

Zielvereinbarung

Düsseldorf
Nähe trifft Freiheit

**zwischen dem Amt für Gleichstellung
und Antidiskriminierung und der
Feuerwehr zur beruflichen Gleich-
stellung von Frauen und Männern**

1. Januar 2024 – 31. Dezember 2026

Landeshauptstadt Düsseldorf

Der Oberbürgermeister

Feuerwehr, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz

Hüttenstraße 68

40215 Düsseldorf

www.duesseldorf.de/feuerwehr

feuerwehr@duesseldorf.de

Düsseldorf, im Januar 2024

Inhalt

Einleitung	4
Themengebiete der Zielvereinbarung	6
Vertikale Gleichstellung: Mehr Frauen in Führung	7
Horizontale Gleichstellung: Unterrepräsentanzen auf allen Ebenen abbauen	8
Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben (Lebensphasenorientierung)	10
Diversity	11
Bürger*innen- und kund*innenorientierte Dienstleistungen	12
Geltungsdauer	13

Einleitung

Basierend auf den Vorgaben des Gleichstellungsplans der Landeshauptstadt Düsseldorf zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern 2019 bis 2024, wird folgende Zielvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zwischen dem Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung und der Feuerwehr für den Zeitraum 2024 bis 2026 geschlossen.

Mit dieser Zielvereinbarung werden die Voraussetzungen geschaffen, den Anteil weiblicher Beschäftigter insgesamt und speziell in Führungspositionen zu erhöhen, solange Frauen in den entsprechenden Bereichen unterrepräsentiert sind.

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass sich die Beschäftigtenstruktur der Feuerwehr Düsseldorf auf die 3 Berufsfelder des Verwaltungsdienstes (Beamten*innen und tariflich Beschäftigte - nicht technisch), des tariflichen Beschäftigten Bereichs (technisch) und des feuerwehrtechnischen Dienstes verteilt.

Im Verwaltungsdienst aller Abteilungen liegt der Anteil an Frauen bei derzeit 70,37 Prozent und liegt damit deutlich über dem gesamtstädtischen Durchschnitt von 56 Prozent (Datenbasis 2018). Im Bereich der tariflich Beschäftigten (technisch) liegt der Frauenanteil bei derzeit 12,5 Prozent.

Bedingt durch die hohen körperlichen Anforderungen an die Mitarbeitenden im Einsatzdienst der Feuerwehr, insbesondere der Laufbahngruppe 1, ist die derzeitige Frauenquote von 1,47 Prozent nach wie vor als eher gering einzustufen. Mit der seit 2018 gestarteten Ausbildungsoffensive zur personellen und qualitativen Verstärkung der Feuerwehr wurden die Kapazitäten deutlich erhöht, so konnte die Feuerwehr im Jahr 2020 und 2021 jeweils 80 neue Auszubildende für die unterschiedlichen Einstiegsmöglichkeiten in einem sehr abwechslungsreichen Beruf gewinnen.

Im Zuge dieser Offensive konnten an den feuerwehreigenen Schulen die Kapazitäten sowohl für die feuerwehrtechnische als auch die rettungsdienstliche Ausbildung verdoppelt werden, um so auch weiterhin allen Auszubildenden die gleichbleibende qualitativ hochwertige Bildung anbieten zu können.

Mittlerweile bietet die Feuerwehr Düsseldorf 6 Ausbildungsmodelle an:

- Traditionelle Ausbildung zum/zur Brandmeister*in
- Stufenausbildung zum/zur Brandmeister*in
- Ausbildung zum/zur Brandoberinspektor*in
- Ausbildung zum/zur Brandreferendar*in
- Ausbildung zum/zur KFZ-Mechatroniker*in
- Kombinationsausbildung zum/zur Notfallsanitäter*in und Brandmeister*in

Neben der Nachwuchsgewinnung nimmt bereits seit Jahren auch die Förderung und Qualifizierung aller Beschäftigten einen besonderen Stellenwert ein, um sowohl eine qualitativ hochwertige Aufgabenerfüllung als auch die Motivation und Arbeitsfreude zu sichern.

