

Zwischenbericht Frauen- und Gleichstellungsplan der Feuerwehr Offenbach am Main

Zeitraum 1.01.2020 - 31.12.2022

Inhalt

1 Inhalt

2	Einleitung.....	3
3	Bestandsaufnahme.....	4
3.1	Unterrepräsentanz	5
3.2	Vereinbarkeit Familie und Beruf	8
3.3	Personalentwicklung auf Grund von Pension bis 2028	9
4	Richtungsweisende Ziele im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplan bis 2025.....	12
5	Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz	12
5.1	Informationsveranstaltungen und Schnuppertag.....	12
5.2	Informationsmaterialien für Berufswege und Ausbildungsmöglichkeiten	12
5.3	Berufsausbildung Werkfeuerwehr und dualer Studiengang	12
5.4	Angebot zum Girls' Day	13
5.5	Stellenausschreibungen und Zugangsvoraussetzungen allgemein	13
5.6	Stellenausschreibungen, Zugangsvoraussetzungen und Auswahlverfahren im mittleren feuerwehrtechnischen Dienstag.....	13
5.7	Vorbereitungsangebote für den Berufseinstieg bei der Feuerwehr.....	14
5.8	Abschaffung der Unterrepräsentanz im Führungsbereich	14
5.9	Zusätzliche Maßnahme: Gestaltung der Auswahlverfahren	15
6	Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit /Gender-Mainstreaming.	15
6.1	Genderkompetenz für Führungskräfte	15
6.2	Personalentwicklung	15
6.3	Zusätzliche Maßnahme: Onboarding-Prozess	16
6.4	Zusätzliche Maßnahme: Programm Quereinstieg gD	16
7	Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	16
7.1	Umgang mit Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit	16
7.2	Betriebliche Kita Plätze.....	16
7.3	Arbeitszeit – Teilzeit	16
7.4	Personeller Ausgleich	16
7.5	Vereinbarkeit für Führungskräfte.....	17
8	Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 14 HGIG)	17
8.1	Noch offene Maßnahme: Gewaltprävention	17
9	Arbeitsumfeld	17
9.1	Organisationskultur und Kommunikation.....	17
9.2	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	17
9.3	Teilnahme am CSD	17

9.4	AG gegen rechte Tendenzen	18
10	Erfolgreiche Frauenförderung - Kompetenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	18
11	Fortschreibung des Gleichstellungsplan	18
12	Schlussbestimmungen	18

1 Einleitung

Der Stadt Offenbach ist es ein wichtiges Anliegen die Gleichberechtigung von Frau und Mann als Arbeitgeberin zu fördern und aktiv zu unterstützen. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) bietet hierfür einen guten Rahmen, um mit geeigneten Maßnahmen aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit hinzuwirken.

Die Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht-binärer Personen ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung Offenbach. Nach dem Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu unterbinden.

Für das Erreichen der gesetzlichen und selbst formulierten Ziele tragen entsprechend ihrer Funktion und Aufgabenstellung die gemeinsame Verantwortung:

Die Stadtverordnetenversammlung

Die Dienststellenleitung

Das Personalamt

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FuGlb)

Der Personalrat

Die Schwerbehindertenvertretung

sowie alle Führungskräfte und

alle Mitarbeitende.

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

Den Führungskräften kommt bei einem gleichberechtigten Umgang mit Menschen aller Geschlechter, bei einer begründeten Förderung von Frauen und bei der Wiedereingliederung von Eltern eine besondere Schlüsselrolle zu. Es liegt in ihrer Verantwortung ein Klima zu schaffen, in der Gleichberechtigung und die Gleichstellung gelebt werden können und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes vermieden werden.

Mit vorliegendem Bericht erfüllt die Dienststellenleitung der Stadtverwaltung Offenbach die gesetzliche Pflicht einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan für sechs Jahre aufzustellen. Nach drei Jahren (Stichtag 31.12.2022) wird ein Zwischenbericht erstellt, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und ggfs. anzupassen.

2 Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme stellt die aktuelle Situation bezogen auf den Themenkomplex Gleichstellung mit dem Fokus auf Unterrepräsentanz von Frauen bei der Berufsfeuerwehr dar. Die Daten beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2022. Sie werden für eine bessere Vergleichbarkeit den Daten, die der Erstellung des Gleichstellungsplanes zu Grunde lagen (grau hinterlegt) gegenübergestellt.

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

Ab diesem Jahr enthält die Statistik drei Geschlechtsoptionen. Derzeit ist von keiner Person im Amt bekannt, dass im Kontext der Erwerbsarbeit der Geschlechtseintrag divers bzw. keinen Geschlechtseintrag gewünscht ist.

Struktur der Mitarbeitenden

Die 208 Mitarbeitenden, welche zum Stichtag 31.12.2022 bei der Berufsfeuerwehr beschäftigt waren (Stammebelegschaft einschl. Auszubildende), haben sich wie folgt zusammengesetzt:

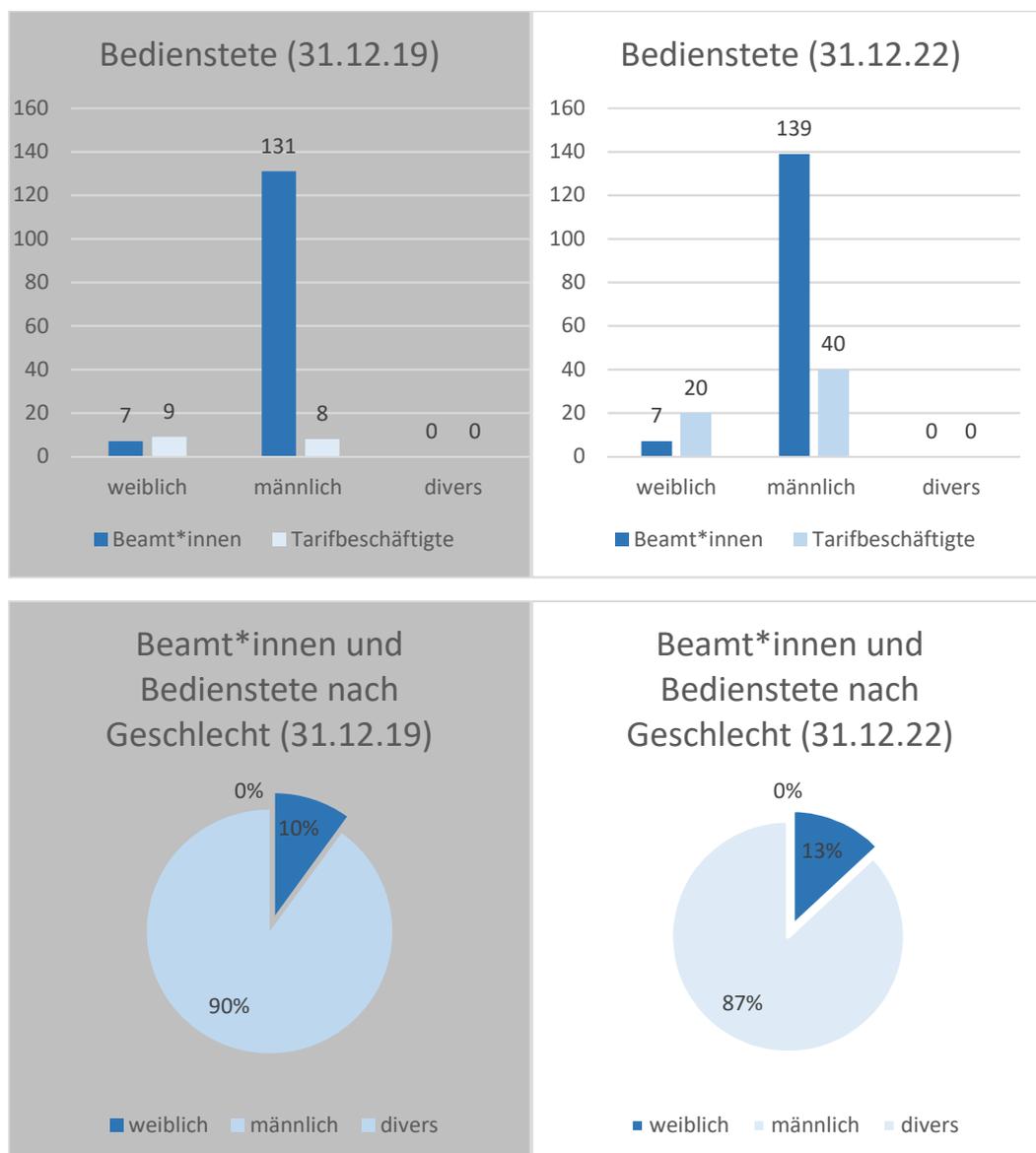


Diagramm 1 und 2 Bediensteten-Struktur der Feuerwehr Offenbach nach Anzahl der Personen, Stand: 31.12.2019/2022 im Vergleich

Bediensteten Struktur nach Zahl der Personen						
	Insgesamt	weiblich	männlich	divers	Frauenanteil in %	
Beamt*innen	148 (138)	7 (7)	139 (131)	0	4,73 (5,07)	
Tarifbeschäftigte	60 (17)	20 (9)	40 (8)	0	33,33 (52,94)	
Insgesamt	208 (155)	27 (16)	181 (139)	0	12,98 (10,32)	
<i>Davon</i>						
Auszubildende inkl. Aufstieg (BEA)	10 (1)	0 (0)	10 (1)	0	0 (0)	
Auszubildende (ANG)	5 (2)	2 (2)	3 (0)	0	40 (40)	
Vollzeitbedienstete	193 (148)	18 (10)	175 (138)	0	9,33 (6,76)	
Teilzeitbedienstete	15 (7)	9 (6)	6 (1)	0	60 (85,71)	
<i>davon</i>						
Teilzeitbedienstete ab 50 % AZ	13 (6)	8 (5)	5 (1)	0	61,54 (83,33)	
Teilzeitbedienstete bis 49,9 % AZ	2 (1)	1 (1)	1 (0)	0	50 (100,00)	

Tabelle 1 Bediensteten-Struktur der Feuerwehr Offenbach nach Anzahl der Personen, Stand: 31.12.2022

Zum Stichtag am 31.12.2022 sind 13 % der Mitarbeitenden Frauen. Generell ist ein deutlicher Zuwachs an Mitarbeitenden erkennbar, die Belegschaft ist um über 34 % angewachsen. Das betrifft vor allem den Bereich der tariflich Beschäftigten.

2.1 Unterrepräsentanz

Unterrepräsentanz von Frauen ist laut HGIG dann gegeben, wenn innerhalb einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, also der Frauenanteil unter 50 % liegt.

