

Der Senator für Inneres

## **Neufassung**

### **Bericht zu den erfolgten und bevorstehenden Reformschritten in der Feuerwehr Bremen**

## Inhaltsverzeichnis

- I. Einleitung
- II. Straf- und disziplinarrechtliche Ermittlung
  - 1. Straf- und disziplinarrechtliche Ermittlungen anlässlich rassistischer/ rechtsextremistischer Chats
    - 1.1 Führen der Dienstgeschäfte für den Hauptbeschuldigten disziplinarrechtlich untersagt
    - 1.2 Kriminalpolizeiliche Maßnahmen und Ermittlungen bis April 2021
    - 1.3 Vorläufige Bewertung der Auswertungsergebnisse
    - 1.4 Vorläufiger Abschluss der Ermittlungen
    - 1.5 Weiteres Vorgehen
  - 2. Straf- und disziplinarrechtliche Ermittlungen anlässlich von Mobbing
    - 2.1 Verfahren wegen möglicher Körperverletzung im Amt
    - 2.2 Disziplinarverfahren anlässlich eines „Frühstückgesprächs“
- III. Sachstand zum weiteren Umgang mit den weiteren Vorwürfen
  - 1. Sexismus / Rassismus / Mobbing
  - 2. Führung / Kommunikation/ Innovationsbereitschaft
  - 3. Weitere Themen
- IV. Fazit
- V. Ausblick: Projektskizze „Unsere Feuerwehr 2025“



## **Bericht zu den erfolgten und bevorstehenden Reformschritten in der Feuerwehr Bremen**

### **I. Einleitung**

Am 8. Oktober 2020 wurden dem Senator für Inneres Informationen zur Verfügung gestellt, die schwere Vorwürfe gegenüber der Feuerwehr Bremen beinhalteten. Von einer Zeugin und einem Zeugen wurde Material zusammengestellt und als Paket vorgelegt. Inhaltlich ging es im Schwerpunkt zunächst um eine Chatgruppe einer Wachabteilung der Feuerwehr Bremen, in der rassistische, rechtsextremistische und menschenverachtende Bilder und Chats ausgetauscht wurden. Weitere Vorwürfe bezogen sich neben rassistischem Verhalten auf u.a. sexistisches und homophobes Verhalten innerhalb der Feuerwehr Bremen. Im unmittelbaren Anschluss an die in Bezug auf die Chatgruppe erfolgte Hausdurchsuchung wurde die Öffentlichkeit im Rahmen einer Pressekonferenz informiert. Der Senator für Inneres berichtete am Folgetag (am 26. November 2020) in einer Sondersitzung der städtischen Deputation für Inneres zur Lage der Feuerwehr Bremen anlässlich der bekannt gewordenen Vorwürfe.

In dem nun vorgelegten Bericht werden die Sachstände zur Aufklärung der Vorwürfe und die erfolgten und bevorstehenden Reformschritte dargestellt.

Seit dem 25. November 2020 hat der Senator persönlich die Leitung der Feuerwehr Bremen übernommen, um vor Ort mit allen Beteiligten zu sprechen und sich ein eigenes Bild über die Probleme und den Reformbedarf der Feuerwehr Bremen zu machen. Der Senator hat in den folgenden Wochen und Monaten mit allen 18 Wachabteilungen der 6 Feuer- und Rettungswachen gesprochen. Daneben gab es Gespräche mit allen Führungsebenen, Beschäftigten des Tagesdienstes und der Feuerwehr- und Rettungsleitstelle sowie dem Personalrat und der Frauenbeauftragten.

Zunächst galt es, die Vorfälle mit den Beschäftigten der Feuerwehr Bremen aufzuarbeiten. Aus diesen Gesprächen konnte ein vertiefter Einblick in die Feuerwehr Bremen gewonnen werden. Die hierbei festgestellten Reformbedarfe waren bis auf die Themen Diskriminierung in jeglicher Form und Rechtsextremismus im Wesentlichen bereits in der Anfang 2020 bekanntgegebenen vorgesehenen Reform der Feuerwehr Bremen enthalten. Die von der Sonderermittlerin aufgezeigte Führungsproblematik, war in diesem Umfang noch nicht bekannt. Aufgrund der Pandemie und dann der aufgetretenen Vorwürfe, verzögerte sich der Startzeitpunkt für das Reformprojekt.

Am 01. April 2021 hat der neue Leiter der Feuerwehr Bremen seine Arbeit angetreten. Gemeinsam sind die Inhalte des nunmehr startenden Reformprojektes abgestimmt. Die Erkenntnisse aus den geführten Gesprächen des Senators mit Beschäftigten aus allen Bereichen der Feuerwehr Bremen sind hierbei mitberücksichtigt und die Projektplanung entsprechend angepasst.

Die Sonderermittlerin hat die ihr gegenüber gemachten individuellen Aussagen zu Defiziten innerhalb der Feuerwehr Bremen zusammengeführt und in einem Bericht vorgelegt. Im Folgenden wird zu den einzelnen Punkten berichtet und dargestellt, was in diesem Bezug bislang erfolgt respektive beabsichtigt ist.

## **II. Straf- und disziplinarrechtliche Ermittlung**

### **1. Straf- und disziplinarrechtliche Ermittlungen anlässlich rassistischer/ rechtsextremistischer Chats**

Im Zuge des Gespräches von einer Zeugin und einem Zeugen u.a. mit Herrn Staatsrat Bull am 08.10.2020 wurden Informationen weitergegeben, die Grundlage strafrechtlicher und disziplinarrechtlicher Ermittlungen wurden. Anlass und Gegenstand besagter Unterredung war eine Vielzahl negativer ebenso wie belastender Erfahrungen, die beide während ihrer Tätigkeit für die Bremer Feuerwehr sowohl mit Rassismus und Menschenfeindlichkeit als auch Ausgrenzung gemacht haben.

Auf Basis der Berichte sowie der zur Verfügung gestellten Unterlagen (d.h. Screenshots der Inhalte der verfahrensrelevanten WhatsApp-Gruppe für den Zeitraum 02/13 bis 09/15) wurde noch am Tag der ersten Hinweise in einer Besprechung mit Senator Mäurer entschieden, dass der Staatsschutz Ermittlungen wegen des Tatverdachts der Volksverhetzung sowie des Verwendens von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen (§§ 86a, 130 StGB) und unverzüglich Befragungen aufnimmt.

Am 14.10.2020 wurde die Präsidentin am Hanseatischen Oberlandesgericht a.D. Karen Buse, vom Senator für Inneres mit der Durchführung des/der Disziplinarverfahren gegen Beamten der Feuerwehr Bremen beauftragt.

#### **1.1 Führen der Dienstgeschäfte für den Hauptbeschuldigten disziplinarrechtlich untersagt**

Auf Vorschlag der Sonderermittlerin hat der Senator für Inneres am 24.11.2020 dem Hauptbeschuldigten gemäß § 39 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) mit sofortiger Wirkung die Führung der Dienstgeschäfte untersagt. Der Personalrat hat der Maßnahme zugestimmt.

Ferner wurde ihm gemäß § 39 BeamtStG in Verbindung mit § 48 Bremisches Beamtenengesetz (BremBG) mit sofortiger Wirkung das Tragen der Dienstkleidung und Ausrüstung, den Aufenthalt in den Diensträumen oder in den dienstlichen Unterkünften der Feuerwehr Bremen und die Führung der dienstlichen Ausweise und Abzeichen der Feuerwehr Bremen untersagt.

