

# Netzwerk Feuerwehrfrauen



## Vereinbarkeit von Familie und Beruf Hinweise für Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner

*Stand Juni 2010*

## **Impressum**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ - Hinweise für Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner

Herausgeber: Netzwerk-Feuerwehrfrauen e.V., Dortmund

© Netzwerk-Feuerwehrfrauen e.V.

[www.feuerwehrfrauen.de](http://www.feuerwehrfrauen.de)

Nachdruck, auch auszugsweise, gerne aber nur mit Genehmigung.

Im Zuge der vereinfachten Lesbarkeit wird auf die männliche Schreibweise größtenteils verzichtet.

## Vorwort

*„Die Elternzeit gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten. Durch den Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit erhalten verstärkt auch Väter die Chance, sich an der Erziehung ihres Kindes zu beteiligen.“<sup>1</sup>*

Soweit die Theorie und die gute Absicht des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

Niemand wird bestreiten, dass vor allem öffentliche Arbeitgeber hier mit gutem Beispiel vorangehen sollten um diesen klar definierten Rechtsanspruch umzusetzen *-sollten*. In der Praxis, vor allem in der Feuerwehrpraxis, sieht das leider ganz anders aus.

Die Frage einer Kollegin an „ihren“ Personalrat welche Möglichkeiten es im Rahmen der Elternzeit für sie im 24-Stundendienst gäbe Teilzeit zu arbeiten, beantwortete dieser nach 30 Sekunden investierter Recherchezeit so: „Teilzeit im 24-Stundendienst das geht nicht.“ Diese Antwort ist leider typisch.

Vor dem Hintergrund dieser und ähnlicher Erfahrungen soll die Broschüre zeigen, wie Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit Lebenspartnern und Dienstherren Lösungen gefunden haben Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Obwohl die Faktoren Großeltern, Flexibilität und Rücksicht des Partners noch eine große Rolle spielen, sind Nachahmung und Weiterentwicklung ausdrücklich erwünscht.

Tanja Dittmar

---

<sup>1</sup> <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/static/broschueren/erziehungsgeld/elternzeit.htm>



Ich bin 39 Jahre alt, verheiratet und habe 2 Kinder, ein Mädchen 5 Jahre und ein Junge 8 Jahre.

Ich bin seit knapp 11 Jahren bei der Feuerwehr Hamburg und zur Zeit als stellvertretende Wachabteilungsführerin an einer Feuer- und Rettungswache tätig.

Nach der Geburt der Kinder habe ich jeweils nur die Zeit der reinen Mutterschutzfrist ausgesetzt (6 Wochen vor und 8 Wochen danach). Mein Mann (kein Feuerwehrmann) arbeitet, da ich mehr verdiene, Teilzeit (meist ca. 20-25 Std./Wo.) und ich Vollzeit.

Die Kinder sind im Kindergarten und in der Schule untergebracht. In den Ferien und bei plötzlichen Krankheiten springt meine Mutter

ein. Die ging glücklicherweise gerade in Rente, als unser Sohn geboren wurde. Als die Kinder noch nicht im Kiga-Alter waren, hat sie die Kinder natürlich öfter betreut als heute. Ohne sie wäre es sehr viel schwieriger gewesen.

Da ich einen starren Dienstplan habe, ist aber eine gewisse Flexibilität des Arbeitgebers meines Mannes Voraussetzung. Mein Mann hat deswegen allerdings auch schon einmal seinen Job verloren und musste sich etwas Neues suchen. Zur Zeit klappt es aber ganz gut und zum Glück werden Kinder ja auch älter.



*Claudia, Brandamtfrau (BRA), Feuerwehr Hamburg, rund 1800 Beamte im Einsatzdienst (davon ca. 105 an meiner Feuer- und Rettungswache), Wechselschicht Tag-, Nacht- (je 12 Std.) und 24 Std. Dienste, 48 Std./Wo, Ablösung morgens und abends jeweils 6:30 Uhr.*



**Lukas (2<sup>1/2</sup>) und Anne (29), Feuerwehr Hemer, im 24-Stundendienst tätig**

Ich bin 29 Jahre alt, allein erziehend, Mutter eines zweieinhalbjährigen Sohnes und Brandmeisterin im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Stadt Hemer.