Allen Mitarbeitenden soll durch gezielte Förderung eine denkbar breite berufliche und persönliche Entwicklung ermöglicht werden. Eine wesentliche Grundlage zur Erreichung dieses Ziels ist das amtsbezogene Personalentwicklungskonzept, das Elemente sowohl von fachlicher als auch führungsorientierter Qualifizierung kombiniert. Insbesondere die Qualifizierung von Frauen ist ein wichtiges Instrument, um den Anteil an Frauen mit Führungsverantwortung langfristig zu sichern beziehungsweise zu erhöhen.

Die in dieser Vereinbarung genannten Ziele und Maßnahmen sind nach den Vorgaben des Leitfadens den Themen

- Vertikale Gleichstellung: Mehr Frauen in Führung
- Horizontale Gleichstellung: Unterrepräsentanzen auf allen Ebenen abbauen
- Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben (Lebensphasenorientierung)
- Diversity
- Bürger*innen- und kund*innenorientierte Dienstleistungen

zugeordnet.

Themengebiete der Zielvereinbarung

Vertikale Gleichstellung: Mehr Frauen in Führung

Ziel

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bis zu einem paritätischen Geschlechterverhältnis

Amt 37

Mit Einführung eines Personalentwicklungskonzeptes im Amt 37 wurde der Rahmen geschaffen, insbesondere Mitarbeitenden im unterrepräsentierten feuerwehrtechnischen Dienst mögliche Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen. Hierbei war das Ziel, die erforderlichen Kompetenzen im Bereich von Spezialgebieten und auch in Führungsfunktionen transparent aufzuzeigen und Wege zur Erlangung der geforderten Kenntnisse zu beschreiben.

Die Instrumente der Personalentwicklung bilden dabei themenbezogene Module, welche durch Modular-Arbeitsgruppen erarbeitet und vom Personalentwicklungsausschuss des Amtes 37 gesichtet und verantwortet werden. Alle Mitarbeitenden des Amtes werden über das feuerwehrinterne Amtswiki über Arbeitsergebnisse informiert.

Wichtige Bausteine bilden hierbei Hospitationen, Schnupperschichten und Praktika innerhalb der einzelnen Abteilungen und Fachbereiche.

»» Den Mitarbeitenden werden Perspektiven aufgezeigt.

Zudem werden den Mitarbeitenden im Rahmen der Jahres- und LOB-Beurteilungsgespräche Perspektiven aufgezeigt, die sich innerhalb des Fachbereiches ergeben, um hier eine zielorientierte Entwicklung zu ermöglichen und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. In allen Bereichen des Amtes 37 sind Führungskräfte angehalten, insbesondere Mitarbeiterinnen, die Führungspotenzial erkennen lassen, im Rahmen der Personalentwicklung zu ermutigen, sich beispielsweise für den Aufstieg in eine

höhere Laufbahngruppe zu bewerben oder in Projektarbeit einzubringen, um auf die zukünftige Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten oder auch Leitungsfunktionen vorbereitet zu werden.

Weiterhin werden Mitarbeiterinnen mit entsprechender Expertise gezielt angesprochen, sich für fachspezifische Dozententätigkeiten sowohl an den feuerwehrinternen Schulen, am städtischen Studieninstitut als auch am Institut für öffentliche Verwaltung in Hilden zu engagieren. Am städtischen Studieninstitut werden Nachwuchskräfte in den Hauptfächern Kosten- und Leistungsrechnung, Kommunales Finanzmanagement und Kommunale Buchführung unterrichtet. Im Institut für öffentliche Verwaltung wird der Unterricht im Verwaltungsmodul der B IV-Ausbildung übernommen. In beiden Instituten werden Klausuren, im städtischen Studieninstitut auch Abschlussprüfungen, gestellt.