Die Verfügung ist auf die Ermittlungen der Polizei Bremen und auf die Durchsuchungsbeschlusses des Amtsgerichts Bremen gestützt, nach denen er verdächtig war, zumindest in der Zeit von November 2015 und in 2016, durch eine unbestimmte Anzahl von Straftaten die Menschenwürde anderer dadurch angegriffen zu haben, indem er eine nationale, rassische, religiöse oder durch ihre ethnische Herkunft bestimmte Gruppe

böswillig beschimpfte, verächtlich macht oder verleumdet und durch dieselbe Handlung öffentlich den öffentlichen Frieden in einer die Würde der Opfer verletzenden Weise gestört hat. Ferner wurde ihm vorgeworfen, dass er die nationalsozialistische Gewalt- und Willkürherrschaft gebilligt, verherrlicht oder gerechtfertigt hat und im Inland Kennzeichen einer der in § 86 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 4 Strafgesetzbuch bezeichneten Parteien oder Vereinigungen öffentlich verwendet hat, indem er auf bisher unbekanntem öffentlich einsehbaren Internetforen mit einer unbekanntem Anzahl von Teilnehmern/Lesern Beiträge sowie Lichtbildaufnahmen bzw. Grafiken mit verbotenen Kennzeichen mit rechtsextremen sowie nationalsozialistischen Inhalten sowie Botschaften veröffentlicht hat. Die veröffentlichten Beiträge diffamieren insbesondere Migranten, Ausländer, Juden sowie Muslime in einer die Menschenwürde tangierenden Art und Weise und stellen Gräueltaten des Nationalsozialismus in einer unangemessenen Art und Weise dar.

Die Vergehen sind nach Bewertung des Vorermittlungsrichters strafbar gemäß §§ 86a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 (Verwenden von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen), 130 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 4 (Volksverhetzung), 52, 53 Strafgesetzbuch.

Gemäß § 39 BeamtStG wurde dem Beschuldigten die Führung der Dienstgeschäfte mit sofortiger Wirkung verboten, da die Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit dem Ziel der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis beabsichtigt ist. Dem Hauptbeschuldigten wird aufgrund hinreichender Anhaltspunkte eine Straftat und somit ein Dienstvergehen von so schwerwiegender Art zur Last gelegt, dass umgehend und vor einer abschließenden Prüfung die Verhinderung der weiteren Dienstausbübung zwingend erforderlich ist.

Bei dem Verbot zur Führung der Dienstgeschäfte handelt es sich um eine aus zwingenden dienstlichen Gründen getroffene Sofortmaßnahme von vorübergehender Dauer, die bis zur Entscheidung über eine endgültige Regelung der Angelegenheit eine vorläufige Regelung trifft.

Bestätigt sich der Verdacht, hat der beschuldigte Beamte das Vertrauen, das ihm als Beamter der Feuerwehr Bremen entgegengebracht wird, nachhaltig zerstört. Bis zur abschließenden Klärung des Sachverhaltes und seiner rechtlichen Bewertung ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit weder mit den Vorgesetzten noch anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Feuerwehr möglich.

Eine weitere Dienstausbübung hätte erhebliche Gefahren für das Ansehen und die Funktionsfähigkeit der Feuerwehr Bremen zur Folge gehabt, da der Eindruck entstanden wäre, das Fehlverhalten würde hingenommen und keine ernst zu nehmenden Konsequenzen nach sich ziehen. Angesichts des verursachten Vertrauensverlustes war sein Verbleiben im Dienst derzeit weder den übrigen Bediensteten der Feuerwehr Bremen noch der Öffentlichkeit zumutbar und vermittelbar.

Die Notwendigkeit, Ansehen und Funktionsfähigkeit der Feuerwehr Bremen zu gewährleisten und das Vertrauen der Bediensteten und der Bevölkerung in die Zuverlässigkeit der Behörde zu bewahren, hat auch das besondere Vollzugsinteresse begründet und führte im Abwägungsprozess zwingend dazu, die Belange des Beamten zurücktreten zu lassen.

Die Öffentlichkeit hat einen Anspruch darauf, dass nur solche Beamte im aktiven feuerwehrtechnischen der Feuerwehr Bremen tätig sind, deren persönliche Integrität außer Zweifel steht. Die Belange des Dienstherrn und auch des Gemeinwohls sind in diesem Fall höher zu bewerten, als das Individualinteresse des betroffenen Beamten an der weiteren Ausübung seines Amtes.

Auch gab es keine andere geeignete Maßnahme, die weniger belastet und die Gefahr schwerwiegender Nachteile für den Dienstherrn oder Dritte ausschließt. Es kamen weder eine vorläufige Änderung der Geschäftsverteilung, noch eine Umsetzung oder Abordnung in Betracht, da es wegen der Art und Schwere der zur Last gelegten Straftaten unerlässlich war, den Beamten vollständig aus dem dienstlichen Bereich zu lösen. Eine weitere Zusammenarbeit war nach dem aktuellen Ermittlungsstand nicht zumutbar. Nicht zuletzt die Öffentlichkeit hatte einen Anspruch darauf, dass der Beamte umgehend aus dem aktiven Dienst entfernt wird, wenn derart schwerwiegende Vorwürfe erhoben werden und bislang nicht ausgeräumt sind. Eine andere Ermessensentscheidung war aus diesen Gründen nicht geboten.

Zur endgültigen Klärung der Vorwürfe ist aber der Verlauf und der Ausgang des nach erfolgter Mitbestimmung am 25.11.2020 eingeleiteten Disziplinarverfahrens abzuwarten.

## **1.2 Kriminalpolizeiliche Maßnahmen und Ermittlungen bis April 2021**

Neben der Vernehmung der bekannten Zeugen und der Prüfung von Hinweisen lag ein wesentlicher Schwerpunkt der Ermittlungsarbeit in der Auswertung des Datenbestandes, der sich auf den beim Beschuldigten sichergestellten Geräten bzw. Speichermedien befand und als solcher bis zum 28.12.2020 durch die Fachstelle für digitale Spuren/ K 13 zunächst abschließend gesichert sowie technisch aufbereitet wurden.

Wie in den ersten Berichten gegenüber der Innendeputation bereits berichtet, stand am Ende dieser Sicherung eine außergewöhnlich große Menge an Daten bzw. technischen Inhalten im siebenstelligen Bereich. Anzumerken ist, dass bei den angegebenen Mengen zum Teil Doppelungen mit angeführt sind, die vermutlich aufgrund der Sicherungsprozesse entstanden. Nichtsdestotrotz lag eine sehr große Datenmenge vor, die den Auswertungsprozess äußerst arbeits- und auch zeitintensiv gestaltete.

Neben dem Ermittlungsführer sowie einer Beamtin des K 63 waren zeitweilig bis zu vier weitere Mitarbeiter und ein Hauptsachbearbeiter aus anderen Referaten der Abteilung Staatsschutz mit der Auswertung sowie entsprechenden Dokumentation der Tätigkeit und Ergebnisse befasst

Tatsächlich war es überhaupt nur so möglich, sämtliche Daten innerhalb eines Zeitraumes von nur knapp vier Monaten (12/2020 bis Ende 03/2021) zu betrachten sowie nach möglichen relevanten Inhalten bzw. Erkenntnissen zu filtern. Eine ganz entscheidende Rolle spielte dabei v.a. das persönliche Engagement der Auswerter:innen.