Die Feuerwehr Hemer ist eine Freiwillige Feuerwehr mit hauptamtlichen Kräften. Wir haben drei Wachabteilungen und jeden dritten Tag Dienst. Unsere Sollstärke beträgt 10 Feuerwehrleute. Ich habe nach der Geburt meines Sohnes, für 2 Jahre 5-6 Schichten im Monat gearbeitet (55% Stelle/ 30 Stundenwoche).

Die ersten 4 Monate wurde ich nur im Brandschutz eingesetzt, da ich noch gestillt habe.

Während ich arbeiten war, haben meistens der Vater meines Sohnes (selbstständig) und aushilfsweise beide Großelternpaare oder meine Freundin auf den Kleinen aufgepasst.

Eine solche Konstellation bietet die Chance für die Väter eine besonders enge Beziehung zum Nachwuchs aufzubauen. Während andere Väter beispielsweise beim ins Bett bringen schnell aufgeben und oft der Mutter das Feld überlassen, war Lukas Vater 24 Stunden mit ihm allein.

Ich konnte mein Kind nicht ins Bett bringen, Mama war „tüta“ wie Lukas so schön sagt. Die beiden haben so ihre ganz eigenen Gewohnheiten und Rituale entwickelt.

Seit etwa einem Jahr bin ich allein erziehend und habe meine Stelle auf 80% erhöht.

Weder meine Eltern (beide berufstätig), noch die Eltern meines Expartners wohnen in meiner Nähe.

Ich kann also nicht auf die regelmäßige Unterstützung der Großeltern bei der Kinderbetreuung zurückgreifen. Daher betreut eine liebevolle zuverlässige Tagesmutter meinen Sohn, während ich im Dienst bin. Lukas fühlt sich bei ihr sehr wohl und gehört schon zur Familie.

Sie ist sehr flexibel und kurzfristiges Einspringen, wie bei einer Freiwillige Feuerwehr mit hauptamtlichen Kräften wegen der dünnen Personaldecke üblich, ist für mich daher kein Problem.

Vorteilhaft am 24-Stundendienst für mich als allein erziehende Mutter ist, dass ich viel mehr Tagesfreizeit für gemeinsame Aktivitäten mit meinem Sohn habe, als Mütter oder Väter mit einem 5-Tage Büroalltag.

Dazu kommt, dass mein Sohn mich subjektiv ja nicht 24 Stunden vermisst, sondern nur tagsüber.



Nach der Geburt unseres Sohnes, haben wir 14 Monate Elternzeit genommen. Ich bin 12 Monate zu Hause geblieben und mein Mann (Feuerwehrmann im 24-Stundendienst in Oberhausen) dann 2 Monate.

Der normal arbeitende Partner besetzte in der Elternzeit des anderen eine 100% Stelle im 24-Stunden-Dienst. Ich habe jetzt ei-

ne 50% Stelle und mein Mann eine 100%-Stelle im 24-Stundendienst. Auf den Monat verteilt, sind das für mich 1-2 Dienste in der Woche.

Wir wechseln uns mit der Betreuung unseres Sohnes ab. Da mein Mann in Oberhausen um 13:00 Uhr ablöst und ich in Dinslaken um 8:00 Uhr Dienstbeginn habe, sind wir nicht auf einen Babysitter angewiesen.

Wir haben durch unseren Dienstrhythmus viel Freizeit und wenn wir doch mal jemanden brauchen, sind selbstverständlich die begeistertesten Großeltern zur Stelle.

Als ich im Juli 2002 meine Ausbildung bei der Feuerwehr Dortmund begonnen habe, war meine Tochter 4 Jahre alt.