Die Zahl der nebenamtlichen Dozentinnen ist dabei in den vergangenen Jahren stetig gestiegen.

In der Verwaltungsabteilung (Beamt*innen und tariflich Beschäftigte - nicht technisch) herrscht bereits seit vielen Jahren ein paritätisches Verhältnis an Frauen und Männern in Führungsfunktionen, hier befinden sich derzeit jeweils eine Frau und ein Mann in einer Führungsfunktion der Laufbahngruppe 2.2 und in einer Führungsfunktion der Laufbahngruppe 2.1.

Im unterrepräsentierten feuerwehrtechnischen Dienst konnten durch all die oben genannten Maßnahmen erfreulicherweise im Jahr 2022 und 2023 auch 2 Frauen dazu motiviert werden, sich auf Führungsfunktionen zu bewerben, sodass sowohl eine Sachgebietsleitung in der Laufbahngruppe 2.2 als auch eine stellvertretende Wachleitung in der Laufbahngruppe 2.1 durch diese besetzt werden konnten.

Dieses Verhältnis perspektivisch weiter anzugleichen, ist Ziel der Personalentwicklung des Amtes 37.

Horizontale Gleichstellung: Unterrepräsentanzen auf allen Ebenen abbauen

Ziele

Erhöhung des Frauenanteils in technischen, handwerklichen und naturwissenschaftlichen Berufen

- Erhöhung des Männeranteils in sozialen, kulturellen und Gesundheitsberufen
- Paritätische Besetzung von Gremien, Arbeits-, Projektgruppen und Teams

Amt 37

Das Amt 37 hat es sich zur Aufgabe gemacht, jährlich eine Quote von mindestens 20 Prozent an weiblichen Auszubildenden in den einzelnen Ausbildungs-Produkten zu erreichen.

» Es werden verschiedene Wege der Nachwuchsgewinnung beschritten.

Um diesem Ziel jedes Jahr möglichst nah zu kommen, werden verschiedene Wege beschritten, bereits in der Berufsorientierungsphase Mädchen und jungen Frauen die verschiedenen Karrierewege bei der Berufsfeuerwehr Düsseldorf aufzuzeigen.

Beispielhaft wird verstärkt Öffentlichkeitsarbeit im städtischen und stadtnahen Umfeld durchgeführt und regelmäßig Beiträge über die Social-Media-Kanäle veröffentlicht, um den Followern möglichst praxisnah viele Einblicke in die Feuerwehr zu gewähren. Zudem nimmt die Feuerwehr regelmäßig an Jobmessen teil oder kooperiert mit Düsseldorfer Schulen. Hier führt die Feuerwehr mit weiblichen und männlichen Auszubildenden in den Abschlussklassen der jeweiligen Schule Informationsveranstaltungen zu den verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten bei der Feuerwehr Düsseldorf durch, wo Schüler*innen Gelegenheit erhalten, sich umfassend zu informieren und direkt mit Auszubildenden in Kontakt zu treten.

Eine erste Orientierung, insbesondere zur Vorstellung des Berufsbildes der Feuerwehrfrau, bildet auch der Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag bei der Feuerwehr Düsseldorf für Mädchen und junge Frauen. Im Jahr 2023 erhielten 23 Teilnehmerinnen im Alter zwischen 11 und 16 Jahren erstmals nach der Coronapandemie die Möglichkeit, in einigen theoretischen und vielen praktischen Übungen viele Eindrücke und Einblicke in die Tätigkeiten einer Feuerwehrfrau zu erlangen.

Ein weiterer Baustein des Personal-Recruitings und ein Bestandteil der Nachwuchsgewinnung ist zudem der Karrieretag. Die Feuerwehr Düsseldorf bot diesen das zweite Jahr infolge am 20. Mai 2023, in Kooperation mit dem Netzwerk Florentine NRW, an. Die Veranstaltung steht allen Interessierten ab 16 Jahren offen, die sich für eine Ausbildung bei der Feuerwehr interessieren. Neben der Vorstellung der einzelnen Karrierewege besteht für alle Teilnehmenden auch die Möglichkeit, den Sporttest zu absolvieren. Wird der Sporttest vollständig absolviert und bestanden, ist dieser für eine spätere Bewerbung gültig. Die sogenannte Wildcard behält für ein Jahr ihre Gültigkeit. In diesem Jahr konnten 60 Prozent der Teilnehmerinnen diese Wildcard erlangen.

Weiterhin bildet auch das Ehrenamt der Freiwilligen Feuerwehr und der Jugendfeuerwehr eine Grundlage, die Feuerwehr und ihre Aufgaben bereits in frühester Jugend kennenzulernen, um auch hier für einen späteren Einstieg bei der Berufsfeuerwehr zu werben.

Kindern und Jugendlichen wird dafür bereits im Alter zwischen 10 und 17 Jahren der Zugang zur Jugendfeuerwehr ermöglicht. Die Aufgaben teilen sich in die allgemeine Jugendarbeit und die Feuerwehrtechnik auf. Dabei werden die Jugendlichen im feuerwehrtechnischen Teil nach dem Musterausbildungsplan der Landesjugendfeuerwehr NRW ausgebildet. So umfasst die Arbeit zusätzlich auch die Erziehung zur Übernahme von Verantwortung und zur praktischen Nächstenhilfe.

Außerdem erhalten die Jugendlichen eine Ausbildung im Brandschutz und der technischen Hilfeleistung, aber auch das kameradschaftliche Zusammenwirken kommt nicht zu kurz, sodass viele Freizeitaktivitäten gemeinsam geplant werden. Im feuerwehrtechnischen Teil steht neben dem Erlernen der Grundtätigkeiten und der praktischen Übungen auch Geräte- und Fahrzeugkunde auf dem Plan. Dabei kommt neben den Übungen auch das Abenteuer nicht zu kurz.

Mit 18 Jahren besteht dann die Möglichkeit, in die Freiwillige Feuerwehr zu wechseln und sich dort ehrenamtlich und aktiv für die Sicherheit der Düsseldorfer Bürger*innen im Bereich der Gefahrenabwehr zu engagieren.

Die Feuerwehr setzt auf 3 Modelle der Brandmeister*innen-Ausbildung.

Um Berufsanfänger*innen möglichst vielfältige Zugangsmöglichkeiten zu schaffen, setzt die Feuerwehr Düsseldorf auf 3 verschiedene Modelle der Brandmeister*innen-Ausbildung:

In der traditionellen Ausbildung zum/zur Brandmeister*in, für die eine erfolgreich abgeschlossene handwerkliche Ausbildung Voraussetzung ist, ist das Ziel erfreulicherweise deutlich erreicht worden. Im Jahr 2022 waren unter den insgesamt 34 Auszubildenden 8 Frauen (23,53 Prozent). Im Jahr 2023 sind unter den insgesamt 34 Auszubildenden 7 Frauen (20,59 Prozent).

In der bereits seit mehr als 15 Jahren etablierten Stufenausbildung haben junge Menschen ab 16 Jahren direkt nach dem Schulabschluss die Möglichkeit, eine Ausbildung bei der Feuerwehr zu beginnen. Insgesamt dauert die Stufenausbildung 37

Monate, in den ersten 19 Monaten werden die angehenden Feuerwehrleute in den Gewerken Holz, Elektrotechnik, Metall sowie Sanitär, Heizung und Klima ausgebildet. Währenddessen findet wöchentlich ein allgemeinbildender sowie sportlicher Unterricht statt. Anschließend beginnt die 18-monatige Feuerwehrgrundausbildung. Auch hier konnte die 20-Prozent-Hürde deutlich erreicht werden. Im Jahr 2022 konnten unter den 20 Auszubildenden 5 Frauen für dieses Ausbildungsmodell gewonnen werden (25 Prozent), im Jahr 2023 von 19 Auszubildenden 4 Frauen (21,05 Prozent).