### **1.3 Vorläufige Bewertung der Auswertungsergebnisse**

Vorbehaltlich einer rechtlichen Bewertung durch die Staatsanwaltschaft haben sich zumindest nach polizeilicher Einschätzung die Verdachtsmomente gegen den Beschuldigten in Bezug auf strafbare Verhaltensweisen gemäß §§ 86a, 130 StGB, welcher noch keiner Verjährung unterliegen, nicht bestätigt, ebenso wenig die Vermutung, er sei in rechtsextremen, szenetypischen Internetforen oder auch bekannten sozialen Netzwerken entsprechend aktiv gewesen.

Dieses Ergebnis bezieht sich allerdings auf eine rein strafrechtliche Betrachtung und bedeutet nicht, dass im Zuge der Auswertung keinerlei auffällige, beachtenswerte Inhalte festgestellt bzw. hervorgebracht wurden. Denn realiter befand sich der Beschuldigte im Besitz einer Vielzahl von Daten und Inhalten mit eindeutig ausländerfeindlichen, rassistischen sowie nationalsozialistischen Tendenzen, die auch im Zuge der Verbreitung regelmäßig zum Gegenstand von - v.a. über den Messenger-Dienst „WhatsApp“ geführten - Unterhaltungen gemacht wurden.

All diese Erkenntnisse deuten in einer Gesamtschau darauf hin, dass der Beschuldigte über ein fest verankertes Weltbild verfügt, das geprägt ist von Rassismus, Feindseligkeiten gegenüber „Nicht-Deutschen“ und dem historischen Nationalsozialismus bzw. dessen Anführer und Regime einschließlich der rechtsextremistischen Symbolik.

### **1.4 Vorläufiger Abschluss der Ermittlungen**

Die Ermittlungsakte wurde am 08.04.2021 der Staatsanwaltschaft Bremen übergeben. Es wird nun durch die Staatsanwaltschaft geprüft, ob in dem Verfahren noch weitere Ermittlungen erforderlich sind (z.B. erneutes Vernehmungsangebot für den Beschuldigten).

Durch die Ermittlungen konnte kein rechtsextremistisches Netzwerk in der Berufsfeuerwehr Bremen identifiziert werden.



Zur gleichen Einschätzung kommt das Landesamt für Verfassungsschutz. Das LfV Bremen erhielt am 08. Oktober 2020 vom Innensenator Kenntnis über den vorliegenden Sachverhalt und leitete umgehend im Rahmen seines gesetzlichen Auftrages eigene entsprechende Maßnahmen ein. Im Mittelpunkt der Aufklärung stand die Frage, ob innerhalb der Feuerwehr Bremen ein rechtsextremistisches Netzwerk existiert.

Auf Grundlage dieser ersten Auswertungsergebnisse wurden umfassende nachrichtendienstliche Ermittlungsmaßnahmen eingeleitet. Diese sollten Erkenntnisse darüber bringen, ob innerhalb der Feuerwehr Bremen oder darüberhinausgehend rechtsextremistische Netzwerke und/oder Strukturen vorhanden sind. Auch die Einbindung der einzelnen Mitglieder der Chatgruppe in bereits vorhandene rechtsextremistische Organisationen und/oder Strukturen wurde eingehend und länderübergreifend ermittelt. Das LfV Bremen wertete in eigener Zuständigkeit die beim Hauptverdächtigen beschlagnahmten Datenträger aus. Eine Vielzahl der auf seinem Mobiltelefon aufgefundenen Chatinhalte wies fremdenfeindliche, rassistische und rechtsextremistische Inhalte auf. Kontakte und/oder Einbindungen in rechtsextremistische Strukturen und/oder Organisationen konnten nicht nachgewiesen werden.

Während des gesamten Auswertungsprozesses stand das LfV Bremen im engen Austausch mit dem Bundesamt für Verfassungsschutz sowie den ebenfalls vom Sachverhalt betroffenen Landesämtern für Verfassungsschutz in Niedersachsen und Hamburg. Parallel hierzu wurden die Ermittlungsergebnisse mit dem Staatsschutz des LKA Bremen ausgetauscht sowie entsprechende Erkenntnisse und Hinweise auf weitere relevante Personen an die jeweiligen LKÄs weitergeleitet.

## **1.5 Weiteres Vorgehen**

Sobald die Staatsanwaltschaft Bremen über das weitere Vorgehen entschieden hat, wird der Senator für Inneres eine Entscheidung zum Disziplinarverfahren gegen den Hauptbeschuldigten treffen.

## **2. Straf- und disziplinarrechtliche Ermittlungen anlässlich von Mobbing**

### **2.1 Verfahren wegen möglicher Körperverletzung im Amt**

Aufgrund des am 8.10.2020 durch die Hauptbetroffene dem Senator für Inneres übermittelten Berichts über rassistische, sexistische und menschenverachtende Vorgänge bei der Feuerwehr Bremen wurden strafrechtliche Ermittlungen wegen einer möglichen Körperverletzung im Amt eingeleitet, da ein Zusammenhang zwischen dem Vorfall und der langfristigen Erkrankungen der Betroffenen möglich erschien. Das wegen Körperverletzung im Amt geführte Prüfverfahren wurde gem. § 170 Abs. 2 StPO durch die Staatsanwaltschaft mangels Anfangsverdachts eingestellt. Aufgrund einer Anzeige

wurde auch bekannt, dass Beamte der Feuerwache 6 einer Puppe die Rettungsdienstkleidung der Beamtin angezogen und deren Namensschild an der Puppe befestigt hatten. Der Sonderermittlerin wurde berichtet, dass auf einem Handyfoto zu erkennen gewesen sei, dass diese Puppe an der Decke der Wagenhalle der Feuerwache am Hals aufgehängt worden sei. Es stellte sich später heraus, dass dies im Februar 2019 gewesen sein soll, so dass ein Bezug zu den Vorfällen im Frühjahr 2020 als eher unwahrscheinlich betrachtet wurde. Die Ermittlungen in diesem Verfahren dauern an.

## **2.2 Disziplinarverfahren anlässlich eines „Frühstückgesprächs“**

Von einem Mitarbeiter der Feuerwache, an der die Hauptbetroffene Dienst ihrer berichtet hat, wurden Polizei und Sonderermittlerin ein „Frühstücksgespräch im Kollegenkreis“ geschildert und mit einem Mitschnitt belegt. Gegen drei Teilnehmer des Gesprächs, das zum Gegenstand hatte, wie man die Kollegin „loswerden“ könne und in dem massive Gewaltfantasien und Bedrohungen geäußert wurden, wurden am 02.12.2021 mit Zustimmung des Personalrats Disziplinarverfahren eingeleitet wegen schwerer verbaler Entgleisungen.

Die drei Beamten stellten ihrerseits Strafanträge gegen den Kollegen, der das Gespräch aufgezeichnet hatte. Das Verfahren befindet sich derzeit bei der Staatsanwaltschaft Bremen in der Bearbeitung. Sonderermittlerin Buse lud die Beschuldigten jeweils zu einer Anhörung ein, alle drei gaben vorab schriftliche Stellungnahmen ab, die in den Ermittlungsbericht eingeflossen sind.

Nach dem Ergebnis der Ermittlungen stand fest, dass sich die drei Beschuldigten im Frühjahr 2020 in einem Gespräch auf der Feuerwache 6 sowie in einer WhatsApp-Nachricht gegenüber mehreren Kollegen der Wachabteilung III, darunter der stellvertretende Wachabteilungsleiter, über eine Kollegin herabsetzend, beleidigend und sexistisch geäußert haben. Die Beschäftigten haben mit Ihrem Verhalten vorsätzlich gegen Ihre Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten verstoßen, dies stellte ein Dienstvergehen nach § 47 Abs. 1 BeamStG i.V.m. § 34 S. 3 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) dar. Mit dem allgemeinen beamtenrechtlichen Gebot, durch das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht zu werden, die der Beruf erfordert, waren die geäußerten Gewaltphantasien und die beleidigende Äußerung in der WhatsApp-Nachricht unvereinbar. In Anwendung der für die Bemessung einer Disziplinarmaßnahme geltenden Regeln des § 13 Abs. 1 BremDG waren wegen dieser Dienstvergehen Geldbußen festzusetzen.

Welche Disziplinarmaßnahme im Sinne des § 5 Abs. 1 BremDG im Einzelfall erforderlich ist, richtet sich gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 – 4 BremDG nach der Schwere des Dienstvergehens unter angemessener Berücksichtigung der Persönlichkeit des Beamten und des Umfangs der durch das Dienstvergehen herbeigeführten Vertrauensbeeinträchtigung.

Zunächst maßgebendes Bemessungskriterium ist die Schwere des Dienstvergehens. Durch den festgestellten Verstoß haben die Beschäftigten innerdienstliche Pflichten verletzt, denn die diffamierenden Äußerungen über die Kollegin sind im Rahmen des Dienstbetriebs bei einem gemeinsamen Frühstück mit den übrigen Mitgliedern der Wachabteilung erfolgt. Ebenso hatte der WhatsApp-Kommentar dienstlichen Bezug.

Die Pflichtverletzungen bezogen sich allerdings nicht auf den Kernbereich der Tätigkeit als Feuerwehrbeamter, auch ist die Dauer, Häufigkeit und Intensität der vorgeworfenen Handlungen eher keinem besonders hohen Schweregrad zuzuordnen. Deshalb kamen die Disziplinarmaßnahmen der Entfernung aus dem Dienst, die Zurückstufung Kürzung der Dienstbezüge und die Kürzung der Dienstbezüge nicht in Betracht. Von den verbleibenden Sanktionsmöglichkeiten schied der Verweis als mildeste Maßnahmen ebenfalls aus, weil die geäußerten Gewaltphantasien eindeutig die Grenze des Hinnehmbaren überschreiten. Das haben auch die Reaktionen in der Öffentlichkeit gezeigt, nachdem die Äußerungen publik geworden sind.

Das Verhalten hat dem Ansehen der Feuerwehr in Bremen großen Schaden zugefügt. Zu berücksichtigen war weiter, dass der Kommentar in der WhatsApp-Gruppe zudem den Straftatbestand der Beleidigung, § 185 StGB, erfüllt. Zu Lasten der Beschuldigten fiel weiter ins Gewicht, dass diffamierende Äußerungen hinter dem Rücken von Kolleg:innen im besonderen Maße geeignet sind, den Betriebsfrieden zu stören und das Arbeitsklima zu vergiften. Gerade bei der Feuerwehr, in der Vertrauen und Kameradschaft im Hinblick auf die Gefahrengemeinschaft eine hohe Bedeutung haben, ist es im besonderen Maße erforderlich, dass Beamte ihre Kolleg:innen durch Achtung, Hilfsbereitschaft und Rücksichtnahme respektieren.

Zu Gunsten der Beschuldigten war zu berücksichtigen, dass das Fehlverhalten vorbehaltlos eingeräumt und glaubhaft Bedauern ausgedrückt wurde. Nach der Tat wurde das Gespräch mit der betroffenen Kollegin gesucht, um sich bei ihr zu entschuldigen, wenn dies auch etwas früher hätte erfolgen können. Weiter ist zu beachten, dass die Äußerungen nicht für die Öffentlichkeit, sondern nur für den engeren Kollegenkreis bestimmt waren.

Mit Schreiben vom 16.03.2021 wurden die Disziplinarverfahren mit Geldbußen in unterschiedlicher Höhe abgeschlossen. Bei der Festsetzung der Geldbuße waren das Gewicht des Dienstvergehens sowie die wirtschaftlichen Verhältnisse der Beschuldigten zu berücksichtigen. In einem zuvor eingeholten Gutachten zur Bemessung der Disziplinarmaßnahmen, kam Professor Matthias Stauch, Präsident der Oberverwaltungsgerichts Bremen a.D. in allen Punkten zu einer Bewertung, die die Disziplinarverfügungen inhaltlich stützen.

Gegen sämtliche Verfügungen hat der anwaltliche Vertreter am 06.04.2021 Widerspruch eingelegt, diesen allerdings nach erfolgter Akteneinsicht noch nicht begründet.

### III. Sachstand zum weiteren Umgang mit den weiteren Vorwürfen

#### 1. Sexismus / Rassismus / Mobbing

Der Bericht der Sonderermittlerin hat grundsätzliche und teilweise strukturelle Probleme mit Sexismus offengelegt. Diese reichen von sexistischen Sprüchen bis hin zu sexuellen Vorfällen, nach denen die Täter, auch durch Vorgesetzte, geschützt wurden. Es werden jetzt Interventionsmöglichkeiten geprüft, damit schnellstmöglich ein Umfeld geschaffen wird, in dem sexuell übergriffiges Verhalten erschwert wird, Opfer Unterstützung erfahren und Täter verantwortlich gemacht werden. Gemeinsam mit der Frauenbeauftragten und der künftigen AGG-Beauftragten wird dafür ein Präventions- und Schutzkonzept gegen verbale oder tätliche sexuelle Übergriffe und sexualisierte Gewalt erarbeitet und ein Verfahren entwickelt, in dem betroffene Frauen sicher beraten und unterstützt werden. Für den Fall, dass wieder Fehlverhalten festgestellt werden sollte, ist sicherzustellen, dass die Feuerwehrleitung formal und inhaltlich umfassend fürsorgerisch und disziplinarisch zugleich handelt.

Positiv zu bewerten ist, dass die Feuerwehrbeamtinnen sich nach eigenen Angaben gegenüber der Sonderermittlerin überwiegend innerhalb der Feuerwehr Bremen akzeptiert fühlen. Auch wenn der Anteil von Frauen in der Feuerwehr Bremen höher als in anderen deutschen Berufsfeuerwehren vorliegt, ist der Anteil in Gänze noch zu gering. Allerdings ist bislang auch der Anteil an Bewerberinnen sehr gering. Es bedarf weiterer Anstrengungen, Frauen für die Aufgabe der Feuerwehr Bremen zu gewinnen. Hierfür wurde bereits die formale Voraussetzung hinsichtlich der Zugangsmöglichkeiten zur Feuerwehrausbildung nicht mehr rein auf eine abgeschlossene *handwerkliche* Ausbildung begrenzt, sondern auch die Möglichkeit für andere förderliche Berufsausbildungen geöffnet. Es ist beabsichtigt, dies zukünftig allgemein auf eine abgeschlossene Berufsausbildung zu erweitern. Mit der Ausbildung von Notfallsanitäter:innen kann es in den nächsten Jahren gelingen, mehr Frauen zu gewinnen, die im Anschluss Interesse haben könnten, auch die Feuerwehrlaufbahn einzuschlagen.

Faktisch ist auch festzustellen, dass Frauen in Führungspositionen bei der Feuerwehr Bremen leider bislang nicht vorhanden sind. Dies mag unter anderem an der insgesamt geringen Anzahl an Frauen in der Feuerwehr Bremen liegen. Das zu verändern, wird eine Aufgabe der neuen Feuerwehrleitung sein. Eine erste Frau wird in diesem Sommer die Ausbildung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt beginnen.

Durch den Senator für Inneres, die Feuerwehr Bremen und die Frauenbeauftragte der Feuerwehr Bremen wurden die Beförderungen von Feuerwehrbeamtinnen als mögliche struktureller Diskriminierung von Frauen überprüft. Hier zeigte sich ein unauffälliges Bild. Wie bei den männlichen Kollegen gibt es auch bei den Frauen frühe Beförderungen, wie auch spätere Beförderungen. Allerdings zeigt der Bericht der Sonderermittlerin, dass verspätete oder verweigerter Beförderungen Teil gezielter Mobbinge waren.

Für die Rückkehr von Feuerwehrbeschäftigten aus längerer Elternzeit oder anderen längeren Abwesenheitszeiten gab es bislang kein gesondertes Wiedereingliederungsverfahren. In Vorbereitung ist die Erstellung eines Leitfadens, in dem einerseits die

Punkte aufgenommen sind, die vor der Rückkehr zu erfolgen haben (G 26.3, Atemschutzstrecke, etc.) und darüber hinaus einige Standards, wie die betreffende Person wieder in den Dienst einzuführen ist.

Wie von der Sonderermittlerin berichtet, fanden sexistische Übergriffe in unterschiedlicher Form und Ausprägung innerhalb der Feuerwehr statt. Für den Fall, dass wieder Übergriffe geschehen sollten, ist sicherzustellen, dass diese Übergriffe von der Feuerwehrleitung formal und inhaltlich umfassend fürsorglich und disziplinarisch zugleich behandelt werden.

Das geschilderte verbreitete Vorkommen rassistischer, herabwürdigender und beleidigender Bezeichnungen, rassistische Beleidigungen seitens Vorgesetzten bis hin zum Verwenden neonazistischer Ausdrücke, ob intendiert oder nicht, spricht für ein weitläufig fehlendes Problembewusstsein in der Feuerwehr Bremen. Vorgesetzte auf allen Ebenen haben hier eine Vorbildfunktion, der sie in der Vergangenheit nicht immer gerecht geworden sind. Alle Feuerwehrbeamt:innen sind in der Verantwortung, rassistische Sprache und Handlungen im Dienst zu unterlassen bzw. nicht zuzulassen. Vorgesetzte üben auch hier eine Vorbildfunktion aus, mit der einhergeht, etwaigen rassistischen, herabwürdigenden und abfälligen Bemerkungen und Handlungen nach innen und nach außen entgegenzuwirken und sie zu unterbinden. Nur durch eine Betriebskultur, die derartige Äußerungen nicht zulässt, kann die Berufsfeuerwehr Bremen eine attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Migrationshintergrund sein. Eine diverse Feuerwehr ist erklärtes politisches Ziel, denn die Feuerwehr hat mit diversen Lagen in der Bevölkerung zu tun, die sie noch besser bewältigen kann, wenn ihr Personalkörper dies widerspiegelt. Interkulturelle Kompetenz kann die Berufsfeuerwehr nur bereichern, daher soll eine aktive Anwerbe- und Förderstrategie für mehr herkunftsbezogene Diversität entwickelt werden.

Hierzu bedarf es des Aufbaus entsprechender Strukturen. Dies ist mit der Institutionalisierung einer nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beauftragten Person unmittelbar bei der Feuerwehr in Vorbereitung. Damit wird die Möglichkeit einer vertraulichen Beratung geschaffen. Über diese bei der Feuerwehr Bremen eingebundene Struktur kann eine weiterführende Beratung unter anderem bei der ADE (Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung an der Universität Bremen) weitervermittelt oder der Kontakt zum formalen AGG-Beschwerdestelle, Herrn Ajmal Ataie, hergestellt werden, der beim Senator für Inneres angesiedelt ist und allen Beschäftigten bekannt gemacht wurde.

Im Rahmen des Feuerwehr-Reformprojekts wird in den nächsten Jahren in einem Leitbildprozess besonderes Augenmerk auf verhaltensorientierte Inhalte gelegt. Darüber hinaus wird allen Angehörigen der Feuerwehr Bremen die besondere Notwendigkeit des angemessenen Umgangs miteinander verdeutlicht.

Das Verhalten am Arbeitsplatz erfordert in alle Richtungen einen respektvollen Umgang mit allen Menschen. Den dargestellten Vorwürfen hinsichtlich des Konsums pornografischer Filme in den Räumen auf den Feuer- und Rettungswachen wird mit einer klaren Haltung begegnet. Der Konsum pornografischer Darstellungen hat bei der Feuerwehr Bremen keinen Raum. Dies wurde bereits 2012 mit einer Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgedrückt. Bekräftigt wurde dies

unter anderem nach den dargestellten Vorwürfen nochmals im Dezember 2020 mit folgender ausdrücklicher Bekanntmachung:

*„Diskriminierungen jeglicher Art, Sexismus und fremdenfeindliches Gedankengut haben in der Feuerwehr nichts verloren. Sie stehen den demokratischen Grundwerten der Feuerwehr entgegen und werden in keinster Weise geduldet.*

*Dies betrifft konkrete Beispiele:*

- *Einstiegsrituale für Neulinge in einer Gruppe sind zu unterlassen. Hier können aus kollegial und kameradschaftlich gedachten Aktion schnell diskriminierende und übergriffige Situationen entstehen.*
- *Mobbing und Diskriminierung von einzelnen Personen und Personengruppen hat in der Kommunikation bei der Feuerwehr nichts zu suchen. Das schließt jede Form der Kommunikation mit ein – vom persönlichen Gespräch über den Austausch in einer Gruppe bis hin zu Chats und sozialen Netzwerken.*
- *Fremdenfeindliches und gewaltverherrlichendes Gedankengut hat innerhalb der Feuerwehr keinen Platz. Es zu äußern oder mit Symbolen und Bildern zu verbreiten, wird straf- und dienstrechtlich konsequent verfolgt.*
- *Jede Darstellung der Verknüpfung von Feuerwehr – beispielsweise Dienst- und Einsatzbekleidung, Fahrzeuge oder Standorte – mit diskriminierender, sexistischer, rechtsextremer, fremdenfeindlicher oder gewaltverherrlichender Haltung und Handlung in Form des Verbreitens von Bildern und Aufrufen zur Beteiligung an solchen Meinungsäußerungen in sozialen Netzwerken, ist dienstlich untersagt.“*

In Umsetzung dessen bedarf es neben der im Zweifel notwendigen Intervention durch die Wachabteilungsleitung, die derartiges konsequent zu unterbinden hat, eines neuen Miteinanders innerhalb der Feuerwehr. Die Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz von 2011 wird allen aktuellen und künftigen Feuerwehrbeamt:innen zur Verfügung gestellt. Sie muss lückenlos eingehalten und gegebenenfalls aktualisiert werden. Gemeinsam mit allen Beschäftigten der Feuerwehr Bremen soll mit unterschiedlichen Methoden und Beteiligungsformen ein Leitbild für die Feuerwehr Bremen entwickelt werden. In diesen Leitbildprozess werden externe Expert:innen für das Feld Diversität und Antidiskriminierung einbezogen. In diesem Prozess gilt es, neue Werte für die Feuerwehr Bremen zu etablieren. Die hier zu entwickelnden Grundprinzipien dienen als Orientierung für Führungskräfte und Feuerwehrangehörige auch für den Umgang untereinander. Ein wesentliches Thema stellen hier auch Diversität, rassistischer Umgang und Antidiskriminierung dar.

Sicher ist, dass queerfeindliche Einstellungen auf jeden Fall noch vorhanden sind. Im Rahmen des zuvor beschriebenen Leitbildprozesses wird das Ziel verfolgt, eine gemeinsame Identität zu schaffen, zu der auch sexuelle Diversität gehört. Das Leitbild soll alle Mitarbeitenden motivieren, an einem Strang zu ziehen, sich persönlich fortzuentwickeln und zugleich die Gemeinschaft zu fördern. Die Unterschiedlichkeit der Beschäftigten gilt es hierbei als gewinnbringend zu verstehen.

Mobbing wird ebenfalls Thema des zuvor beschriebenen Leitbildprozesses. Insoweit wird auf das oben dargestellte Vorhaben Bezug genommen. Im Rahmen des Leitbildprozesses bedarf es hier der Sensibilisierung aller Mitarbeitenden. Insbesondere ist dies aber auch eine Führungsfrage.

## **2. Führung / Kommunikation/ Innovationsbereitschaft**

Die Stellungnahmen und Kritikpunkte beziehen sich hier im Wesentlichen auf die Personalführung außerhalb des unmittelbaren Einsatzgeschehens im Lösch- und Hilfeleistungsdienst und Rettungsdienst. Dies ist insofern nachvollziehbar, da die Randbedingungen der Personalverwaltung komplexer und anspruchsvoller sind, als die eindeutigen und situativ direktiven Führungsstrukturen im Einsatzdienst. Die Vereinigung beider Führungssysteme stellt an Führungskräfte wie Mitarbeiter:innen in Feuerwehrorganisationen enorme Anforderungen. Bislang lag die Personaleinstellung, der Personaleinsatz und alle in diesem Bezug anfallenden Fragen in der Hand einer Person. Diese ist im April 2019 in Ruhestand gegangen.

Im Vorgriff auf die neu aufzustellende Organisation der Feuerwehr Bremen ist zunächst bereits eine Trennung des Bereichs der Personalverwaltung und der Einsatzpersonalverwaltung erfolgt. Künftig werden die Referate Personalverwaltung und Finanzen Organisationseinheiten der neu aufzubauenden Abteilung „Zentrale Dienste“, die in Kürze extern ausgeschrieben wird. In einem nächsten Schritt ist vorgesehen, einen Teil der Personalverantwortung auf neu einzurichtende „echte“ Wachleitungen zu verlagern. Diesen sollen insbesondere die Personalführung und die Personaleinsatzplanung obliegen. Gemeinsam mit den jeweiligen drei Wachabteilungsleitungen. Damit soll die Personalführung ganz wesentlich vor Ort erfolgen und nicht mehr in der Hand einer zentralen Stabsstelle liegen. Für alle Stellenbesetzungen mit Leitungs- und Personalverantwortung werden zudem soziale Kompetenz und Sensibilität abgefragt.

Hierfür müssen verbindliche Regeln und Schnittstellen ausgearbeitet werden, die in einem dezentralen System umgesetzt werden. Dies bezieht sich insbesondere auf die Fragestellungen der Personalorganisation im Schichtdienst und des Beurteilungswesens als wesentliche Kernelemente der Personalverantwortung. Durch die dezentrale Stärkung der Personalverantwortung, soll auch die Verantwortung und das Bewusstsein für verhaltensorientierten Themen wachsen.

Um eine geeignete Austauschplattform zu schaffen, wird es künftig eine „Wachleiter-Besprechung“ geben. Das Bewusstsein der Führungsverantwortung soll dabei gemeinsam erarbeitet und geschärft werden. Der Kreis der sechs Wachleitungen soll zukünftig als Einheit zusammenwachsen. Vorgesehen sind gemeinsame Intensiv-Schulungen zur kooperativen Personalführung und Personalentwicklung. Gemeinsam mit den Wachabteilungsleitern sind hier Schulungen insbesondere überfachlicher Natur durchzuführen. Neben der Personalführung und der mehrfach dargestellten Sensibilisierungsbedarfe geht es auch um den Aufbau einer offenen Fehlerkultur (u.a. durch Einsatznachbesprechungen). Dies ist nicht auf die einzelne Wache begrenzt, sondern geht auch auf die Zusammenarbeit der Wachen untereinander ein und bezieht die Führungsdienste ausdrücklich mit ein.

Ein Schlüssel für nachhaltige Veränderungen in der Kultur der Feuerwehr Bremen ist die Umsetzung eines mehrjährigen Aus- und Fortbildungskonzeptes. Dieses muss sowohl fachliche als auch überfachliche Themenstellungen beinhalten. Ähnlich wie es bereits im Rettungsdienst vor einigen Jahren gelungen ist, bedarf es auch im Lösch- und Hilfeleistungsdienst (LHD) der Möglichkeit einer regelmäßigen (z.B. jährlichen) mehrtägigen Schulung für jeden Beschäftigten. Des Weiteren muss das bestehende Konzept der Wachfortbildung modernisiert, ausgebaut und umgesetzt werden. Dieses dezentrale Fortbildungskonzept (Wachfortbildungen) kann auch aus den Wachen heraus vorbereitet und durchgeführt werden.

Zu einem späteren Zeitpunkt ist dies über die Feuerweherschule zu standardisieren. Moderne Aus- und Fortbildungskonzepte wie E-Learning sind in die Planungen mit aufzunehmen. Durch den Neuaufbau der kommunalen Feuerweherschule wurde eine wichtige Grundlage gelegt, um fachlich qualifiziert aus- und fortbilden zu können. Auch künftig sind die notwendigen Investitionen zu tätigen, um eine angemessene Aus- und Fortbildung anbieten zu können. Voraussetzung hierfür ist jedoch auch eine auskömmliche Personalausstattung, um innerhalb der Arbeitszeit zentrale Schulungen wahrnehmen zu können. Mit dem nunmehr entschiedenen Personalaufwuchs ist ein erster wichtiger Schritt getan, um den eingeschlagenen Weg fortzusetzen.

Neben den rein fachlichen und feuerwehrbezogenen Aus- und Fortbildungsthemen sind in das zu erstellende Konzept überfachliche Themen, wie Konfliktmanagement neben den oben dargestellten Sensibilisierungsnotwendigkeiten mit aufzunehmen. Eine Bedarfsanalyse ist bereits erfolgt. Der hierbei festgestellt Aus- und Fortbildungsbedarf macht es notwendig, die Umsetzung auf mehrere Jahre auszulegen. Parallel ist an dieser Stelle auf den Leitbildprozess hinzuweisen, indem sich die Feuerwehr sowohl fachlich als überfachlich mit ihren Normen und Werten auseinandersetzen muss.

Die Mitarbeiter:innen der Feuerwehr Bremen sollen im Rahmen einer individualisierten Personalentwicklungsplanung persönlich fortentwickelt werden. Hierzu zählt auch ausdrücklich die Rotation von Beschäftigten. Die Rotation kann zur Weiterentwicklung des Einzelnen grundsätzlich förderlich sein. Dies jedoch nur, wenn sie dem Grunde nach zu diesem Zweck erfolgen. Hier sind Standards zu entwickeln und transparente Verfahren zu schaffen, damit diese nicht mehr oftmals als Willkür oder gar als Strafmaßnahme verstanden werden.

Die im Bericht der Sonderermittlerin geäußerte breite Kritik an der Informationspolitik innerhalb der Feuerwehr macht deutlich, dass dies auf allen Ebenen als Problem gesehen wird. Dieses Problem wurde bereits als wesentliches Thema in der Ausgangsreform identifiziert. Das Thema Kommunikation besteht im Wesentlichen aus zwei Teilbereichen. Hierbei handelt es sich einerseits um die Kommunikation als Informationsmittel und andererseits um die Kommunikation als Führungsmittel.

#### Kommunikation als Informationsmittel

- Gezielte regelmäßige Informationsweitergabe (kein Herrschaftswissen)
- Informationen möglichst barrierefrei verfügbar machen (moderne Kommunikationswege nutzen)

#### Kommunikation als Führungsmittel



- Kooperativer Führungsstil, der geprägt durch offenen und kritischen Austausch sein soll
- Einführung einer konstruktiven Fehlerkultur
- Feedbacksysteme einführen, auch in anonymer Form

Kommunikation bedeutet einen vertrauensvollen offenen Austausch auch personenbezogener Inhalte unter Einhaltung der bestehenden Regularien insbesondere der Vertraulichkeit. Auch der Bereich der Kommunikation wird Bestandteil des aufzustellenden mehrjährigen Aus- und Fortbildungskonzeptes.

Die in dem Bericht der Sonderermittlerin dargestellte gehemmte Innovationsbereitschaft innerhalb der Feuerwehr Bremen wird im Zuge des Reformprojektes an mehreren Punkten aktiviert. Hier seien beispielhaft Themen wie Work-Life-Balance, innovative Formen der Arbeitsorganisation, Kompetenzentwicklung usw. genannt.

### **3. Weitere Themen**

Im Rahmen der von der Sonderermittlerin geführten Gespräche sind neben den zentralen Inhalten zahlreiche weitere zum Teil sehr individuell bezogene Beiträge zu Problemen innerhalb der Feuerwehr oder auch Anregungen zu möglichen Veränderungen vorgebracht worden. Diese Themen gilt es zu bearbeiten, zu gewichten und zu priorisieren. Ein erheblicher Anteil dieser Punkte wird bereits im Rahmen des Projektes mit abgebildet werden.

## IV. Fazit

Die Feuerwehr Bremen ist nicht strukturell rechtsextremistisch.

Im Zuge der aufgrund der gemachten Vorwürfe notwendigen Untersuchungen ist allerdings festgestellt worden, dass es innerhalb der Feuerwehr Bremen ein deutliches Problem mit (Alltags-)rassismus, Queerfeindlichkeit und Sexismus und im Umgang miteinander gibt. Des Weiteren gibt es nicht unerhebliche Defizite in der Kommunikation und der Personalführung ebenso wie Probleme in der Organisationsstruktur.

Die Grundlagen für eine umfassende Erneuerung der Strukturen bei der Feuerwehr Bremen wurden bereits seit Herbst 2020 gelegt und seitdem kontinuierlich verstetigt:

- Der Senator für Inneres hat mit Übernahme der Leitung der Feuerwehr Bremen am 25. November 2020 alle 18 Wachabteilungen und die vier Wachabteilungen der Leitstelle aufgesucht und in den Dienstbesprechungen unmissverständlich verdeutlicht, dass rechtsradikale, rassistische bzw. sexistische Vorfälle, Äußerungen und Verhaltensweisen mit dem Dienst in der Feuerwehr unvereinbar sind und mit allen Konsequenzen verfolgt werden. Diese Haltung wurde von vielen Anwesenden ohne Wenn und Aber geteilt. Zugleich distanzieren sich viele Feuerwehrleute klar von den bekannt gewordenen Vorfällen.
- Im Oktober wurde das Stellenbesetzungsverfahren für die Amtsleitung initiiert. Daraufhin wurde im Januar eine Auswahlentscheidung getroffen. Im April 2021 hat Philipp Heßemer die Aufgabe der Amtsleitung übernommen.
- Durch die umgehend vollzogene organisatorische Trennung von Einsatz- und Personalführung wurde die Konzentration von Zuständigkeiten in einer Hand beseitigt. Allerdings ist in den Dienstbesprechungen auch sehr deutlich geworden, dass sich bereits mit einem Personalwechsel auf dieser Funktionsstelle im Jahr 2019 die Situation deutlich entspannt hat und sich die Kritik auf frühere Zeiten bezog.
- Die Prozesse der Personalverwaltung und der Personaleinsatzplanung wurden getrennt und in eine neue Abteilung überführt. Die externe Stellenausschreibung der Abteilungsleitung „Zentrale Dienste“ und der Referatsleitung „Personalverwaltung“ ist derzeit in der Finalisierung.
- Bereits seit Anfang des Jahres 2021 werden die Voraussetzungen für externe Besetzungsverfahren geschaffen. Es konnten in diesem Zusammenhang vier Dienstposten in der Leitungsebene identifiziert werden, die in den kommenden Monaten extern ausgeschrieben werden.
- Flankiert wurde dies durch eine Personalentwicklungsmaßnahme im Februar, bei der vier von insgesamt sechs Abteilungsleitungen durch interne Rotation neu besetzt wurden.
- Darüber hinaus ist beabsichtigt, zukünftig bei Neueinstellungen von Feuerwehrangehörigen eine Zuverlässigkeitserklärung unterzeichnen zu lassen.

- Die Personalführung auf den Feuer- und Rettungswachen ist neu ausgerichtet worden. Wachleiter sollen deutlich mehr Kompetenzen im Bereich der Personalführung und -steuerung erhalten. Seit Februar werden sukzessiv die neuen Funktionen der Wachleiter eingeführt. Die erste Stelle konnte bereits im April an der Feuer- und Rettungswache 2 besetzt werden. Anfang Juni wird das Auswahlverfahren für die Wachleitung der Feuer- und Rettungswache 1 abgeschlossen.
- Es wurde eine Arbeitsgruppe beauftragt, die Prozesse der Stellenbesetzungen, insbesondere von Führungskräften, zu überarbeiten. Neben den fachlichen Anforderungen, sollen künftig die persönlichen Fähigkeiten zu Übernahme von Führungsverantwortung besonders gewürdigt werden. Vorgesetzte sollen zugleich Vorbilder sein.
- Gemeinsam mit der Polizei Bremen werden Handlungsfelder für die gesellschaftspolitische Bildung von Einsatzkräften identifiziert. Derzeit wird geprüft, ob die Realisierung eines gemeinsamen Projekts, welches bei der Polizei Nordrhein-Westfalen entwickelt wurde, auch in Bremen möglich ist.
- Zeitnah werden die Funktionen eines Feuerwehrbeauftragten (in Personalunion mit dem Polizeibeauftragten) und ein AGG-Beauftragter/bzw. eine AGG-Beauftragte eingeführt
- Darüber hinaus ist festzuhalten, dass mit den Personen, über die es Erkenntnisse aus dem Bericht der Sonderermittlerin gibt, gegen die jedoch kein Disziplinarverfahren eröffnet werden konnte, trotz alledem im Nachgang eine individuelle Aufarbeitung erfolgen wird, in der die Betroffenen von den Vorgesetzten in geeigneter Weise mit ihrem Fehlverhalten konfrontiert werden.
- Schließlich konnten bei den Stellenplanverhandlungen Anfang 2021 für den nächsten Doppelhaushalt zusätzlich 58 Dienstposten im Lösch- und Hilfeleistungsdienst eingerichtet werden.

## **V. Ausblick: Projektskizze „Unsere Feuerwehr 2025“**

Zentrales Element für die künftige Neuausrichtung der Feuerwehr wird das Projekt „UNSERE FEUERWEHR 2025“ sein. Das bereits vor über einem Jahr begonnene Reformprojekt wurde aufgrund der weiteren Erkenntnisse zu bestehenden Problemfeldern innerhalb der Feuerwehr erweitert und nachjustiert. Dieser Prozess war aufgrund der Pandemie und der zu überprüfenden Vorwürfe ausgesetzt und konnte nun wieder aufgegriffen werden. Begonnen werden soll in dem Projekt „UNSERE FEUERWEHR 2025“ mit folgenden drei Schwerpunktthemen:

- Leitbild für eine werteorientierte Organisationskultur entwickeln
- Ablauf- und Prozessorganisation optimieren
- Aufbauorganisation in Form des Organigramms neu strukturieren

## **LEITBILD ENTWICKELN**

**Gemeinsam mit den Beschäftigten der Berufsfeuerwehr und den Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehren wird in unterschiedlichen Methoden und Beteiligungsformen das Leitbild der Feuerwehr Bremen erarbeitet und durch externe Fachkompetenz begleitet. In diesem Prozess gilt es, Werte der Feuerwehr zu entwickeln und daraus auch eine neue Organisationskultur abzuleiten. Die Grundprinzipien dienen als Orientierung für die Führungskräfte und alle Feuerwehrangehörigen – zum Beispiel für den Umgang untereinander und auch für das Auftreten gegenüber Externen.**

Mit dem Leitbild wird einerseits das Ziel verfolgt, nach innen eine gemeinsame Identität – ein Gefühl des Zusammengehörens - zu schaffen bzw. zu stärken. Es soll alle Angehörigen der Feuerwehr motivieren, an einem Strang zu ziehen, sich persönlich fortzuentwickeln und die Gemeinschaft zu fördern. Darüber hinaus dient das Leitbild als Philosophie für die Außendarstellung und ist maßgeblich für das Image der Feuerwehr Bremen.

Mit dem Leitbild und dem Diskurs dazu sind folgende Zieleverbunden:

- Eine unterstützende und transparente Führungskultur entwickeln
- Interne Kommunikation zielgruppengerecht, schnell und nachhaltig gestalten
- Den Diversitätsgedanken, Antirassismus und die Gendersensibilität in den Reihen der Feuerwehr fördern
- Beteiligungsstrukturen für alltägliche Abläufe schaffen
- In der Außendarstellung eine große Bürgernähe zeigen
- Fehler- durch Feedbackkultur ersetzen
- Nachhaltiges Denken und Handeln in alle Prozesse einbringen

Das Leitbild zu entwickeln ist wiederum nur die erste Phase. Es in die Organisation nachhaltig einzubringen, erfordert weitere notwendige Schritte. Beispielsweise müssen die Themen in die Aus- und Fortbildung eingebracht werden – diese sind von der Grundausbildung bis hin zur Fortbildung von Führungskräften aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu vermitteln.

## **OPTIMIERUNG DER ABLAUF- UND PROZESSORGANISATION**

**Es gilt, die gesamte Ablauf- und Prozessorganisation für den Einsatzdienst so zu optimieren, dass die Feuerwehr Bremen mit allen Ressourcen auch in der Zukunft jederzeit auf alle Einsatzlagen, Herausforderungen und sich verändernden Rahmenbedingungen leistungsstark und nachhaltig reagieren kann.**

Mit dem Themenfeld Operative Prozesse sind unter anderem diese Zielsetzungen verbunden:

- Einsatzleitung und -lenkung optimieren
  - Aufwuchs- und Führungsfähigkeit gewährleisten und definieren
  - Leitstellenorganisation anpassen
- Effizienz im Einsatz- und Dienstbetrieb steigern
  - Synergien zwischen Funktionen schaffen
  - Ressourcen bündeln
- Kompetenzen der Freiwilligen Feuerwehren nutzen
  - Sonderaufgaben dezentralisieren
  - Ehrenamtliche in Aus- und Fortbildung einbinden
- Standard-Einsatz-Regeln etablieren
- Digitalisierung fördern
  - Digitale Infrastruktur an sämtlichen Standorten ausbauen
  - Analoge Prozesse weitestgehend überwinden bzw. beenden
  - Digitale Anwendungen als Standard für den Einsatzdienst
- Leistungserbringung im Rettungsdienst stärken
- Hilfsfristen und Schutzziele neu bewerten / Erreichungsgrade optimieren

### **NEUE ORGANISATIONSSTRUKTUR SCHAFFEN**

**Ein Kernelement ist die Neustrukturierung der hierarchischen Aufbauorganisation – des Organigramms der Feuerwehr Bremen. Diese erfolgt auf Grundlage der Bewertung einzelner Referate und Kompetenzfelder sowie der Berücksichtigung effizienter Kommunikations- und Entscheidungswege. Bei der Entwicklung einer zeitgemäßen Organisationsstruktur wird ebenfalls auf externer Expertise zurückgegriffen.**

Es gilt, ein verlässliches und zugleich dynamisches Konzept zu realisieren, welches die Angehörigen der Feuerwehr Bremen mit ihren Bedürfnissen und Kompetenzen in den Mittelpunkt rückt und dabei das umfangreiche Aufgabenspektrum berücksichtigt.

Die neue Organisationsstruktur verfolgt unter anderem diese Ziele:

- Beschäftigte begleiten und unterstützen
  - Belastungen steuern und reduzieren
  - Berufliche Perspektiven schaffen und aufzeigen
  - Gesundheitsmanagement etablieren

- Personalgewinnung für die Berufsfeuerwehr ganzheitlich betrachten und Mitgliederentwicklung bei den Freiwilligen Feuerwehren fördern
  - Aus- und Fortbildung intensivieren und flexibler gestalten
  - Übergänge zwischen sämtlichen Abteilungen optimieren
  - Mitgliedergewinnung verstärken
  
- Kompetenzen und Lernfähigkeit ausbauen
  - Entscheidungen auf mehrere Schultern verteilen
  - Personal gezielt qualifizieren
  - Qualifikation von extern in die Organisation holen
  - Feedbackkultur institutionalisieren
  
- Wandlungsfähigkeit bei Personal und Organisation erzeugen und Schnittstellen zwischen Haupt- und Ehrenamt stärken
  - Konkrete Ansprechpersonen und Entscheidungswege identifizieren
  - Gegenseitig Kompetenzen einbringen und zulassen
  
- Rolle der Feuerwehr im stadtbremschen Rettungsdienst stärken
  
- Service und Dienstleistungen herausstellen
  - Unterstützung der operativen Prozesse
  - Schnelle und unkomplizierte Hilfestellungen für interne und externe Anfragen

Nachdem die wesentlichen Handlungsfelder des Projekts bereits identifiziert sind, wird in Kürze die Bearbeitungsphase initiiert werden. Da Beteiligungsorientierung ein integrales Projektziel ist, gilt es im nächsten Schritt die Bearbeitungsformate, die Projektstruktur und das Rollenverständnis aller Beteiligten zu schärfen. Insbesondere die Mitbestimmungsgremien – und darüber auch die Gewerkschaften – werden im gesamten Prozess mitwirken. Die Mitarbeit und die breite Beteiligung aus allen Bereichen der Feuerwehr soll zur Identifikation mit den Projektzielen beitragen und Grundlage für die Akzeptanz der Ergebnisse sein. Dies bedingt aber gleichzeitig eine stringente Steuerung der Prozesse und eine realistische Erwartung an die Zeitlinien der Ergebnisse.

Des Weiteren wird es an definierten Punkten, auch für Interessierte außerhalb der Feuerwehr Bremen, die Möglichkeit geben, sich über den Projektfortschritt zu informieren. Das Informationsangebot wird auch im Rahmen der kommenden Deputationsitzungen kommuniziert.