Das Jugendamt Dortmund vermittelte mir eine zuverlässige Tagesmutter, die meine Tochter von 7:00 bis 16:00 Uhr betreut hat.

Sie hat sich bei der Tagesmutter sehr wohl gefühlt, positiver Nebeneffekt dieser Lösung war, dass mein Einzelkind das Leben mit Geschwistern kennen lernte. Außer meiner Tochter wurden von „meiner“ Tagesmutter zwei weitere Kinder liebevoll und qualifiziert betreut und versorgt.

Nach der Ausbildung habe ich ein halbes Jahr im 24-Stunden-Dienst gearbeitet. Während dieser Zeit hat mein Mann unsere Tochter nachmittags von der Tagesmutter abgeholt.

2004 wurde meine Tochter eingeschult und ich nutzte das Ganztagsangebot der Schule, welche die Kinder bis 16:00 Uhr betreute. Zeitgleich hatte ich die Möglichkeit in den Tagesdienst zu wechseln. Ein Gleitzeitverfahren vereinfachte mir das einhalten meiner Arbeitszeit.

Meine Tochter ist jetzt auf einer weiterführenden Schule und die Nachmittagsbetreuung ist ganz weggefallen. Jetzt habe ich die gleichen Probleme wie viele andere berufstätige Mütter, mein Kind ist ein Schlüsselkind.

Glücklicherweise hat sich eine befreundete Mutter bereiterklärt meine zehnjährige Tochter nachmittags nach Hause zu bringen.

*Antje (34), Feuerwehr Dortmund, verheiratet, eine 10 jährige Tochter*





Als sich bei uns Ende 2001 das erste Kind ankündigte, war meine Frau gerade ein Jahr in ihrem neuen Job als Leiterin der Bibliothek einer privaten Fachhochschule. Ich war zu diesem Zeitpunkt bereits 8 Jahre Dozent am Institut der Feuerwehr. Da meine Frau aufgrund der Größe ihres privaten Arbeitgebers keinen Rechtsanspruch auf Elternzeit hatte, standen wir vor der Überlegung, dass entweder meine Frau ganz aufhören muss zu arbeiten oder ich in Elternzeit gehe.

Für mich stellte der Gedanke meine Tochter nun zu versorgen kein größeres Problem dar. Folglich stellte ich einen Antrag auf Elternzeit, auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit und einen Antrag auf alternierende Telearbeit. Hierbei nutzte ich natürlich den im §15 Abs. 5 des Bundeserziehungsgeldgesetzes ausdrücklich vorgesehenen Einigungsspielraum, der vorsah, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Ausgestaltung der Verringerung der Arbeitszeit verständigen sollen.

Mein Angebot war damals eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung an der zulässigen Untergrenze von 13 Wochenstunden. Vorbehaltlich der Genehmigung der alternierenden Telearbeit, war ich bereit meine Teilzeitbeschäftigung auf 19 Wochenstunden anzuheben. Das IdF akzeptierte damals die Bedingungen. Letztlich genehmigte man mir die "Alternierende Telearbeit" als Pilotprojekt. Dafür erhielt ich von zu Hause einen Zugriff auf das Landesnetz und konnte somit auf den gleichen Datenbestand zugreifen, wie alle anderen Beschäftigten des IdF auch.

Bei der Gestaltung meiner Arbeitszeiten gab ich der Dienststelle im Rahmen der Jahreslehrgangsplanung freie Hand. Von einzelnen Unterrichtsstunden bis zu einwöchigen Seminaren konnte und durfte ich verplant werden, feste Arbeitszeiten wurden nicht vereinbart. Gleichzeitig wurde ich aus der Zeiterfassung genommen und eine Vertrauensarbeitszeit vereinbart. Einziges Steuerungsinstrument war die Zahl der Unterrichtsstunden, die bezogen auf die Jahresarbeitsleistung auszugleichen sind.