Mit einer im Jahr 2022 erstmals angebotenen Kombinationsausbildung zum/zur Notfallsanitäter*in mit anschließender Ausbildung zum/zur Brandmeister*in, konnte den Nachwuchskräften ein weiterer Zugangsweg zur Feuerwehr eröffnet werden. Sie beginnt mit der Ausbildung zur/zum Notfallsanitäter*in mit einer Dauer von 3 Jahren, im Anschluss daran ist die 18-monatige Ausbildung zur/zum Brandmeister*in vorgesehen. 8 junge Männer und 2 Frauen wählten dieses Ausbildungsmodell 2022 (25 Prozent), im Jahr 2023 7 Männer und 3 Frauen (42,86 Prozent).

Weiterhin werden Bundesfreiwilligendienstleistende (Bufdi) und Berufsausbildungen mit dem Ziel der/des Brandmeisteranwärter*in, Studienabschlüsse mit dem Ziel der/des Brandoberinspektor*in und Werksstudent*innenverträge gefördert, um auch hier den Zugang zur Feuerwehr weiter zu vereinfachen.

Hier gilt es, diese Zugangswege in den folgenden Jahren weiterzuentwickeln, damit die Attraktivität der Feuerwehr Düsseldorf als Arbeitgeberin weiter zu erhöhen und die 20-Prozent-Hürde möglichst weiter auszubauen, um perspektivisch dem demografischen Wandel insbesondere durch den Zuwachs weiblicher Feuerwehreinsatzkräfte entgegenzuwirken.

Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben (Lebensphasenorientierung)

Ziel

Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben für alle Beschäftigten

Amt 37

Nicht zuletzt durch die Coronapandemie wurden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in den letzten Jahren durch die Einführung der mobilen Arbeit auch bei der Feuerwehr Düsseldorf deutlich ausgeweitet. Hierbei stand im Vordergrund, möglichst hürdenfrei und unkompliziert allen in Frage kommenden Beschäftigten den Wunsch nach mobiler, arbeitsplatzungebundener Arbeit zu erfüllen, soweit es der Tätigkeitsbereich zulässt.

Dank entsprechender Ausstattung mit mobilen Endgeräten und des flächendeckenden Einsatzes von Kommunikations-Software, wird ein persönlicher Austausch auch virtuell ermöglicht und insbesondere Mitarbeitenden mit Familien so ein deutlich besseres Zeitmanagement ermöglicht.

So finden Präsenz-Besprechungen möglichst in der Kernarbeitszeit unter Berücksichtigung möglicher Teilzeitbeschäftigung statt oder werden, wenn möglich, zusätzlich virtuell terminiert.

Zwar stellt der Einsatzdienst bedingt durch den 24-Stunden-Schichtdienst bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben eine besonders große Herausforderung dar, jedoch werden auch hier stets alle Möglichkeiten geprüft, diese zu meistern.

» Wünschen von Kolleg*innen im Einsatzdienst wird möglichst lösungsorientiert und flexibel begegnet.

So wird Wünschen von Kolleg*innen im Einsatzdienst möglichst lösungsorientiert und flexibel bezüglich des Tauschs von Dienstschichtmodellen begegnet und diese möglichst berücksichtigt.

Zudem hat die Feuerwehr ihren Mitarbeitenden in einem kürzlich durchgeführten Pilotprojekt eine weitere Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnet. Hier konnten den Mitarbeitenden im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens für deren Ausbildung zur/zum Notfallsanitäter*in angeboten werden, sowohl den schulischen als auch den praktischen Teil bei Heimatnahmen Instituten und Gebietskörperschaften abzuleisten, um die Arbeitswege zumindest für die dreijährige Ausbildungszeit möglichst überschaubar zu halten.

