

Mitteilung des Senats vom 30. September 2025**Stellungnahme des Senats zum 1. Tätigkeitsbericht der unabhängigen Beauftragten für die Feuerwehr Bremen (2022/2023)****1. Einleitung**

Die unabhängige Beauftragte für die Feuerwehr Bremen ist eine unabhängige Stelle, die unmittelbar der Bremischen Bürgerschaft berichtet und am 25. Februar 2022 mit Inkrafttreten der Änderung des Bremischen Hilfeleistungsgesetzes (BremHilfeG) zu seinerzeit § 12a begründet wurde. Die beauftragte Person hat die Aufgabe, 1. die Bevölkerung im Dialog mit der Feuerwehr Bremen zu unterstützen und das partnerschaftliche Verhältnis zwischen ihr und der Feuerwehr Bremen zu stärken; 2. als Hilfsorgan der Stadtbürgerschaft und der städtischen Deputation diese bei der Wahrnehmung ihrer besonderen Kontroll- und Fürsorgepflichten gegenüber der Feuerwehr Bremen zu unterstützen; 3. darauf hinzuwirken, dass begründeten Hinweisen und Beschwerden abgeholfen wird; 4. Fehler und Fehlverhalten in Einzelfällen, die auf eine Verletzung von Rechtsstaatlichkeit oder Diskriminierungsfreiheit schließen lassen sowie entsprechende strukturelle Mängel und Fehlentwicklungen zu erkennen und durch Hinweise und Empfehlungen darauf hinzuwirken, dass sie behoben werden und sich nicht wiederholen; 5. Hinweisen auf Defizite der personellen und sächlichen Ausstattung, des Personalwesens einschließlich des Gesundheitsmanagements, der Aus- und Fortbildung sowie der Liegenschaften nachzugehen und Vorschläge zur Behebung und Verbesserung zu unterbreiten; 6. der Stadtbürgerschaft und der Öffentlichkeit über ihre Arbeit zu berichten.

Der Tätigkeitsbericht der unabhängigen Beauftragten für die Feuerwehr Bremen für den Zeitraum 2022/2023 wurde am 31. März 2025 der Stadtbürgerschaft vorgelegt. Der Bericht dokumentiert wesentliche Entwicklungen und Herausforderungen im genannten Zeitraum. Seit Abschluss dieses Berichtszeitraums haben sich im Bereich der Feuerwehr weitere relevante Veränderungen und Fortschritte ergeben, die im Rahmen der Bewertung zu diesem Zeitpunkt berücksichtigt werden. Der vorgelegte Tätigkeitsbericht der unabhängigen

Beauftragten für die Feuerwehr Bremen für die Jahre 2022/2023 fasst bearbeitete Eingaben und Beschwerden zusammen und analysiert verschiedene Aspekte der Feuerwehr Bremen. Der Senat erkennt die Bedeutung dieses Berichts als Instrument für mehr Transparenz und ein Modul in der Fortführung des Weiterentwicklungsprozesses der Feuerwehr Bremen. Gleichzeitig bedarf es einer Einordnung der im Bericht aufgeworfenen Themen sowie einer Abwägung der darin gewonnenen Erkenntnisse.

Eine enge und transparente Kommunikation zwischen der Feuerwehrbeauftragten, der Feuerwehr Bremen und dem Senator für Inneres und Sport ist ein wesentlicher Bestandteil dieses Prozesses. Der regelmäßige Austausch trägt dazu bei, eine differenzierte Betrachtung zu ermöglichen und gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln. Der Senat begrüßt daher die Zusammenarbeit, die auf gegenseitigem Verständnis und frühzeitiger Abstimmung beruht. Der vorliegende Bericht bietet eine differenzierte Auseinandersetzung mit den darin enthaltenen Beobachtungen und Bewertungen. Der Senat würdigt die Arbeit der Feuerwehrbeauftragten und nimmt im Folgenden zu den im Bericht enthaltenen Aspekten des Berichts Stellung.

2. Stellungnahme

2.1 Vielfalt und (Anti-) Diskriminierung – rassismuskritische Betrachtung von Lerninhalten

Die Feuerwehrbeauftragte weist darauf hin, dass die Untersuchungen der Sonderermittlerin Frau Karen Buse zum „Feuerwehrskandal“ aus dem Jahr 2020 ergeben haben, dass in Diagnosen und Fallbeispielen der Feuerwehr Bremen diskriminierende Begriffe und stereotype Vorstellungen vorkamen. In ihrem Bericht schreibt die Sonderermittlerin: „Insbesondere die Annahme, dass bestimmten ‚Kulturkreisen‘ zugeschriebene Menschen ein übertriebenes oder jedenfalls anderes Schmerzempfinden hätten, ist problematisch und bedarf einer klaren Veränderung. Die damit zum Ausdruck kommenden rassistischen Zuschreibungen und Verallgemeinerungen geben unbedingten Anlass zu einer rassismuskritischen Betrachtung der Lerninhalte, denn wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge handelt es sich um Scheindiagnosen, mit denen auf bestimmte Weise kulturell fremd gelesenen Menschen ein übertriebenes oder nicht angemessenes Schmerzempfinden unterstellt wird. Diese Scheindiagnose wird auch heute noch unterschwellig gelehrt, obwohl sie mehrheitlich als rassistisch eingestuft wird“ (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 23).

Die Feuerwehr Bremen legt großen Wert auf eine diversitäts- und diskriminierungssensible Aus- und Fortbildung und distanziert sich ausdrücklich von jeder Form pauschalisierender oder rassistischer Zuschreibung.

Die von der Sonderermittlerin aufgeführten Inhalte aus der Vergangenheit werden sehr ernst genommen. Es ist das erklärte Ziel der Feuerwehr Bremen, durchgängig hohe Sensibilität für Diversität und (Anti-)Diskriminierung in allen Bereichen der Aus- und Fortbildung sicherzustellen.

Es ist beabsichtigt, eine umfassende rassismuskritische Überprüfung der verwendeten Lehrmaterialien in der Aus- und Fortbildung durch die zuständige Stabsstelle für Vielfalt und Antidiskriminierung der Feuerwehr Bremen durchzuführen.

2.2 Forderung nach einem Präventions- und Schutzkonzept gegen verbale und tätliche sexuelle Übergriffe sowie Mobbing

In ihrem Bericht macht die Feuerwehrbeauftragte deutlich, dass der von der Sonderermittlerin dokumentierte besonders schwere Mobbingfall einer Feuerwehrfrau die dringende Notwendigkeit eines zeitnahen Inkrafttretens eines umfassenden Präventions- und Schutzkonzepts gegen verbale und tätliche sexuelle Übergriffe sowie Mobbing innerhalb der Feuerwehr Bremen unterstreicht. Darüber hinaus betont sie, dass Austauschformate erforderlich sind, die eine aktive Auseinandersetzung mit den bestehenden Verhaltensvorgaben fördern. Nur so könne sichergestellt werden, dass diese Vorgaben nicht nur zur Kenntnis genommen, sondern auch inhaltlich verstanden werden (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seiten 32 bis 33, 36 bis 37).

Die Feuerwehr Bremen verfolgt in Bezug auf den Schutz vor Mobbing, verbalen und tätlichen sexuellen Übergriffen sowie anderen Formen von Diskriminierung einen strategischen und nachhaltigen Ansatz. Der besonders schwere Mobbingfall, auf den die Feuerwehrbeauftragte in ihrem Bericht hinweist, unterstreicht aus Sicht der Feuerwehr Bremen die Dringlichkeit, präventive Maßnahmen strukturell und verbindlich zu verankern.

Vor diesem Hintergrund hat die Stabsstelle Vielfalt und Antidiskriminierung der Feuerwehr Bremen in enger Zusammenarbeit mit der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE) eine umfassende Dienstanweisung gegen Diskriminierung und Gewalt erarbeitet. Diese wurde nach dem Redaktionsschluss des Tätigkeitsberichts der Feuerwehrbeauftragten (18. Februar 2025) am 5. März 2025 per Bekanntmachung (BKM BF FF 01/2025) veröffentlicht, und auf

Anraten der Feuerwehrbeauftragten anschließend in den Wach- und Fachabteilungen der Feuerwehr Bremen vorgestellt.

Ziel der Dienstanweisung ist es, einen Rahmen zu schaffen, der eine respektvolle und diskriminierungssensible Zusammenarbeit sowie einen vorurteilsfreien Umgang miteinander bei der Feuerwehr Bremen fördert und langfristig sichert. Sie soll präventiv wirken, indem sie das Bewusstsein aller Angehörigen der Feuerwehr Bremen für die verschiedenen Formen von Diskriminierung schärft und über entsprechende Unterstützungsangebote sowie Beschwerdewege informiert, um Diskriminierungen wirksam entgegenzuwirken.

Ein zentraler Bestandteil der Dienstanweisung ist die verpflichtende Teilnahme von Führungskräften an Fortbildungen am Aus- und Fortbildungszentrum zu folgenden Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen der Freien Hansestadt Bremen:

- Dienstanweisungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Herausgeber:in: Der Senator für Finanzen, Stand: 17. Dezember 2018)
- Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz (Herausgeber:in: Die Senatorin für Finanzen, Stand: 11. Oktober 2012)
- Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz (Herausgeber:in: Die Senatorin für Finanzen, Stand: 24. Juli 2014)
- Dienstvereinbarung zum Führen von Jahresgesprächen im bremischen öffentlichen Dienst (Herausgeber:in: Der Senator für Finanzen, Stand: 2. April 2025)

Darüber hinaus hat die Feuerwehr Bremen Inhouse-Schulungen für alle Mitarbeitenden zu den Themen Vielfalt, Antidiskriminierung und demokratische Resilienz eingeführt. Das zugrundeliegende Aus- und Fortbildungskonzept wurde gemeinsam von der Stabsstelle Vielfalt und Antidiskriminierung sowie der Leitung der Feuerweherschule erarbeitet und ist seit Anfang 2025 in der Umsetzung. Das Konzept sieht vor, dass alle Mitarbeitenden regelmäßig geschult werden. Zusätzlich sind die genannten Themen nun fest im Ausbildungsplan der Feuerwehr Bremen verankert. Austauschformate und dialogorientierte Schulungen sollen sicherstellen, dass die Inhalte nicht nur vermittelt, sondern auch aktiv reflektiert und verinnerlicht werden – ganz im Sinne der Forderung nach einer aktiven Auseinandersetzung mit den

Verhaltensvorgaben, wie sie im Tätigkeitsbericht angesprochen wurde.

Die Feuerwehr Bremen bekennt sich klar zu einem respektvollen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld und wird auch künftig alle notwendigen Schritte unternehmen, um dieses Ziel nachhaltig zu sichern.

2.3 Vorschlag zur Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle für sozialrechtliche Angelegenheiten

Die Feuerwehrbeauftragte regt die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle für sozialrechtliche Angelegenheiten an, wie sie bei der Berufsfeuerwehr Köln erfolgreich etabliert wurde. Die dortige Kontaktstelle berät und unterstützt die Amtsleitung bei präventiven und reaktiven Maßnahmen in sensiblen Themen wie Antidiskriminierung, sexuelle Belästigung und Persönlichkeitsverletzungen. Die Kontaktstelle bietet den Mitarbeitenden eine zentrale Anlaufstelle für Konfliktfälle, initiiert Disziplinarverfahren und führt Konflikt- sowie Beratungsgespräche (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 37).

Viele der genannten Aufgaben der zentralen Anlaufstelle für sozialrechtliche Anliegen der Berufsfeuerwehr Köln sind bereits durch die bestehende Stabsstelle Vielfalt und Antidiskriminierung in der Feuerwehr Bremen abgedeckt. Die Stabsstelle Vielfalt und Antidiskriminierung berät und unterstützt die Amtsleitung der Feuerwehr Bremen bei präventiven und reaktiven Maßnahmen in sensiblen Themenfeldern, insbesondere in den Bereichen Mobbing, Belästigung sowie (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt. Darüber hinaus steht sie allen Mitarbeitenden der Feuerwehr Bremen als niedrigschwellige Anlaufstelle bei Vorfällen im Sinne der Dienstanweisung gegen Diskriminierung und Gewalt zur Verfügung.

Neben der Stabsstelle Vielfalt und Antidiskriminierung existiert bei der Feuerwehr Bremen zusätzlich bereits ein vernetztes System vertraulicher Beratungs- und Informationsangebote, darunter

- die AGG-Beauftragten (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes – AGG)
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
- die Schwerbehindertenvertretung sowie
- der Personalrat.

Diese Stellen stehen den Mitarbeitenden ebenfalls für Beratung, Unterstützung und als Ansprechpartner:innen in Konflikt- und Diskriminierungsfällen zur Verfügung.

Vor dem Hintergrund dieser bereits vorhandenen und funktionierenden Strukturen erscheint die Einrichtung einer zusätzlichen zentralen Anlaufstelle derzeit als nicht erforderlich. Vielmehr liegt der Fokus auf dem weiteren Ausbau, der Sichtbarmachung und der kontinuierlichen Weiterentwicklung der bestehenden Angebote, um den Schutz und die Unterstützung aller Mitarbeitenden der Feuerwehr Bremen dauerhaft sicherzustellen. Die Feuerwehr Bremen wird die Empfehlungen der Feuerwehrbeauftragten jedoch weiterhin aufmerksam prüfen und im Dialog mit den relevanten internen und externen Stellen fortlaufend bewerten, wie bestehende Strukturen im Sinne eines wirksamen Schutzes vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt weiter gestärkt werden können.

2.4 Empfehlung zur Förderung von Frauen in der Feuerwehr

Die Feuerwehrbeauftragte weist darauf hin, dass der Anteil von Frauen im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst insgesamt weiterhin sehr gering ist und insbesondere in Führungspositionen noch einmal deutlich geringer ausfällt. Sie empfiehlt, gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen zu entwickeln. Dabei sollte es nicht nur um eine Erhöhung ihres Anteils in der Organisation – insbesondere im Einsatzdienst – gehen. Ebenso wichtig sei es, Frauen aktiv zu ermutigen und zu qualifizieren, Führungsaufgaben innerhalb der Feuerwehr zu übernehmen. Zudem betont sie die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen, um Frauen bei der Feuerwehr Bremen ein Arbeitsumfeld frei von Benachteiligung, Belästigung sowie sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu gewährleisten. Außerdem kritisiert die Feuerwehrbeauftragte die „historisch männlich geprägte Infrastruktur“ der Feuer- und Rettungswachen, die nicht über ausreichende Umkleieräume, sanitäre Einrichtungen oder Schlafmöglichkeiten für Frauen verfügen (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seiten 76 bis 78).

Die Feuerwehr Bremen nimmt die Hinweise der Feuerwehrbeauftragten zur geringen Repräsentanz von Frauen im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst sowie in Führungspositionen innerhalb des Lösch- und Hilfeleistungsdienstes sehr ernst. Die Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen der Feuerwehr Bremen – insbesondere im Einsatzdienst – ist ein erklärtes Ziel der Organisationsentwicklung und Personalstrategie.

Um diesem Ziel systematisch näherzukommen, wird derzeit ein neuer Frauenförderplan entwickelt, der ab Januar 2026 konkrete Maßnahmen zur aktiven Förderung von Frauen in der Feuerwehr Bremen vorsieht. Dieser Plan enthält unter anderem Instrumente zur gezielten Ansprache von Frauen im Rahmen von Einstellungsverfahren, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Qualifizierungsangebote zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben. Darüber hinaus verfolgt die Feuerwehr Bremen das Ziel, strukturelle Barrieren für Frauen abzubauen und faire Karrierechancen unabhängig vom Geschlecht zu gewährleisten.

Ein besonderer Fokus liegt dabei auch auf dem Schutz von Frauen vor Benachteiligung, Belästigung und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Vor diesem Hintergrund wurde – wie bereits dargelegt – im März 2025 die neue Dienstanweisung gegen Diskriminierung und Gewalt veröffentlicht. Diese schafft verbindliche Rahmenbedingungen zum Schutz vor jeglicher Form von Diskriminierung und legt klare Beschwerdewege sowie Unterstützungsangebote für betroffene Mitarbeitende fest. Die Dienstanweisung wird durch verpflichtende Schulungen für Führungskräfte und regelmäßige Inhouse-Schulungen für alle Mitarbeitenden begleitet, um das Bewusstsein für Gleichstellung, Vielfalt und Antidiskriminierung zu schärfen.

Die Feuerwehr Bremen teilt die Einschätzung der Feuerwehrbeauftragten, dass die Infrastruktur vieler Feuerwachen eine bedeutende Herausforderung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst darstellt. Die baulichen Gegebenheiten – insbesondere fehlende oder unzureichende sanitäre Einrichtungen, Umkleidebereiche und Ruheräume für Frauen – können im Alltag zu Benachteiligungen führen und wirken sich nachteilig auf die Einsatzfähigkeit, das Zugehörigkeitsgefühl sowie die Entwicklungsperspektiven weiblicher Einsatzkräfte aus.

Die Feuerwehr Bremen hat bereits begonnen, auf diese strukturellen Defizite zu reagieren. Ein positives Beispiel hierfür ist die neue Feuer- und Rettungswache 7 am Hochschulring, die als erste Wache in Bremen konsequent nach einem diskriminierungssensiblen Standard geplant und umgesetzt wurde. Hier wurden die räumlichen Bedürfnisse aller Geschlechter von Beginn an berücksichtigt, etwa durch getrennte und gleichzeitig gleichwertig ausgestattete Sanitärbereiche, flexible Ruheräume und genderneutrale Umkleidestrukturen. Diese Wache dient der Feuerwehr Bremen als Modellprojekt für künftige bauliche Maßnahmen.

2.5 Meldewege und Führungskultur

Die Feuerwehrbeauftragte fordert, eine unterstützende und schützende Haltung gegenüber hinweisgebenden Personen zu fördern und anonyme Meldewege einzuführen. Dies sei notwendig, um relevante Informationen nicht in die Verschwiegenheit abzudrängen. Anonyme Hinweise dürften jedoch nicht als Denunziation gewertet werden; vielmehr seien sie ein Instrument, um Missstände aufzudecken und Vertrauen in die Organisation zu schaffen.

Die Führungskultur in der Feuerwehr Bremen müsse weiter modernisiert werden, um eine offene und lösungsorientierte Aufarbeitungskultur zu etablieren. Strukturelle Defizite in der Organisation, die das Entstehen und Tolerieren problematischer Verhaltensweisen begünstigen, müssten systematisch analysiert und klar adressiert werden (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 31).

Die Empfehlungen zu „anonymen Meldewegen“ und der Beachtung des Hinweisgeberschutzgesetzes und die Forderung zur Modernisierung der Führungskultur stehen in einem gewissen Spannungsverhältnis zueinander. Dabei muss abgewogen werden, ob die Förderung anonymer Meldewege das richtige Instrument ist, zugleich die Führungskultur im Sinne einer offenen und lösungsorientierten Aufarbeitungskultur zu prägen.

In der Feuerwehr Bremen und ihrem Umfeld sind unterschiedliche Stellen und Funktionen für die unterschiedlichsten Fälle ansprechbar und zumeist auch zur Verschwiegenheit verpflichtet oder mindestens aufgerufen, unter anderem die Instanzen der Personalvertretung (Personalrat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend-Ausbildungs-Vertretung), die AGG-Beauftragten, die Stabsstelle Vielfalt und Antidiskriminierung sowie die unabhängige Beauftragte für die Feuerwehr Bremen. Zu strafrechtlich relevanten Aspekten steht zudem allen Bürger:innen die Möglichkeit einer Strafanzeige bei der Polizei oder bei der Staatsanwaltschaft offen. Letztlich besteht auch die Möglichkeit eines anonymen Schreibens. Diese werden bislang zum Beispiel an die Leitung der Feuerwehr direkt gerichtet. Geprüft wird, ob hier zukünftig eine Eingabeformular vorgehalten werden kann, unter dessen Nutzung anonyme Schreiben eingereicht werden können. In Vorbereitung ist in der Feuerwehr Bremen eine klare Prozessbeschreibung, wie mit anonymen Schreiben umzugehen ist.

2.6 Qualifizierung und Auswahl von Führungskräften

Die Feuerwehrbeauftragte empfiehlt, in den Lehrgängen und Ausbildungsinhalten der gehobenen und höheren Laufbahnen die Vermittlung von Mitarbeiter:innenführungswissen und -kompetenzen mit größerer Priorität als bisher zu versehen, entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für die unterste Führungsebene zu etablieren und bereits im Auswahlprozess kommunikativen und sozialen Kompetenzen und Führungsfähigkeiten höhere Gewichtung beizumessen (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 35).

Die Ausbildungsinhalte für die Laufbahngruppen 2.1 und 2.2 in der Fachrichtung Feuerwehr sind in Laufbahnverordnungen beziehungsweise Ausbildungs- und Prüfungsordnungen festgelegt, die mit den anderen Ländern weitgehend synchronisiert sind. Darin werden unter anderem die Themen Verwaltungsrecht, Führung und Kommunikation festgelegt.

Darüber hinaus legt die Feuerwehr Bremen bereits seit einigen Jahren insbesondere Wert auf entsprechende themenbezogene Fortbildungen für Führungskräfte und kommt somit bereits der Empfehlung nach. In die Auswahlverfahren haben ebenfalls diese Aspekte zum Teil schon Einzug gehalten und werden durch den Abschnitt Bewerbungsmanagement weiter forciert.

2.7 Aus- und Fortbildung

Die Feuerwehrbeauftragte fordert, Investitionen in die Ausweitung der Fortbildungsangebote und die Umsetzung eines langfristigen Aus- und Fortbildungskonzepts. Die derzeitige Ausstattung der Feuerweherschule bleibe hinter diesen Anforderungen zurück (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 38, Seite 39).

Die Aus- und Fortbildungskonzepte sowie -angebote wurden in den letzten Jahren bereits deutlich ausgeweitet und verstetigt. Das Referat 50 – Feuerweherschule – konnte personell aufwachsen.

Zusätzliche Investitionen zur weiteren Verbesserung werden angestrebt, hängen jedoch von der aktuell angespannten Haushaltslage ab. Für die Feuerweherschule ist zunächst kurzfristig ein neuer Standort zu suchen, weil die aktuelle Mitnutzung des Standortes Scharnhorst-Kaserne der Bundeswehr perspektivisch aufgrund von Bedarfen der Bundeswehr nicht fortgeführt werden kann.

Die Feuerwehrbeauftragte appelliert, ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen bereitzustellen, sodass insbesondere eine nachhaltige Etablierung von Fortbildungsveranstaltungen (abseits feuerwehrtechnischer Themen) mit an aktuellen Themen und gesellschaftlichen Entwicklungen orientierten Inhalten für die gesamte Feuerwehr Bremen gewährleistet werden kann. Zudem regt sie an, das Fortbildungsportfolio um die Vermittlung von Medienkompetenzen, insbesondere zum Umgang mit Fake News, dem Verhalten in Chatgruppen oder dem Versenden von sensiblen Dateien zu ergänzen (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 40).

Die Feuerwehr folgt diesen Empfehlungen. Die Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen zusätzlich zu ohnehin notwendigen Investitionen und dem in allen Bereichen erforderlichen Personalaufwuchs für die Ausweitung von Aus- und Fortbildungen in den Bereichen Demokratieförderung und Medien- und Kommunikationskompetenzen ist auf jeden Fall sinnvoll. Der Senator für Inneres und Sport und die Feuerwehr beabsichtigen daher, diesen Bereich kontinuierlich im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel zu stärken.

2.8 Etablierung des Leitbilds

Die Feuerwehrbeauftragte empfiehlt die Entwicklung eines Konzepts sowie verbindlicher Regelungen, um die Inhalte des Leitbilds nachhaltig zu vermitteln und die daraus resultierenden Erwartungen klar zu kommunizieren. Ein zentraler Erfolgsfaktor aller Entwicklungsprozesse sei die ausreichende Information, Einbindung und angemessene Beteiligung der Personalvertretungsorgane sowie der Mitarbeitenden selbst (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 41).

Die Feuerwehr Bremen entspricht der Empfehlung der Feuerwehrbeauftragten und wird die diesbezüglichen Aktivitäten noch einmal aufnehmen. Prozesse dieser Art geht die Leitung der Feuerwehr bereits seit Jahren in Beteiligungsformaten an und bietet den Personalvertretungsorganen Optionen zur Mitwirkung an. Das Leitbild selbst ist in den Jahren 2021 bis 2023 in einem umfassenden Beteiligungsprozess entstanden und wird seitdem in verschiedenen Austauschformaten sowie in der Aus- und Fortbildung weiter verankert.

2.9 Prozess zur Organisationsentwicklung

Die Feuerwehrbeauftragte erachtet einen ganzheitlichen Steuerungsprozess für erforderlich, um die notwendigen

Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Kulturveränderung und Organisationsentwicklung auch außerhalb von Brandschutzbedarfserhebungen und Dienstformgestaltung herauszuarbeiten, zu implementieren und zu evaluieren. Für die entsprechende Entwicklung einer Gesamtstrategie sind nach Bewertung der Feuerwehrbeauftragten im ersten Schritt Bedarfserhebungen und Zielbeschreibungen erforderlich, für die externe Fach- und Durchführungsexpertise eingeholt werden sollte (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 42).

In der Feuerwehr Bremen werden Organisationsentwicklungsprozesse für die Abteilung 1 – Zentrale Dienste – und eine neue Abteilung 7 (im Aufbau) – Einsatz – durchgeführt. Hier werden auch die Schnittstellen zu anderen Abteilungen und die Auswirkungen auf die Gesamtorganisation berücksichtigt. Zudem hat die externe Beratungsfirma LÜLF+ neben der Brandschutzbedarfsplanung auch eine Organisationsuntersuchung durchgeführt, deren Empfehlungen und Hinweise sich noch in der Auswertung befinden.

2.10 Kindeswohl im Rettungsdienst

Die Feuerwehrbeauftragte empfiehlt, die bestehenden Regelungen (zur Kindeswohlsicherung im Rettungsdienst) zügig zu überarbeiten und diese mit standardisierten Verfahren zu unterlegen, um einen bestmöglichen Schutz für Kinder und Jugendliche sicherzustellen. Darüber hinaus regt sie an, diesen Aspekt im Rahmen des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) zu berücksichtigen. Die Einbindung verpflichtender Meldungen beziehungsweise die Definition klarer Meldestandards durch den Rettungsdienst könnte einen wichtigen Beitrag zur Erkennung von Gewalt gegen Frauen und Kinder leisten und sollte daher geprüft werden (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 54).

Der Senator für Inneres und Sport als Träger des stadtbremschen Rettungsdienstes betont die Bedeutung einer effektiven Sicherung des Kindeswohls. Hier besteht jedoch in Einzelfällen ein Spannungsverhältnis zwischen dem für eine Meldung von Verletzungen und deren unmittelbarer rettungsdienstlicher Versorgung erforderlichen Vertrauen in die Datenschutzintegrität des Rettungsdienstes einerseits und dem Ziel eines ganzheitlichen Kindesschutzes durch Meldungen vermuteter Misshandlungen an für die Kindeswohlsicherung zuständige Stellen andererseits. Der Senator für Inneres und Sport überprüft derzeit etwaige

Regelungsbedarfe in diesem Zusammenhang, um eine Handlungssicherheit für die Rettungsdienste im Land sicherzustellen

2.11 Psychische Gesundheit von Einsatzkräften

Es ergehen im Tätigkeitsbericht Hinweise zu Maßnahmen in den Bereichen Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz und Umgang mit physischen und psychischen Belastungen und eine Empfehlung zur Einführung flächendeckender Reflexion- und Supervisionsangebote (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seiten 23 und 61).

Die Feuerwehr Bremen setzt seit Jahren auf ein Einsatz-Nachsorge-Team (ENT), welches sich in den vergangenen zwölf Monaten auch nochmal personell neu und stärker aufgestellt hat. Es sind weitere sogenannte Peers ausgebildet worden und es konnte eine zweite Fachkraft gewonnen werden.

Neben der reinen Einsatznachsorge stehen die Mitarbeiter:innen und zwei externe psychologische Fachkräfte auf Anforderung jederzeit unterstützend bereit und wirken mit Schulungen – unter anderem auch in den Grundausbildungslehrgängen – präventiv. Die Hinweise zur strukturellen Förderung des ENT wird die Feuerwehr Bremen mit den bereits erfolgten Novellierungsschritten abgleichen.

Ein weiteres Angebot stellt das reflexive Einsatztraining dar, welches über den Arbeiter-Samariter-Bund Bremen angeboten wird. Bei der Erarbeitung dieser Schulungsausstellung hat die Feuerwehr Bremen aktiv mitgewirkt. Bis zur Fertigstellung der hierfür vorgesehenen ständigen Räumlichkeiten werden schon jetzt kurze mobile Trainingseinheiten angeboten, die auch von der Feuerwehr Bremen rege in Anspruch genommen werden.

Ergänzend wird in der Abteilung 1 – Zentrale Dienste – ein Abschnitt Gesundheitsmanagement aufgebaut werden, um die Prozesse zwischen Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement zu optimieren.

Die Feuerwehrbeauftragte empfiehlt, das Verfahren in der Unfallfürsorge zu vereinfachen und den Einsatzkräften bei der Antragstellung und Anerkennung von psychischen Dienstunfällen transparente und umfassende Unterstützung anzubieten. Zudem sollten die bestehenden Informationsmaterialien zu psychischen Belastungsfaktoren und Hilfsmaßnahmen regelmäßig überprüft und an zentraler Stelle für alle Einsatzkräfte zugänglich gemacht werden. Hürden wie komplexe Formulare und Zuständigkeitsunklarheiten sollten abgebaut und zentrale

Ansprechpersonen etabliert werden (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 62).

Hier ist die Feuerwehr in den letzten Jahren auf unterschiedlichen Ebenen tätig gewesen. Auch hier gilt beispielsweise der Verweis auf den neu aufzubauenden Abschnitt Gesundheitsmanagement (siehe vorherige Empfehlung).

2.12 Digitalisierung und Finanzmanagement

Die Feuerwehrbeauftragte bewertet, dass eine einheitliche und umfassende Digitalisierungsstrategie unter zentraler Leitung dringend erforderlich sei. Diese sollte Arbeitsabläufe optimieren und die notwendigen Kompetenzen und Ressourcen aufbauen, um die Digitalisierung nachhaltig voranzutreiben.

Die Feuerwehrbeauftragte empfiehlt zudem, die Abläufe und Zuständigkeiten im Finanzmanagement klar zu definieren und die Verantwortlichen entsprechend zu schulen. Zudem begrüße sie die geplante Einführung einer Doppelspitze in der Zentralabteilung (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 68).

Die empfohlene Digitalisierungsstrategie hängt von unterschiedlichsten Rahmenbedingungen ab: unter anderem personelle Ressourcen, Investitionen und deutliche Aufstockung der entsprechenden Haushaltsmittel im Rahmen des Budgets des Senators für Inneres und Sport sowie sachgerechte Infrastruktur für die zuständige Fachabteilung 3 – Informations- und Kommunikationstechnik. In allen genannten Bereichen hat die Feuerwehr Bremen entsprechende Bedarfe, um eine Digitalisierungsstrategie, wie sie hier beschrieben wurde, aufzulegen.

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen werden einige Digitalisierungsprozesse stetig verbessert.

Die „Geteilte Führung“ in der Abteilung 1 – Zentrale Dienste – besteht seit dem 1. Juni 2025. Ein neuer Referatsleiter 11 – Finanzen und Haushalt – ist seit Oktober 2024 Mitarbeiter der Feuerwehr Bremen. Aktuell führt die Abteilung 1 zwei Projekte durch, die das Finanzmanagement und die Abläufe konkret beinhalten.

2.13 Interne Kommunikation in der Feuerwehr

Die Feuerwehrbeauftragte empfiehlt, das bestehende Kommunikationskonzept durch eine klare Aufteilung von Zuständigkeiten, regelmäßige Evaluierungen und die

kontinuierliche Anpassung an neue Anforderungen zu ergänzen, um Kommunikationsstrategien nachhaltig erfolgreich zu machen (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 73, mit Verweis auf die vorangestellten Bewertungen).

Die Feuerwehr hat bereits zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der internen Kommunikation ergriffen. Diese sehr auf Beteiligung abzielenden Formate, wie Arbeitsgruppen, Onlinesprechstunden und Wachbesuche des Amtsleiters, werden zwischenzeitlich durch (Online-)Umfragen ergänzt. In der Finalisierung befindet sich zudem ein internes Webportal, in dem möglicherweise auch Elemente des Feedbackmanagements integriert werden könnten.

Die Feuerwehrbeauftragte empfiehlt insofern sicherzustellen, die laufenden Entwicklungsprozesse (in der Leitstelle) durch eine transparente Informationspolitik und eine offene Mitarbeitendenbeteiligung begleiten zu lassen. Auch eine enge und frühzeitige Einbindung der Personal- und Interessenvertretungen ist zu gewährleisten, um die Entwicklungsschritte nicht durch vermeidbare Informationsdefizite zu verzögern (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 73).

Die Entwicklungsprozesse in der Feuerwehr- und Rettungsleitstelle sind unter anderem in einer von Mitarbeitenden und Personalvertretungen besetzten Arbeitsgruppe Personaleinsatzplanung FRLSt andiskutiert. Außerdem wurde in dem Referat ein regelmäßiges kurzes Infotreffen etabliert. Mit den neuen Notrufsprecher:innen (Calltaker) aus dem Einsatzdienst gab es wiederholt Treffen beziehungsweise Videokonferenzen.

2.14 Karrierehindernisse für Frauen

Die Feuerwehr sollte innovative Lösungen entwickeln, wie etwa Hospitationen und Lehrmaßnahmen im näheren Umfeld, um den Zugang zu Führungskarrieren für Frauen zu erleichtern. Auch sollte eine Analyse der weiteren Barrieren bei Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen, um geeignete Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Ebenso sind gezielte Fördermaßnahmen zu konzipieren (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 77).

Diese Punkte werden in der Novellierung des Frauenförderplans aufgegriffen werden. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Ziffer 2.4 Bezug genommen.

2.15 Förderung der freiwilligen Feuerwehren

Die Feuerwehrbeauftragte betont die herausragende Bedeutung der freiwilligen Feuerwehr und fordert die Verantwortungsträger:innen auf, die bekannten Bedarfe endlich verbindlich anzuerkennen und zügig dringend erforderliche Mindeststandards herzustellen (Tätigkeitsbericht der Feuerwehrbeauftragten 2022/2023, Seite 79).

Mit dem erstellten Brandschutzbedarfsplan werden die Bedarfe auch der freiwilligen Feuerwehren umfassend aufgenommen und berücksichtigt. Der Brandschutzbedarfsplan wurde der städtischen Deputation für Inneres am 5. Juni 2025 (Vorlage 21/4820) vorgelegt.

3. Fazit

Der Senat würdigt das Engagement der unabhängigen Beauftragten für die Feuerwehr Bremen in der Bearbeitung von Eingaben und Beschwerden sowie in der Analyse relevanter Entwicklungen innerhalb der Feuerwehr Bremen.

Der Tätigkeitsbericht der unabhängigen Beauftragten enthält wertvolle Anregungen und Impulse, die im Rahmen der Weiterentwicklung der Feuerwehr Bremen in die Prozesse mit einfließen können.

Der Senator für Inneres und Sport und die Feuerwehr Bremen streben auch weiterhin einen intensiven Austausch mit der unabhängigen Beauftragten an, um eine differenzierte und empirisch belastbare Bewertung der an sie herangetragenen Fragen und Beschwerden zu ermöglichen.