Die aufbereiteten Personalzahlen beleuchten die unterrepräsentierten Bereiche zum 31.12.2019 /2022:

Unterrepräsentanz nach Stellen						
Eingruppierung	Stellen insgesamt		davon mit Frauen besetzt		Frauenanteil in %	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022
A 16	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 g. D.	3,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 12	4,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 11	6,00	6,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 10	13,51	9,00	1,51	1,00	11,18	11,11
A 9 g. D.	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00

A 9 m. D.	34,00	41,00	1,00	0,00	2,94	0,00
A 8	40,00	32,00	0,00	2,00	0,00	6,25
A 7	32,00	44,00	4,00	4,00	12,4	9,09
Anw. gD	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00
TVöD 14	0,50	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00
TVöD 11	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TVöD 9b	0,00	4,20	0,00	2,20	0,00	2,20
TVöD 9a	1,50	7,50	0,50	0,5	33,33	6,67
TVöD 8	0,80	2,77	0,80	1,77	100,00	63,89
TVöD 7	1,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TVöD 6	1,88	0,00	0,88	0,00	46,81	0,00
N (NotSan)	7,0	26,10	3,0	8,50	42,88	32,56
Ausbildung NFS	2,0	5,00	2,0	2,00	100,00	40,00
P6 (RS)		1,00		0,00		0,00
Stellen gesamt	153,19	196,07	13,69	21,97	8,94	11,21

Tabelle 2 Besoldungs-Entgeltgruppen – Ist-Besetzung im Unterrepräsentanz-Bereich (Anzahl Stellen lt. Stellenplan), Stand: 31.12.2019/2022

In fast allen Entgelt- und Besoldungsgruppen sind Frauen unterrepräsentiert, hier besteht nach HGIG weiterhin großer Handlungsbedarf. Die einzige Ausnahme bilden die nach TVÖD 8 eingruppierten Stellen, die im Verwaltungsbereich liegen und somit ein historisch bedingt eher weiblich konnotiertes Aufgabengebiet abbilden.

Die Unterrepräsentanz konnte im Vergleich zum vorherigen Betrachtungszeitraum bezogen auf Stellenanteile nur etwas über 2% ausgeglichen werden. Vom Ausbau der Belegschaft um 34 % konnten Frauen nur in sehr geringem Maß profitieren. So arbeiten bei der Berufsfeuerwehr heute insgesamt 11% weibliche Personen mehr als dies vor 3 Jahren der Fall war.

In der Gruppe der Notfallsanitäter*innen ist der Anteil an Frauen sogar um 10% zurückgegangen. Dies ist auf die vermehrte Einstellung von männlichen Notfallsanitätern im Zuge der Erweiterung des Rettungsdienstes zurück zu führen.

Evaluation der Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz – Auswertung Bewerbungen

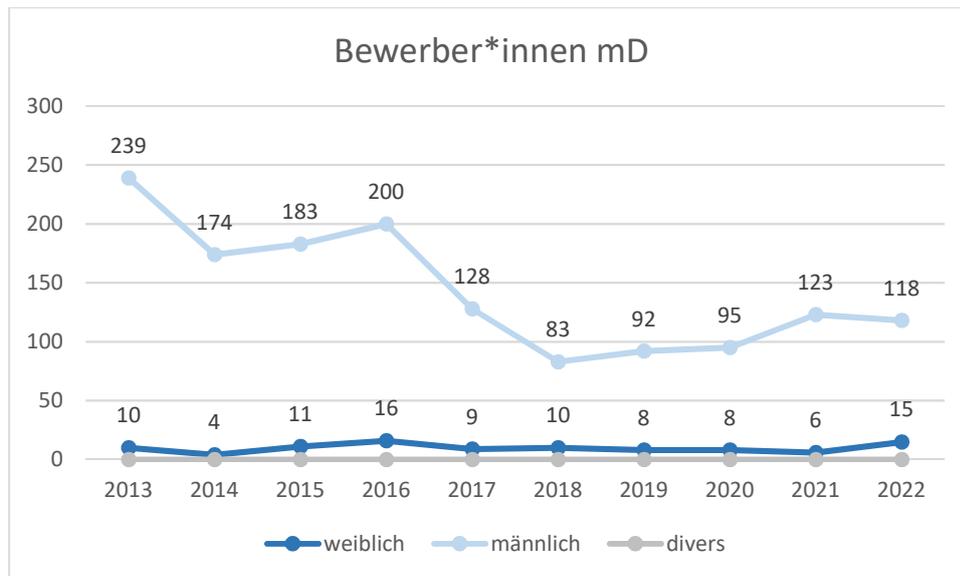


Diagramm 3 Bewerbungszahlen nach Geschlecht für die Ausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst im Zeitraum von 2013 – 2022

Für die Einstellungsverfahren zur Ausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst konnten in dem Zeitraum von 2013 bis 2019 durchschnittlich neun Bewerbungen von Frauen pro Jahr verzeichnet werden. Dies entspricht einem Anteil von 5,83 % aller Bewerbungen.

Im Jahr 2022 hat sich der Anteil der Bewerberinnen auf 11,28% fast verdoppelt, diese Tendenz bestätigte sich auch für das Jahr 2023 und ist auf die verstärkten Werbemaßnahmen im Rahmen des Projekts „Women on Fire“ zurückzuführen.

Betrachtung Führungskräfte

Für die Bestandsaufnahme und Analyse der Bediensteten Struktur sieht das HGIG vor, Zahlen zu den in der Dienststelle beschäftigten Führungskräften mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Geschlecht zu erheben, um die Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Funktionen zu überprüfen. Die Liste aller Führungskräfte wurde in Kooperation mit dem Personalamt erstellt.

Als Führungskräfte definiert sind Personen, die mehr als vier Mitarbeitende führen sowie die Amtsleitung und die stellvertretende Amtsleitung. Die Anzahl der geführten Personen doppelt sich teils, da viele Mitarbeitenden sowohl einer Wachgruppenführung, als auch einer Sachgebietsleitung unterstehen.

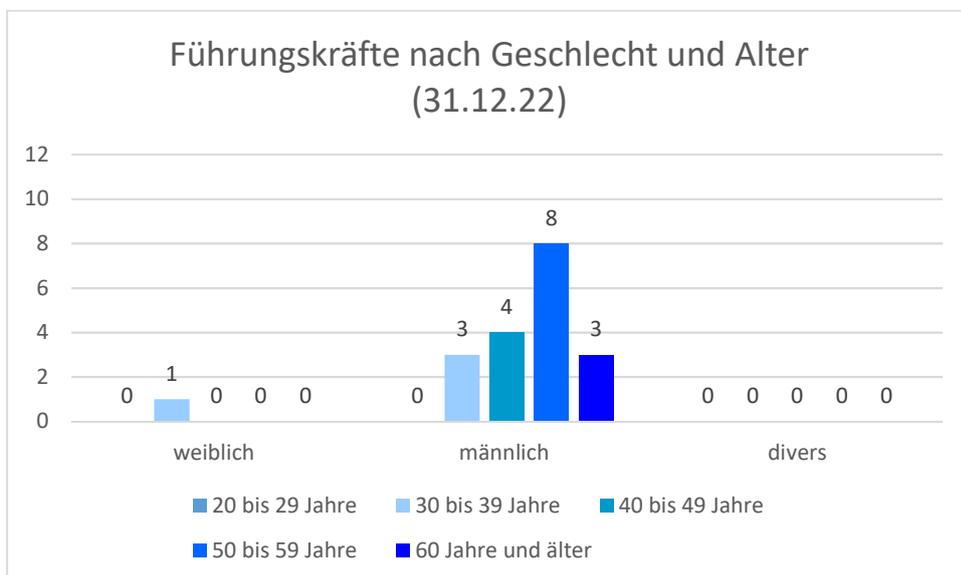
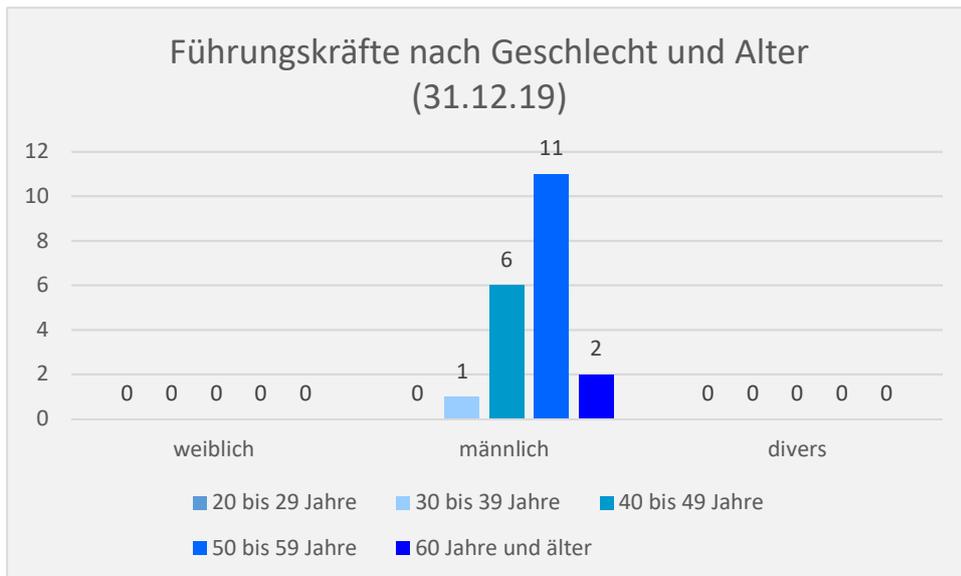


Diagramm 4 Führungskräfte nach Geschlecht und Alter, Stand 31.12.2019/2022 im Vergleich

Die Tabelle zeigt sehr deutlich, dass weiterhin keine Führungsposition von einer Frau besetzt ist. Eine Frau befindet sich derzeit im Aufstieg und wird daher hier noch nicht aufgeführt. Im Bereich Führung besteht weiterhin und langfristig Handlungsbedarf, um die Unterrepräsentanz in den nächsten Jahren zu verringern.

Darüber hinaus ergibt die statistische Auswertung, dass keine der Führungskräfte in Teilzeit tätig ist.

2.2 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Anzahl Teilzeitbeschäftigte nach Besoldung/Entgeltgruppen in Personen						
Eingruppierung	Teilzeitbeschäftigte		davon mit Frauen besetzt		Frauenanteil in %	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022
A 10	2	0	2	0	100	
TVöD 14	1	1	0	0	0	

TVöD 9b	0	2	0	2	0	100
TVöD 9a	1	1	1	1	100	100
TVöD 8	1	3	1	3	100	100
TVöD 6	2	0	2	0	100	
N	0	8	0	3	0	37,50
Summe	7	15	6	9	85,71	60

Tabelle 4 Anzahl der Teilzeitbeschäftigten nach Besoldungs- / Entgeltgruppen

Die Teilzeitquote in der Feuerwehr ist im Vergleich zur Kernverwaltung sehr gering. 60% der Teilzeitkräfte sind weiblich.

In den vergangenen 3 Jahren haben einige Männer von Elternzeit und dem LAK Gebrauch gemacht. Eine Frau war von 2020 bis 2021 in Elternzeit.

Elternzeit	weiblich	männlich	divers
2020	1	0	0
2021	1	2	0
2022	0	2	0

Tabelle 5 Elternzeit nach Geschlecht

LAK	weiblich	männlich	divers
2020	0	2	0
2021	0	3	0
2022	0	3	0

Tabelle 6 LAK für familiäre Zwecke nach Geschlecht

2.3 Personalentwicklung auf Grund von Pension bis 2028

Ruhestandsjahr	Eingruppierung	Anzahl vakanter Stellen
2020	A10	1
	A11	1
2021	A8	1
	A9 mD	3
	A10	2
2022	A9 mD	2
	A10	1
	A11	1
	A12	1
2023	A8	1
	A9 mD	1
	A10	1
2024	A9 mD	1
	A10	2

	A13 gD	1
2025	A9 mD	2
	A10	1
	A12	1

Tabelle 5 Prognose freiwerdender Stellen – Fluktuationsabschätzung

Im weiteren Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans (2023-2025) gehen insgesamt 11 Mitarbeitende in den Ruhestand. Für die Stellenplanung sind für die Zukunft jährlich mindestens 5 Ausbildungsstellen für die Ausbildung zur Brandmeister*in vorgesehen. Dies eröffnet die Chance mehr Frauen für die Ausbildungsstellen durch gezieltes Anwerben und Fördern zu gewinnen.

Fazit der Bestandsaufnahme und Ausblick

Die Personalstruktur der Feuerwehr ist mit 87 % von einem hohen Männeranteil geprägt. Dadurch besteht in fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen, Funktionen sowie Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben eine Unterrepräsentanz von Frauen. Von den insgesamt 208 Mitarbeitenden sind 27 Frauen. Die Teilzeitquote von 7,21% bei der Feuerwehr ist im Vergleich zur Kernverwaltung sehr gering. 60% der Teilzeitbeschäftigten bei der Feuerwehr sind Frauen.

Die große Stellenmehrung im Bereich der Tarifbeschäftigten war nicht gut genug mit Gleichstellungsmaßnahmen verzahnt, um den Anteil von Frauen zu halten bzw. zu erhöhen.

Der Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst beträgt 4,73 %. In den letzten 3 Jahren kam es aufgrund der Fluktuation von Mitarbeiterinnen und mehr besetzter Beamt*innenstellen trotz 4 neu eingestellter Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst zu keiner prozentualen Mehrung.

Der Führungsdienst ist weiterhin rein männlich besetzt. Hier besteht weiterhin großer Handlungsbedarf.

3 Richtungsweisende Ziele im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplan bis 2025

Die Richtungsweisenden Ziele sind weiterhin der Abbau der Unterrepräsentanz, die Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

4 Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz

4.1 Informationsveranstaltungen

Die Informationsveranstaltung wurde als digitales Einstiegsevent für Frauen implementiert und hat bereits zwei Mal stattgefunden. Die Entscheidung für ein digitales Format wurde zunächst auf Grund der Pandemie gefällt, jedoch soll auch in Zukunft daran festgehalten werden, da Interessentinnen teils außerhalb der Region wohnen. Das digitale Einstiegsevent ist Teil der Veranstaltungsreihe „Women on Fire“ (siehe unten).

Im Rahmen der Veranstaltung findet ein digitaler Rundgang durch die Wache statt, es werden Videos gezeigt, in denen bereits bei der Feuerwehr angestellte Frauen über Ihre Berufswahl und den Arbeitsalltag berichten. Zudem werden der Ablauf des Auswahlverfahrens und der Ausbildung geschildert. Die Teilnehmerinnen können hierzu Fragen stellen und mit zukünftigen Kolleg*innen ins Gespräch kommen. Die Veranstaltung wird von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Abteilung Ausbildung und dem Social Media Team organisiert.

Anpassung der Maßnahmen: Da im Bereich Rettungsdienst in den vergangenen 3 Jahren deutlich mehr Männer als Frauen neu eingestellt wurden, soll im weiteren Geltungszeitraum geprüft werden welche Werbemaßnahmen sinnvoll sind und ob ebenfalls eine Informationsveranstaltung für diesen Bereich entwickelt und durchgeführt wird.

4.2 Informationsmaterialien für Berufswege und Ausbildungsmöglichkeiten

2023 wird die Teilnahme an Ausbildungsmessen wiederaufgenommen. Geplant sind die Teilnahme am Campus Careers in Aschaffenburg und Vocatium Fachmesse für Ausbildung+Studium. Die Teilnahme an Messen wird bestätigt die Verantwortung hierfür liegt bei der Abteilung Ausbildung sowie dem Personalmanagement.

Zudem wurde vom Personalmanagement ein Flyer erstellt. Die Homepage der Feuerwehr wurde aktualisiert. Hier finden sich nun detailliertere Informationen über die Ausbildung im mittleren Dienst. Zudem ist die Homepage inzwischen in geschlechtergerechter Sprache formuliert.

Im Laufe des Jahres findet ein Fotoshooting statt, das vom Social Media Team der Feuerwehr durchgeführt wird, in diesem Rahmen soll ein Pool von nutzbaren Bildern angelegt werden.

Anpassung der Maßnahmen: Zu ergänzen ist eine Information über den Einstieg in den gehobenen Dienst auf der Homepage.

4.3 Berufsausbildung Werkfeuerwehr und dualer Studiengang

Der Bedarf an zusätzlichen Zugangswegen zur Berufsfeuerwehr besteht weiterhin. Aktuell sind die für die neuen Ausbildungsformate benötigten Koordinierungsstellen im Stellenplan vorhanden aber noch nicht besetzt. Der Zeitplan für die Umsetzung der Maßnahmen der Organisationsuntersuchung sieht einen Projektstart im Herbst 2023 vor, dieser Zeitplan ist jedoch nicht abschließend geklärt.

Anpassung der Maßnahmen: Das Ziel ist hier die Entwicklung eines realistischen Zeitplans sowie die frühzeitige Einbeziehung der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten.

Diese Maßnahme bildet eine Überschneidung mit dem laufenden Umsetzungsprozess der Organisationsuntersuchung (III.1.3 A).

4.4 Angebot zum Girls' Day

Der Girls' Day bei der Berufsfeuerwehr hat trotz der Pandemie auch in den Jahren 2021 und 2022 digital stattgefunden. Der Tag wurde seit 2021 nicht nur in den Printmedien, sondern auch in Socialmedia beworben. Zudem wurde ein Workshop zum Thema Genderkompetenzen für alle beteiligten Personen angeboten. Ziel war eine möglichst klischeefreie Durchführung des Tages.

Anpassung der Maßnahmen: Ab 2024 wird der Tag von einer AG geplant und durchgeführt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte übernimmt die Einladung zu den Treffen und die Moderation. Am Tag sind weibliche Vorbilder sichtbar und alle Beteiligten achten auf eine Gestaltung die möglichst frei von Geschlechterklischees ist.

4.5 Stellenausschreibungen und Zugangsvoraussetzungen allgemein

Alle von der Feuerwehr veröffentlichten Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sich Frauen, Männer und nichtbinäre Personen davon angesprochen werden. In der Kernverwaltung wurde eine AG gegründet, deren Arbeitsergebnis das Nutzen von geschlechtergerechter Sprache mit der Hilfe des Gendersterns im Rahmen von Stellenausschreibungen ist.

Dabei werden standardisiert die folgenden Sätze mit aufgenommen:

„Die Feuerwehr der Stadt Offenbach hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil zu erhöhen. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht. Kontaktieren Sie hierzu auch gerne unsere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Janina Boerckel unter janina.boerckel@offenbach.de.

Wir legen Wert auf soziale Kompetenz, insbesondere im interkulturellen Bereich. Über Bewerber*innen mit internationaler Geschichte würden wir uns sehr freuen.

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 151 SGB IX werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt.“

Die Stellen werden auf der Internetseite des Netzwerk Feuerwehrfrau, Instagram, Interamt, Jobs in RheinMain, Xing, teils auf linkedin und stepstone veröffentlicht.

Anpassung der Maßnahme Als zusätzliche Teilmaßnahme zur Verbesserung der Zusatzvoraussetzungen werden die genauen Anforderungen an den Sporttest in den verschiedenen Bereichen (mD, gD und NotSan) online veröffentlicht. Im Rahmen von Beratungsgesprächen wurde immer wieder ersichtlich, dass einige Frauen sich ohne detaillierte Informationen (gelbe Bereiche) nicht beworben hätten. Dem soll durch eine transparentere Kommunikation vorweggegriffen werden.

Um konsistente, faire und möglichst rechtssichere Auswahlverfahren durchführen zu können, wird ein internes Dokument erstellt, in dem die zentralen Prüfungsanforderungen für die Ausbildungen, den internen Aufstieg sowie verschiedene Möglichkeiten des Quereinstiegs aufgelistet werden. Ein erster Entwurf liegt bereits vor. Dieser wird aktualisiert im Kreis des Auswahlgremiums abgestimmt.

4.6 Stellenausschreibungen, Zugangsvoraussetzungen und Auswahlverfahren im mittleren feuerwehrtechnischen Dienstag

Die Maßnahme wurde wie im Frauen- und Gleichstellungsplan festgehalten in der Praxis verstätigt.

4.7 Vorbereitungsangebote für den Berufseinstieg bei der Feuerwehr

Weiterhin erhalten alle Bewerberinnen von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Vorbereitungsangebot für den physischen und handwerklichen Eignungstest. Diese unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden sollen (Positive Maßnahmen, § 5 AGG).

Da auch nichtbinäre Personen einem Nachteil auf Grund ihres Geschlechts ausgesetzt sind, können auch sie am Vorbereitungsworkshop teilnehmen.

Das Vorbereitungsangebot „Fit für den Beruf“ wurde in der Zusammenarbeit von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalmarketing weiterentwickelt und heißt nun „Women on Fire“. Das Programm besteht aus vier Events:

- Einem Treffen aller Bewerberinnen, die am Auswahlverfahren teilgenommen haben, jedoch noch keinen Ausbildungsplatz erhalten haben.
- Digitales Einstiegsevent
- Workshop-Sport
- Workshop-Handwerk

Neben den Terminen wurde ein Recruiting Programm entwickelt: Interessierte Frauen werden über Stellenausschreibungen der Feuerwehr informiert und in ihrer Vorbereitung auf das Auswahlverfahren beraten. Ehemalige Bewerberinnen werden weiterhin informiert.

Auch außerhalb der Ausbildung im mittleren Dienst wurden Bewerberinnen nach einem nicht erfolgreich absolvierten Bewerbungsverfahren erneut zu einem Beratungsgespräch eingeladen und beispielsweise beim praktischen Teil des Studiums begleitet.

Anpassung der Maßnahme: Im weiteren Geltungszeitraum des vorliegenden Frauen- und Gleichstellungsplans soll eine Ausweitung des Programms geprüft werden. Aus der Evaluation des Programms geht hervor, dass ein zusätzlicher Workshop-Sport im Herbst dem Bedarf der Bewerberinnen entspricht. Sie können so einen langfristigen Trainingsplan erhalten und ihre sportlichen Fähigkeiten für den Berufseintritt ausbauen.

4.8 Abschaffung der Unterrepräsentanz im Führungsbereich

Da es bisher keine Frau mit Führungsaufgaben bei der Feuerwehr gibt, liegt hier eine absolute Unterrepräsentanz vor. Neben den Maßnahmen die darauf abzielen, mehr Frauen über die verschiedenen Ausbildungswege für den feuerwehrtechnischen Einsatzdienst zu gewinnen, benötigt es auch Strategien, um bereits ausgebildete Frauen auf höheren Positionen der Feuerwehrlaufbahn einzustellen.

Zum aktuellen Stand: In den vergangenen drei Jahren wurde die Residenzpflicht abgeschafft. In diesem Jahr beginnt erstmals eine Frau den Aufstieg in den gehobenen Dienst. Das Personalmanagement und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte prüfen, ob sich Hochschulabsolventinnen für den mittleren Dienst beworben haben und weisen sie auf die Möglichkeiten im gehobenen Dienst hin.

Anpassung der Maßnahme: Wichtig ist eine konkretere Ansprache von Hochschulabsolventinnen für den Quereinstieg in den gehobenen Dienst. Möglichen Strategien und Maßnahmen werden geprüft.