Nach Ablauf der Mutterschutzfrist und des Jahresurlaubs nahm meine Frau ihre volle Tätigkeit wieder auf. Während meiner dienstlichen Verpflichtungen betreute eine Tagesmutter unsere Tochter. Diese ließ sich auf meine unregelmäßigen flexiblen Arbeitszeiten ein und stand mir manches mal auch bei kurzfristigen Änderungen zur Verfügung.

Es ist nicht nur für eine Mutter schwer, einen 3 Monate alten Säugling an eine fremde Person abzugeben. Auch ich hatte im Kopf Bedenken. Mein Gefühl sagte mir aber schnell, dass wir mit der Tagesmutter eine gute Wahl getroffen hatten und die Betreuung gut war. In den drei Jahren



hat es kein einziges Mal Tränen oder Widerstände beim Abgeben gegeben. Gleichzeitig genoss unsere Tochter den Vorteil mit zwei älteren "Geschwistern" aufzuwachsen.

Mit Ablauf der Elternzeit nach drei Jahren ging meine Tochter ganztags in den Kindergarten und die Tagesmutter deckte nur noch Randzeiten außerhalb der Kita-Öffnungszeiten ab. Ich beantragte nun eine Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen (§ 85 a Abs. 1 LBG NRW) und die Verlängerung des Modells der alternierenden Telearbeit. Die Teilzeitbeschäftigung wurde mir umgehend genehmigt.

Die Weiterführung der alternierende Telearbeit wurde bei gleichzeitiger Fortführung hoch flexibler Arbeitszeiten abgelehnt. Die Ablehnungsgründe hatten alle nichts mit der Telearbeit zu tun, so

dern resultierten aus der Teilzeitbeschäftigung. Es

folgte ein fast zwei-jähriges Verfahren, die "Kuh vom Eis" zu bekommen.

Für mich war die Zeit sehr spannend, da ich nun Erfahrungen mit flexiblen Arbeitszeiten ohne Heimarbeit machen konnte. Sehr schnell vergaßen auf einmal Vorgesetzte, dass mir die Heimarbeit verwehrt wurde und riefen mich in meiner Freizeit zu Hause an.

Im Juni 2006 kam dann unser zweites Kind zur Welt. Ich wechselte wieder in Elternzeit bei Beibehaltung der Teilzeitbeschäftigung. Meine Frau arbeitete nach Ablauf des Mutterschutzes weiter, unser Sohn wurde von einer Tagesmutter betreut und unsere Tochter ging weiter in den Kindergarten. Nachdem der Versuch eine Dienstvereinbarung "Telearbeit" auf die Beine zu stellen gescheitert war, genehmigte man mir nun nach einem Widerspruchsverfahren den Fortbestand der alternierenden Telearbeit im Umfang von einem Tag in der Woche.

Hier gab es und gibt es nach wie vor Bedenken hinsichtlich des Türöffners zur Aufhebung der Präsenzplicht. Eigenartigerweise hat in 6 Jahren kein zweiter feuerwehrtechnischer Beamter am IdF offiziell dieses Arbeitszeitmodell beantragt. Gestritten wurde sich letztlich um eine optimale und flexible Arbeitsorganisation für mich und um einen realistischen Umfang der Heim- und Telearbeit von 20% der wöchentlichen Arbeitszeit.

Seit dem Sommer 2008 geht unsere Tochter in die Offene Ganztagsgrundschule, unser Sohn ist ganztags in der U3-Betreuung in der Kita und Randzeiten werden nach wie vor von einer Tagesmutter abgedeckt. Gleichzeitig habe ich meine Arbeitszeit auf 25 Wochenstunden erhöht.

## **Gesetzliche Grundlagen:**

- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz - MuSchArbV (Fassung vom 15. April 1997)
- Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen im Lande Nordrhein-Westfalen - MuSchVB (Fassung vom 4. Juli 1968 - zuletzt geändert am 22.6.2004)
- Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie Mutterschutzrichtlinienverordnung - MuSchRiV (Fassung vom 15. April 1997) Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (Fassung vom 5. Dezember 2006 - zuletzt geändert am 19. August 2007)
- Bundeserziehungsgeldgesetz in der Fassung der Bekanntmachung (Fassung vom 9. Februar 2004 - zuletzt geändert am 13. Dezember 2006)
- Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) der Länder
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Länder (z.B. für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999)

## **Empfehlungen zum Mutterschutz:**

*Der Deutsche Feuerwehrverband empfiehlt - auf der Basis des Mutterschutzgesetzes und der Mutterschutzrichtlinienverordnung - folgenden Umgang mit werdenden Müttern im Feuerwehrdienst.*

- *Über allem steht die Gewährleistung eines umfassenden Schutzes sowohl für die werdende Mutter als auch für das ungeborene Leben:*
- *Frauen sollten nach der Feststellung einer Schwangerschaft ihre Wehrleitung sofort darüber informieren. Körperliche bzw. gesundheitliche Schäden durch Unterlassen dieser Informationspflicht gehen nicht zu Lasten der Feuerwehr.*
- *Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit, und medizinische Gründe stehen dem nicht entgegen. Die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.*
- *Nach der Entbindung dürfen Feuerwehrfrauen bis zum Ablauf von acht Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen)*
- *nicht beschäftigt werden.*
- *Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gesundheit gefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterung oder Lärm ausgesetzt sind.*

*Die Empfehlungen des Deutschen Feuerwehrverbandes für die Kolleginnen der Freiwilligen Feuerwehr können sinngemäß auf den Dienstbetrieb von Berufsfeuerwehren, Werkfeuerwehrfrauen und Hauptamtlichen Wachen übertragen werden.*

*Schwangere Frauen sind nicht grundsätzlich vollständig dienstuntauglich, aber nicht einsatzdiensttauglich. Sowohl im Brandschutz als auch im Rettungsdienst oder im Krankentransport besteht die ständige Gefahr des Kontakts mit Gesundheit gefährdenden Stoffen (auch Krankheitserregern) oder Strahlen, mit Staub, Gasen oder Dämpfen, mit Hitze, Kälte oder Nässe, mit Erschütterung oder Lärm. Daher ist ein Einsatz im abwehrenden Brandschutz oder im Rettungsdienst bzw. im Krankentransport nicht möglich.*

*Aber je nach individueller Verfassung in der Schwangerschaft und der Stillzeit können Frauen in der Leitstelle, in der Brandschutzerziehung, der Aus- und Fortbildung, im Bereich des Vorbeugenden Brandschutzes und in der Einsatzvorbereitung eingesetzt werden, oder sonstige bürobetonte Arbeiten in den Abteilungen Technik oder Rettungsdienst verrichten.*

*Brauchbare Hinweise zur Umsetzung der Mutterschutzbestimmungen können beispielsweise örtliche Krankenhäuser und Seniorenpflegeeinrichtungen geben. In diesen typischen Frauenberufsfeldern gibt es langjährige nützliche Erfahrungswerte die die Feuerwehr nutzen kann.*

*Auch das diesbezügliche Handlungswissen von Berufsverbänden der chemischen Industrie, der Bauwirtschaft und Atomindustrie kann für die Feuerwehr nützlich sein.*

Werdende und stillende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten

- als 10 Kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,
- mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie andauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen ausgesetzt sind.
- Die Einhaltung dieser Bedingungen kann bei Einsätzen nicht gewährleistet werden, so dass verantwortliche Führungskräfte im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht empfohlen wird, eine Dienstausbübung durch schwangere Feuerwehrangehörige grundsätzlich zu unterbinden.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Quelle: „Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr“ – Handreichungen für die Praxis, Herausgeber: Deutscher Feuerwehrverband, Reinhardtstraße 25, 10117 Berlin, August 2006

## Lösungsansätze zur Vermeidung von Belastungsspitzen für die Kollegen:

Der berechtigte Wunsch nach der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit die Umsetzung der *Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern* und des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes darf nicht zu Lasten der Kollegen und Kolleginnen gehen.

Zur Vermeidung von Belastungsspitzen für die Kolleginnen und Kollegen mit normalen Vollzeitstellen durch Mutterschutz und Teilzeitbeschäftigung sollen hier einige bereits in der Praxis erprobte Lösungsstrategien aufgezeigt werden. Die Nachahmung ist ausdrücklich erwünscht!

Die belastenden Arbeitsspitzen beim Ausfall von Kollegen und Kolleginnen treten aufgrund der hohen Einsatzzahlen vor allem im Rettungsdienst und im Krankentransportwesen auf. Da Schwangerschaft und Elternzeit im Gegensatz zu Ausfällen durch Krankheit nicht nur im statistischen Durchschnitt (vorgeplanter Stellenfaktor) zu erfassen sind, sondern auch im konkreten Fall der Zeiträumen feststeht, können mit Zeitverträgen für Angestellte im Rettungsdienst von Seiten des Dienstherren (Fürsorgepflicht!) Belastungsspitzen die nicht im vorgeplanten Stellenfaktor berücksichtigt werden können von vorn herein vermieden werden.

In der Praxis ergeben sich zudem positive Synergieeffekte durch die Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen im Feuerwehrdienst. Setzt man die Teilzeitkraft in einer Wachgruppe ein, die beispielsweise durch einen langzeitkranken Mitarbeiter personell dauerhaft geschwächt ist, kann man hier Entlastung schaffen.

Wird gleichzeitig ein Mitarbeiter im Rettungsdienst als Elternzeitvertretung eingestellt wird auch in der abgebenden Wachgruppe die durch die Teilzeitbeschäftigung entstehende Lücke geschlossen.



Darüber hinaus muss seitens der Dienststellen natürlich eine nachhaltige das bedeutet heute eben auch eine den Erfordernissen der Gleichstellungsgesetzgebung und der Gesetzgebung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angepasste Personalpolitik verfolgt werden.

Nachhaltige Personalplanung bedeutet zukünftig für Amtsleiter und Kommunen den in den Brandschutzbedarfsplänen bzw. in den Rettungsdienstbedarfsplänen kalkulierten Personalbedarf einer möglichen Schwangerschaft von Mitarbeiterinnen und dem gesetzlichen Anspruch aller Mitarbeiter auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzupassen.

Die verwendeten Stellenschlüssel müssen entsprechend korrigiert werden.

**Links zum Thema:**

<http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com>

[http://www.arbeitsschutz.nrw.de/bp/good\\_practice/BesondereZielgruppen/muschvb.html](http://www.arbeitsschutz.nrw.de/bp/good_practice/BesondereZielgruppen/muschvb.html)

[http://www.bw.igm.de/region/stuttgart/OFA/downloads/broschuere\\_fuer\\_zwei.pdf](http://www.bw.igm.de/region/stuttgart/OFA/downloads/broschuere_fuer_zwei.pdf)

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/muschbv/gesamt.pdf>

<http://www.info-arbeitsmedizin.de/muschriv.htm>

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/beeg/gesamt.pdf>

[www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/gesetze,did=93110.html](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/gesetze,did=93110.html)

[http://www.vd-bw.de/spiderlink/2030-2-6\\_02.b\\_inhalt](http://www.vd-bw.de/spiderlink/2030-2-6_02.b_inhalt)

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/gesetze,did=67816.html>

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/static/broschueren/erziehungsgeld/elternzeit.htm>

## Kontakt

Netzwerk Feuerwehrfrauen  
Krämerbank 5  
44227 Dortmund

Tel +49 700 3937 2836  
Fax +49 3212 100 4344  
Mail [info@feuerwehrfrauen.de](mailto:info@feuerwehrfrauen.de)  
URL [www.feuerwehrfrauen.de](http://www.feuerwehrfrauen.de)

Überreicht durch:

