte gab es in den Jahren 2007 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr in Bremen, aufgeteilt nach Jahr, gegebenenfalls Dienstgrad, Geschlecht und Staatsangehörigkeit?
2. Wie viele aktive Mitglieder gab es in den Jahren 2007 bis 2011 bei den einzelnen freiwilligen Feuerwehren und Freiwilligen Jugendfeuerwehren in Bremen, jeweils aufgeteilt nach Jahr, gegebenenfalls Dienstgrad, Geschlecht und Staatsangehörigkeit?
3. Wie viele Frauen befanden sich in den unter 1. und 2. aufgeführten Gruppen in den Jahren 2007 bis 2011 (aufgeteilt nach Jahren in absoluten und prozentualen Zahlen)?
4. Wie viele Frauen haben sich seit 2007 bei der Berufsfeuerwehr in Bremen beworben (absolut und prozentual aufgeteilt nach Jahren)? Wie viele dieser Bewerbungen entfielen auf den mittleren, den gehobenen und den höheren Dienst?
5. Welche Teilzeitmodelle gibt es bei der Berufsfeuerwehr Bremen, und erachtet der Senat diese für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ausreichend? Bewertet der Senat den Umstand, dass Mitglieder der Berufsfeuerwehr der freien Heilfürsorge unterliegen, als maßgeblich für die Entscheidung von Frauen, sich bei der Berufsfeuerwehr zu bewerben, insbesondere unter dem Aspekt, dass die freie Heilfürsorge die Kosten von Eltern-Kind-Kuren nicht übernimmt?

6. Wie viele Personen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit befanden sich unter den in 2. aufgeführten Mitgliedern in den Jahren 2007 bis 2011 (aufgeteilt nach Jahren in absoluten und prozentualen Zahlen)?
7. Welche Maßnahmen wurden seitens des Senats und der jeweiligen Feuerwehren im Jahr 2011 getroffen, um verstärkt Frauen, Migranten und Migrantinnen für den Dienst bei der Berufsfeuerwehr und den freiwilligen Feuerwehren zu gewinnen? Wurde der Bremer Rat für Integration in diese Bemühungen einbezogen? Wie bewertet der Senat die Resultate des Frauenförderungsplans?
8. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, um zukünftig Frauen, Migranten und Migrantinnen für den Dienst bei der Berufsfeuerwehr bzw. der freiwilligen Feuerwehr zu gewinnen? Erachtet der Senat eine Teilnahme der Feuerwehren an Girls' Days oder Jobbörsen oder eine erneute Kampagne wie „Frauen am Zug“ für sinnvoll? Wurde überlegt, die Bewerbungshomepage der Berufsfeuerwehr entsprechend zu gestalten? Ist dem Senat der Leitfaden für Integration bei der freiwilligen Feuerwehr bekannt? Wenn nein, plant der Senat einen entsprechenden Leitfaden selbst zu entwickeln?

Björn Fecker, Doris Hoch, Dr. Zahra Mohammadzadeh,
Dr. Matthias Güldner und Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

D a z u

Antwort des Senats vom 26. Juni 2012

1. Wie viele Beschäftigte gab es in den Jahren 2007 bis 2011 bei der Berufsfeuerwehr in Bremen, aufgeteilt nach Jahr, gegebenenfalls Dienstgrad, Geschlecht und Staatsangehörigkeit?

Bei der Berufsfeuerwehr Bremen gab es die folgenden Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst:

Jahr	Gesamt	Männlich	Weiblich	%
2007	471	458	13	2,76
2008	478	463	15	3,13
2009	479	461	18	3,75
2010	479	458	21	4,38
2011	479	458	21	4,38

Eine Aufschlüsselung nach Dienstgrad und Staatsangehörigkeit wäre nur mit großem Aufwand über die einzelnen Personalakten zu ermitteln.

2. Wie viele aktive Mitglieder gab es in den Jahren 2007 bis 2011 bei den einzelnen freiwilligen Feuerwehren und Freiwilligen Jugendfeuerwehren in Bremen, jeweils aufgeteilt nach Jahr, gegebenenfalls Dienstgrad, Geschlecht und Staatsangehörigkeit?

Bei den freiwilligen Feuerwehren und den Jugendfeuerwehren gab es die folgenden (aktiven) Mitgliederzahlen:

freiwillige Feuerwehren

Jahr	Gesamt	Männlich	Weiblich	%	Migration	%
2007	559	535	24	4,29	15	2,68
2008	575	548	27	4,70	19	3,30
2009	590	562	28	4,75	22	3,73
2010	607	574	33	5,44	24	3,95
2011	611	577	34	5,56	29	4,75

Jugendfeuerwehren

Jahr	Gesamt	Männlich	Weiblich	%	Migration	%
2007	188	158	30	15,96	n. d.	n. d.
2008	193	165	28	14,51	n. d.	n. d.
2009	189	168	21	11,11	n. d.	n. d.
2010	192	170	22	11,46	14	7,29
2011	204	177	27	13,57	18	9,05

(n. d. = nicht dokumentiert)

Eine Aufschlüsselung nach Dienstgrad und Staatsangehörigkeit wäre nur mit großem Aufwand über die einzelnen Personalakten zu ermitteln

3. Wie viele Frauen befanden sich in den unter 1. und 2. aufgeführten Gruppen in den Jahren 2007 bis 2011 (aufgeteilt nach Jahren in absoluten und prozentualen Zahlen)?

Siehe die Antworten zu Fragen 1 und 2.

4. Wie viele Frauen haben sich seit 2007 bei der Berufsfeuerwehr in Bremen beworben (absolut und prozentual aufgeteilt nach Jahren)? Wie viele dieser Bewerbungen entfielen auf den mittleren, den gehobenen und den höheren Dienst?

Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber schlüsselt sich für die Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes wie folgt auf:

Jahr	Gesamt mD	Weiblich mD	%	Gesamt gD	Weiblich gD	%	Gesamt hD	Weiblich hD	%
2007	372	16	4,30	0	0	0	0	0	0
2008	338	15	4,43	0	0	0	0	0	0
2009	300	13	4,33	11	0	0	7	0	0
2010	692	30	4,33	0	0	0	0	0	0
2011	398	17	4,27	0	0	0	0	0	0

mD = mittlerer Dienst (Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2),

gD = gehobener Dienst (Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1),

hD = höherer Dienst (Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2).

5. Welche Teilzeitmodelle gibt es bei der Berufsfeuerwehr Bremen, und erachtet der Senat diese für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ausreichend? Bewertet der Senat den Umstand, dass Mitglieder der Berufsfeuerwehr der freien Heilfürsorge unterliegen, als maßgeblich für die Entscheidung von Frauen, sich bei der Berufsfeuerwehr zu bewerben, insbesondere unter dem Aspekt, dass die freie Heilfürsorge die Kosten von Eltern-Kind-Kuren nicht übernimmt?

Teilzeit ist im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr grundsätzlich möglich, die Reduzierung der wöchentlichen Dienstzeit wird technisch durch zusätzliche Gewährung von Freischichten realisiert. Organisatorisch sind 25 %, 50 % und 75 % der regulären Dienstzeit möglich. Zurzeit leisten drei Feuerwehrbeamtinnen Dienst im Teilzeitmodell mit 50 % reduzierter Dienstzeit. Dies eröffnet ihnen eine besonders vorteilhafte Zeitverfügbarkeit. Eine volle 48-Stunden-Woche wird an zwei Tagen mit je einer 24-Stunden-Schicht geleistet. Folgerichtig bedeutet das hier vorliegende Teilzeitmodell in der Praxis, dass diese Beamtinnen pro Woche eine Schicht von 24 Stunden absolvieren und ihnen die restliche Zeit der Woche zur freien Verfügung steht.

Im Weiteren liegen keine Informationen darüber vor, ob bestehende Regelungen zur Kostenübernahme von Eltern-Kind-Kuren durch die freie Heilfürsorge maßgeblich sind für die Entscheidung von Frauen, sich bei der Berufsfeuerwehr zu bewerben.

6. Wie viele Personen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit befanden sich unter den in 2. aufgeführten Mitgliedern in den Jahren 2007 bis 2011 (aufgeteilt nach Jahren in absoluten und prozentualen Zahlen)?

Siehe die Antwort zu Frage 2.

7. Welche Maßnahmen wurden seitens des Senats und der jeweiligen Feuerwehren im Jahr 2011 getroffen, um verstärkt Frauen, Migranten und Migrantinnen für den Dienst bei der Berufsfeuerwehr und den freiwilligen Feuerwehren zu gewinnen? Wurde der Bremer Rat für Integration in diese Bemühungen einbezogen? Wie bewertet der Senat die Resultate des Frauenförderungsplans?

Die Berufsfeuerwehr Bremen präsentiert sich auf Messen und öffentlichen Veranstaltungen mit dem Ziel der Nachwuchsgewinnung. Dabei werden potenzielle Bewerberinnen gleichermaßen wie potenzielle Bewerber angesprochen. Darüber hinaus präsentiert sich die Feuerwehr mit Feuerwehrbeamtinnen und -beamten mit und ohne Migrationshintergrund an Berufsschulen und ist auf Job-Börsen aktiv.

Die Berufsfeuerwehr Bremen ist aktives Mitglied in der Arbeitsgruppe „Ausbildungsmarketing“ der Senatorin für Finanzen unter Federführung des Aus- und Fortbildungszentrums. Ziel dieser Arbeit ist die Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Gewinnung von Auszubildenden (u. a. die Aktion „Du bist der Schlüssel“), wobei insbesondere junge Menschen mit Migrationshintergrund und Bewerberinnen angesprochen werden sollen. Hier wurde unter Beteiligung einer Feuerwehrbeamtin und eines -beamten mit Migrationshintergrund der Bremer Rat für Integration mit einbezogen.

Unter Federführung der Senatorin für Finanzen entstand über das Berufsbild einer Feuerwehrbeamtin mit Migrationshintergrund ein Kurzfilm, der als Vorspann in einem Bremer Kino lief.

Die Jugendfeuerwehren sind ein Instrument zur Nachwuchsgewinnung sowohl für die freiwilligen als auch für die Berufsfeuerwehren. Sie gelten zunehmend auch als wichtiges Feld der Integration in zivilgesellschaftliches Engagement und Teilhabe (siehe Integrationskampagne der Deutschen Jugendfeuerwehr). Die Mitgliederzahlen der Jugendfeuerwehren in Bremen bewegen sich erfreulicherweise auf hohem Niveau, sodass bereits (bis auf eine Ausnahme) Wartelisten bestehen. Es ist zu klären, inwieweit dieser Umstand sich nutzen lässt, um den in Bremen noch immer unterdurchschnittlichen Anteil von Mädchen und Kindern bzw. Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Jugendfeuerwehren gezielt zu steigern. Dies wäre ein wichtiger Baustein, um möglichst viele junge Menschen mit Migrationshintergrund vorzubereiten, die Einstiegsvoraussetzungen in die Berufsfeuerwehr eher zu erfüllen. Der Senat folgt damit seinem Anspruch dem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu steigern und Zugangshürden zu senken.

8. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, um zukünftig Frauen, Migranten und Migrantinnen für den Dienst bei der Berufsfeuerwehr bzw. der freiwilligen Feuerwehr zu gewinnen? Erachtet der Senat eine Teilnahme der Feuerwehren an Girls' Days oder Jobbörsen oder eine erneute Kampagne wie „Frauen am Zug“ für sinnvoll? Wurde überlegt, die Bewerbungshomepage der Berufsfeuerwehr entsprechend zu gestalten? Ist dem Senat der Leitfaden für Integration bei der freiwilligen Feuerwehr bekannt? Wenn nein, plant der Senat einen entsprechenden Leitfaden selbst zu entwickeln?

Am Girls' Day, der seit einigen Jahren Zukunftstag heißt, nimmt die Berufsfeuerwehr seit mehr als zehn Jahren regelmäßig teil. Auch einzelne freiwillige Feuerwehren führen in diesem Rahmen eigene Veranstaltungen durch.

Ebenso war die Berufsfeuerwehr auf diversen Jobbörsen präsent.

Der von der Deutschen Sporthochschule entwickelte geschlechtsneutrale Sporttest soll bei der Berufsfeuerwehr Bremen noch im Jahr 2012 eingeführt werden.

Der derzeit noch eingestellte Bewerberfilm über das Auswahlverfahren wird in diesem Zuge vollständig neu gefilmt und auf die Homepage eingestellt werden.

Die Infobroschüre „Feuerwehrbeamter/Feuerwehrbeamtin der Stadtgemeinde Bremen“ soll überarbeitet werden, sobald die anstehende Novellierung der

Feuerwehr-Laufbahnverordnung und der Feuerwehr-Ausbildungs- und Prüfungsordnung abgeschlossen ist.

Der Landesfeuerwehrverband und die Landesjugendfeuerwehr wirken bei überregionalen Projekten des Deutschen Feuerwehrverbandes bzw. der Deutschen Jugendfeuerwehr regelmäßig mit. Die Bremer Landesjugendfeuerwehr hatte bundesweit den ersten Integrationsbeauftragten bestellt.

Der Senat plant derzeit insbesondere unter Berücksichtigung der Antworten zu Frage 7 keine Entwicklung eines Leitfadens für Integration bei der freiwilligen Feuerwehr.