4.9 Zusätzliche Maßnahme: Gestaltung der Auswahlverfahren

Die Einführung einer Stelle für das Personalmanagement hat sich sehr positiv auf die Gestaltung und Vereinheitlichung von Auswahlprozessen ausgewirkt und zugleich weiteren Handlungsbedarf aufgezeigt. Um möglichst faire Auswahlprozesse zu gewährleisten, werden die Verfahren in den folgenden Punkten standardisiert:

- Festlegen der Entscheidungskriterien anhand von Stellenbeschreibung und Stellenausschreibung
- Beschreibung der Kriterien (beispielweise gemeinsames Verständnis von Softskills)
- Fragenkatalog der auf diesen aufbaut
- Festlegen der Verhaltenserwartung / erwartete Antworten des Auswahlgremiums
- Anwendung einer entsprechenden Benotungsskala / Auswahlmatrix
- Auswertung der Benotungsskala / Auswahlmatrix

Der Steuerkreis Gleichstellung erarbeitet in Absprache mit der Personalgewinnung und in Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement ein entsprechendes System.

5 Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit /Gender-Mainstreaming

5.1 Genderkompetenz für Führungskräfte

Führungskräfte wurden über das Merkblatt zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Kenntnis gesetzt. Von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde eine Fortbildung zum Thema sexuelle Belästigung sowie eine zum Thema Elternzeit und Mutterschutz mit der Zielgruppe durchgeführt.

Noch offene Maßnahmen: In Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalentwicklung 11.1 wird für Führungskräfte ein Fortbildungsangebot zur gendersensiblen Personalführung entwickelt, das die zunehmende Veränderung in der Heterogenität innerhalb der Wachgruppen sowie in den Abteilungen berücksichtigt und an eine moderne Mitarbeiter*innenführung anknüpft.

5.2 Personalentwicklung

Das HGiG erlaubt in § 6 Abs. 4 neue Modelle der Verwaltungssteuerung oder Personalentwicklung, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Konzepten und konkreten Maßnahmen strukturell weiterzuentwickeln. Es werden u. a. Potenzialerkennung und -förderung, Personalauswahlkriterien, Übernahme von qualifizierten Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen und die Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern genannt.

Es sollen Maßnahmen und Verfahrensweisen entwickelt werden, die den Mitarbeitenden eine berufliche Weiterentwicklung innerhalb der Feuerwehr ermöglichen.

Noch offene Maßnahme: Der Steuerkreis Gleichstellung erstellt ein Konzept für ein regelhaftes Verfahren zur Personalentwicklung im Amt 37.

Folgende Maßnahmen werden dabei angestrebt bzw. ausgebaut:

a. Mitarbeitenden-Jahresgespräche

- Identifizierung von Potenzialen der Mitarbeitende
- höhere Verbindlichkeit in der Umsetzung von Schritten der Potenzialentwicklung
- mehr Transparenz und Bewertungsgerechtigkeit für Mitarbeitende

b. Identifizierung der Entwicklungsbereiche – Übergänge gestalten

- Dienstbereiche, Aufstiegsmöglichkeiten, Entwicklungspotenziale in der Feuerwehr und des Rettungsdienstes identifizieren. Ein ganz konkreter Ansatzpunkt hierfür wäre ist ein Personalentwicklungskonzept, das den Weg von Notfallsanitäter*innen in die Tätigkeit der Leitstellendisponent*in abbildet.

Diese Maßnahme bildet eine Überschneidung mit dem laufenden Umsetzungsprozess der Organisationsuntersuchung (III.6.3 - Konkrete Karrierepfade, III.6.4 - Förderung individuelle Aus- und Weiterbildungswünsche, III.6.6 - Schaffung transparenter Beförderungsstrukturen).

Anpassung der Maßnahme: In den vergangenen Jahren wurde ein neues Beurteilungssystem eingeführt (siehe hierzu Maßnahme 5.2. im Frauen- und Gleichstellungsplan). Hier steht die Evaluation des Systems noch aus und wird von der Projektgruppe durchgeführt.

5.3 Zusätzliche Maßnahme: Onboarding-Prozess

Ein Onboarding-Prozess wird derzeit durch das Personalmanagement entwickelt und soll auch gleichstellungsrelevante Aspekte enthalten.

5.4 Zusätzliche Maßnahme: Programm Quereinstieg gD

Es wird geprüft, inwiefern ein Personalentwicklungsprogramm für Quereinsteiger*innen nach Ausbildung im gD benötigt wird.

6 Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

6.1 Umgang mit Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit

Der Steuerkreis Gleichstellung hat eine Handreichung für Führungskräfte erstellt, in der die entsprechenden gesetzlichen Regelungen, Merkplättchen der Stadt Offenbach sowie amtspezifische Belange zusammengefasst sind. Die Handreichung soll sicherstellen, dass Vorgesetzte bei der Bekanntgabe einer Schwangerschaft durch die jeweilige Mitarbeiter*in kompetent reagieren können. Dies ist besonders bei schwangeren Mitarbeitenden im Einsatzdienst sehr wichtig, da sowohl ein schnelles Handeln, als auch viel Feingefühl und Diskretion erforderlich ist.

Seit 2022 liegt zudem eine Anlassunabhängige Gefahrenbeurteilungen vor.

Anpassung Maßnahme: Es wurde eine neue Verwaltungsübergreifende AG zum Thema Vaterschaft gegründet. Ziel der AG ist, zunächst einen Flyer zum Thema LAK / Elterngeld zu erstellen. Dieser soll auch auf die Bedarfe der Mitarbeitenden der Berufsfeuerwehr zugeschnitten werden.

6.2 Betriebliche Kita Plätze

Das Angebot besteht weiterhin.

6.3 Arbeitszeit – Teilzeit

Das Angebot besteht weiterhin.

6.4 Personeller Ausgleich

Bei Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz sowie wenn Mitarbeitende Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben oder Elternzeit in Anspruch nehmen, ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen (§ 14 Abs. 4 HGIG).

Hierzu befindet sich zunächst ein auf den Rettungsdienst zugeschnittener DVPL Antrag im Prüfungsprozess. Es wird darüber hinaus im Steuerkreis Gleichstellung geprüft, inwiefern ein ähnlicher Antrag für den Bereich des feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes auf den Weg gebracht werden kann.

6.5 Vereinbarkeit für Führungskräfte

Die Umstrukturierung des Führungsdienstes und die Abschaffung der Residenzpflicht sind ein langfristig betrachtet wichtiger Schritt für eine bessere Vereinbarkeit. Die Übergangsphase wurde eingeleitet und das neue Modell wird bereits gelebt.

Durch die Pandemie und den dadurch ausgelösten Beschluss des hauptamtlichen Magistrats alle Arbeitsplätze, auf denen es von der Arbeitsaufgabe möglich ist, mobil auszustatten, gab es eine deutliche Beschleunigung der Umsetzung und der Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten.

7 Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 14 HGIG)

Im Zuge der kontinuierlichen Einstellung von Frauen im feuerwehrtechnischen Einsatz- und im Rettungsdienst sind entsprechende Ruheräume sowie sanitäre Anlagen für Frauen bereitzustellen. Hierfür wurde im Kontext der Einstellungsverfahren der Bedarf erhoben und bis zur Einstellung entsprechende Lösungen gefunden. Die Raumthematik hat sich durch die Pandemie bedingt stark verändert und die nun umgesetzte Einzelraumunterbringung sowie ein zusätzlicher Zugang zu der für Frauen vorgesehenen sanitären Einrichtung, ermöglichen für die Dauer der Zwischenlösung auf der alten Wache die Unterbringung aller weiblicher Einsatzkräfte.

7.1 Noch offene Maßnahme: Gewaltprävention

Es kommt immer wieder zu schwierigen Einsatzsituationen mit Bürger*innen und Hilfebedürftigen. Im Rahmen der betrieblichen Fortbildung erhalten Beschäftigte der Feuerwehr und des Rettungsdienstes entsprechende Angebote zur Gewaltprävention und Deeskalation. In Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalentwicklung erarbeiten Führungskräfte aus dem Rettungsdienst und dem feuerwehrtechnischen Einsatzdienst sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein entsprechendes Fortbildungsangebot. Dieses soll in angemessenen zeitlichen Abständen oder auf besonderen Anlass hin für Mitarbeitende als Präventionsmaßnahme angeboten werden.

7.2 Zusätzliche Maßnahme: Neue Wache

Die neue Feuerwache wird geschlechtsneutral geplant und gebaut. Hierzu findet eine frühzeitige Einbeziehung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten statt.

8 Arbeitsumfeld

In den vergangenen drei Jahren wurden die folgenden Maßnahmen konkretisiert und befinden sich teils bereits in der Bearbeitung.

8.1 Organisationskultur und Kommunikation

Diese Maßnahme bildet eine Überschneidung mit dem laufenden Umsetzungsprozess der Organisationsuntersuchung (0.7 - Optimierung der Organisationskultur). Es wird geprüft, in wie fern Schulungen zum Thema gewaltfreie Kommunikation umsetzbar sind. Zudem soll eine Intranetseite für das Amt erstellt werden, um die interne Informationsweitergabe zu verbessern.

8.2 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Führungskräfte der Berufsfeuerwehr wurden zur Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschult. Weitere präventive Maßnahmen die auch alle anderen Mitarbeiter*innen der Berufsfeuerwehr adressieren, werden entwickelt und umgesetzt.

8.3 Teilnahme am CSD

Die Berufsfeuerwehr nimmt auf Anregung aus der Belegschaft am CSD teil. Hierfür wird jährlich ein Budget bereitgestellt. Die Teilnahme trägt innerhalb der Berufsfeuerwehr zu mehr Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Diversität bei.

8.4 AG gegen rechte Tendenzen

Nachdem im Jahr 2021 Probleme mit rechten Tendenzen bei anderen Berufsfeuerwehren öffentlich bekannt wurden, gründete sich in der Berufsfeuerwehr Offenbach eine AG zum Thema. Schulungen von Führungskräften und Wachgruppen wurden durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durchgeführt.

Zudem wurde vom Arbeitskreis (11, 37, 18) ein Aushang für die Wache erarbeitet sowie ein Gesprächsleitfaden, der allen Ansprechpersonen zur Verfügung gestellt wurde. Die Ansprechpersonen wurden inhaltlich geschult. Die AG soll fortbestehen und weitere Maßnahmen entwickeln.

9 Erfolgreiche Frauenförderung - Kompetenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Erfolgreiche Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit bedarf der frühzeitigen Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Planungen, Entscheidungen und Maßnahmen, die die Mitarbeiterinnen der Dienststelle direkt oder indirekt betreffen.

Die Kompetenzen und Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) sowie in der Rahmendienstvereinbarung Nr. 41/GPR „Chancengleichheit und Frauenförderung“ verankert. Die Beteiligungs- und Informationsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind in den §§ 17 und 18 HGIG verbindlich geregelt.

10 Fortschreibung des Gleichstellungsplan

Die Fortführung des Gleichstellungsplans obliegt der Dienststellenleitung der Feuerwehr. Er wird mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt und alle 6 Jahre fortgeschrieben. Eine Überprüfung der angestrebten Maßnahmen und deren Umsetzungserfolg erfolgt nach drei Jahren. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann hierzu eine Stellungnahme abgeben.

Dem Steuerkreis „Gleichstellung“ obliegt es die Ziele und Maßnahmen zu prüfen. Dieser trifft sich mindestens vier Mal jährlich. Interessierte Mitarbeiter*innen können sich im Steuerkreis einbringen.

11 Schlussbestimmungen

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