

Gleichstellungsplan für die Feuerwehr Offenbach am Main

Zeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2020

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Bestandsaufnahme und Statistiken zur Darstellung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Feuerwehr (Amt 37).....	4
2.1	Bestandsaufnahme der Bediensteten der Feuerwehr Offenbach.....	5
2.2	Personalentwicklung und Fluktuation der Bediensteten bis 2020	6
3	Zielvorgaben.....	7
4	Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	7
4.1	Personalgewinnung: Interesse wecken für den Beruf der Feuerwehrfrau	7
4.2	Personalauswahl und Zugangsvoraussetzungen für das Auswahlverfahren der Brandmeisterin/des Brandmeisters	9
4.3	Berufsausbildung bei der Feuerwehr	10
5	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Arbeitsplatzgestaltung	10
5.1	Arbeitszeitmodelle	11
5.2	Teilzeit - Teilen eines Arbeitsplatzes, Führen in Teilzeit.....	11
5.3	Mutterschutz und Elternzeit	11
6	Qualifikation und Aufstieg von Frauen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz.....	11
7	Arbeitsumfeld.....	12
8	Kompetenzen der Frauenbeauftragten.....	12
9	Fortschreibung des Gleichstellungsplanes	12
10	Salvatorische Klausel	12

1 Einleitung

Bekanntnis zur aktiven Umsetzung der Gleichberechtigung

Das verfassungsrechtliche Gebot zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Art.3 GG) wird in der Stadtverwaltung Offenbach, unterstützt durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz, das seit 1994 in Kraft ist, über Frauenförderpläne umgesetzt. In der Stadtverwaltung Offenbach gibt es seit 1988 Erfahrungen in der Aufstellung von Frauenförderplänen. In der Rahmendienstvereinbarung „Frauenförderung und Chancengleichheit“ vom 12.12.2012 ausgegeben am 23.01.2013 wurde vereinbart: Für die Bereiche Stadtverwaltung, Feuerwehr, MainArbeit, Kommunales Jobcenter Offenbach, Eigenbetrieb Kindertagesstätten (EKO), werden jeweils auf die Organisationen passende Frauenförderpläne – genannt Gleichstellungspläne - erstellt. Damit soll den sehr unterschiedlichen Situationen in diesen vier Bereichen Rechnung getragen werden und individuelle, passgenaue Lösungen für jede Organisationseinheit sollen entwickelt werden.

Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz gleichberechtigt. Obwohl seit über 25 Jahren eine aktive Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung betrieben wird, die auch zahlreiche Erfolge zu verzeichnen hat, ist bei der Stadtverwaltung die Gleichstellung von Frau und Mann im Hinblick auf die berufliche Realität vieler Frauen noch nicht erreicht. Die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung für die Bediensteten und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind deshalb immer noch zentrale Ziele der Stadtverwaltung.

Die Stadtverwaltung Offenbach hat sich mit einem Stadtverordnetenbeschluss am 22.08.2002 dem Leitprinzip des Gendermainstreaming verpflichtet. Damit soll die Geschlechterperspektive in verwaltungsinterne Entscheidungsprozesse integriert werden, um der geschlechterspezifisch geprägten Lebensrealität von Bürgerinnen und Bürgern gerecht zu werden.

Das HGIG verpflichtet die Dienststellen durch Frauenförderpläne - bei uns genannt Gleichstellungspläne - und geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit hinzuwirken und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu unterbinden.

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung Offenbach, der Feuerwehr, der Eigenbetriebe EKO und MainArbeit, Kommunales Jobcenter Offenbach. Entsprechend ihrer Funktion und Aufgabenstellung tragen für die selbst formulierten Ziele die gemeinsame Verantwortung:

- die Stadtverordnetenversammlung
- die Dienststellenleitung/die Amtsleitung
- Betriebsleitung und Geschäftsführung der beteiligten Eigenbetriebe
- das Personalamt
- die Frauenbeauftragte
- der Personalrat
- sowie alle Führungskräfte

Die Frauenbeauftragte vertritt bei der Initiierung und Überwachung des auf die o.g. Ziele bezogenen Umsetzungsprozesses die Interessen der weiblichen und männlichen Bediensteten. Sie unterstützt und berät die Dienststellenleitung und Führungskräfte bei der Umsetzung des HGIGs.

Den Führungskräften kommt eine Schlüsselrolle beim Blick auf einen gleichberechtigten Umgang zwischen Frauen und Männern, einer begründeten Förderung von Frauen sowie einer Wiedereingliederung von Müttern und Vätern nach der Elternzeit zu. Es liegt in ihrer Verantwortung ein Klima zu schaffen, in dem Gleichberechtigung und die Gleichstellung von Frauen und Männern gelebt werden kann.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan zeigt die derzeitige Situation der Bediensteten der Feuerwehr Offenbach auf und gibt einen Ausblick auf die Ziele, Abbau der Unterrepräsentanz, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, d.h. familienfreundliche Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst sowie die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

2 Bestandsaufnahme und Statistiken zur Darstellung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Feuerwehr (Amt 37)

Die Bestandsaufnahme und die vorliegenden Statistiken zum Abbau der Unterrepräsentanz dienen zur Darstellung der Situation.

Ausgehend von der Analyse der Bestandsaufnahme sind nach dem HGIG Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz zu erstellen.

Die Bestandsaufnahmen und Statistiken beziehen sich alle auf den Stichtag 31.12.2013

2.1 Bestandsaufnahme der Bediensteten der Feuerwehr Offenbach

2.1.1 Unterrepräsentanz von Frauen bei der Feuerwehr nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Bes.-gruppe / Entg.-gruppe	weiblich	männlich	Summe w/m	Frauenanteil in %
A 16		1,00	1,00	0,00
A 15		1,00	1,00	0,00
A 13 hD/gD		3,00	3,00	0,00
A 12		5,00	5,00	0,00
A 11	1,42	4,94	6,36	22,33
A 10	1,73	12,00	13,73	12,60
A9gD/mD	1,00	37,00	38,00	2,63
A8		36,00	36,00	0,00
A 7		23,00		0,00
Anw. gD		1,00	1,00	0,00
TVöD 14		0,50	0,50	0,00
TVöD 11	0,45		0,45	100
TVöD 9	0,50	1,00	1,50	33,33
TVöD 8	0,25		0,25	100
TVöD 6	0,50		0,50	100
TVöD 5		1,0	1,0	0,00
Stellen gesamt	5,85	126,44	132,29	4,42

FAZIT:

Im Bereich Feuerwehr besteht in allen Besoldungsgruppen Unterrepräsentanz. Von den insgesamt 132,29 Stellen sind lediglich 5,85 Stellen mit Frauen besetzt. Im Einsatzdienst sind derzeit zwei Frauen beschäftigt.

Der Abbau dieser Unterrepräsentanz ist erklärtes Ziel der Feuerwehr Offenbach. Die Umsetzung der Maßnahmen des hier vorliegenden Gleichstellungsplans soll hierzu einen Beitrag leisten.

2.1.2 Teilzeitbeschäftigte in der Feuerwehr

Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe	Weiblich	Männlich
A11	2	1
A10	1	
TVöD 14		1
TVöD 11	1	
TVöD 9	1	
TVöD 8	1	
TVöD 6	1	
Summe	7	2
Teilzeitquote insgesamt	6,57 %	
Frauenanteil an der Teilzeitquote	77,8%	

FAZIT:

Von den insgesamt neun Teilzeitbediensteten sind zwei Teilzeitbedienstete in der Stabsstelle Rettungsdienstträgerschaft, zwei Teilzeitbeschäftigte in der Abteilung Vorbeugender Brandschutz, eine Teilzeitbeschäftigte im Sachgebiet Katastrophenschutz/ Gefahrenabwehrplanung und Umweltschutz sowie drei Teilzeitbeschäftigte in der Abteilung Verwaltung. Eine Teilzeitbeschäftigte befindet sich zurzeit in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Die Teilzeitquote in der Feuerwehr ist mit 6,57 % sehr gering. Ein großer Teil der Teilzeitkräfte (77,8 %) sind weiblich. In Teilzeit arbeiten überwiegend Frauen. In Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit von Frauen und Männern ist das Thema Teilzeitarbeit relevant.

2.2 Personalentwicklung und Fluktuation der Bediensteten bis 2020

Ruhestandsjahr	Vakanzen
2014	1 x A 10
	1 x A 11
	1 x A 13gD
2015	1 x A 8
	1 x A 10
2016	1 x A 9 mD
2017	1 x A 10
2018	1 x A 8
	1 x A 9 mD
	1 x A 9 mDmZ
	1 x A 9 gD
2019	2 x A 8
	2 x A 9 mD
	1 x A 9 mDmZ
	2 x A 10
	1 x A 11 / A 12
2020	3 x A 8
	1 x A 9 mD
	2 x A 10
	1 x A 11

Die Auflistung enthält lediglich die im Bedarfs- und Entwicklungsplan enthaltenen vorhersehbaren Änderungen in der Situation der Bediensteten.

FAZIT:

Im Zeitraum der Geltung des Gleichstellungsplans, also von 2015 – 2020 gehen insgesamt 23 Bedienstete in den Ruhestand. Dadurch ergibt sich ab dem Jahr 2016 die Einstellung von ca. sechs (Ausbildungs-)Beamtinnen/beamten. Dies eröffnet die Chance, qualifizierte junge Frauen für diese (Ausbildungs-)Stellen zu suchen und gezielt zu fördern.

3 Zielvorgaben

Im Gleichstellungsplan für die Feuerwehr sind die folgenden Ziele entscheidend:

- 1) **Abbau der Unterrepräsentanz**
 - Es wird angestrebt, den Anteil von Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst zu erhöhen. Die Feuerwehr Offenbach fördert die Einstellung von Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst und deren Gleichstellung.
 - Auf Grundlage der jährlichen Analyse der Personalstruktur des Amtes 37 durch das Personalamt werden die Amtsleitung, der Personalrat und die Frauenbeauftragte gemeinsam Zielvorgaben zur Gleichstellung von Frauen abstimmen.
- 2) **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer**
 - Die Feuerwehr Offenbach unterstützt aktiv die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- 3) **Chancengleichheit für Männer und Frauen (Gender-Mainstreaming-Ansatz)**
 - Entwicklung eines Konzeptes (Lotsenfunktion) sowie einer Handreichung für die Einführung bzw. Begleitung von neu eingestellten Führungskräften.

4 Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Die letzten Einstellungsverfahren bei der Feuerwehr Offenbach haben gezeigt, dass der Anteil an Bewerberinnen weniger als 5 % im Vergleich zu der Gesamtzahl an Bewerbungen betrug. Eines der Ziele ist daher, den Anteil an qualifizierten Frauen bei den Bewerbungen zu erhöhen. Daher sollen Maßnahmen zur Personalgewinnung sowie Werbung für den Beruf der Feuerwehrfrau durchgeführt werden. Es gilt Interesse an diesem vielseitigen, verantwortungsvollen Beruf zu wecken.

4.1 Personalgewinnung: Interesse wecken für den Beruf der Feuerwehrfrau

4.1.1 Bekanntmachen und Werben für den Beruf der Feuerwehrfrau

Damit der Beruf einer Feuerwehrfrau bekannter wird, soll eine bewerberinnenfreundliche und dynamische Homepage durch die Feuerwehr Offenbach betrieben und gepflegt werden. Unterstützt werden soll der Auftritt im Internet durch die Präsenz in den aktuellen „Sozialen Netzwerken“.

Auf der Homepage sollen gezielt auch Frauen angesprochen und aufgefordert werden, sich zu bewerben. Die Frauenbeauftragte soll ebenfalls über die Homepage erreichbar sein.

4.1.2 Werben für den Beruf auf Ausbildungsmessen, in Schulen und bei der Berufsorientierung

Die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der Werbung für den Ausbildungsberuf soll auf ausgesetzten Ausbildungsmessen und berufsbildenden Schulen fortgeführt werden, um auch den Berufsalltag und Details zum Berufsbild „Feuerwehr“ darstellen zu können.

Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten soll die Werbung für die Ausbildung und Beschäftigung bei der Feuerwehr und für das Berufsbild einer Feuerwehrfrau durch eine informative Broschüre, Flyer und andere Werbematerialien unterstützt werden. Die vorhandenen Materialien sollen ggfs. durch eine zeitgemäße Frauen ansprechende Bild- und Schriftsprache angepasst bzw. weiterentwickelt werden.

Eine Zusammenarbeit mit der beim Personalamt zuständigen Stelle für Ausbildung wird für die Zukunft angestrebt.

4.1.3 Durchführung des Girls` Days

Die junge Frauengeneration in Deutschland verfügt über eine gute Schulbildung. Dennoch entscheiden sich Mädchen im Rahmen ihrer Ausbildungswahl noch immer überproportional häufig für "typisch weibliche" Berufsfelder.

Der Zukunftstag für Mädchen, Girls´ Day, soll daher auch künftig durchgeführt werden, damit Mädchen frühzeitig ein Interesse an dem Beruf einer Feuerwehrfrau entwickeln können. Die bisherige bewährte Verfahrensweise wird fortgesetzt.

4.1.4 Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen unter Berücksichtigung der knappen Ressourcen bei der Feuerwehr

Die Feuerwehr Offenbach entwickelt mit der für Ausbildung zuständigen Stelle des Personalamtes ein Konzept für Angebote zur Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen. Eine Kooperation mit einem anderen Amt oder einer anderen städtischen Gesellschaft zur Durchführung von Praktika ist im Rahmen der Konzepterstellung zu prüfen. Zu prüfen ist auch die Möglichkeit eines Praktikums in der Verwaltung der Feuerwehr, angereichert mit Lerninhalten was die Aufgabe und Tätigkeit der Feuerwehr angeht.

4.1.5 Modellprojekt an Offenbacher Schulen

Es ist zu prüfen, ob perspektivisch ein Modellprojekt in Zusammenarbeit mit der Freiwilligen Feuerwehr zur Brandschutzerziehung in einer oder mehreren Offenbacher Schulen entwickelt werden kann.

4.2 Personalauswahl und Zugangsvoraussetzungen für das Auswahlverfahren der Brandmeisterin/des Brandmeisters

4.2.1 Stellenausschreibungen

- a) Die Stellenausschreibungen sind auf ihre Gendersensibilität zu prüfen und folgende Fragestellungen zugrunde zu legen:
- Welches Bild will die Feuerwehr als Arbeitgeberin vermitteln?
 - Wie kann die Feuerwehr mit der Stellenausschreibung Interesse bei potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern wecken?
 - Was macht die Feuerwehr attraktiv für Frauen und wie können sie gezielter angesprochen werden?
- b) Stellenausschreibungen der Feuerwehr werden auch im Newsletter des Netzwerks Feuerwehrfrauen veröffentlicht.

4.2.2 Zugangsvoraussetzungen

Die Feuerwehr Offenbach lädt alle qualifizierten Bewerberinnen, welche die Voraussetzungen der Feuerwehrlaufbahnverordnung erfüllen, zum Auswahlverfahren ein.

4.2.3 Gestaltung des Auswahlverfahrens

Die Gestaltung des Auswahlverfahrens ist auf folgende Fragestellung zu überprüfen und ggfs. zu ändern: Ist es sinnvoll den gesamten Einstellungstest – Theorie – Sporttest – Werkstück sowie das Vorstellungsgespräch an einem Tag durchzuführen oder sollten Theorie und Vorstellungstests an einem Tag und Sport und handwerklicher Test an einem anderen Tag stattfinden?

4.2.4 Vorbereitungsangebote auf das Auswahlverfahren speziell für Frauen durch die Frauenbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Feuerwehr

Für die Auswahlverfahren 2016 und 2017 wird von der Feuerwehr in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten probeweise ein halbes Jahr vor Durchführung des Auswahlverfahrens ein Orientierungstag speziell für Frauen zur Vorbereitung auf das Auswahlverfahren angeboten. Bewerberinnen soll die Möglichkeit geboten werden, den Einstellungstest, z.B. den realen körperlichen Eignungstest auszuprobieren. Für diesen Orientierungstag sollte gebührend geworben werden.

4.3 Berufsausbildung bei der Feuerwehr

4.3.1 Reform der Feuerwehrlaufbahnverordnung und Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten bei der Feuerwehr

Die Feuerwehr Offenbach setzt sich dafür ein, die Berufsausbildung zur Feuerwehrbeamtin/zum Feuerwehrbeamten zu reformieren. Bisher wird in der hessischen Feuerwehrlaufbahnverordnung als Zugangsvoraussetzung für die Ausbildung zur Feuerwehrbeamtin oder zum Feuerwehrbeamten der Abschluss einer Berufsausbildung verlangt. Dies kann unter Umständen eine Zugangsbarriere für junge Menschen, insbesondere für Frauen sein.

Die Feuerwehr Offenbach unterstützt konkret die folgenden Ansätze zur Änderung der Laufbahnverordnung in Ergänzung zur bestehenden Ausbildungsform:

- 1) Änderung der Ausbildungsverordnung und Einrichtung einer „Feuerwehr-Kompaktausbildung“ wie in Nordrhein-Westfalen. Es soll auch in Hessen möglich sein, eine Ausbildung zu absolvieren, die mit der B 2-Prüfung endet. Diese enthält eine theoretische und praktische handwerkliche Kompaktausbildung und eine 18-monatige Feuerwehr- und Rettungssanitäterausbildung.
- 2) Ausbildung im gehobenen Dienst als duales Studium analog der Hochschule in Hamburg. Ein Teil des Studiums wird in Form von Praktika bei der Berufsfeuerwehr absolviert.

4.3.2 Suche nach Kooperationspartnern für eine Verbundausbildung, z.B. bei der SOH im Beruf Kraftfahrerin oder bei Privatbetrieben im Bereich Mechatronik

Die Stadt Offenbach prüft Modalitäten und finanzielle Voraussetzungen für eine Verbundausbildung im Zusammenhang mit Betrieben der SOH oder privaten Unternehmen. Vorstellbar wäre z.B. eine Verbundausbildung für die Bereiche Berufskraftfahrerin oder Berufskraftfahrer sowie Mechatronikerin oder Mechatroniker.

5 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Arbeitsplatzgestaltung

Die Stadt Offenbach unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei all Ihren Bediensteten. Neben den gesetzlichen Bestimmungen gibt es zusätzlich betriebliche Vereinbarungen. Diese sind in Form von Merkblättern zusammengestellt und werden den Bediensteten im Intranet zur Verfügung gestellt.

Auf die bestehenden Maßnahmen ist hinzuweisen, sie sind den Bediensteten bekanntzumachen. Bei Nachfragen und Beratungsbedarf stehen Ausbildungsleitung, Personalrat, Personalamt und Frauenbeauftragte zur Verfügung.

5.1 Arbeitszeitmodelle

Bei der Feuerwehr gibt es verschiedene Arbeitszeitmodelle die sich nach dem Arbeitsgebiet (Einsatzdienst in der Wachgruppe, Leitfunkstelle, Verwaltung, Tagdienst) unterscheiden. Für Beamtinnen und Beamte richtet sich die wöchentliche Arbeitszeit nach der Hessischen Arbeitszeitverordnung, für die Angestellten nach dem Tarifvertrag TVÖD-VKA.

5.2 Teilzeit – Teilen eines Arbeitsplatzes, Führen in Teilzeit

Die Stadt Offenbach steht jeglicher Art von Teilzeitarbeit generell aufgeschlossen gegenüber. Bei der Feuerwehr müssen jedoch die speziellen Bedingungen des Schichtdienstes und die jeweilige Qualifikation der Teilzeitkraft beachtet werden.

Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung könnten beispielsweise die Ableistung von weniger Schichtdiensten innerhalb eines Jahres sein. Denkbar sind auch andere Formen der Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitbediensteten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen gewährt, wie Vollzeitbediensteten.

5.3 Mutterschutz und Elternzeit

Wird bei einer Einsatzbeamtin der Feuerwehr eine Schwangerschaft festgestellt, erfolgt umgehend nach Bekanntwerden die Umsetzung vom Einsatzdienst in den Tagdienst. Der Mitarbeiterin wird bis zur Niederkunft ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Die Feuerwehr Offenbach wird diesen unter Berücksichtigung von Eignung und Befähigung möglichst im Einvernehmen mit der Schwangeren auswählen. Es gelten die allgemeinen Regelungen zum Mutterschutz. Nähere Informationen erhalten die Betroffenen auch im Intranet. Die Amtsleitung, der Personalrat, das Personalamt und die Frauenbeauftragte informieren bei Nachfragen.

6 Qualifikation und Aufstieg von Frauen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz

- Die Feuerwehr Offenbach fördert in besonderem Maße – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten – die Qualifizierung von Frauen und setzt sich im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg von Frauen ein.
- Die Mitarbeiterinnen werden über die Möglichkeiten des Erwerbs von Zusatzqualifikationen, die eine Beförderung ermöglichen, informiert.
- Die Feuerwehr fördert die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen, z.B. durch Anbieten spezieller Qualifizierungsmaßnahmen oder Übertragung besonderer Aufgaben.

7 Arbeitsumfeld

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Feuerwehr Offenbach sind gemeinsam für ein Betriebsklima der gegenseitigen Wertschätzung und des kollegialen Umgangs miteinander verantwortlich. Die Betriebskultur der Feuerwehr ist auf die Wahrung der persönlichen Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtet. Hierzu sind gute Kommunikationsstrukturen und Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit auszubauen.

Damit sexuelle Belästigung, Mobbing und unfair geführte Konflikte in dieser Betriebskultur keine Chance haben, sind Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen. Qualifizierungen zum Umgang mit den Themen Sexuelle Belästigung, unfair geführte Konflikte und Mobbing sowie Sucht werden angeboten. Die jeweils aktuell gültigen Dienstvereinbarungen sind bekannt zu machen.

8 Kompetenzen der Frauenbeauftragten

Die Kompetenzen und Aufgaben der Frauenbeauftragten sind im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) sowie in der Rahmendienstvereinbarung Nr. 41/GPR „Chancengleichheit und Frauenförderung“ geregelt. Die Beteiligungs- und Informationsrechte der Frauenbeauftragten sind im § 16, § 17 HGIG verbindlich geregelt.

9 Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans obliegt der Amtsleitung der Feuerwehr. Er wird mit der Frauenbeauftragten abgestimmt und alle 6 Jahre fortgeschrieben. Die Stellungnahmen der Frauenbeauftragten alle 2 Jahre, sowie die Überprüfung der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen werden regelmäßig in der Steuergruppe Gleichstellungsplan, der sich bedarfsorientiert, mindestens aber einmal jährlich trifft, entschieden.

10 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, ist davon die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung insgesamt nicht berührt. Die Beteiligten sind verpflichtet, die betroffenen Passagen umgehend neu zu regeln.