Hierzu werden entsprechende Schulen ermittelt und die Mitarbeitenden für die Praktikumszeiten auf den Rettungswagen an die jeweilige Gebietskörperschaft überstellt. Für die Vergabe der begrenzten Plätze wurden Faktoren wie die Entfernung des Heimatortes sowie die familiäre Situation zugrunde gelegt und in einem Rankingverfahren nach einem festgelegten Punktesystem bewertet.

Hier gilt es, in den nächsten Jahren weiter flexibel und kreativ die bestehenden Möglichkeiten zu prüfen und mutig neue Wege zu beschreiten und bis zur nächsten Zielvereinbarung das Pilotprojekt als regelmäßiges Angebot zu etablieren.

Diversity

Ziele

- Die zunehmende soziale Diversität in der Stadtgesellschaft spiegelt sich auch in der Stadtverwaltung wider und wird als wichtige Ressource wertgeschätzt
- Das volle Potential aller Beschäftigten kann ausgeschöpft werden
- Die Mitarbeitenden können ihre eigenen Potentiale einbringen und entfalten

Amt 37

Die Feuerwehr nutzt sowohl bei der internen als auch externen Kommunikation eine genderneutrale Sprache.

Weiterhin wird bei der Personalauswahl neben der fachlichen Eignung zudem auf Diversität geachtet. Auch im Rahmen von organisatorischen Änderungen und bei der Zusammensetzung von Teams werden Stärken und auch mögliche Schwächen eines jeden einzelnen berücksichtigt und Mitarbeitende in den Teams und Sachgebieten stärkenentsprechend eingesetzt.

»» Jeder Mitarbeitende kann sich in einem heterogenen Team gewinnbringend einsetzen.

So wird jedem Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, sich in einem heterogenen Team gewinnbringend einzusetzen und individuell zu entwickeln.

Nicht zuletzt durch die Einführung des Werte- und Kompetenzmodells und der Leistungsorientierten Bezahlung wurde den Führungskräften ein Instrument an die Hand gegeben, innerhalb der Kriterien ein besonderes Augenmerk auf die Kontaktfähigkeit und die Wahrnehmung der Diversität der Mitarbeitenden der einzelnen Organisationseinheiten zu legen und dies entsprechend zu würdigen.

Bürger*innen- und kund*innenorientierte Dienstleistungen

Ziel

Optimierung der familien- beziehungsweise diversitätsfreundlichen sowie gleichstellungsrelevanten Rahmenbedingungen für Bürger*innen und Kund*innen der Verwaltung

Amt 37

Bedingt durch die körperlichen Anforderungen an die Mitarbeitenden der Feuerwehr, welche mit dem Einsatz in den Bereichen der Gefahrenabwehr, des Bevölkerungsschutzes und des Rettungsdienstes einhergehen, sind körperliche Fitness und Alarmdiensttauglichkeit Voraussetzung. Zudem werden die Wachgebäude in der Regel nicht von Düsseldorfer Bürger*innen aufgesucht, sodass ein Erfordernis an Barrierefreiheit der Wachgebäude daher nicht besteht.

Die Räumlichkeiten der Branddirektion hingegen, wo auch die Mitarbeitenden der Verwaltung, der IT und des feuerwehrtechnischen Dienstes im Tagesdienst angesiedelt sind, sind alle barrierearm mit einem Aufzug zu erreichen und können auch von körperlich eingeschränkten Personen gut erreicht werden. Beispielhaft ist hier ein Auszubildender der Abteilung Technik zu erwähnen, welcher sich trotz körperlicher Behinderung mit seinem Rollstuhl ohne Unterstützung frei in dem Gebäude bewegen kann.

Die Feuerwehr ist weiterhin bestrebt, noch bestehende Barrieren perspektivisch abzubauen.

Geltungsdauer

Diese Zielvereinbarung wird für die Dauer von 3 Jahren für den Zeitraum 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026 getroffen.

Düsseldorf, den 9. Januar 2024

David von der Lieth

Feuerwehr, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz

Elisabeth Wilfart

Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung