

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Vorlagen-Nr.:

**V/0099/2009**

Auskunft erteilt:

Herr Burrichter

Ruf:

20 25 84 00

E-Mail:

BurrichterF@stadt-muenster.de

Datum:

02.02.2009

Betrifft

Bericht zur Mitwirkung von Frauen in der Feuerwehr Münster

Beratungsfolge

|            |                                           |         |
|------------|-------------------------------------------|---------|
| 24.03.2009 | Ausschuss für Gleichstellung              | Bericht |
| 05.05.2009 | Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung | Bericht |
| 05.05.2009 | Ausschuss für Umweltschutz und Bauwesen   | Bericht |
| 13.05.2009 | Hauptausschuss                            | Bericht |

**Bericht:**

Der Antrag „Frauen für die Feuerwehr begeistern - auch in Münster“ der SPD wurde mit Datum vom 27.08.08 in den Rat der Stadt Münster eingebracht. Auf Basis der Verfahrensvorlage V0764/2008 hat der Hauptausschuss die Verwaltung beauftragt, die Vorschläge des Antrages unter Beachtung der laubahnrechtlichen Vorgaben, der Gleichstellungsgrundsätze und des Bedarfs der Feuerwehr zu prüfen und nach Vorberatung in den Fachausschüssen dem Ausschuss zu berichten.

Zu den einzelnen Anregungen und Fragen des Antrages berichtet die Verwaltung thematisch geordnet wie folgt:

**1. Vorbemerkungen**

**1.1 Organisation der Feuerwehr**

Die Feuerwehr Münster ist eine städtische Einrichtung, die ihre Aufgaben auf Basis des Gesetzes *über den Feuerschutz und die Hilfeleistung (FSHG)* als Pflichtaufgabe zur Erfüllung nach Weisung ausübt. Die Aufgabenwahrnehmung und der Dienstbetrieb stützen sich im Kern auf landesrechtliche Regelungen und bundesweit einheitlich eingeführte Dienstvorschriften.

Die 280 Beamten des Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehr sowie die 650 ehrenamtlichen Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehr Münster sind Teil des Hilfeleistungspotenzials der kommunalen Feuerwehren mit bundesweit ca. 1,3 Millionen Mitgliedern, die in den Bereichen Brandschutz, Technische Hilfeleistung und Katastrophenschutz eingesetzt werden. Im Bereich der Berufsfeuerwehr Münster kommt der Aufgabenbereich Rettungsdienst hinzu.

Die Feuerwehr nimmt hoheitliche Aufgaben wahr, wodurch sich besondere Anforderungen an Qualifikation und Eignung des Personals ergeben.

Die Brandschutzgesetze der Länder unterscheiden zwischen Freiwilligen Feuerwehren (ggf. Pflichtfeuerwehren), Berufsfeuerwehren und Werkfeuerwehren. Für die Angehörigen der Berufsfeuerwehren (die in NRW als Beamte angestellt sein müssen) und die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren bestehen eigene Laufbahnverordnungen, in denen u. a. die Einstellungsvoraussetzungen beschrieben sind.

Die Erörterung der in dem o. a. Antrag gestellten Forderungen muss somit grundsätzlich im Rahmen der Vorgaben der *Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen (LVOFeu)*, in der Fassung vom 18.12.2007, erfolgen.

Die LVOFeu unterscheidet zwischen den Laufbahngruppen des mittleren, des gehobenen und des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes, mit jeweils unterschiedlichen Voraussetzungen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst. In allen drei Gruppen wird jedoch gleichlautend der körperlichen Leistungsfähigkeit und der abgeschlossenen Berufsausbildung, bzw. des geeigneten Studienabschlusses als Einstellungskriterium eine besondere Bedeutung beigemessen.

## **1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Frauenförderung**

Für eine Bewertung der Handlungsmöglichkeiten der Feuerwehr in Bezug auf das Antragsanliegen sind des Weiteren die rechtlichen Vorgaben der Gemeindeordnung NW §5 (1) und des Landesgleichstellungsgesetzes §1 (2) sowie die grundsätzlichen Ziele der Frauenförderung im Programm für Chancengleichheit – Frauenförderplan der Stadt Münster (Beschluss des Rates vom 01.07.2004), zu beachten:

„Die Stadt Münster sieht sich in der Pflicht, eine gerechte Verteilung von beruflichen Chancen für alle, eine Erhöhung des Frauenanteils, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind ... zu erwirken.“

## **1.3 Frauenanteil in den Feuerwehren**

In Deutschland unterhalten derzeit 102 Städte Berufsfeuerwehren mit insgesamt 28.092 Einsatzkräften, davon 235 weibliche. Der Anteil weiblicher Einsatzkräfte bei Berufsfeuerwehren beträgt somit bundesweit 0,84%.

Im Land Nordrhein-Westfalen bestehen 27 Berufsfeuerwehren mit 8.074 Einsatzkräften, davon 55 weiblichen. Der Anteil weiblicher Einsatzkräfte bei den Berufsfeuerwehren in NRW beträgt somit 0,68%.

Die 3 Berufsfeuerwehren des Regierungsbezirks Münster haben einen Personalstand von 660 Einsatzkräften, davon sind 2 weiblich. Der Anteil weiblicher Einsatzkräfte bei den Berufsfeuerwehren im Regierungsbezirk Münster beträgt somit 0,30%.

## **1.4 Frauen bei der Feuerwehr Münster**

Im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr Münster ist derzeit keine Frau beschäftigt. Allerdings versehen im Rettungsdienst Notärztinnen und Rettungsassistentinnen als externe Mitarbeiterinnen regelmäßig ihren Dienst. Darüber hinaus sind in der Verwaltung der Feuerwehr und – als Auszubildende im technischen Bereich – Frauen tätig. In den Löschzügen der Freiwilligen Feuerwehr Münster wirken aktuell 26 Frauen im aktiven Einsatzdienst mit, was einem Anteil von 4% entspricht. Hierbei nicht berücksichtigt sind die Musikerinnen in den Musik treibenden Zügen. In der Jugendfeuerwehr Münster mit insgesamt 120 Mitgliedern stellen die Mädchen mit 15 Teilnehmerinnen einen Anteil von 12,5 %.

## **2. Informationen zu den einzelnen Aspekten des Antrages**

### **2.1 Verstärkte Ausbildung von jungen Frauen in den technischen Berufen der Stadtverwaltung und der zum Konzern Stadt gehörenden Betriebe, deren Berufsausbildung Voraussetzung für eine Bewerbung bei der Berufsfeuerwehr ist**

Voraussetzung für eine Bewerbung bei der Berufsfeuerwehr im Sinne der LVOFeu ist der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung durch die Gesellenprüfung in einem für den feuerwehrtechnischen Dienst brauchbaren Handwerk (§31 der Handwerksordnung) oder eine entsprechende förderliche abgeschlossene Berufsausbildung.

Auf die in den letzten Jahren veröffentlichten Stellenausschreibungen der Feuerwehr für Angehörige des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes gingen jährlich pro Ausschreibung im Durchschnitt ca. 380 Bewerbungen ein. Der Frauenanteil der Bewerbungen lag dabei bei ca. 5,5 %. Da ein Großteil der Bewerbungen nicht aus der Stadt Münster und ihrem nahen Einzugsbereich, sondern aus allen Bereichen Nordrhein-Westfalens und Teilen Niedersachsens und darüber hinaus eingeht, kann die Erhöhung des Anteils weiblicher Auszubildender innerhalb der städtischen Ausbildungskapazitäten kein wirksames Mittel sein, um den Frauenanteil bei den Bewerbungen im Sinne des Antrages zu erhöhen. Eine signifikante Veränderung des prozentualen Anteils von Bewerberinnen für die Berufsfeuerwehr Münster ist durch diese Maßnahme nicht zu erwarten.

Grundsätzlich werden für alle Einstellungen im Ausbildungsbereich die Regelungen des Frauenförderplans der Stadt Münster berücksichtigt.

Zukünftig werden weibliche Auszubildende im technischen Bereich der Stadt zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres über die Möglichkeit der späteren Bewerbung bei der Berufsfeuerwehr informiert. Dabei werden die sportlichen und praktischen Anforderungen dieses Berufs detailliert beschrieben. Bereits jetzt gilt, dass interne Bewerber und Bewerberinnen (Auszubildende) bei Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen und guten Leistungen in der Ausbildung in jedem Fall zum ersten Testverfahren zugelassen werden.

### **2.2 Praktika, insbesondere für Mädchen und Frauen, und gezielte Vorbereitungskurse für die Einstellungsprüfung bei der Berufsfeuerwehr**

Im Rahmen der LVOFeu gliedert sich das Auswahlverfahren der Stadt Münster für die Bewerber und Bewerberinnen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes in einen theoretischen, einen praktischen und einen sportlichen Teil. Hinzu kommt die amtsärztliche Untersuchung hinsichtlich der besonderen Anforderungen des Feuerwehrdienstes.

Die theoretischen Anforderungen werden für die Stadt Münster durch das Studieninstitut Westfalen-Lippe festgelegt und überprüft. Da die überwiegende Zahl der Feuerwehren in NRW ebenfalls die Hilfe der Studieninstitute in Anspruch nimmt, wird landesweit ein weitgehend vergleichbarer Standard erreicht.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass Bewerber und Bewerberinnen, die nicht schwindelfrei sind und deren sportliche Leistungsfähigkeit unter den vergleichbaren Anforderungen des Deutschen Sportabzeichens liegt, in den Auswahlverfahren keine reelle Chance haben.

Über das Internet allgemein bekannt und für Interessierte erreichbar, sind mittlerweile mehrere Veröffentlichungen zur Vorbereitung auf die Einstellungstests bei Polizei und Feuerwehr.

Bei der Stadt Münster werden nur Praktika durchgeführt, die durch eine Ausbildungs- und Prüfungsordnung vorgeschrieben sind bzw. verpflichtende Bestandteile von Bildungsmaßnahmen sind. Dazu gehören für den Bereich der Feuerwehr z.B. Praktika im Rahmen des Studiengangs Sicherheitstechnik.

Schülerpraktika können nur in sehr begrenztem Maße angeboten werden und beschränken sich auf die Bereiche der Verwaltung und der Werkstätten. Praktika im Einsatzdienst sind auf Grund der mit der Aufgabenwahrnehmung verbundenen Gefahren nicht möglich.

Mit einem Praktikum nicht vergleichbar, aber zur Meinungsbildung gut geeignet, ist das Angebot des „Girls`Day“. Auch in diesem Jahr wird die Feuerwehr - gemeinsam mit dem Frauenbüro – wieder einer ca. 30 Personen starken Gruppe interessierter Mädchen den Einblick in den Alltag bei der Berufsfeuerwehr ermöglichen.

### **2.3 Änderung der Sportprüfung so, dass sie für Frauen geeignet ist, ohne die Ansprüche zu verringern, z.B. durch wirklichkeitsnahe Aufgaben, die reale Kraftanforderungen simulieren**

Die in dem o. a. Antrag geforderte Änderung der Sportprüfungsinhalte, mit dem Ziel, wirklichkeitsnahe Aufgaben mit realen Kraftanforderungen einzuführen, wurde in Münster bereits 2003 vollzogen.

Diesem Schritt vorausgegangen war eine intensive Untersuchung des bisherigen Verfahrens und eine Überprüfung der Aussagekraft der gewonnenen Erkenntnisse. In enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem Frauenbüro und dem Personal- und Organisationsamt wurde u. a. geprüft, ob bestimmte, vornehmlich kraftorientierte Testinhalte, eine grundsätzliche Benachteiligung von Frauen bewirken. Die Ergebnisse wurden in einer internen Handlungsrichtlinie zusammengefasst, die den abgestimmten Rahmen für den sowohl ausdauer- als auch kraftorientierten Sporttest darstellt.

Neben dem bereits etablierten Schwimmtest wurden Ausdauer- und Geschicklichkeitsaufgaben eingeführt und mit neuen Bewertungskriterien versehen. Die Übungen sind so gestaltet, dass nicht allein die maximale körperliche Leistung über den Erfolg entscheidet, sondern die Kombination von Ausdauer, Geschick, Kraft und Technik.

Im praktischen Teil des Auswahlverfahrens werden keine berufs- oder feuerwehrspezifischen Aufgaben gestellt, wohl aber solche, die technisches Verständnis und praktisches Geschick überprüfen. Dabei müssen häufig Aufgaben am Modell gelöst werden.

Gleichwohl darf nicht verkannt werden, dass bei der hohen Zahl an Bewerbern und Bewerberinnen im Sinne einer Personalauswahl in allen Testbereichen nicht nur das Erfüllen von Mindestleistungen ausschlaggebend sein kann, sondern eine Bewertung bzw. Bepunktung möglich sein muss, aus der sich eine nach Eignung und Leistung gestaffelte Reihenfolge der Bewerber und Bewerberinnen ergibt.

Die Auswertung der praktischen Tests und Sportprüfungen in den vergangenen fünf Jahren zeigt, dass trotz dieser Anpassungen, die Ergebnisse der Bewerberinnen im Vergleich zu den leistungsfähigsten männlichen Bewerbern nach wie vor für eine Einstellung nicht ausreichen.

|                                                          | 2004     | 2006                  | 2007                         | 2008     | 2009               |
|----------------------------------------------------------|----------|-----------------------|------------------------------|----------|--------------------|
| Bewerbungen<br>gesamt / weiblich                         | 506 / 17 | 556 / 31              | 393 / 15                     | 369 / 21 | 355 / 26           |
| Einladung theor. Test<br>gesamt / weiblich               | 177 / 12 | 162 / 25              | 155 / 12                     | 165 / 15 | 178 / 22           |
| Einladung sportl. /<br>prakt. Test<br>gesamt / weiblich  | 72 / 4   | 70 / 10               | 74 / 9                       | 80 / 5   | 80 / 7             |
| Teilnahme sportl. /<br>prakt. Test<br>gesamt / weiblich  | 54 / 3   | 43 / 6                | 57 / 7                       | 58 / 2   | 59 / 5             |
| Plätze der Teilnehme-<br>rinnen nach der Aus-<br>wertung | 48-54-57 | 42-45-46-<br>47-48-49 | 36-38-44-<br>48-50-51-<br>52 | 53-58    | 58-60-61-<br>62-63 |

Eine erneute Änderung der sportlichen Inhalte ist dennoch wegen der notwendigen Qualitätsansprüche nicht beabsichtigt. Es erfolgt jedoch ein regelmäßiger Austausch mit anderen Feuerwehren in NRW, um die Aktualität und die Wertigkeit des eigenen Verfahrens einschätzen zu können. Wirksam könnte jedoch eine gezielte Information über die geforderten sportlichen Fähigkeiten sein. Das Informationsangebot der Feuerwehr soll hier noch ausgebaut werden (siehe Ziffer 3).

Unabhängig von den Belangen der Personalauswahl für die Berufsfeuerwehr wurden im Bereich der Freiwilligen Feuerwehrangehörigen – für die der Abschluss der Ausbildung an umluftunabhängigen Atemschutzgeräten Voraussetzung für die Aufnahme in die Einsatzabteilung ist - ähnliche Erkenntnisse umgesetzt. So wurde z. B. die früher übliche Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit mittels Schlaghämmern durch eine mit gleicher Arbeitsleistung endende Übung an Arm- und Fahrradergometern ersetzt, da bei dem Ziehen von Schlaghämmern weibliche Feuerwehrangehörige häufig auf Grund ihres im Verhältnis zu den Männern geringeren Körpergewichtes im Nachteil waren.

## **2.4 Öffnung des Bewerber/innenkreises durch weitere Berufsfelder, wie Krankenpflege mit Erfahrung in der Notfallmedizin, Notfallambulanz oder im OP-Einsatz**

Die Öffnung des Kreises potenzieller Bewerber und Bewerberinnen durch weitere Berufsfelder, wie Krankenpflege, Erfahrung in der Notfallmedizin usw., ist bei entsprechender Interpretation des § 2 Abs.1 Nr.2 der LVOFeu (... „oder eine entsprechende förderliche abgeschlossene Berufsausbildung“...) grundsätzlich möglich. Bei der Stadt Münster wurden entsprechende Bewerbungen bereits berücksichtigt.

Auch die „Verordnung über ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis für den Zugang zur Ausbildung zur Brandmeisterin oder zum Brandmeister“ vom 03.11.2005 ist nicht geeignet, der Feuerwehr Münster die für die Aufgabenwahrnehmung im Einsatzdienst sowie in den eigenen Werkstätten erforderliche handwerkliche Qualifikation der Beschäftigten sicherzustellen. Diese Verordnung füllt eine „Experimentierklausel“ aus, mit der Berufsfeuerwehren mit erheblichem Nachwuchsmangel ein Bewerberfeld ohne handwerkliche Berufsausbildung erschlossen werden sollte. Nach derzeit vorliegenden Erkenntnissen wird dieser Ausbildungsgang nur von einer Feuerwehr in NRW genutzt, hat dabei bis jetzt jedoch noch keine Wirkung auf eine Erhöhung des Bewerberinnenanteils gezeigt.

## **3. Weiteres Verfahren**

Die Stellung der Stadt Münster als Oberzentrum innerhalb des Münsterlandes aber auch die Attraktivität der Stadt und der Feuerwehr Münster selbst üben auf potenzielle Bewerber und Bewerberinnen für die Berufsfeuerwehr Münster eine so hohe Attraktivität aus, dass regelmäßig ein großes Angebot an qualifiziertem, handwerklich vorgebildetem Nachwuchs besteht.

Dessen ungeachtet wird die Feuerwehr Münster auch zukünftig darauf achten, dass die Chancengleichheit von Frauen bei der Gewinnung von Nachwuchs beachtet wird. Um Hemmschwellen weiter abzubauen wird die Feuerwehr das Informationsangebot ausbauen und über Details des Auswahlverfahrens – z.B. auf der Internetseite der Feuerwehr Münster – informieren.

Ferner ist beabsichtigt, städtische Auszubildende im technischen Bereich zukünftig durch eine Exkursion gezielt mit den Tätigkeitsfeldern der Berufsfeuerwehr vertraut zu machen und das Informationsangebot für Mädchen im Rahmen des „Girlsday“ beizubehalten. Außerdem wird die Feuerwehr auch weiterhin auf den Berufsorientierungsmessen vertreten sein um dort über Ausbildung und Beruf zu informieren.

I. V.

gez. Dr. Heinrichs